BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO PARA PUERTO RICO

BGF

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

BANCO GUB. DE FOMENTO
DIVISION DE SISTEMAS
Y PROCEDIMIENTOS
05 MAY 14 AM 2:53

PROTOCOLO para el MANEJO de SITUACIONES de VIOLENCIA DOMÉSTICA en el LUGAR de TRABAJO

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	2
Base Legal	4
Responsabilidades del Personal	8
Responsabilidad del Comité	8
Miembros del Comité a cargo del Protocolo	9
Plan de Seguridad Individualizado	9
Procedimiento para Manejo de Casos	11
Anejos	13

- Ley 217, 29 de septiembre de 2006
- Política Organizacional
- Recursos de Apoyo

INTRODUCCIÓN

La violencia doméstica es un problema social y de salud pública que afecta a miles de víctimas y familias en Puerto Rico. La Ley 217 del 29 de septiembre de 2006, Ley del Protocolo sobre el Manejo de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo requiere que todas las agencias gubernamentales y organizaciones privadas implanten un protocolo. El Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico implantó el protocolo bajo la Orden Ejecutiva 2005-17, durante el año 2006. El Protocolo establece la política pública sobre el manejo de casos de violencia doméstica en el centro de trabajo y la no tolerancia hacia la violencia doméstica en el lugar de trabajo. El mismo promueve un ambiente de trabajo libre de amenazas y de violencia proveyendo medidas de seguridad tanto para las víctimas de violencia doméstica como para el resto del personal que pueda verse afectado.

Definición de Violencia Doméstica

La Ley Num. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada , conocida como la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, define la Violencia Doméstica como un patrón de conducta constantemente de empleo de fuerza físicas o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona de parte de su cónyuge, persona con quien co-habita o haya co-habitado, excónyuge, persona con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o persona con quien haya procreado hijos(as) para causarle daño físico a su persona, sus bienes o para causarle daño emocional.

La violencia doméstica es una conducta inaceptable que afecta a todos los miembros del núcleo familiar. Se va agudizando cada vez en una forma escalonada hasta que muchas veces termina con la muerte de la víctima.

Cualquier persona que sea víctima de violencia doméstica puede acudir al cuartel de la policía más cercano y radicar una querella por la comisión de cualquiera de los siguientes delitos, según aplique:

- Maltrato
- Maltrato agravado

- Maltrato mediante amenaza
- Maltrato mediante restricción de libertad
- Agresión sexual

La violencia doméstica es un problema de salud pública y como tal necesita ser incluida en las políticas de salud para el pueblo puertorriqueño. Ésta puede ser violencia de forma física, abuso sexual, abuso emocional, económico, amenazas, intimidación, aislamiento, y una variedad de otras conductas que se usan para mantener el miedo, la intimidación y el poder; entre otras. Todas estas situaciones son parte de lo que se denomina conducta abusiva. La conducta abusiva es un patrón de conducta que establece poder y control sobre otras personas, por medio de intimidarla e infundirle miedo frecuentemente amenazando con actos violentos.

En los últimos años en Puerto Rico los incidentes de violencia doméstica reportados por la policía de Puerto Rico han sido alarmantes. La tabla 1 presenta estos datos para los últimos cuatro años (http://www.tendencias.pr, 2009). Además la Tabla 2 muestra el informe de mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas hasta el 27 de enero de 2009(Oficina de la Procuradora de las Mujeres, 2009).

Tabla 1: Incidentes de Violencia Doméstica reportados por la Policía de Puerto Rico

Año	Cantidad de incidentes (mujeres y hombres)
2008	12041
2007	17239
2006	20965
2005	22718

**Datos reportados hasta septiembre de 2008.

Tabla 2:Mujeres asesinadas por sus parejas o ex parejas según la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, 2009

Año	Cantidad de mujeres asesinadas
2009	**1** (hasta el 27 de enero de 2009)
2008	**26** (3 casos en investigación)
2007	**16**
2006	**21** (1 caso en investigación)

BASE LEGAL

A continuación se presentan algunas Leyes relacionadas al fenómeno de violencia doméstica:

- Ley 217 del 29 de septiembre de 2006, Ley para la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo Empleo. Esta ley requiere la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo, a fines de fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en casos de violencia doméstica, disponer que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres proveerá asistencia para la elaboración e implantación de los mismos y que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos velará por el fiel cumplimiento del mismo. Esta ley requiere la promulgación e implantación de un Protocolo, en reconocimiento y armonía con al política pública del Gobierno de Puerto Rico, conforme a la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica".

- Ley Núm. 271 de 26 de diciembre de 2006, para enmendar la Ley Núm. 100 de 1959: Ley contra el discrimen en el empleo del 1959. Esta Ley establece que se prohíba e discrimen en el lugar de trabajo por motivo de ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Es

decir, Se enmienda el título de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

- *"Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho."*

- El Artículo I, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discrimen alguno por razón de sexo, entre otras.
- El Artículo I, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
- La Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Expresa como política pública del Estado Libre Asociado garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades; dispone que la Oficina de la Procuradora tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la violencia doméstica, entre otras manifestaciones de inequidad y opresión; dispone que la agencia tendrá la función de fiscalizar el cumplimiento con la política pública establecida en esta Ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa o correctiva.
- Ley Num. 54 del 15 de agosto de 1989, *ante.* Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica. Esta ley 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. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, *ante*, y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleado o empleada o empleadas o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados o empleadas es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a el/la empleado o empleada que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, *ante*.
- La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm.54, *ante*, y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aún cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.

- 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.
- La Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, según enmendada, define acecho como una "conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, sea hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia". La Ley de Acecho provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, *ante*. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.
- *El Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)*, dispone que todo patrón es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.
- La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, dispone que cada patrono debe proveer, a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.

RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL

No existe una manera definitiva mediante la cual se puedan evitar con absoluta certeza las situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo. La respuesta para los incidentes que surjan es un patrono educado y preparado para tomar medidas preventivas y remediativas ante situaciones de esta índole, sin penalizar a la víctima. Es responsabilidad de cada empleado que se comprometa a ayudar y apoyar a la víctima de violencia doméstica. El Banco como patrono responsable no tolerará la violencia doméstica y se compromete a manejar las situaciones de una manera uniforme y confidencial tomando en cuenta las necesidades de la víctima.

RESPONSABILIDAD DEL COMITÉ DEL PROTOCOLO

- **Oficial Designada/Oficial Alterna** – Debe estar adiestrada(o) de modo que entiendan el problema de la violencia doméstica y que desarrollen destrezas para interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial y libre de prejuicio. Además, deben estar a cargo de lo siguiente:
    - Coordinar la educación y adiestramiento al personal sobre violencia doméstica.
    - Preparar el plan de seguridad individualizado junto al supervisor(a) y el empleado(a) afectado por la situación de violencia doméstica.
    - Coordinará el ofrecimiento de charlas y actividades para crear conciencia sobre el problema que representa la violencia doméstica, cómo afecta a todo el personal dentro y fuera del trabajo y la necesidad de dar apoyo a las víctimas/sobrevivientes.
- **Oficial de Seguridad – Equipo de Seguridad** - La persona encargada de la seguridad junto a su equipo el cual debe conocer todos los aspectos relacionados con la planta física, registro de visitantes y herramientas que se utilizan para ofrecerle seguridad a los empleados(as) y visitantes. Además, debe estar adiestrado de modo que entienda el problema de la violencia doméstica y que desarrollen destrezas para interactuar con las víctimas de

manera segura, confidencial y libre de prejuicios. También, debe estar a cargo de trabajar junto a la Oficial Designada en el desarrollo del Plan de Seguridad Individualizado y en las investigaciones de casos referidos.

- **Demás miembros del Comité –** Los miembros de Comité del Protocolo deben estar adiestrados de modo que entienda el problema de la violencia doméstica y que desarrollen destrezas para interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial y libre de prejuicios. Al momento de implantarse el Plan de Seguridad Individualizado, éstos deben velar por el fiel cumplimiento del mismo.

MIEMBROS DEL COMITÉ

Nombre	Oficina	Extensión	Comité Protocolo
Julitza Arroyo Vargas	Recursos Humanos y Relaciones Laborales	6429	*Oficial Designada*
Carlos Sánchez	Seguridad	6495	*Oficial de Seguridad*
Elsy Alvarado	Recursos Humanos y Relaciones Laborales	6411	*Coordinadora del Programa de Ayuda al Empleado*
Linnette García	Recursos Humanos y Relaciones Laborales	6406	*Asuntos laborales*

PLAN DE SEGURIDAD INVIDIVUALIZADO

El Plan de Seguridad Individualizado es una herramienta que ayuda a las víctimas a desarrollar estrategias que le provean seguridad. Dicho plan no garantiza protección absoluta ante el comportamiento violento de la persona agresora, pero es una herramienta práctica de apoderamiento y sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima y más sobreviviente. Además, puede reducir los riesgos de ser objetos de agresiones el resto del personal.

La Oficina de la Procuradora de la Mujer menciona que un plan de seguridad debe prepararse de acuerdo a las necesidades de la víctima/sobreviviente. El plan de seguridad se debe de preparar dentro o en un máximo de las 72 horas siguientes a que se tenga conocimiento de la situación de violencia doméstica. No será necesario que exista una orden de protección emitida a favor de la víctima/sobreviviente para que se prepare el plan de seguridad. Los planes de seguridad tienen que ser individuales, de acuerdo al riesgo al que esté expuesto o expuesta el empleado o la empleada y las posibilidades de acción de la agencia.

PROCEDIMIENTO MANEJO DE CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES SOBRE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

1. Cualquier oficial del Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico, sea supervisor(a) o empleado(a) que identifique una situación de violencia doméstica que pueda afectar las labores y el funcionamiento en el área de trabajo, hará un referido de la situación al Oficial Designado para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo (en adelante Oficial Designado).
2. El Oficial Designado auscultará la situación referida y los detalles de la misma.
3. Conforme a la información obtenida y luego de determinar que existen indicios de que se trata de un posible caso de violencia doméstica, el Oficial Designado entrevistará a la persona involucrada. En esta entrevista se utilizará el formulario diseñado para ***Entrevista Inicial*** y se establecerá un ***Acuerdo de Confidencialidad***. Ambas partes deberán firmar tanto el Acuerdo de Confidencialidad como el Formulario de Entrevista Inicial.
4. El Oficial Designado y el Oficial de Seguridad, junto con la víctima y el(la) supervisor (a) y el equipo de seguridad establecerán un ***Plan de Seguridad Individual*** siguiendo el procedimiento establecido. En dicho Plan, se deben atender y considerar los siguientes factores:
    a. Situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima,
    b. Peligrosidad de la persona agresora,
    c. Exposición de menores a maltrato,
    d. Necesidad de Albergue para las víctimas e hijos(as),
    e. Amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima y
    f. Riesgos para los(as) empleados(as) o visitantes del lugar de trabajo
5. Se mantendrá informado sobre el plan de seguridad individual a las personas encargadas en las áreas correspondientes del Banco.

6. De ser necesario y si las circunstancias lo ameritan, el Banco solicitará una orden de protección a tenor con las disposiciones legales correspondientes.
7. La víctima será referida a las agencias correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir los servicios de apoyo necesarios.
8. Concluida esta fase del proceso, y dentro de los próximos cinco (5) días de haberse creado y acordado el Plan de Seguridad Individual, el Oficial Designado someterá un informe confidencial por escrito al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Este informe deberá contener una breve descripción de lo ocurrido, el Plan de Seguridad Individual acordado y las recomendaciones implantadas.
9. El Oficial Designado y el Oficial de Seguridad del Banco serán responsables de velar por el cumplimiento del plan diseñado para la víctima.
10. El custodio de los documentos, producto de la tramitación del caso, será el Oficial Designado. Estos documentos se mantendrán en un archivo cerrado separado e independiente, bajo estrictas medidas de seguridad, confidencialidad y protección.

Preparado por:

Julitza Arroyo Vargas, PhD
Oficial Designado

2 de marzo de 2009
Fecha

Aprobado por:

Guillermo Camba Casas
Director de Recursos Humanos y
Relaciones Laborales

03/02/09
Fecha

Anejos

Anejo I – Ley del Protocolo sobre manejo de violencia doméstica en el empleo, Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006

Anejo II - Política Pública del Banco Gubernamental de Fomento

Anejo III – Recursos de apoyo disponibles

Anejo I - Ley del Protocolo sobre manejo de violencia doméstica en el empleo, Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006

Protocolo sobre manejo de violencia doméstica en el empleo, Ley del

Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006

(P. de la C. 2131)

Para requerir la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo, a fines de fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en casos de violencia doméstica, disponer que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres proveerá asistencia para la elaboración e implantación de los mismos y que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos velará por el fiel cumplimiento del mismo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia doméstica continúa siendo un serio problema social y de salud pública que afecta a miles de víctimas y familias en Puerto Rico. Esto es así a pesar de los avances alcanzados con la aprobación de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica".

Las estadísticas ofrecidas por la Policía de Puerto Rico revelan la necesidad urgente de ampliar los recursos a nuestro alcance para lograr mayor efectividad en la prevención y erradicación de la violencia doméstica.

El número de incidentes de violencia doméstica reportados a la Policía de Puerto Rico para los años más recientes es: año 2000 = 18,271 incidentes; año 2001 = 17,796 incidentes; año 2002 = 20,048 incidentes; año 2003 = 21,164 incidentes; y para el año 2004 = 22,274 incidentes.

Del total de mujeres asesinadas por todos los motivos, un total de 44% son asesinadas por el motivo de violencia doméstica (promedio de los años 1993-2004). Para el año 2004, este por ciento aumentó a 51% del total de mujeres asesinadas (61 mujeres asesinadas, 31 de ellas por violencia doméstica). El número de asesinatos por violencia doméstica (incluyendo la categoría de motivo pasional) reportados a la Policía de Puerto Rico para los años más recientes es: año 2000 = 32; año 2001 = 23; año 2003 = 26; año 2004 = 31; y para el año en curso, hasta el 3 de octubre ya se han reportado 14.

En reconocimiento a la necesidad de promover la política pública de cero tolerancia ante la violencia doméstica del Gobierno de Puerto Rico, la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo proveerá uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando una empleada o empleado es víctima de violencia doméstica. El tomar medidas preventivas y de seguridad efectivas permite el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad al ambiente de trabajo.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Se requiere la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo, en reconocimiento y armonía a la política pública del Gobierno de Puerto Rico, conforme a la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica".

Página: 2

Artículo 2.-Es responsabilidad de toda agencia, departamento, oficina o lugar de trabajo del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y del sector privado cumplir con el requisito de establecer e implantar un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el lugar de trabajo, el cual deberá incluir los siguientes requisitos mínimos: declaración de política pública, base legal y aplicabilidad, responsabilidad del personal, y procedimiento y medidas uniformes a seguir en el manejo de casos.

Artículo 3.-La Oficina de la Procuradora de las Mujeres brindará el asesoramiento técnico necesario para la elaboración e implantación de estos Protocolos para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica, y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de los mismos.

Artículo 4.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Anejo II - Política Pública del Banco Gubernamental de Fomento

POLÍTICA SOBRE EL MANEJO DE CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico es un patrono que ofrece igualdad de oportunidades en el empleo.

El Banco no discrimina contra un empleado(a) o aspirante a empleo público por motivo de su raza, color, credo, religión, afiliación religiosa, ideas políticas, origen nacional, estatus de ciudadanía, nacimiento, condición social, sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad de género, estado civil, edad, incapacidad o impedimento físico, estatus de veterano o por cualquier otro estatus que prohíba la ley, con relación al reclutamiento, selección, compensación, beneficios marginales, evaluación, promoción, adiestramientos, traslados, cesantías o terminación y otros términos, condiciones y privilegios del empleo.

El Banco tiene el compromiso de mantener un área de trabajo segura para todos sus empleados(as).

Es política del Banco no tolerar la violencia doméstica en cualquiera de sus manifestaciones y repudiar estos actos cuando se incurren contra alguno de sus empleados o empleadas en el lugar de trabajo.

El Banco reconoce que la violencia doméstica constituye una agresión y un acto criminal contra la persona empleada y que la misma es una manifestación de discrimen por razón de género que no va a tolerar.

El Banco ha adoptado esta política de no discriminación por razón de género y establecerá un procedimiento para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

El Banco está comprometido a brindar apoyo a las víctimas de violencia doméstica. El Banco no tomará acciones desfavorables hacia algún empleado o empleada debido a que esté enfrentando una situación de violencia doméstica y exhortará a sus empleados para que reporten de forma confidencial cualquier incidente de violencia doméstica o situación relacionada que surja en el lugar de trabajo.

Esta política se extiende al Banco y a todos sus empleados(as). El Banco exhorta a todos sus empleados y empleadas a que adopten estos principios para lograr liberarnos de la violencia doméstica.

Cualquier duda, sugerencia, consulta o referido relacionado con el cumplimiento de esta política deberá dirigirse de forma confidencial verbalmente o por escrito a el (la) Presidente(a) del Banco, a el (la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o a el (la) Oficial Designado en el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.

Alfredo Salazar

28 de octubre de 2005

Anejo III- Recursos de apoyo disponibles

Recursos de apoyo Disponibles para las víctimas de violencia doméstica.

Recursos Disponibles	Contacto
1. Programa de Ayuda al Empleado (PAE) Lucy López Roig & Asociados	(787)763-6708 ó 1-800-981-5070 ó 1-888-557-8353 ó (787) 760-8585 u- 3869206
2. Emergencia	911
3. Policía de Puerto Rico, Unidad de Violencia Doméstica y Hostigamiento Sexual	(787) 793-1234 ext. 2050
Unidad de San Juan	(787) 782-1050 ó (787) 792-6734
Unidad de Bayamón	(787) 269-2039 ext. 4901,4902, 4903
Unidad de Arecibo	(787)878-7785
Unidad de Caguas	(787)744-7252 ext. 4901, 4903, 4906
Unidad de Carolina	(787)724-6060 ext. 2195
4. Departamento de Justicia, Unidad Especializada en Violencia Doméstica	(787)729-2099
Unidad de San Juan	(787)763-1985 ext. 260, 264
Unidad de Bayamón	(787)778-8383, 8386, 8365
Unidad de Arecibo	(787)878-3650
Unidad de Caguas	(787)747-1175 ó (787)703-7300
Unidad de Carolina	(787)449-7202 ó (787)752-5490
5. Oficina de la Procuradora de las Mujeres	(787) 721-7676
Línea de Orientación 24 horas 7 días de la Semana	(787)722-2977 ó (787)697-2977
6. Oficina Legal de la Comunidad, Inc. (OLC)	(787)751-1600 ó (787)764-0524
7. Universidad de Puerto Rico Recinto de Ciencias Médicas Centro Mujer y Salud- Proyecto Paso II	(787)753-0090 8:00AM – 5:00PM (lunes a viernes)
Albergues/Otros servicios	**Contacto**
8. Casa de la Bondad, Inc. Albergue, programa ambulatorio, representación legal y apoyo psico-social en los tribunales	(787)852-7265 (Humacao, 24 horas)

9. Casa Protegida Julia de Burgos, Inc. Albergue, servicios ambulatorio, intercesoría legal y apoyo psicosocial en los tribunales de las Regiones Carolina y Ponce.	(787) 723-3500 (San Juan, 24 horas) (787)768-5755 (Carolina) (787) 284-4303 (Ponce)
Albergues/Otros servicios	**Contacto**
10. Centro Cristiano Hija de Jairo, Inc. Servicios integrales en el albergue	(787)866-5134 (Guayama, 24 horas)
11. Centro de la Mujer Dominicana, Inc. Prevención y educación sobre la violencia doméstica y agresión sexual.	(787)772-9251 (San Juan, 9:00AM – 5:00PM)
12. Clínica de Salud Mental de la Comunidad Servicio ambulatorio de evaluación, psicoterapia y consejería a víctimas de Violencia Doméstica y agresión sexual.	(787)725-6500 ext. 107 y 117 San Juan 8:00AM – 9:00PM (lunes a jueves) 8:00AM – 4:00PM (viernes) 9:00AM – 5:00PM (sábado)
13. Hogar Ruth, Inc. Albergue, intercesoría legal y apoyo psicosocial en los tribunales de las Regiones de Arecibo, Bayamón y Utuado.	(787)883-1884 ó (787)792-6596 (24 horas)
14. Instituto Pre Vocacional e Industrial (CAPROMUNI) Albergue, intercesoría legal, orientación y consejería a través de toda la isla.	(787)879-3300 (Arecibo, 24 horas)
15. Proyecto Matria Vivienda transitoria y autosuficiencia económica	(787)747-1381 ó (787)486-6432 (Aibonito)
16. Hogar La Piedad, Fundación de Desarrollo Comunal de Puerto Rico, Inc. (FUNDESCO) Servicio de albergue, apoyo psicosocial, vivienda transitorio y trabajo social en toda la isla.	(787)548-0331 (Caguas, 24 horas)

BGF
BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO PARA PUERTO RICO
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

PO Box 42001
San Juan, PR 00940-2001

HOJA DE REFERIDOS

Yo, _____, de _____años de edad, y vecina de
Nombre del empleado/a

_____, autorizo a _____, empleado del Banco
Pueblo Miembro Comité

Gubernamental de Fomento para Puerto Rico, a compartir la información relacionada del incidente de violencia doméstica con:

- ☐ Policía de Puerto Rico
- ☐ Abogados
- ☐ Psicólogos
- ☐ PAE
- ☐ Otros _____

Se me ha informado sobre las gestiones que se van a realizar y me han explicado la importancia de dicha gestión con relación a mi situación.

_____	_____
Nombre del/ de la empleado/a	Nombre del Oficial Designado
_____	_____
Firma del/de la empleado/a	Firma del Oficial Designado
_____	_____
Fecha	Fecha

BGF
BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO PARA PUERTO RICO
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

PO Box 42001
San Juan PR 00940-2001

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Por la presente se acuerda entre _____ y _____ lo siguiente:
Miembro Comité — Empleado/a

1. La información provista por _____ se mantendrá en estricta confidencialidad
Empleado/a

en un lugar seguro bajo la custodia de Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico.

2. La información provista por el/la empleado/a no será compartida con Compañeros(as) de trabajo, excepto que medie una orden judicial o por razones de seguridad, con el personal de supervisión, seguridad, miembros del Comité del Protocolo u otros. La información se proveerá con previo conocimiento y autorización de_____.
Empleado/a

3. El plan de seguridad y los servicios establecidos, así como toda la documentación de la situación formarán parte de la información confidencial.

4. _____ autoriza a que la oficial designada o a cualquier miembro
Empleado/a
del Comité del Protocolo con quien ha compartido información pueda gestionar servicios con organizaciones privadas y agencias públicas pertinentes al caso, siempre y cuando el/la empleado(a)esté informado/a al respecto.

_____	_____
Nombre del/ de la empleado/a	Nombre del Oficial Designado
_____	_____
Firma del/de la empleado/a	Firma del Oficial Designado
_____	_____
Fecha	Fecha

BGF
BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO PARA PUERTO RICO
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

PO Box 42001
San Juan PR 00940-2001

ENTREVISTA INICIAL

I. Datos Socio-Demográficos

1. Nombre: _____

2. Puesto: _____ Área de Trabajo: _____

3. Supervisor/inmediato/a: _____

4. Dirección postal: _____

_____

5. Dirección residencial: _____

_____

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
- ☐ Comité del Protocolo
- ☐ Fue citada
- ☐ Otra: _____

BGF
BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO PARA PUERTO RICO
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

PO Box 42001
San Juan, PR 00940-2001

II. Incidente y Situación de Violencia Doméstica

A. Descripción del incidente ocurrido en la oficina o situación presentada por la/ el empleada/o:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

1. Lugar donde ocurrió el incidente: _____
2. Hora: _____
3. ¿Hubo testigos durante el incidente? ¿Quién?

_____

_____

4. ¿Desde cuando ocurren los incidentes de violencia?

_____

_____

5. ¿La persona afectada tiene una orden de protección vigente bajo la Ley 54? ☐ Sí * ☐ No

   Fecha de vencimiento: _____

4. ¿Se completó y firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre el/la empleado/a y BGF? ☐ Sí ** ☐ No

** Si contestó sí, solicitar copia de la misma e incluir en el expediente.*
*** Si contestó sí, incluya la misma en el expediente.*

BGF
BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO PARA PUERTO RICO
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

PO Box 42001
San Juan, PR 00940-2001

B. Información sobre el agresor/a*:
**Puede solicitar una foto del agresor/a.*

1. Nombre completo: _____

2. Apodo (si alguno) _____

4. Edad: _____

4. Ocupación: _____

5. Dirección residencial: _____

6. Lugar de trabajo _____ Horario: _____

7. Relación con victimario: _____

8. ¿Posee arma(s) de fuego? ☐ Sí ☐ No

9. ¿Tiene licencia para la posesión o portación de armas? ☐ Sí ☐ No

10. Automóvil que posee:

tablilla	marca	año	color

11. Delitos cometidos: _____

12. Órdenes de protección previas en su contra: ☐ Sí ☐ No

Nombre del/ de la empleado/a	Nombre del Oficial Designado
Firma del/de la empleado/a	Firma del Oficial Designado
Fecha	Fecha