



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
**PUERTO RICO**  
Comisión de Desarrollo Cooperativo

# Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo



HON. SERGIO ORTIZ QUIÑONES  
COMISIONADO



## Tabla de Contenido

I. Definiciones.....	1
II. Base Legal.....	3
III. Introducción.....	7
IV. Responsabilidad de la Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico	
A. Designación y Responsabilidad del Personal a cargo de Asuntos de Violencia Doméstica.....	8
B. Responsabilidad del Supervisor(a).....	9
C. Educación Continua.....	10
D. Confidencialidad.....	10
E. Otras Disposiciones.....	11
V. Como identificar señales de Violencia Doméstica.....	12
A. Comportamiento del Agresor.....	13
B. Por qué la víctima se mantiene en una relación de maltrato.....	13
VI. Medidas de Seguridad	
A. Plan de Seguridad General.....	14
B. Plan de Seguridad Individual.....	14
VII. Manejos de Casos.....	18
A. Cuando el caso ocurre en el Lugar de Trabajo.....	20
B. Cuando el empleado comete los actos de violencia doméstica.....	21
VIII. Servicios de Apoyo al Empleado.....	23
A. Licencias a las que puede acogerse.....	24
IX. Separabilidad.....	26
X. Derogación y Enmienda.....	26
XI. Vigencia.....	26
XII. Aprobación.....	26
Anejos.....	27

## Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

---

### I. Definiciones

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

- **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 ha procreado hijo(a) entre sí y las que sostienen o han sostenido una relación de noviazgo. Incluye las relaciones entre personas del mismo sexo.
- **Cohabitar-** significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
- **Persona que incurre en actos de violencia doméstica-** persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
- **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. Espacios pertenecientes a entidades públicas o privadas obligadas a establecer e implantar este Protocolo, tales como: agencias, departamentos, oficinas del Gobierno de Puerto Rico, del sector privado y municipios.
- **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.
- **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, des validez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar cuando sea producto de actos y omisiones reiteradas.

## Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

---

- **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.
- **Orden de Protección**- significa 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.
- **Víctima/sobreviviente**- cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- **Violencia doméstica**- el empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daño físico a sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional.
- **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 (as), o destrucción de objetos preciados por la persona.

## **Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo**

---

### **II. Base Legal**

Este Protocolo se adopta y promulga al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 217 del 29 de septiembre de 2006 conocida como la Ley para la implantación de un Protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en lugares de trabajo o empleo, y de la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, conocida como Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, según enmendada. A continuación mencionamos algunas de las leyes relacionadas:

- El Artículo I, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discrimen alguno por razón de sexo, entre otras.
- El Artículo I, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
- La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, conocida como la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, según enmendada, establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y se repudia enérgicamente. Además reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de la inequidad entre los sexos que afecta particularmente a las mujeres. La Ley provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- 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

## Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

---

personas que sostengan una relación afectiva o intrafamiliar de convivencia domiciliaria en la que no exista una relación de pareja.

- 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.
- 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.
- 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 discrimenes por razón de sexo, entre otras razones. Esta Ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.
- La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, 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.
- La Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, conocida como la Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, según enmendada, define acecho como una “conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia”. La Ley de Acecho provee una orden de protección similar a la que

## Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

---

dispone la Ley Núm. 54-1989. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.

- Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, 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.
- 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.
- 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.
- *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

## Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

---

conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.

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



## **Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo**

---

### **III. Introducción**

#### **Manifestación de No Tolerancia a la Violencia Doméstica**

La Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico (CDCOOP) está comprometida con la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y se reafirma en el más enérgico repudio a actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo, no tolerará los mismos por constituir una agresión y un acto criminal contra la persona empleada y que la violencia doméstica es una manifestación del discrimen por razón de género. En conformidad con la Orden Ejecutiva del Gobernador 2005-17 y en cumplimiento con la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, la CDCOOP adoptará el plan de trabajo, las guías, el protocolo y los procedimientos que considere necesarios garantizando la educación, prevención o manejo correcto de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Nuestra agencia reconoce su obligación de prevenir o eliminar aquellos actos que puedan constituir violencia doméstica, tales como: acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo a través del correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono o personalmente, perseguir; agredir físicamente antes de la entrada al trabajo, durante o la salida del mismo.

Nos reafirmamos en nuestro compromiso de garantizar un lugar de trabajo seguro para todo el personal. Cualquier empleado(a) que éste enfrentando violencia doméstica cuenta con el apoyo y la ayuda en la búsqueda de recursos y remedios que necesite. No se tomará ninguna acción desfavorable hacia un(a) empleado(a) debido a que éste confrontando una situación de violencia doméstica. Exhortamos a los(as) empleados(as) para que reporten cualquier situación o incidente sucedido a la brevedad posible.

#### **IV. Responsabilidad de la CDCOOP**

##### **A. Designación y Responsabilidad del Personal a cargo de Asuntos de Violencia Doméstica**

- La Oficina de Recursos Humanos designará a una persona para atención y el manejo de las situaciones de violencia doméstica que surjan en el lugar de trabajo, de forma tal, que su intervención, en conjunto con los supervisores disminuyan los riesgos que estas personas enfrentan.
- De designarse a más de una persona se determinará un Coordinador para toda la entidad. La persona debe ser empleada del área de Recursos Humanos.
- La persona a cargo de asuntos de violencia doméstica debe estar adiestrada de modo que entienda el problema de la violencia doméstica y que desarrolle destrezas para interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial y libre de prejuicios. El adiestramiento sobre violencia doméstica debe incluir los siguientes temas:
  1. Dinámica psicológica y social de la violencia doméstica
  2. Reconocimiento de las señales de maltrato
  3. Manera apropiada de acercarse a la víctima/sobreviviente
  4. Evaluación de la situación particular de la víctima/sobreviviente
  5. Creación de un plan de seguridad para el hogar
  6. Creación de un plan de seguridad para el lugar de trabajo
  7. Consecuencias para el personal que incurra en conducta constitutiva de violencia doméstica
- Esta persona estará a cargo de coordinar la educación y adiestramientos al personal de Supervisión y al resto del personal sobre violencia doméstica para crear conciencia sobre el problema que representa la violencia doméstica. Además, ofrecerá asesoría y orientación sobre violencia doméstica a todas las personas empleadas que así lo soliciten.
- Servirá de apoyo al personal de Supervisores para el manejo de situaciones de violencia doméstica.
- Estará a cargo de preparar un plan de seguridad junto al Supervisor(a) y el empleado(a) afectado por la situación de violencia doméstica.

## **Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo**

---

- Referirá a las víctimas de violencia doméstica para los servicios legales y de apoyo que éstas requieran. Para esta función tendrán disponible un Directorio de Recursos provisto por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.
- La Oficina de Recursos Humanos es responsable de publicar en un lugar visible la política institucional sobre la violencia doméstica y tendrá los formularios disponibles.

### **B. Responsabilidades del Supervisor(a)**

- El/La Supervisor(a) debe recibir adiestramiento sobre cómo atender a las personas sobrevivientes de violencia doméstica, cómo identificar sus necesidades, cómo preparar planes de seguridad y cómo referir para servicios especializados.
- Hacer un acercamiento a la posible víctima de sospechar o de recibir confidencias sobre alguna situación de violencia doméstica. Este acercamiento debe ser documentado.
- E/La Supervisor(a) será adiestrado en las mismas áreas que la persona a cargo de los asuntos de violencia doméstica, además de las áreas de supervisión aplicables a situaciones de esta índole.
- Tendrán la responsabilidad de atender en forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquier empleado(a) que se esté viendo afectada por este tipo de situación aunque se trate de personas que no estén bajo su supervisión.
- Junto a la persona designada estará a cargo de orientar al empleado(a), de realizar un análisis de sus necesidades y de preparar un plan de seguridad. 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/La Supervisor(a) que incumplan con lo dispuesto en este Protocolo será disciplinado(a) conforme con la Ley y el Reglamento Interno que la Autoridad Nominadora establezca sobre medidas correctivas y disciplinarias.

## **Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo**

---

### **C. Educación Continua**

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

### **D. Confidencialidad:**

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

En el caso de la confidencialidad, el/la supervisor(a) y la persona de Recursos Humanos encargada de atender la situación de la víctima de violencia doméstica tiene el deber de mantener en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por la víctima. La confidencialidad se refiere a que toda información expresada por o relacionada con la víctima no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de ella, excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta o de algún menor o de cualquier otra persona, cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad. Además, la víctima tendrá acceso a los expedientes de esta intervención y a todo documento incluido en éste que le concierne. La OPM tendrá los recursos disponibles para colaborar con estas intervenciones, al igual que para atender los referidos de los casos.

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

## Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

---

### E. Otras Disposiciones

- La Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico (CDCOOP) no se hace responsable de cualquier daño, acto u omisión ocasionado por los profesionales a los cuales se han referido los empleados(as).
- Si el empleado(a) rechaza las recomendaciones del personal asignado por la CDCOOP o no responde a la ayuda externa que haya buscado y como consecuencia de esto exhibe una conducta que afecta adversamente su lugar de trabajo, el empleado estará sujeto a las medidas disciplinarias que correspondan.
- Se preparará un expediente aparte para cada empleado(a) que reciba servicios. Dichos expedientes serán archivados y se mantendrán con estrictas medidas de seguridad. Las únicas personas con acceso a este expediente serán: Coordinador de Asuntos de Violencia Doméstica, Director de Recursos Humanos, o cualquier otra persona cuyas funciones así lo ameriten.
- La participación del empleado(a) será voluntaria, y una vez acepte los servicios libremente, el empleado(a) firmará los documentos requeridos para el mismo, el empleado escogerá los recursos profesionales, públicos o privados disponibles, que considere necesarios para solucionar su problema.
- Entre otros recursos, la CDCOOP utilizará el Directorio der Recursos provisto por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM).
- La CDCOOP se reserva el derecho a desviarse de los pasos establecidos en este Protocolo, dependiendo de las circunstancias de cada caso y con ello no se crea una causa de acción en contra de la Institución.

## **V. Cómo Identificar Señales de Violencia Doméstica**

El personal de supervisión es el que tiene el contacto más directo con la víctima/sobreviviente. Este personal debe observar las señales de violencia doméstica y hablar sobre el problema con el/la empleado(a). En lugar de tratar de determinar si un empleado(a) se ajusta a un estereotipo, el personal de supervisión debe determinar si existe un patrón de señales de maltrato. Las siguientes son señales que pueden ayudar a determinar si un empleado(a) puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica:

1. Solicitud de cambio de área de trabajo.
2. Tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
3. Parece distraído(a), o tiene problemas al concentrarse.
4. Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que la ponen nerviosa(o).
5. Tiene tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
6. Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
7. La calidad del trabajo disminuye sin razón aparente.
8. Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
9. Refleja una tendencia a permanecer aislada de sus compañeros(as) de trabajo o se muestra renuente a participar de eventos sociales.
10. Si se observa un deterioro físico o cambio en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.
11. Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aun cuando hace calor).
12. Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.
13. Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
14. Visitas abruptas de su ex pareja o pareja actual que provocan intranquilidad.

## **Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo**

---

**Las siguientes son algunas señales del comportamiento de una persona agresora:**

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

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

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

## **VI. Medidas de Seguridad para la Prevención**

La Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico (CDCOOP) desarrollara un plan de seguridad general y planes de seguridad individuales para cada caso identificado. Las medidas de prevención son el método más seguro y efectivo para crear un ambiente organizacional seguro.

### **A. Plan de Seguridad General:**

- Orientar e informar por escrito al personal sobre cómo notificar si se han recibido amenazas, acoso o cualquier otra conducta constitutiva de violencia doméstica.  
Adiestrar al personal de Recepción para identificar incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo y prevenir incidentes de alto riesgo. Este personal debe informar a su supervisor inmediato y a la Oficina de Recursos Humanos incidentes de este tipo. Requerir el registro en la bitácora o libro de visitantes de todas las personas que no sean empleados(as) de la agencia.
- Mantener controlados los accesos a los edificios. (Según Normas y Reglamentos del Edificio COSVI).
- Mantendrá un programa constante de educación y de sensibilización de violencia doméstica para todo el personal de la entidad.

### **B. Plan de Seguridad Individual:**

- Cuando un(a) Director(a) reciba información de que alguna persona que supervisa es víctima/sobreviviente de violencia doméstica, debe preparar un plan de seguridad. Este plan es una herramienta que ayuda a las víctimas/sobrevivientes a desarrollar estrategias que le provean seguridad. Dicho plan no garantiza protección absoluta ante el comportamiento violento de la persona agresora que pueda tener la persona que incurre en actos de violencia doméstica, pero es una herramienta práctica de empoderamiento, y sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima y más sobreviviente. Además, puede reducir los riesgos de ser objetos de otras agresiones de la persona sobreviviente y el resto del personal.



## **Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo**

---

- El plan de seguridad debe prepararse de acuerdo a las necesidades de la víctima/sobreviviente. Para cada área de necesidad se identificará una acción a tomar por el empleado(a) y por la CDCCOOP. Por ejemplo, si la persona necesita salir de la casa con sus hijos(as), necesitará buscar un lugar donde vivir, ya sea de una persona conocida o un albergue; que se fije una pensión alimentaria para los hijos(as), si las hay. Estas medidas afectarán el trabajo ya que si necesita albergarse para protegerse no podrá trabajar por un tiempo y habría que buscar alternativas de licencias, y si va a promover una petición de alimentos, tiene que invertir tiempo en ese proceso. Se debe orientar sobre el uso de licencias que establecen las enmiendas a la Ley de Personal, ante.
- El/La Director(a) será la persona encargada de elaborar un plan de seguridad. Esta tarea se hará en conjunto con la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica y la persona afectada por la situación. La persona en la división u oficina de Recursos Humanos debe tener la información del plan de seguridad y será la responsable de notificar al personal directamente tenga que ver con medidas de seguridad incluidas en el plan. Un ejemplo de lo anterior es que se informe al personal de seguridad, a la persona encargada al del área de recepción o cualquier persona encargada de ofrecer información o que reciba al público en el lugar de trabajo.
- El/La directora(a) será la persona responsable de que el plan de seguridad se prepare dentro de o en un máximo de 72 horas siguientes a que se tenga conocimiento de la situación de violencia doméstica. No será necesario que exista una orden de protección emitida a favor de la víctima/sobreviviente para que se lleve a cabo el plan de seguridad.
- En todo plan de acción debe tenerse en consideración el grado de peligrosidad de la persona que incurre en actos de violencia doméstica.
- La manera en que está dispuesto el espacio físico del lugar de trabajo puede hacer a la persona sobreviviente más vulnerable a la violencia. Los planes de seguridad

## Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

---

tienen que ser individuales, de acuerdo al riesgo de acción de la agencia. Se deben tomar en consideración las siguientes posibilidades de acción:

1. Arreglar el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de las personas que son acosadas, amenazadas o acechadas. Estas nunca deben sentarse dándole la espalda a una puerta, vestíbulo o ventana que de acceso a la calle.
2. Interponer barreras entre la víctima/sobreviviente y la entrada de modo que impidan o hagan difícil el acceso de la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica.
3. La víctima/sobreviviente puede trasladarse a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alternativo, si las facilidades lo permiten y el empleado(a) están de acuerdo.
4. De ser necesario debe realizarse cambios en el horario de la persona. Las personas que son acechadas pueden necesitar que se cambie su rutina de tiempo en tiempo de modo que la persona que la acecha no pueda conocer el lugar y la hora donde pueda conseguirla. Las horas de entrada y salida del trabajo son una rutina conocida por la persona que incurre en actos de violencia doméstica por lo que deben considerarse arreglos para cambios de horarios.
5. Considerar si la víctima/sobreviviente debe viajar al trabajo acompañada con alguna otra persona o cambiar la ruta de trabajo. Una alternativa puede ser el trasladar al empleado(a) a otra región o pueblo. Este traslado requiere consentimiento del empleado(a).
6. La CDCOOP ayudara a la persona sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.
7. El plan de seguridad debe incluir acciones que se deben tomar si surgen complicaciones previsibles, como contactar las agencias pertinentes como albergues, conocer a qué sala del tribunal deben acudir, etc.

## **Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo**

---

8. Conseguir una fotografía de la persona que incurre en violencia doméstica, para que sea identificado(a) por el personal de seguridad y del área de recepción.
  9. El/La directora(a) con el consentimiento de la persona sobreviviente, puede considerar alertar y orientar a las personas a cargo de contestar llamadas sobre llamadas amenazantes o de acecho para evitar que se dé paso a este tipo de llamadas. Si se trata de documentos enviados por fax, debe retenerse el mismo. Con relación al correo electrónico, debe indicársele a la víctima/sobreviviente que no lo borre, para mantenerlo de evidencia.
  10. Si la persona sobreviviente ofrece copia de la orden de protección se debe guardar la misma en un lugar confidencial en el expediente de la Oficina de Recursos Humanos que tenga para esos fines. Con el consentimiento de la víctima/sobreviviente, se informara al personal de seguridad que deba estar enterado para poder cumplir con la orden.
- En el caso de que el tribunal haya concedido una orden de protección, se incluirá en el plan de seguridad las medidas a seguir, de ocurrir una violación a la misma. Se entregará copia de la orden al personal que estará a cargo de usarla contra la persona agresora, con el consentimiento del sobreviviente. Estas medidas pueden incluir llamar al cuartel de Policía más cercano, preparar al personal de seguridad para que identifique y maneje a la persona que incurre en actos de violencia doméstica de acuerdo a las circunstancias del caso, no permitir la entrada al lugar de trabajo que incurre en actos de violencia doméstica de acuerdo a las circunstancias del caso, no permitir la entrada al lugar de trabajo a la persona que incurre en actos de violencia doméstica y tomar las medidas necesarias si se trata de un lugar en el que esa persona recibe o debe recibir servicios de modo que pueda recibirlos en otro lugar, o viceversa, si la persona que incurre en actos de violencia doméstica debe brindar algún servicio a la agencia. Cuando se trata de la orden de protección solicitada por la agencia, se seguirá el mismo procedimiento en cuanto a las medidas de seguridad se refiere. En este caso, se notificará a la víctima.

## **VII. Manejo de Casos**

- Entrevista con el empleado(a) víctima/sobreviviente
  1. Si el/la directora(a) observa que un empleado(a) puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o si conoce que está sucediendo, debe hablar con la persona sobre el asunto. Debe asegurarle la más completa confidencialidad y dejarle saber que es responsabilidad del Director(a) buscar maneras de apoyarle e identificar qué acciones se pueden tomar para su seguridad y cuáles alternativas administrativas existen para que pueda manejar la situación disminuyendo el impacto adverso en su trabajo. Es muy importante que el/la directora(a) mantenga evidencia escrita de todas las gestiones que realice dirigidas a ayudar a la víctima (documentar los casos).
  2. El/La directora(a) debe promover un ambiente en el que la persona sobreviviente se sienta cómoda y segura para discutir la situación de violencia doméstica. El ambiente donde se lleve a cabo la conversación debe ser privado sin la presencia de terceras personas a menos que sea la persona encargada del manejo de los casos de violencia doméstica en la agencia. La víctima/sobreviviente puede experimentar temor, ansiedad, coraje, vergüenza, humillación, tristeza. Es posible que estos sentimientos no le permitan sentir la confianza suficiente para hablar abiertamente sobre la situación por lo que el/la directora(a) debe manejar el asunto con mucha sensibilidad. Además, debe tener conocimiento sobre estrategias para que la persona sobreviviente se sienta cómoda para expresarse.
  3. Si la persona ha expresado ser sobreviviente de violencia doméstica debe hacer lo siguiente:
    - Respetar su necesidad de confidencialidad.
    - Escuchar a la persona sin juzgar. Debe validarse su experiencia haciéndole saber que nadie merece ser agredida, que todas las

## Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

---

- personas tenemos derecho de vivir en paz, que no es su culpa y que existen personas que pueden ayudarla(o) incluyendo al supervisor(a).
- Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarla/lo para que reciba ayuda médica. Investigar en la Oficina de Recursos Humanos, con la persona de enlace para atender estos casos, lo relativo a los balances disponibles por enfermedad o alguna otra que pueda utilizar para recibir ayuda médica.
  - Explorar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente, por el que se tenga que realizar algún acomodo en el trabajo del empleado(a).
  - Explorar el nivel de riesgo, preguntando si existen armas de fuego en la casa, o si la persona agresora las puede obtener con facilidad, si ha recibido amenazas de muerte de parte de su pareja, ya sea dirigido a ella, a sus hijas(os), o a otros familiares; si la persona que le agrede usa alcohol o drogas; si le manifiesta celos; si ha aumentado la frecuencia y la severidad de las agresiones; si amenaza con suicidarse si lo abandonan; si es desafiante a las autoridades como la Policía o los tribunales; si tiene arrestos previos por violencia doméstica u otro tipo de agresiones.
4. Conocer si el empleado(a) tiene una orden de protección vigente. Si no lo tiene, explorar si necesita una y si el/la empleado(a) desea solicitar una. Debe orientársele sobre lo que es una orden de protección y el procedimiento para solicitarla.
  5. Preguntar si la víctima de violencia doméstica vive con su pareja ya que esto representa una situación de alto riesgo que debe considerarse en su plan de seguridad.
  6. Si la persona no ha expresado que está atravesando por una situación de violencia doméstica, el/la directora(a) debe ser sensible y formular preguntas directas pero que no le resulten amenazantes al

## **Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo**

---

empleado(a). Puede abordar el tema comentando que ha percibido ciertas situaciones en el empleo de la persona o en el desempeño del trabajo que son fuera de lo común, por lo que deduce que puede estar pasando por alguna situación personal delicada. Asegurarle que su responsabilidad es velar por su seguridad en el centro de trabajo y que no se van a tomar medidas que vayan en perjuicio de su empleo.

- Referidos para servicios de apoyo en situaciones de violencia doméstica

Se puede utilizar el Directorio de Recursos de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres donde puede encontrar información sobre albergues transitorios, ayuda legal, apoyo sicosocial, programas de reeducación y otros. También puede dirigirse a la persona enlace.

- Orden de protección patronal

Dependiendo de la severidad de la violencia y si se identifica riesgo a la seguridad de todo el personal la agencia procederá a informarle a la víctima que solicitará una orden de protección patronal según se dispone en la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004.

### **A. Cuando el Acto de Violencia Doméstica Ocorre en el Área de Trabajo**

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

## **Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo**

---

### **B. Cuando el Empleado(a) Comete Actos de Violencia Doméstica**

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

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

En los casos en que la pareja trabaja para la misma agencia, el/la director(a) debe tomar acciones correctivas inmediatas. Por ejemplo, se puede reubicar del área de trabajo a una de las partes, en este caso a la persona que es la agresora. Se tiene que notificar al personal de supervisión de ambos empleados para tomar medidas de seguridad. Se debe evaluar posibles medidas disciplinarias para la persona agresora que comete los incidentes en el área de trabajo.

Además de constituir una violación a la Ley Núm. 54, *ante*, pudiera tratar de hostigamiento sexual en el empleo, en la modalidad de ambiente hostil y aplicaría la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento sexual en los centros de trabajo. Esta Ley aplica a las agencias del gobierno y permite que la persona empleada pueda demandar al patrono por los daños que los actos de hostigamiento sexual le provocaron. La Ley obliga al patrono a tener un procedimiento de querellas para estos casos. En el ámbito federal aplica en estos

## **Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo**

---

casos el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 que prohíbe el discrimen por razón de sexo y por interpretación del Tribunal Supremo de Estados Unidos el hostigamiento sexual en el empleo constituye discrimen por razón de sexo. Las agencias de gobierno pueden ser demandadas bajo esta Ley por ese tipo de discrimen.

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

Al empleado(a) convicto(a) por delitos menos grave, Art. 2.1 de violencia doméstica, que tiene autorización para aportar armas de fuego, le debe ser retirada la misma. La agencia evaluará si la persona convicta puede ser reubicada o asignada a otra área de trabajo. Se debe seguir el procedimiento conforme a la ley y las normas que tengan las agencias en su reglamento sobre las acciones disciplinarias.



## Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

---

### VIII. Servicios de Apoyo al Empleado(a) Víctima/sobreviviente de Violencia Doméstica

- Se ofrecerá el apoyo y se coordinará el servicio de ayuda que sea necesario a cualquier persona empleada que sea objeto de actos de violencia doméstica en o fuera del lugar de trabajo.
- Se indicará que el personal podrá recurrir a su supervisor(a) inmediata o a cualquier otro para recibir el apoyo y la ayuda que necesiten para manejar la situación de violencia doméstica. De esta forma se minimiza el impacto que la situación pueda tener en el trabajo y se proponen medidas de seguridad para su protección y la de los compañeros(as). E/la directora(a) acudirá de inmediato a la persona designada para el manejo de los asuntos relacionados con la violencia doméstica.
- Se afirmará que se mantendrá la información que se obtenga en la más completa confidencialidad. Al tomar decisiones sobre las medidas de seguridad que se adoptarán se consultará con el empleado(a) víctima/sobreviviente de violencia doméstica.
- Se afirmará que es necesario conocer sobre la situación de violencia doméstica para poder tomar las medidas de apoyo y de seguridad necesaria para la persona afectada y sus compañeros(as) de trabajo. Se reafirmará que el empleado(a) puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente.
- La Ley Núm. 167 de 11 de agosto de 2002, dispone para que las agencias de Gobierno provean a su personal de un Programa de Ayuda al Empleado(a). La agencia se asegurará que las personas a cargo de ese programa estén adiestradas para ofrecer servicios a víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.
- Se cuenta con recursos disponibles fuera del centro de trabajo para las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.

## Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

---

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

- Orientar a la víctima/sobreviviente sobre las licencias a las que podría acogerse. Pueden acogerse a cualquiera de las siguientes licencias:
  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 12 semanas en el período de un año cuando el/la empleado(a) tienen una condición de salud seria que le impide ejercer sus funciones y para el cuidado de familiares que padezcan de una condición de salud seria. Existen varias limitaciones y particularidades para 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 presenta cargos criminales contra la pareja. <sup>9</sup>
  5. Licencia especial por enfermedad- esta licencia permite utilizar ciertos días de la licencia por enfermedad para el cuidado de las hijas(os) si están enfermos o enfermas y para comparecer por primera ocasión como peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos o judiciales en casos de pensiones alimentarias y violencia doméstica, entre otros. <sup>10</sup>
  6. Licencia sin sueldo- en caso que la persona agote todas sus licencias, podrá solicitar a la Autoridad Nominadora una licencia sin sueldo que no podrá ser mayor de 12 meses. Excepciones a esta regla serán evaluados por la Autoridad Nominadora.
  7. Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico- <sup>11</sup> esta ley dispone para el pago de compensación por desempleo.

## Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

---

Aunque no se ha reconocido en la ley ni por decisión judicial, se ha sugerido que “las mujeres sobrevivientes de violencia doméstica que 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”.<sup>12</sup>

<sup>1</sup> Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986.

<sup>1</sup> Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, enmienda la sección 5.15 de la Ley de Personal del Servicio Público.

<sup>1</sup> Ley 74 de 21 de junio de 1956, 29 L.P.R.A. sección 701 y siguientes.

**Protocolo para la Prevención y el Manejo de  
Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo**

---

**IX. Separabilidad**

Las disposiciones de estas normas son separables entre sí, por lo que la declaración de nulidad de alguna de ellas, no afectará a las otras, las cuales podrán ser aplicables independientemente de las declaradas nulas.

**X. Derogación y Enmiendas**

Este documento normativo podrá ser enmendado o derogado por el Comisionado de la Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico.

**XI. Vigencia**

Este documento normativo tendrá vigencia inmediata a partir de la aprobación y firma del Comisionado.

**XII. Aprobación**

  
\_\_\_\_\_  
Hon. Sergio Ortiz Quiñones  
Comisionado

18 nov 2015  
Fecha

# ANEJOS



## PLAN DE TRABAJO PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO SOBRE EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

### Declaración de la Política Pública

La Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico (CDCOOP) está comprometida con la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y se reafirma en el más enérgico repudio a actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo, no tolerará los mismos por constituir una agresión y un acto criminal contra la persona empleada y que la violencia doméstica es una manifestación del discrimen por razón de género. En conformidad con la Orden Ejecutiva del Gobernador 2005-17 y en cumplimiento con la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, la CDCOOP adoptará el plan de trabajo, las guías, el protocolo y los procedimientos que considere necesarios garantizando la educación, prevención o manejo correcto de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Nuestra agencia reconoce su obligación de prevenir o eliminar aquellos actos que puedan constituir violencia doméstica, tales como: acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo a través del correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono o personalmente, perseguir; agredir físicamente antes de la entrada al trabajo, durante o la salida del mismo.

A tenor con las disposiciones de la legislación y reglamentación local y federal, la CDCOOP tiene el compromiso y la potestad de tomar aquellas medidas de seguridad que estime necesarias para prevenir e intervenir con situaciones de violencia doméstica, las cuales podrían incluir: solicitar al tribunal el remedio civil de una orden de protección a favor de los empleados, visitantes y cualquier otra persona que se encuentre en la CDCOOP, para preservar la paz del entorno laboral y protección física de todos los empleados personal temporero, por contrato, visitantes, proveedores y clientes. De igual forma, la CDCOOP podrá referirle, al empleado víctima/sobreviviente, remedios y recursos externos que le ayuden a enfrentar y superar la situación de violencia doméstica.

La CDCOOP creó un Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica y designo un Coordinador a cargo de los Asuntos de Violencia Doméstica. Exhortamos a todos los empleados que se unan a este esfuerzo y que informen cualquier situación o incidente de violencia doméstica a la brevedad posible. Cualquier duda, sugerencia, consulta o querrela relacionada al cumplimiento con esta guía, puede dirigirse directamente con la Srta. Irma D. Ríos Colón, Directora de Recursos Humanos y/o la Sra. Keyla A. Ortiz González, Coordinadora de Asuntos de Violencia Doméstica, o cualquier otro Director(a) de la Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico.

18 Mar 2015

Fecha

Hon. Sergio Ortiz Quiñones, Comisionado



**B. Personas designadas para formar el *Comité para el manejo con situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo* (ver p. 8-9 del Protocolo)**

Nombre	Puesto	Oficina	Teléfono
Irma D. Ríos Colón	Directora de Recursos Humanos	Recursos Humanos	(787)763-2097 Ext. 2004
Keyla A. Ortiz González	Secretaria Ejecutiva Coordinadora de Asuntos de Violencia Doméstica	Recursos Humanos	(787)763-2097 Ext. 2005
Patricia M. Arroyo Salas	Subcomisionada	Administración	(787)763-2097 Ext. 2003
Miguel A. Báez Lanza	Administrador Auxiliar	Oficina de Planificación, Desarrollo y Asistencia Técnica	(787)763-2097 Ext. 2012
Ezequiel Camacho	Director de Finanzas y Presupuesto	Oficina de Finanzas y Presupuesto	(787)763-2097 Ext. 2011
Keila I. Rivera Matos	Directora Servicios Generales	Servicios Generales	(787)763-2097 Ext. 2100
Elsie Pacheco Irigoyen	Directora Regional de San Juan	Región de San Juan	(787)763-2097 Ext. 2112
Ivelisse Roig Sepulveda	Directora Regional de Caguas	Región de Caguas	(787)745-2455 (787)763-2097 Ext. 2203
Glorymarie Colón Colón	Esp. Des. Cooperativo	Región de Caguas	(787)745-2455 (787)763-2097 Ext. 2204
Ivonne Padín	Directora Regional de Mayagüez	Región de Mayagüez	(787)832-5086 (787)763-2097 Ext. 2401
Alice Maldonado	Secretaria	Región de Mayagüez	(787)832-5086 (787)763-2097 Ext. 2400



## I. Plan de Divulgación de Política Pública

La política pública de la CDCOOP referente al manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo se enviará por correo electrónico a todos los empleados, en el tablón de edictos de la Oficina Central en San Juan, como en las tres Oficinas Regionales ubicadas en San Juan, Caguas y Mayagüez. Se coordinaran orientaciones todo el personal sobre la política pública y el Protocolo para la Prevención y el Manejo de situaciones de Violencia Doméstica.

## II. Plan de Medidas de Seguridad (ver p. 14-17 del Protocolo)

MEDIDAS DE SEGURIDAD	CÓMO SE IMPLANTARAN	FECHA
1. Mantener un registro de visitantes.	En las Oficinas se lleva a cabo un registro en el área de recepción; adicional al registro del personal de seguridad privada del edificio en donde ubican nuestras oficinas.	Ya se lleva a cabo.
2. Mantener control en todos los acceso al centro de trabajo.	Todos los accesos del edificio son controlados por seguridad privada.	Ya se lleva a cabo.
3. Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el área de trabajo.		Ya se lleva a cabo.
4. Mantener personal de seguridad durante el horario de regular de trabajo.	El personal de seguridad privada trabaja durante el horario regular de trabajo de la agencia.	Ya se lleva a cabo.
5. Otras		





### III. Plan de Orientación y Educación

ACTIVIDADES	RECURSO	FECHA	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.	OFICINA PROCURADORA DE LAS MUJERES	10/DIC/2015	CONFERENCE DE LA CDcoop
3. Adiestramiento al personal de supervisión sobre cómo manejar situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo.	OFICINA PROCURADORA DE LAS MUJERES	10/DIC/2015	CONFERENCE DE LA CDcoop
4. Adiestramiento al personal de recepción sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.	OFICINA PROCURADORA DE LAS MUJERES	10/DIC/2015	CONFERENCE DE LA CDcoop
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.	OFICINA PROCURADORA DE LAS MUJERES	10/DIC/2015	CONFERENCE DE LA CDcoop
6. Adiestramiento a todo el personal sobre los aspectos Psico-sociales y legales de la violencia doméstica.			
7. Otras			



**IV. Plan para el Manejo de Casos Individuales** *(Completar los Formularios correspondientes, ver p. 18-22 del Protocolo)*

- A. Acuerdo de confidencialidad con la víctimas/sobreviviente.
- B. Acciones a tomar para protección de la víctima. Se deben considerar los factores de riesgo.
- C. 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).
- D. Seguimiento a las acciones tomadas o pendientes.





## ENTREVISTA INICIAL

### I. Datos Socio-Demográficos

1. Nombre: \_\_\_\_\_
2. Puesto: \_\_\_\_\_ Área de Trabajo: \_\_\_\_\_
3. Supervisor/inmediato/a: \_\_\_\_\_
4. Dirección Postal: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Dirección Física: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Teléfono: \_\_\_\_\_ Celular: \_\_\_\_\_
7. Edad: \_\_\_\_\_
8. La/El empleada/o tiene menores bajo su custodia: ( ) Sí ( ) No  
Edades: \_\_\_\_\_
9. Condiciones especiales de el/la empleado/a:  
( ) Impedimento físico  
( ) Impedimento mental  
( ) Embarazada  
( ) Inmigrante  
( ) Otra \_\_\_\_\_
10. Referido/a por:  
( ) Supervisor/a  
( ) Compañero/a de trabajo  
( ) Iniciativa propia  
( ) Fue citada  
( ) Otra: \_\_\_\_\_



## II. Incidente y Situación de Violencia Doméstica

A. Incidente ocurrido en la oficina o situación presentada por la/ el empleada/o:

---

---

---

---

---

Al momento de la entrevista la persona afectada tiene una orden de protección vigente que cubra el área de trabajo: ( ) Sí (Solicitar copia de la misma e incluir en el expediente) ( ) No

¿Se completó y firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre el/la empleado/a y la agencia? ( ) Si ( ) No – Si contestó sí, inclúyala.

### B. Información sobre la persona agresora\*:

1. Nombre completo: \_\_\_\_\_
2. Apodo si alguno: \_\_\_\_\_
3. Edad: \_\_\_\_\_
4. Ocupación: \_\_\_\_\_
5. Dirección donde reside actualmente: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Lugar de trabajo y horario: \_\_\_\_\_
7. Relación con victimario: \_\_\_\_\_
8. Posee arma(s) de fuego: ( ) Sí ( ) No
9. Tiene licencia para la posesión o portación de armas:  
\_\_\_\_\_
10. Automóvil que posee: marca/ año/ color /tablilla: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



11. Delitos cometidos: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

12. Órdenes de protección previas en su contra: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\*Recuerde que se puede solicitar una foto del victimario/a.

\_\_\_\_\_  
Nombre del/ de la empleado/a

\_\_\_\_\_  
Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Firma del/de la empleado/a

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha



## PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES

### Procedimiento

1. El supervisor o supervisora que identifique una situación de violencia doméstica que pueda afectar el centro de trabajo hará un referido de la situación al Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo.
2. Una de las personas designadas al Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo explorará la situación y citará a la persona involucrada.
3. La persona designada por el Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo para atender el caso entrevistará a la persona involucrada utilizando el formulario para Entrevista Inicial y establecerá un Acuerdo de Confidencialidad con la persona firmando ambas el formulario provisto para este fin.
4. La persona designada por el Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo junto a la persona involucrada y su supervisor o supervisora preparará un *plan de seguridad individual* que debe considerar los siguientes factores:
  - situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima
  - peligrosidad de la persona agresora
  - exposición de menores a maltrato
  - necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos/as
  - amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima
  - riesgos para los/as empleados/as o visitantes del centro de trabajo
5. Se le informará a las personas de las áreas afectadas sobre el plan de seguridad.
6. Se solicitará una orden de protección para el centro de trabajo si se considera necesario.
7. Se referirá a la víctima/sobreviviente a las agencias correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios de apoyo. (Se completará la Hoja de Autorización para Referidos.)
8. Se dará seguimiento a la situación según sea necesario.







### AUTORIZACIÓN PARA REFERIDOS\*

Yo, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ años de edad,  
Empleado/a  
 y vecina de \_\_\_\_\_, autorizo \_\_\_\_\_  
Pueblo Funcionario/a  
 de \_\_\_\_\_ a compartir información con \_\_\_\_\_  
Agencia  
 \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
Profesional de Ayuda Agencia u Organización

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

\_\_\_\_\_  
Nombre empleado/a

\_\_\_\_\_  
Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Firma empleado/a

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha

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

**Directorio de Recursos**  
de la Oficina de la Procuradora de  
las Mujeres



**Organizaciones No  
Gubernamentales (ONG) y  
Agencias Gubernamentales  
2015-2016**

Oficina de la Procuradora de las Mujeres  
Estado Libre Asociado de Puerto Rico

# TABLA DE CONTENIDO

<b>Oficina de la Procuradora de las Mujeres</b> .....	4
<b>Organizaciones No Gubernamentales (ONG's)</b>	
Asociación Puertorriqueña Pro Bienestar de la Familia (PROFAMILIA) .....	5
Casa de la Bondad, Inc. ....	5
Casa la Providencia, Inc. ....	6
Casa Pensamiento de Mujer del Centro, Inc. ....	6
Casa Protegida Julia de Burgos, Inc. ....	6-7
Centro de la Mujer Dominicana, Inc. ....	7
Centro Mujer y Nueva Familia, Inc. ....	7
El Amor Espera, Inc. ....	8
Envejecer en Armonía, Inc. ....	8
Fundación ALAS para la Mujer, Inc. ....	8-9
Hogar Nueva Mujer Santa María de la Merced, Inc. ....	9
Hogar Ruth para Mujeres Maltratadas, Inc. ....	9-10
Igual que Tú, Inc. ....	10
Instituto del Hogar Celia y Harris Bunker, Inc. ....	10
Instituto Pre-Vocacional e Industrial de Puerto Rico (Casa Protegida para Mujeres y Niños) – CAPROMUNI....	11
Oficina para la Promoción y el Desarrollo Humano, Inc. (OPDH) .....	11
Proyecto Matria, Inc. ....	12
Taller Salud, Inc. ....	12
Travelers Aid of Puerto Rico, Inc. ....	13
<b>Agencias Gubernamentales (AG's)</b>	
Universidad de Puerto Rico en Carolina (Programa de Prevención de Violencia hacia las Mujeres) .....	14
Universidad de Puerto Rico en Humacao (Programa de Prevención de Violencia hacia las Mujeres).....	14-15
Municipio Autónomo de Caguas (Programa de Servicios para el Desarrollo Integral de la Mujer) .....	15
Municipio de Arecibo (Casa Protegida Luisa Capetillo).....	15
Departamento de Justicia .....	16
(Unidades Especializadas de Violencia Doméstica) .....	17-18
Policía de Puerto Rico .....	18
(Unidades Especializadas de Violencia Doméstica) .....	19-20
(Divisiones de Delitos Sexuales y Maltrato a Menores) .....	20-21
Oficina de Administración de los Tribunales .....	22
(Regiones Judiciales) .....	22-24

# **TABLA DE CONTENIDO**

## **Otros Recursos**

Coordinadora Paz para la Mujer .....	24
Departamento de Corrección y Rehabilitación (DCR) (Oficina del Secretario o Representante) .....	25
Departamento de Corrección y Rehabilitación (DCR) (Oficina de Servicios con Antelación al Juicio - OSAJ) .....	25
Departamento de la Familia (Oficina del Secretario o Representante).....	25
Junta de Gobierno del Sistema de Emergencias 9-1-1 .....	25-26
La Fondita de Jesús .....	26
Programa Centro de Ayuda Psicológica y Servicios Integrales - CAPSI (Escuela de Medicina y Ciencia a la Salud de Ponce) .....	26
Servicios Legales de Puerto Rico (Proyecto Justicia Integral para Mujeres) .....	26-27
<b>Intercesoras Legales</b> .....	28-29
<b>Recursos de Apoyo Familiar</b> .....	30

# **OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES**

**LCDA. WANDA VÁZQUEZ GARCED**  
**PROCURADORA**

- Centro de Respuesta Integrada de Apoyo y Servicios para la Mujer (CRIAS)
- División de Educación

**Dra. Marilú Cintrón Casado**

**Procuradora Auxiliar de Educación y Servicios de Apoyo (PAESA)**

**Lcdo. Carlos M. Limardo Ortiz**

**Procurador Auxiliar de Asuntos Legales, Querrelas e Investigaciones**

**Marisol Blasco Montaña**

**Ayudante Especial**

- Annette Álvarez Rivera  
**Directora – Oficina de Comunicaciones y Prensa**
- **Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa**

**Christie Machín Ramírez**

**Ayudante Especial**

- Aritzza González Fernández  
**Jefa – Gerencia de Presupuesto y Finanzas**
- Mildred Oyola Narváez  
**Directora – División de Desarrollo y Monitoreo**

**Jennifer Medina Meléndez**

**Directora Interina – Gerencia de Recursos Humanos**

**Verushka Pérez Barreras**

**Principal Oficial de Informática**

**Dirección Postal:** PO Box 11382  
Estación Fernández Juncos  
San Juan, PR 00910-1382

**Dirección Física:** Ave. Ponce de León 161  
Hato Rey, Puerto Rico

- ✓ La Oficina de la Procuradora de las Mujeres ofrece servicios de orientación (Psicosocial y Legal), coordinación de servicios y referidos a mujeres víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica, agresión sexual, acecho y otras manifestaciones de violencia por razón de género. Tenemos disponible para ti la:

**LÍNEA DE ORIENTACIÓN 24 HORAS, 7 DÍAS A LA SEMANA:**

**787.722.2977**

**Teléfono:** 787.721.7676

**TTY:** 787.289.2864

**Facsimil:** 787.721.7711

**www.mujer.gobierno.pr**

 [facebook.com/opm.mujer](https://facebook.com/opm.mujer)

 [twitter.com/opmpr](https://twitter.com/opmpr)

**División de Desarrollo y Monitoreo:** [monitoreo@mujer.pr.gov](mailto:monitoreo@mujer.pr.gov)

## Organizaciones No Gubernamentales (ONG's)



### ASOCIACIÓN PUERTORRIQUEÑA PRO BIENESTAR DE LA FAMILIA (PROFAMILIA)

- Servicios:** Programa de Esterilización, Salud Sexual y Reproductiva, Orientación y promoción de los derechos sexuales y reproductivos, cuentan con los servicios de psicólogos, ginecólogos y terapias alternas en el área de **San Juan**.
- Horario:** lunes a viernes 8:00 AM - 4:30 PM  
Sábado (Sólo Clínica y Farmacia) 8:00 am - 1:30pm
- Teléfonos:** 787.765.7373 Ext. 205/226/201  
**Facsimil:** 787.766.6920
- E-mail:** blanca.cuevas@profamiliapr.org,  
elizabeth.figueroa@profamiliapr.org
- Dirección:** PO Box 192379  
San Juan, PR 00919-2379
- Contacto:** Blanca R. Cuevas Rodríguez  
Directora Ejecutiva Interina



### CASA DE LA BONDAD, INC.

- Servicios:** Albergue, Programa ambulatorio: intercesora legal, representación legal y apoyo psicosocial en el Tribunal de la Región Judicial de **Humacao y Fajardo**; Terapia Ocupacional, Grupo de Apoyo y Psicología Infantil.
- Horario:** lunes a viernes 8:00 AM - 5:00 PM (Servicios Ambulatorio)  
Albergue 24 horas
- Teléfonos:** 787.852.7265/ 787.852.2087  
**Facsimil:** 787.852.2087
- E-mail:** casabondad@hotmail.com
- Dirección:** PO Box 8999  
Humacao, PR 00792
- Contacto:** Gloria Vázquez  
Directora Ejecutiva



### **CASA LA PROVIDENCIA, INC.**

**Servicios:** Servicios integrales de consejería psicosocial en albergue a mujeres víctimas sobrevivientes de violencia doméstica con situaciones concurrentes de adicción a drogas o alcohol.

**Horario:** Albergue 24 horas

**Teléfono:** 787.725.5358  
**Facsimil:** 787.725.0058

**E-mail:** [casalaprovidencia@hotmail.com](mailto:casalaprovidencia@hotmail.com)

**Dirección:** PO Box 9020614  
San Juan, PR 00902-0614

**Contacto:** Sor Adela Dominguez Ramírez  
Directora




### **CASA PENSAMIENTO DE MUJER DEL CENTRO, INC.**

**Servicios:** Educación y prevención de la violencia doméstica, agresión sexual, acecho y violencia en cita. Representación e intercesoría legal y apoyo psicosocial en el Tribunal de la Región Judicial de Aibonito.

**Horario:** lunes, martes y viernes 7:30 AM – 4:30 PM  
miércoles y jueves 7:30 AM – 7:00 PM

**Teléfonos:** 787.735.6698 / 787.735.3200  
**Facsimil:** 787.735.3200

**E-mail:** [casapensamientodemujer@gmail.com](mailto:casapensamientodemujer@gmail.com) 

**Dirección:** PO Box 2002  
Aibonito, PR 00705

**Contacto:** Ana M. Mercado Meléndez  
Directora Ejecutiva



### **CASA PROTEGIDA JULIA DE BURGOS, INC.**

**Servicios:** Albergue de Emergencia para Víctimas de violencia doméstica, agresión sexual, acecho y violencia en cita.

**Horario:** 24 horas 7 días

Teléfonos: 787-723-3500

E mail: casa.julia@hotmail.com

Dirección: San Juan, Puerto Rico 00926

Contacto: Ivette Del Valle Ríos



**CENTRO DE LA MUJER DOMINICANA, INC.**

**Servicios:** Prevención y educación sobre la violencia doméstica y agresión sexual. Asesoría Legal a mujeres inmigrantes víctimas de violencia doméstica y agresión sexual.

**Horario:** lunes a viernes 8:30 AM – 5:00 PM

**Teléfonos:** 787.772.9251/787.528.6199

**Facsimil:** 787.772.9251

**E-mail:** centrodelamujerdominicana@gmail.com

**Dirección:** PO Box 20068  
San Juan, PR 00928

**Contacto:** Romelinda Grullón  
Directora Ejecutiva



**CENTRO MUJER Y NUEVA FAMILIA, INC.**

**Servicio:** Servicios y programas de apoyo y sanación integral a nivel individual y grupal a mujeres y personas que enfrentan violencia doméstica y familiar, acecho u otra forma de violencia de género. Prevención y educación en temas de violencia doméstica, agresión sexual y acecho a la comunidad en general.

**Horario:** lunes a viernes 8:30 AM – 3:30 PM

**Teléfono:** 787.857.4685

**E-mail:** casonemujer@gmail.com

**Dirección:** PO Box 847  
Barranquitas, PR 00794

**Contacto:** Onelia Pérez Rivera  
Directora Ejecutiva





**EL AMOR ESPERA, INC.**

**Servicios:** Orientación, consejería y servicios psicológicos para víctimas de violencia doméstica y agresión sexual.

**Horario:** lunes a viernes 8:00 AM -5:00 PM

**Teléfonos:** 787.279.1987

**E-mail:** youth.corner@hotmail.com

**Dirección:** PMB 286 Po Box 607071  
Bayamón, PR 00960-7041

**Contacto:** Grace C. Shaerer  
Directora Ejecutiva



**ENVEJECER EN ARMONÍA, INC.**

**Servicios:** Orientación a mujeres de la tercera edad víctimas sobrevivientes, sobre la violencia doméstica, agresión sexual y acoso.

**Horario:** lunes a viernes 8:00 AM - 5:00 PM

**Teléfono:** 787.735.2126

**E-mail:** envejecerenarmonia@gmail.com

**Dirección:** PO Box 2400, Suite 163  
Aibonito, PR 00705

**Contacto:** Bernis A. Félix Rodríguez  
Coordinadora



**FUNDACIÓN ALAS PARA LA MUJER, INC.**

**Servicios:** Orientación, intercesoría y representación legal. Tribunal de la Región de Utuado, Adjunta, Lares y Jayuya.

**Horario:** lunes a viernes 8:00 AM - 5:00 PM

**Teléfonos:** 787.200.5170

**E-mail:** [fundacionalasmujer@gmail.com](mailto:fundacionalasmujer@gmail.com)

Dirección: PMB 46589 Ave. De Diego Suite 105  
San Juan PR 00927

Contacto: Hilda Dalmau  
Directora  
Sonia Flores  
Presidenta de la Junta



### **HOGAR NUEVA MUJER SANTA MARÍA DE LA MERCED, INC.**

Servicios: Albergue, asesoría y representación legal, intercesoría legal y apoyo psicosocial.

Horario: lunes a viernes 8:00 AM – 5:00 PM (Servicio Ambulatorio)  
Albergue 24 horas

Teléfonos: 787.263.8980 (Línea 24 horas)  
787.263.6473

Facsímil: 787.263.9305

E-mail: hogarm@gmail.com   
vriverasierra@hotmail.com

Dirección: PO Box 370927  
Cayey, PR 00737

Contacto: Vilmarie Rivera Sierra  
Directora Ejecutiva



### **HOGAR RUTH PARA MUJERES MALTRATADAS, INC.**



Servicios: Albergue, asesoría e intercesoría legal y apoyo psicosocial en los Tribunales de las Regiones Judiciales de **Bayamón, Arcibo y San Juan**. Coordinación Interagencial, Vivienda Transitoria y Talleres de autogestión económica.

Horario: lunes a viernes 8:00 AM – 5:00 PM (Servicio Ambulatorio)  
Albergue 24 horas

Teléfonos: 787.883.1884 (Línea 24 horas)  
787.792.6596

Facsímil: 787.883.1805

E-mail: hogarruth@yahoo.com



**Dirección:** PO Box 538  
Vega Alta, PR 00692

**Contacto:** Ileana Aymat Ríos  
Directora Ejecutiva



**IGUAL QUE TÚ, INC.**

**Servicios:** Servicios ambulatorios, orientación y coordinación de servicios a víctimas de violencia doméstica y agresión sexual en población LGBTT.

**Horario:** lunes a viernes 1:00 PM – 9:00 PM

**Teléfonos:** 787.294.9850

**E-mail:** [centrogbtpr@gmail.com](mailto:centrogbtpr@gmail.com)

**Dirección:** PO Box 9501  
San Juan, PR 00908

**Contacto:** Cecilia La Luz Díaz  
Directora Ejecutiva



**INSTITUTO DEL HOGAR CELIA Y HARRIS BUNKER, INC.**

**Servicios:** Talleres psicoeducativos, grupos de apoyo, orientación, intercesoría y representación legal en los Tribunales de Bayamón, San Juan y Carolina.

**Horario:** lunes a jueves 9:00 AM – 8:00 PM

**Teléfonos:** 787.765.6542/787.765.7895

**E-mail:** [institutodelhogar@yahoo.com](mailto:institutodelhogar@yahoo.com), [criandoparalapaz@yahoo.com](mailto:criandoparalapaz@yahoo.com)

**Dirección:** PO Box 20155  
San Juan, PR 00928-0155

**Contacto:** Joymarie Rivera González  
Directora Ejecutiva



**INSTITUTO PRE VOCACIONAL E INDUSTRIAL DE PUERTO RICO –  
CASA PROTEGIDA PARA MUJERES Y NIÑOS (CAPROMUNI)**

**Servicios:** Servicios integrales de albergue, orientación, consejería, intercesoría legal y servicios psicológicos a víctimas de Violencia Doméstica y Agresión Sexual.

**Horario:** lunes a viernes 8:00 AM – 5:00 PM (Servicio Ambulatorio)  
Albergue 24 horas

**Teléfonos:** 787.879.3300 Instituto  
787.880.2272 Albergue

**Facsimil:** 787.879.3834/787.817.9622

**E-mail:** ipvipr@yahoo.com, caproipvi@yahoo.com

**Dirección:** PO Box 1800  
Arecibo, PR 00612

**Contacto:** Sandra Cruz  
Coordinadora




**OFICINA PARA LA PROMOCIÓN Y EL DESARROLLO HUMANO, INC. (OPDH)**

**Servicios:** Grupos de apoyo a mujeres víctimas de violencia doméstica y charlas sobre violencia doméstica en **Arecibo** y áreas limítrofes.

**Horario:** lunes a viernes 8:30 AM – 4:30 PM

**Teléfonos:** 787.817.6951  
787.817.6954  
787.817.6955

**Facsimil:** 787.817.7597

**E-mail:** opdhinc@gmail.com, opdhmujeres@gmail.com  
www.opdhinc.com  
Facebook.com/opdhInc 

**Dirección:** PO Box 353  
Arecibo, PR 00613

**Contacto:** Angélica M. Flores Figueroa  
Directora




### **PROYECTO MATRIA, INC.**

**Servicios:** Programa de servicios de autosuficiencia personal y económica para mujeres jefas de familia y/o sobrevivientes de violencia doméstica o ex-reclusas de toda la isla.

**Horario:** lunes a viernes 8:00 AM – 5:00 PM

**Teléfonos:** 787.704.2222  
787.703.0148  
787.486.6432

**Facsimil:** 787.747.1381

**E-mail:** [info@proyectomatria.org](mailto:info@proyectomatria.org)  
[matria.directoraejecutiva@gmail.com](mailto:matria.directoraejecutiva@gmail.com) 

**Dirección:** Calle Jiménez Sicardó #31 Piso 1  
Caguas, PR 00725

**Contacto:** Lcda. Amarilis Pagán Jiménez  
Directora Ejecutiva



### **TALLER SALUD, INC.**

**Servicios:** Servicios de prevención, orientación y psicológicos a niños y niñas menores de 15 años, provenientes de los pueblos en **Loíza, Carolina, Canóvanas, Río Grande, Fajardo y Luquillo.**

**Horario:** martes a viernes 8:00 AM – 5:00 PM  
Jueves a sábado 5:00 PM – 12:00 AM

**Teléfonos:** 787.876.3440/787.256.7568

**Facsimil:** 787.876.8704

**E-mail:** [tsalud@gmail.com](mailto:tsalud@gmail.com)

**Dirección:** PO Box 524  
Loíza, PR 00772

**Contacto:** Alana Feldman Soler  
Coordinadora General



**TRAVELERS AID OF PUERTO RICO, INC.**

**Servicios:** Servicio ambulatorio y pasajes a víctimas de violencia doméstica.

**Horario:** lunes a viernes 7:00 AM – 4:00 PM

**Teléfono:** 787.791.1034

**Facsimil:** 787.791.1054

**E-mail:** taidofpr2006@yahoo.com

**Dirección:** PO Box 38017, Airport Station,  
L.M.M. Int. Airport  
San Juan, PR 00937-1017

**Contacto:** Mildred Sosa Ramos  
Directora Ejecutiva

**LEYENDA:**  Albergue  Representación Legal  Apoyo Psicosocial

 Celulares Red Coordinación de Servicios  Salud sexual y reproductiva

# Agencias Gubernamentales (AG'S)

## UNIVERSIDADES



### Universidad de Puerto Rico en Carolina Programa de Prevención de Violencia hacia las Mujeres

**Servicios:** Talleres de Prevención y Educación, dentro y fuera del recinto, sobre la importancia de prevenir la violencia en sus múltiples manifestaciones.

**Horario:** lunes a viernes 8:30 AM – 5:00 PM

**Teléfonos:** 787.257.0000 ext. 3115, 3116, 3296  
787.276.0226 Rectoría

**Facsimil:** 787.750.7940

**E-mail:** kattia.walters1@upr.edu  
kzwalters@yahoo.com

**Dirección:** PO Box 4800  
Carolina, PR 00984-4800

**Contacto:** Dra. Kattia Walters-Pacheco  
Catedrática Auxiliar



### Universidad de Puerto Rico en Humacao Programa de Prevención de Violencia hacia las Mujeres

**Servicios:** Talleres de Prevención y Educación a estudiantes a nivel superior del área y universitarios sobre violencia doméstica, agresión sexual, acecho y grupos de educadores Pares.

**Horario:** lunes – miércoles 8:00 AM – 12:00 PM / 1:00 PM – 4:00 PM  
martes – jueves 8:30 AM – 12:00 PM / 1:00 PM – 4:00 PM  
viernes 8:00 AM – 12:00 PM / 1:00 PM – 2:00 PM

**Teléfono:** 787.850.0000 ext. 9629, 9642

**Facsimil:** 787.850.9432

**E-mail:** maria.rodriguez30@upr.edu  
rosisela.cruz@upr.edu

**Dirección:** Call Box 860

Humacao, PR 00792

Contacto: Prof. María del Pilar Rodríguez Vélez  
Directora



**MUNICIPIO AUTÓNOMO DE CAGUAS**

**PROGRAMA DE SERVICIOS PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA MUJER**

Servicios: Orientación, intercesoría y representación legal en los Tribunales de Caguas, Carolina, Humacao y Río Grande.

Horario: lunes a viernes 8:00 AM a 4:00 PM

Teléfonos: 787.704.2020/787.653.8833

E-mail: desarrollomujercaguas@hotmail.com  
marielacruzrodz@hotmail.com

Dirección: PO Box 907  
Caguas, PR 00726-0907

Contacto: Mariela Cruz Rodríguez  
Coordinadora



**MUNICIPIO DE ARECIBO - CASA PROTEGIDA LUISA CAPETILLO**

Servicios: Servicios integrales de albergue para víctimas sobrevivientes de violencia doméstica de toda la Isla.

Horario: Albergue 24 horas

Teléfonos: 787.878.1935/787.880.6944 939-246-3728 EDNA

Facsímil: 787.880.7861

E-mail: Imichellesanchez@hotmail.com

Dirección: Calle Manuel Pérez Freytes #262  
Arecibo, PR 00612

Contacto: Edna Zamot  
Directora Ejecutiva



## **DEPARTAMENTO DE JUSTICIA**

### **Fiscal Mari Carmen Ferrer Rodríguez**

Directora  
Oficina de Coordinación de las Unidades Especializadas de Violencia Doméstica,  
Delitos Sexuales y Maltrato a Menores  
E-mail: [mcferrer@justicia.pr.gov](mailto:mcferrer@justicia.pr.gov)  
[rorodriguez@justicia.pr.gov](mailto:rorodriguez@justicia.pr.gov) (Rosario Rodríguez, Secretaria)

### **Fiscal Zuleyka E. Colón Rodríguez**

Sub Directora  
Oficina de Coordinación de las Unidades Especializadas de Violencia Doméstica,  
Delitos Sexuales y Maltrato de Menores  
E-mail: [zucolon@justicia.pr.gov](mailto:zucolon@justicia.pr.gov)

Teléfonos: 787.729.2099  
787.729.2269/787.729.7019  
Facsímil: 787.729.2059

### **Dra. Sonia Sierra**

Directora  
Oficina de Compensación y Servicio de Víctimas y Testigos

E-mail: [sosierra@justicia.pr.gov](mailto:sosierra@justicia.pr.gov)

Teléfono: 787.729.2106  
Facsímil: 787.729.2059

Dirección: Apartado 9020192  
San Juan, P.R. 00902-0192

## UNIDADES ESPECIALIZADAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

**Aguadilla:** Fiscal Belinda Brignoni Hernández

Coordinadora  
E-mail: bebrignoni@justicia.pr.gov  
Teléfonos: 787.891.7145  
787.891.6390  
Facsímil: 787.891.5505

**Albonito:** Fiscal Inés del C. Carrau

Fiscal de Distrito  
E-mail: incarrau@justicia.pr.gov  
Teléfonos: 787.735.6466  
787.735.7916  
Facsímil: 787.735.2010

**Arecibo:** Fiscal William Machado Aldarondo

Coordinador  
E-mail: wmachado@justicia.pr.gov  
Teléfonos: 787.878.3650  
787.878.0554  
Facsímil: 787.880.4144

**Bayamón:** Fiscal Gretchen Pérez Catinchi

Coordinadora  
E-mail: grperez@justicia.pr.gov  
Teléfonos: 787.778.8383  
787.778.8386  
787.778.8365  
Facsímil: 787.778.8384

**Caguas:** Fiscal Rocío Gracia Rivera

Coordinadora  
E-mail: rgracia@justicia.pr.gov  
Teléfonos: 787.703.7300  
787.703.7301  
Facsímil: 787.743.5906

**Carolina:** Fiscal Maritza Valero Ramírez

Coordinadora  
E-mail: mvalero@justicia.pr.gov  
Teléfonos: 787.769.4090 /787.769.4086  
787.769.4062  
Facsímil: 787.769.4051

**Fajardo:** Fiscal Leilani Vargas de la Paz

Coordinadora  
E-mail: lvargas@justicia.pr.gov  
Teléfonos: 787.801.5900  
787.801.6001  
Facsímil: 787.863.0140

**Guayama:** Fiscal Frances Ortiz Fernández

Coordinadora  
E-mail: frortiz@justicia.pr.gov  
Teléfonos: 787.866.0282  
787.866.0243  
Facsímil: 787.866.4343

**Humacao:** Fiscal Juan Cátala Suárez

Coordinador  
E-mail: jcatala@justicia.pr.gov  
Teléfonos: 787.850.3644  
787.852.6500  
Facsímil: 787.852.2775

**Mayagüez:** Fiscal Liza Juarbe Franceschini

Coordinadora  
E-mail: lijuarbe@justicia.pr.gov  
Teléfonos: 787.831.5550  
787.831.4350  
Facsímil: 787.265.3525

**Ponce:** Fiscal Natalia Zambrana Sánchez  
Coordinadora  
E-mail: nazambrana@justicia.pr.gov  
Teléfonos: 787.844.1410  
787.843.7684  
787.843.5066  
Facsimil: 787.844.3497

**San Juan:** Fiscal Mibari Rivera Sanfiorenzo  
Coordinadora  
E-mail: mrivera@justicia.pr.gov  
Teléfonos: 787.758.0868  
787.763.1985 / Ext. 260, 264  
Facsimil: 787.763.5168

**Utado:** Fiscal Roberto Osoria Osoria  
Coordinador  
E-mail: rososiao@justicia.pr.gov  
Teléfonos: 787.894.2572  
787.894.6257  
Facsimil: 787.894.6949

## **POLICÍA DE PUERTO RICO**

Tnte II Aymeé Alvarado  
Directora Proyectos STOP VAW y Director Violencia Doméstica Bayamón  
Negociado de Violencia Doméstica y Hostigamiento Sexual Cuartel General  
PO Box 70166  
San Juan, PR 00936-8166

Teléfono: 787.793.1234 Ext. 3010/ 3011  
Directo: 787.749.0101  
Facsimil: 787.781.2190  
Celular: 787.548.0146  
Email: aalvarado@policia.gobierno.pr

Agte. Yasmery Ortiz Ortiz 34688  
Ayudante Directora Proyecto STOP VAW  
Superintendencia Auxiliar en Investigaciones Criminales

Teléfono: 787.793.1234 Ext. 2848  
Facsimil: 787.781.3395  
Email: yortiz@policia.pr.gov

## DIVISIONES ESPECIALIZADAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

**Aguadilla:** Sgto. Katherine Hernández Pérez  
(8-24697)  
E-mail: zdelvalle@policia.pr.gov  
Teléfonos: 787.890.2020 / 787.882.2241  
787.890.2637  
Celular 787.548.0161  
Facsímil 787.890-0410/ 787.891-2495

**Aibonito:** Sgto. Janice Colón Alvarado  
(8-23050)  
E-mail: vlugo@policia.pr.gov,  
ldhance@policia.pr.gov  
Teléfono: 787.735.6800 Exts. 3023,  
2023, 2024  
Facsímil 787.735.6951 /735-6801  
Celular 787.548.0172

**Arecibo:** Sgto. Rosa L. Lagares Feliciano  
(8-16791)  
E-mail: rosalagares36@gmail.com  
Teléfono: 787.878.4000 Exts. 4901,  
4902, 4903  
Directo 787.878.7785  
Facsímil 787.878.7785  
Celular 787.548.0183

**Bayamón:** Sgto. Juan Arce Pérez (Interino)  
(8-32378)  
E-mail: aymeemalvarado@gmail.com  
Teléfono: 787.269.2030 Exts. 4091,  
4168, 4169, 4191  
Directo 787.785.8063  
Facsímil 787.785.8063  
Celular 787.548.0186

**Caguas:** Sgto. Yvonne Ramírez Reyes  
(8-22399)  
E-mail: yramirez@policia.pr.gov  
Teléfono: 787.744.7252 Exts. 4901,  
4903, 4906, 4914  
Directo 787.746.1220  
Facsímil 787.744.0032  
Celular 787.548.019

**Carolina:** Sgto. Carmen Pagán Andújar  
(8-32925)  
E-mail: cipagan@policia.pr.gov  
Teléfono: 787.257.7500 Exts. 4191,  
4193  
Directo 787.769.6270  
Facsímil 787.752.4220  
Celular 787.548.0211

**Fajardo:** Sgto. Glenda Méndez Noa  
(8-27838)  
E-mail: gacevedo@policia.gobierno.pr  
Teléfono: 787.860.0023  
Facsímil 787.860.0023  
Celular 787.548.0213

**Guayama:** Sgto. Alma Montañez Vázquez  
(8-24011)  
Sgto. Pedro Ortiz Martínez  
(8-16801) – Interino  
E-mail: portiz2@policia.pr.gov  
Teléfono: 787.866.2020 Exts. 4990,  
4992, 4993, 4994  
Facsímil 787.864.2032/866.0404  
Celular 787.548.0217

**Humacao:** Sgto. Félix Morales González  
(8-32147)  
E-mail: IMAstacio@policia.gobierno.pr  
Teléfono: 787.852.1224 Exts. 4110, 3401  
Facsímil 787.850.1060  
Celular 787.548.0220

**Mayagüez:** Sgto. Carlos Cruz Bracero  
(8-15841)  
E-mail: DMedina2@policia.pr.gov  
Teléfono: 787.832.9696 Ext. 4871  
Directo 787.832.8470  
Facsímil 787.832.0345  
Celular 787.548.0226

## **POLICÍA DE PUERTO RICO**

### **DIVISIONES ESPECIALIZADAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA (CONT.)**

<b>San Juan:</b>	Sgto. Bionette V. Carrión García (8-15407)	<b>Ponce:</b>	Tnte. II Abel Pérez Olivera (7-13916)
E-mail:	bvcarrion@policia.pr.gov	E-mail:	WOrtiz@policia.gobierno.pr
Teléfono:	787.782.1050 Exts. 4392, 4610, 4614	Teléfono:	787.284.4040 Exts. 4901, 4902, 4903
Directo	787.792.6734	Facsimil	787.844.7905
Facsimil	787.793.1270	Celular	787.548.0240
Celular	787.548.0269		

<b>Utuaado:</b>	Sgto. Martha Méndez Fernández (8-21583)
E-mail:	mmendez2@policia.pr.gov
Teléfono:	787.894.4040 Exts. 4190, 4168, 4169
Directo	787.894.8206
Facsimil	787.894.2139
Celular	787.548.0270/314.2448

## **POLICÍA DE PUERTO RICO**

### **TNTE. II YAZMÍN COLÓN RODRÍGUEZ (#7-24239)**

Coordinadora y Directora División de Delitos Sexuales y Maltrato a Menores -  
San Juan

PO Box 70166  
San Juan, PR 00936-8166

Teléfono: 787.793.1234 Exts. (2) 3165, 2304 y 3413  
Facsimil: 787.706.0016

### **DIVISIONES DE DELITOS SEXUALES Y MALTRATO A MENORES**

<b>Aguadilla:</b>	Sgto. Katherine Hernández Perez (8-33201)	<b>Albonito:</b>	<b>Tnte II.</b> Aníbal Vázquez Rivera (8-27538)
Teléfono:	787.872.3040	Teléfono:	787.735.6800
Facsimil	787.891.2495	Facsimil	787.735.6801
E Mail	khernanadez@policia.pr.gov	E Mail	<a href="mailto:vlugo@policia.pr.gov">vlugo@policia.pr.gov</a>

## POLICÍA DE PUERTO RICO

### DIVISIONES DE DELITOS SEXUALES Y MALTRATO A MENORES (CONT.)

**Arecibo:** Sgto. Rosalinda Lagares Feliciano  
(#8-20280)  
Teléfono: 787.878.4011/787.878.4000  
Ext. 4116  
Facsímil 787.878.051  
E Mail rosalagares36@gmail.com

**Bayamón:** Sgto. Juan Arce Perez  
(8-32378)  
Teléfono: 787.740.1520  
787.269.2030 Exts. 4411, 4416  
Facsímil 787.787.2424  
E Mail aymeealvarado@gmail.com

**Caguas:** Sgto. Ivette Rivera Velázquez  
(8-22399)  
Teléfono: 787.744.7252 Exts. 4116, 4117  
Facsímil 787.286.3414  
E mail irivera4@policia.pr.gov

**Carolina:** Sgto. Michelle Ortiz Miranda  
(8-33757)  
Teléfono: 787.768.7810 Exts. 4116, 4117  
787.752.4220  
E Mail mortiz3@policia.pr.gov

**Fajardo:** Sgto. Glenda Méndez Noa  
(8-27538)  
Teléfono: 787.863.3240  
Facsímil 787.863.3795  
E Mail gmendez@policia.pr.gov

**Humacao:** Sgto. Félix Morales Gonzales  
(8-31302)  
Teléfono: 787.852.1224 Exts. 4116, 4118  
Facsímil 787.852.2104  
E Mail imastacio@polica.gobierno.pr

**Guayama:** Sgto. Alma Montañez Vásquez  
Candelario (8-24011)  
Teléfono: 787.866.2020 Exts. 4116,  
4117  
Facsímil 787.866.0070  
E Mail montanez@polici.pr.gov

**Ponce:** Sgto. Maria I. Colón Santiago  
(8-26849)  
Teléfono: 787.843.2020  
Facsímil 787.284.4040  
Celular 787-548-0240

**Mayagüez: Tnte:** Zoraida Matías Acosta  
(6-18038)  
Teléfono: 787.805.4425 Ext. 4116  
Facsímil 787.805.4401  
E Mail zmatias@polici.pr.gov

**Vega Baja:** Sgto. Héctor Mercado Torres  
(8-19497)  
Teléfono: 787.858.6050 Exts. 2666, 6711  
Fax: 787.855.5121

**Utua:** Sgto. Martha Meléndez Fernández  
(8-21583)  
Teléfono: 787.894.4040 Ext. 4946  
Facsímil 787.894.8785  
E Mail mmendez2@policia.pr.gov

## OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE LOS TRIBUNALES

HON. ISABEL LLOMPART ZENO

Directora Administrativa

Administración de los Tribunales

Directo: 787.641.6624

Cuadro: 787.641.6600 Ext. 5853

LCDA. CARMEN SANFELIZ RAMOS

Directora

Directoría de Programas Judiciales

Directo: 787.641.6282

Cuadro: 787.641.6600 Ext. 5702

### LCDA. TATIANA GRAJALES

Coordinadora del Programa de Violencia Doméstica

Teléfono: 787.641.6600 Ext. 5712

E-mail: yirianis.figueroa@ramajudicial.pr

P.O. Box 190917

San Juan, P.R. 00919-0917

Cuadro: 787.641.6600

Facsimil: 787.250.7448

Directora Administrativa

787.641.6990

Directoría de Programas Judiciales

### REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN

Teléfono: 787.641.6363, 787.641.6111

Facsimil: 787.250.1697

Dirección PO Box 190887 San Juan PR 00919-0887

NOMBRE	PUESTO
Hon. Ladi Buono De Jesús	Jueza Municipal de la SVD
Hon. Elizabeth Linares Santiago	Jueza Superior (VP)
Hon. Isabel Llompart Zeno	Jueza Superior (Juicio)
Diana Rullán Colón	Coordinadora de la SVD
Ivonne Figueroa Ortiz	Técnica de Sistemas de Oficina Confidencial
Karla Rivera Román	Secretaria Auxiliar del Tribunal
Marianet Piñero Báez	Secretaria Auxiliar del Tribunal
Lee Sandra Torres López	Alguacila Auxiliar
Yesenia Pagán Rosario	Alguacil Auxiliar
Francisco Feliciano Ramirez	Alguacil Auxiliar
José Gil Rivera Acosta	Alguacil Auxiliar

**REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN**

Teléfono: 787.288.6109, 787.785.3300  
 Facsímil: 787.740.2700  
 Dirección PO Box 60619 Bayamón, PR 00960-0619

NOMBRE	PUESTO
Hon. Rafael Villafañe Riera	Juez Municipal de la SVD
Hon. Janette Perea López	Jueza Superior (VP)
Hon. Marta M. Rosario Santana	Jueza Superior SVD (Juicio)
Loris Castro González	Coordinadora de la SVD
Mary Luz De la Rosa Sánchez	Técnica de Sistemas de Oficina Confidencial
Ada Carrillo Madera	Secretaria Auxiliar del Tribunal
Vilmarie Linares Rosario	Secretaria Auxiliar del Tribunal
Víctor León Aponte	Alguacil Auxiliar
Janet Ortiz Sierra	Alguacila Auxiliar
Emily Reyes Pérez	Alguacil Auxiliar

**REGIÓN JUDICIAL DE UTUADO**

Teléfono: 787.894.2525 / 787.894.2476  
 Facsímil: 787.894.4958  
 Dirección PO Box 2555 Utuado, PR 00641-2555

NOMBRE	PUESTO
Hon. Elvin Talavera Peraza	Hon. Elvin Talavera Peraza
Juez Municipal de la SVD	Juez Municipal de la SVD
Hon. Glendaliz Morales Correa	Hon. Glendaliz Morales Correa
Jueza Superior (VP)	Jueza Superior (VP)
Hon. Sandra Gil de la Madrid Valentín	Hon. Sandra Gil de la Madrid Valentín
Jueza Superior SVD	Jueza Superior SVD
Marisol Serrano Martínez	Marisol Serrano Martínez
Coordinadora de la SVD	Coordinadora de la SVD
María Andújar Maldonado	María Andújar Maldonado
Técnica de Sistemas de Oficina Confidencial	Técnica de Sistemas de Oficina Confidencial



## REGIÓN JUDICIAL DE ARECIBO

Teléfono: 787.878.7530, 787.878.3260  
Facsímil: 787.878.8282  
Dirección: PO Box 6005 Arecibo PR 00613-6005

NOMBRE	PUESTO
Hon. Cyndia Irizarry Casiano	Hon. Cyndia Irizarry Casiano
Jueza Municipal de la SVD	Jueza Municipal de la SVD
Hon. Isabel Lugo Báez	Hon. Isabel Lugo Báez
Jueza Superior (VP)	Jueza Superior (VP)
Hon. Heidi Kiess Rivera	Hon. Heidi Kiess Rivera
Jueza Superior SVD (Juicio)	Jueza Superior SVD (Juicio)
Lillian Túa Méndez	Lillian Túa Méndez
Coordinadora de la SVD	Coordinadora de la SVD
Yulimar Centeno Cintrón	Yulimar Centeno Cintrón
Técnica de Sistemas de Oficina Confidencial	Técnica de Sistemas de Oficina Confidencial

## OTROS RECURSOS



### COORDINADORA PAZ PARA LA MUJER

**Servicios:** Adiestramiento para desarrollo empresarial, autogestión y talleres de desarrollo personal. Coalición de Organizaciones Comunitarias que brindan servicios a las mujeres, proveen educación a la comunidad, asistencia técnica y apoyo a programas que proveen servicios a las mujeres a través de **toda la Isla.**

**Horario:** lunes a viernes 8:30 AM - 4:30 PM

**Teléfono:** 787.281.7579  
787.767.4927  
787.777.0738

**Facsímil:** 787.767.6843

**E-mail:** vilma.gonzalez@pazparalamujer.org  
mirta.robles@pazparalamujer.org

**Dirección:** Apartado 193008  
San Juan, PR 00919-3008

**Contacto:** Vilma González  
Coordinadora General

**DEPARTAMENTO DE CORRECCIÓN Y REHABILITACIÓN (DCR)  
(OFICINA DEL SECRETARIO O REPRESENTANTE)**

Teléfono: 787.273.6464 – Ext. 5500

Facsimil: 787.793.2199

Dirección: PO Box 71308  
San Juan, PR 00936

Contacto: Lcdo .Jose Aponte Carro  
Secretario

**DEPARTAMENTO DE CORRECCIÓN Y REHABILITACIÓN (DCR)  
(OFICINA DE SERVICIOS CON ANTELACIÓN AL JUICIO – OSAJ)**

Teléfono: 787.759.0505 – Ext.5072

Facsimil: 787.759.6553

Dirección: PO Box 71308  
San Juan, PR 00936

Contacto: Lcdo. Abid E. Quiñones  
Director Ejecutivo

**DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA  
(OFICINA DE LA SECRETARIA O REPRESENTANTE)**

Teléfono: 787.294.4900 – Ext. 3017/3020

Facsimil: 787.294.0732

Dirección: PO Box 11398  
San Juan, PR 00910-1398

Contacto: Idalia Colón Rondón  
Secretaria

**JUNTA DE GOBIERNO DEL SISTEMA DE EMERGENCIA 9-1-1**

Teléfono: 787.273.3011  
787.273.3007  
787.273.3001

Facsímil: 787.792.0661  
Dirección: PO Box 270200  
San Juan, PR 00927-0200  
Contacto: Juan G. Morales Vargas  
Director Ejecutivo

### **LA FONDITA DE JESÚS**

Teléfono: 787.724.4051  
787.725.0666  
Facsímil: 787.722.0992  
E-mail: srivera@lafunditadejesus.org  
Dirección: PO Box 19384  
San Juan, PR 00910  
Contacto: Sra. Socorro Rivera  
Directora

### **PROGRAMA CENTRO DE AYUDA PSICOLÓGICA Y SERVICIOS INTEGRALES (CAPSI) – ESCUELA DE MEDICINA Y CIENCIA A LA SALUD DE PONCE**

Teléfono: 787.840.2575 – Ext. 2297  
Facsímil: 787.984.7641 (Directo)  
E-mail: capsipmhs@gmail.com  
Dirección: PO Box 7004  
Ponce, PR 00717-7004  
Contacto: Dr. Carlos Sellas Hernández  
Coordinador

### **SERVICIOS LEGALES DE PUERTO RICO (PROYECTO JUSTICIA INTEGRAL PARA MUJERES)**

Teléfono: 787.728.8686 – Ext. 7287/7268  
Facsímil: 787.296.9529  
E-mail: ybonillapjim@servicioslegales.org

**Dirección:** PO Box 21370  
San Juan, PR 00928-1370

**Contacto:** Lcda. Yolanda Bonilla Ocasio  
Directora

**INTERCESORAS LEGALES**

<b>Intercesora</b>	<b>Asignado a:</b>	<b>Número</b>
<b>Maribel Mercado</b>	<b>Casa de la Bondad, Tribunal de Fajardo</b>	<b>787-655-0620 Ext. 2908</b>
<b>Elis Selpa</b>	<b>Centro de la Mujer Dominicana, Tribunal de San Juan</b>	<b>787-772-9251</b>
<b>Marianne Vázquez Colón</b>	<b>Centro de la Mujer Dominicana, Tribunal de San Juan</b>	<b>787-378-9129</b>
<b>Yorma Cruz</b>	<b>Centro de la Mujer Dominicana, Inc. Tribunal de Río Grande Nocturno</b>	<b>787-772-9251</b>
<b>Maribel Román</b>	<b>Centro de la Mujer Dominicana, Inc. Tribunal de San Juan, Nocturno</b>	<b>787-772-9251</b>
<b>Ivette Cuevas</b>	<b>Centro de la Mujer Dominicana, Inc. Tribunal de Utuado, Lunes, Miércoles y Viernes</b>	<b>787-772-9251</b>
<b>Noelia Delgado</b>	<b>Centro de la Mujer Dominicana, Tribunal de San Juan</b>	<b>787-772-9251</b>
<b>Edith Irizarry</b>	<b>Fundación ALAS para la Mujer, Inc. Región Adjunta</b>	<b>787-241-9643</b>
<b>Iris J. González Colón</b>	<b>Fundación ALAS para la Mujer, Inc. Región Utuado</b>	<b>787-894-8495</b>
<b>Katherine Ortiz</b>	<b>Fundación ALAS para la Mujer, Inc. Región Lares y Utuado</b>	<b>787-241-9643</b>
<b>Michelle Santa</b>	<b>Fundación ALAS para la Mujer, Inc. Región Ponce</b>	<b>787-241-9643</b>
<b>Diany Pérez Pabón</b>	<b>Fundación ALAS para la Mujer, Inc. Tribunal de Mayagüez</b>	<b>787-241-9643</b>
<b>Mariliz Sanchez Figueroa</b>	<b>Fundación ALAS para la Mujer, Inc. Tribunal de Ponce, PR</b>	<b>787-241-9643</b>
<b>María Navas Herrero</b>	<b>Fundación ALAS para la Mujer, Tribunal de Aguadilla</b>	<b>787-787-241-9643</b>
<b>Arleen J. Bon</b>	<b>Hogar Ruth, Tribunal de San Juan</b>	<b>787-883-1884 787-792-6596 939-630-7806</b>
<b>Liza Almodóvar Torres</b>	<b>Hogar Ruth, Tribunal de Arecibo</b>	<b>787-883-1884 787-792-6596 939-630-7806</b>

<b>Johanairi Pagan Morales</b>	<b>Hogar Ruth, Inc. Tribunal de Bayamón</b>	<b>939-630-7806</b>
<b>Lorena Reyes</b>	<b>Hogar Ruth, Tribunal de Bayamón</b>	<b>787-883-1884 787-792-6596 939-630-7806</b>
<b>Maria C Santos IL Agresión Sexual</b>	<b>Hogar Ruth Inc. Tribunales de toda la isla</b>	<b>787-883-1884 - mariacsantos@ymail.com</b>
<b>Angela Cruz Felix IL Agresión Sexual</b>	<b>Hogar Ruth Inc. Tribunales de toda la isla</b>	<b>787-883-1884 <u>angelacruz.0517@gmail</u> <u>.com</u></b>
<b>Yamilette Berrios Mota IL Agresión Sexual</b>	<b>Hogar Ruth Inc. Tribunales de toda la isla</b>	<b>787-883-1884 - byamilette@gmail.com</b>
<b>Ángela Jiménez Hernández</b>	<b>Municipio de Caguas, Tribunal de Caguas</b>	<b>787-653-0070 Ext. 2135</b>
<b>Jenitza Soto</b>	<b>Municipio de Caguas, Tribunal de Humacao</b>	<b>787-656-0010 Ext. 2501</b>
<b>Sor Lizette Orta Rodríguez</b>	<b>Municipio de Caguas, Tribunal de Río Grande</b>	<b>787-809-1166</b>

## **Recursos de Apoyo Familiar**

**Fundación D.A.R. San Juan 793-6504**

**Fundación Dr. García Rinaldi Santurce 725-4065**

**Fundación Acción Social Refugio Eterno Bayamón 779-8800**

**Centro Margarita Cidra 739-6030**

**<http://www.centromargarita.org>**

**Centro Ramón Frade para Personas de Mayor Edad Cayey 738-3864**

**Centro San Francisco Ponce 842-0463**

**Centros Sor Isolina Ferré - ABC Ponce 844-5013**

**Centros Sor Isolina Ferré - Manos que Ayudan Ponce 843-1910**

**Centros Sor Isolina Ferré - Subiendo Peldaños Guayama 866-2823**

**Instituto Especial para el Desarrollo Integral del Individuo,  
Familia y Comunidad Yauco 856-3798**

**Misión Rescate Mayagüez 831-4015**

**Programa de Apoyo y Enlace Comunitario Aguada 252-3439**

**Proyecto La Nueva Esperanza Aguadilla 890-2274**

**Servicios Sociales Católicos - Diócesis de Mayagüez Mayagüez 833-3627**