



GOBIERNO DE PUERTO RICO

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

Secretario interino / Lcdo. Eliezer Ramos Parés / ramospr@de.pr.gov

21 de septiembre de 2021

Carta Circular núm. 019-2021-2022

Subsecretario asociado, subsecretario de Administración, subsecretario para Asuntos Académicos y Programáticos, secretaria asociada de Educación Especial interina, secretarios auxiliares, directores de divisiones, institutos y oficinas, gerentes y subgerentes, directores ejecutivos, directores de áreas y programas, superintendentes regionales, superintendentes de escuelas, superintendentes auxiliares, facilitadores docentes, directores de escuela y maestros¹

POLÍTICA PÚBLICA Y PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La violencia doméstica es una manifestación del discrimen por género. La Ley 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico en relación con la violencia doméstica. Reconoce que la violencia doméstica es uno de los problemas más grave y complejo que confronta nuestra sociedad, y que lacera la integridad y la dignidad de toda víctima, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio, entre otros, de cualquiera de las personas involucradas en la relación.

La Ley 54-1989, *supra*, dispone, en su artículo 1.2, que:

“La violencia doméstica es una de las manifestaciones más críticas de los efectos de la inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres. La inequidad que motiva la violencia doméstica se manifiesta en relaciones consensuales de pareja, independientemente del sexo, estado civil,

¹ Para propósito de carácter legal, en relación con el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; la Ley Pública 88-352, 42 USC. 2000 et seq; la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y el principio de economía gramatical y género no marcado de la ortografía española, el uso de los términos empleado, supervisor, director, miembro, funcionario, representante, estudiante, contratista, invitado, ciudadano y cualquier otro que pueda hacer referencia ambos sexos, incluye tanto el género masculino como el femenino. Todo término utilizado para referirse a una persona es sin alusión de géneros.

orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación. Las ideas, actitudes y conductas discriminatorias también permean las instituciones sociales llamadas a resolver y a prevenir el problema de la violencia doméstica y sus consecuencias. Los esfuerzos de estas instituciones hacia la identificación, comprensión y atención del mismo han sido limitados y en ocasiones inadecuados”.

El Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico se reafirma en su compromiso constitucional de proteger la vida, la seguridad y la dignidad de hombres y mujeres, independientemente de su sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio. Además, reconoce que la violencia doméstica atenta contra la integridad de la persona, de su familia y de los miembros de esta y constituye una seria amenaza a la estabilidad y a la preservación de la convivencia civilizada de nuestro pueblo.

Como política pública, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico repudia enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que este pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general.

La Ley 54-1989, antes citada, a pesar de ser un estatuto de naturaleza criminal, nuestro ordenamiento jurídico reconoció, también, los efectos civiles de los actos de violencia doméstica. En el caso de Santiago vs. Ríos Alonso, 156 P.R. D.P.R. 181 (2002), nuestro más alto foro resolvió que: “los actos de maltrato físico, emocional y psicológico componen un cuadro de daños que, unidos, van encadenándose para producir el efecto neto del maltrato y así, en dicha circunstancia, el último daño acaecido forma parte de ese ciclo de maltrato y genera la causa de acción por ésta y por los actos de maltrato anteriores componentes del referido patrón de violencia”.

La violencia doméstica se puede generar contra personas de cualquier género, pero, históricamente, se ha referido en especial a las mujeres. Reconocemos que esta se puede generar contra cualquier persona, independientemente de su género o de su preferencia. Establecido lo anterior, destacamos las expresiones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que por medio del Consejo de Derechos Humanos estudió la violencia contra las mujeres. Del estudio realizado concluyeron, dentro del marco internacional de los derechos humanos de la mujer y la violencia contra la mujer, que en los:

...últimos veinticinco años, se ha reconocido que la violencia contra las mujeres es una violación de sus derechos humanos y una forma de discriminación por razón de género. La lucha del movimiento en pro de



los derechos de la mujer para persuadir a la comunidad internacional a fin de que considere la discriminación y la violencia por razón de género contra la mujer como violaciones de los derechos humanos se ha producido gradualmente y se ha visto reforzada por la evolución del marco jurídico internacional de los derechos humanos de la mujer y la violencia contra la mujer, también en lo que respecta a la violencia doméstica, junto con el papel cada vez más importante de los mecanismos de expertos independientes establecidos para vigilar su aplicación, incluido el mandato de la Relatora Especial, así como de los demás mecanismos pertinentes de las Naciones Unidas y regionales que han contribuido a esa evolución.

La ONU define la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.

En el informe sobre “La Violencia Doméstica contra Mujeres y Niñas”, del Centro de Investigaciones Innocenti, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), se indica que la “violencia doméstica constituye una violación de los derechos humanos, tanto cuando la cometen los individuos como cuando el culpable es el Estado Los Estados tienen un doble deber según el derecho internacional en materia de derechos humanos. No sólo se les exige que no cometan violaciones de dichos derechos, sino que también se les pide que las prevengan y que tomen medidas para hacerles frente”².

La violencia doméstica es una conducta incompatible con el ambiente apropiado y seguro que tenemos el deber de garantizarle a todo estudiante y empleado, tanto en el ambiente escolar como en el laboral. Esta actuación es, además, una conducta que atenta contra la dignidad humana. Según la información provista por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, en el año 2019 se reportaron 6,725 incidentes de violencia doméstica, en el año 2020 se reportaron 6,603 y entre el 1.º de enero de 2021 y el 28 de febrero de 2021, ya los datos preliminares reportan 1,072 casos.

La Constitución de Puerto Rico, consagra el derecho de toda persona a una educación que propenda al pleno desarrollo de su personalidad, así como al fortalecimiento del respeto de los derechos y las libertades fundamentales. La

² La Violencia Doméstica contra Mujeres y Niñas, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Centro de Investigaciones Innocenti, (UNICEF) Florencia, Italia, N° 6, junio 2000, Sección de opinión “La lucha contra la violencia doméstica: Las Obligaciones del Estado” por Radhika Coomaraswamy, Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la Violencia contra la Mujer”.




Ley 85-2018, según enmendada, conocida como “Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico”, reconoce que un sistema educativo de excelencia “requiere que los recursos y el personal tengan un alto grado de compromiso y un sentido de responsabilidad social profundo”. Dispone además que el “estudiante al que aspira el Departamento es uno de personalidad integrada, holística, sensible como ciudadano, comprometido con el bien común, y con las destrezas y actitudes que le permitan aportar a Puerto Rico y a su comunidad de forma proactiva”.

Además, establece, en su artículo 1.02, que:

“Artículo 1.02. — Declaración de Política Pública. (3 L.P.R.A. § 9801a)

- a. La Constitución de Puerto Rico consagra el derecho de toda persona a una educación que propenda al pleno desarrollo de su personalidad y al fortalecimiento del respeto de los derechos y las libertades fundamentales del hombre. Ordena también, que el Gobierno establezca un Sistema de Educación Pública libre, sin ninguna inclinación sectaria y gratuita en los niveles primario y secundario que comprenda los grados de kínder a duodécimo. El currículo escolar, las actividades de las escuelas y el entorno administrativo departamental se regirán específicamente por este cometido constitucional. Los presupuestos, la planificación, las normas y los reglamentos, así como las estrategias de enseñanza recomendadas, estarán directamente dirigidas, justificadas y explicadas a este fin.



El Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR), en cumplimiento con las políticas públicas establecidas, promulga la presente carta circular. El DEPR tiene una estricta política de cero tolerancia de actos que atenten contra la dignidad del ser humano, como lo es la violencia doméstica.

Base legal

La violencia doméstica constituye una violación de los derechos humanos, contraria a las disposiciones de nuestra Constitución. El artículo II de la Constitución de Puerto Rico, contiene la Carta de Derechos. En su sección 1, dispone:

“La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas



políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana”.

En su artículo II, sección 16, se reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida contra riesgos para su salud o integridad personal en el trabajo.

La violencia doméstica se define como un patrón constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o cohabitó, con quien sostiene o sostuvo una relación consensual, o con quien haya procreado. Este patrón se realiza para causar daño físico a la persona, sus bienes o para causarle grave daño emocional.

El artículo 1.3 de la Ley 54, *supra*, define:

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

El Título IX de la Ley de Educación Elemental y Secundaria de 1972 (20 U.S.C. § 1681), según enmendada, contiene una prohibición general de discrimen por razón de sexo en instituciones de enseñanza que reciban fondos federales. Se ha establecido que bajo las disposiciones del Título IX, se entiende que el discrimen por sexo puede incluir, además, la violencia doméstica, violencia entre parejas, acecho y el acoso sexual. Es importante destacar que todos los estudiantes, empleados y visitantes en las instituciones que reciben fondos bajo este Título están protegidos independientemente de su sexo, orientación, identidad de sexo, discapacidad, raza u origen nacional.

La Ley 85-2018, antes citada, establece que “la gestión educativa de la escuela debe cumplir con los propósitos que la Constitución y esta Ley pautan para el Sistema de Educación Pública de Puerto Rico”. Establece, además, en su art. 2.12(a), el derecho de los maestros a recibir un trato justo y respetuoso, y a que se respete su integridad física y moral.



Mediante esta carta circular, el DEPR promulga el protocolo que se usará en la agencia para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Este protocolo se basa en la política pública establecida en las leyes que se mencionan a continuación:

- Ley núm. 54-1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”;
- La Ley núm. 69-1985, conocida como “Ley contra el Discrimen por Razón de Sexo en el Empleo”;
- Ley núm. 20-2001, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”;
- Ley núm. 217-2006, según enmendada, conocida como “Ley para Requerir la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo”;
- Ley núm. 117-2018, según enmendada, conocida como “Ley para el Adiestramiento y Capacitación contra la Violencia Doméstica”;
- Ley núm. 22-1988, según enmendada, conocida como “Ley para Establecer la Carta de Derechos de las Víctimas y Testigos de Delito”;
- La Ley núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”;
- Ley núm. 83-2019, según enmendada, conocida como “Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave”;
- Ley núm. 158-2020, que enmienda la Ley núm. 147-1980, conocida como “Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto”, que requiere identificación de las agencias de partidas presupuestarias para cumplir con la política pública contra la violencia a las mujeres, que incluya programas de prevención, orientación y seguridad;
- Ley núm. 16-1975, según enmendada, conocida como “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”;
- El Título VII de la Ley federal de Derechos Civiles de 1964;
- El “Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)”;
- Ley núm. 284-1999, según enmendada, conocida como “Ley Contra el Acecho en Puerto Rico”;
- La Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 USC § 922(g)(8-9);
- La legislación federal “Violence against Women Reauthorization Act of 2013 (VAWA 2013).

En el transcurso de los años, el ejecutivo ha tomado medidas relacionadas con la violencia doméstica y de género, aplicables a los departamentos, agencias y dependencias gubernamentales. Por eso, se aprobaron las siguientes órdenes ejecutivas:



- **OE-2005-17:** El 9 de marzo de 2005, el entonces gobernador emitió el Boletín Administrativo núm. OE-2005-17, titulado “Orden Ejecutiva del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para establecer como Política Pública el Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo”. Mediante esta se adopta como política pública del Gobierno de Puerto Rico, el “Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo”, creado por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM). Este rige los procesos para el manejo de las situaciones de violencia doméstica en los departamentos, incluyendo nuestra agencia. Se instruyó a los departamentos, agencias y entidades gubernamentales a ajustar el protocolo a sus necesidades específicas, con la coordinación de la OPM.
- **OE-2016-016:** El 4 de mayo de 2016, el entonces gobernador emitió el Boletín Administrativo núm. OE-2016-016, titulado “Orden Ejecutiva del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Hon. Alejandro J. García Padilla, para Ordenar a las Agencias Administrativas que Aclaren que una Víctima de Violencia de Género puede Peticionar las Protecciones de la Ley núm. 54 sin tener que divulgar su vida sexual y para ordenar el establecimiento de un Protocolo Interagencial para proveer orientación y servicios a víctimas de violencia entre parejas de adolescentes y coordinar intercambio de información y otros fines relacionados”. En esta, se establece que todo funcionario que intervenga con víctimas de violencia de género que peticionan las protecciones de la Ley núm. 54, *supra*, sean claros y realicen una campaña de orientación, a los efectos que no es necesario divulgar detalles sobre la vida sexual íntima de la víctima, para peticionar las protecciones de ley. Se ordena la creación de un Protocolo Interagencial para Proveer Orientación y Servicios a Víctimas de Violencia entre Parejas de Adolescentes y Coordinar Intercambio de Información.
- **OE-2019-010:** El 8 de marzo de 2019, el entonces gobernador emitió el Boletín Administrativo núm. OE-2019-010, titulado “Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico, Hon. Ricardo A. Rosselló Nevares, para Establecer un Plan de Acciones Integradas para Prevenir la Violencia contra las Mujeres”. Reconoce que las manifestaciones de violencia contra las mujeres incluyen la violencia doméstica. Reafirma la política pública de Gobierno de Puerto Rico de “repudiar enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que nuestra sociedad quiere mantener para todas las personas, familias y la comunidad”. Ordena al DEPR, contar con protocolos para que las víctimas, sobrevivientes, familiares y personal que intervienen con las víctimas de violencia de género, tengan la información sobre los



servicios de apoyo y provean como medida el promover la prevención de eventos de agresión o violencia de género.

- **OE-2020-078:** El 26 de octubre de 2020, la entonces gobernadora emitió el Boletín Administrativo núm. OE-2020-078, titulado “Orden Ejecutiva de la Gobernadora de Puerto Rico, Hon. Wanda Vázquez Garced, para Declarar Servicios Prioritarios la Lucha contra la Violencia a las Mujeres en Puerto Rico”. En esta, se ordena dar prioridad a los servicios de prevención, protección y seguridad de las mujeres y se declara como prioridad del Gobierno de Puerto Rico, la lucha contra la violencia hacia las mujeres.
- **OE-2021-013:** El 25 de enero de 2021, el gobernador emitió el Boletín Administrativo núm. OE-2019-010, titulado “Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico, Hon. Pedro R. Pierluisi, Declarando un Estado de Emergencia ante el Aumento de Casos de Violencia de Género en Puerto Rico”. Decreta un estado de emergencia en Puerto Rico debido al alza de los casos de violencia de género y ordena establecer medidas dirigidas a prevenir y erradicar esta conducta en la sociedad.

Declaración de política pública

El DEPR reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de discrimen por género; por tal razón, repudia enérgicamente los actos de violencia en el lugar de trabajo. No se tolerará ningún acto que constituya agresión contra la persona empleada.

La agencia, firme y contundentemente, prohíbe, desapruueba y desautoriza cualquier tipo de violencia en las instituciones de enseñanza y centros de trabajo de la agencia. Esta es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra la dignidad del ser humano, y es contraria a las normas de comportamiento correcto y respetuoso que rigen el servicio público.

Es, además, contraria a las normas de la agencia que prohíben el discrimen por cualquier causa, como por raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen, condición social, ideas políticas o religiosas, o por causa de padecer la persona alguna discapacidad. Consideramos que estas actuaciones requieren nuestro más alto repudio y censura, por afectar y ser contrarias a todos los postulados en los que se basa nuestro sistema.

El DEPR promueve la prevención y erradicación del discrimen por razón de sexo en todas sus modalidades. Promueve además, la equidad y un ambiente saludable de trabajo o estudio. La agencia no discrimina en sus ofrecimientos



académicos ni en las oportunidades de empleo, por razón de sexo, raza, color, edad, origen nacional, ideas políticas o religiosas, género, orientación sexual, origen étnico, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, o por ostentar condición de veterano, incapacidad o cualquier otra categoría protegida por ley.

Nuestra agencia se reafirma en el compromiso de mantener un área de trabajo segura para todo el personal. A la vez, afirma el compromiso de apoyar y ayudar al personal que esté enfrentando las consecuencias de actos de violencia doméstica en la búsqueda de los recursos y remedios que necesita. Además, no tomará ninguna acción desfavorable hacia un empleado debido a que esté enfrentando una situación de violencia doméstica.

Definiciones

1. **Cohabitar**- significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
2. **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 paralizante, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, desvalido, asilamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.
3. **Intimidación**- se refiere a toda la acción o palabra que, manifestada en forma recurrente, tiene el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, quien 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.
4. **Lugar de trabajo**- cualquier espacio en el que una persona realice las funciones como empleado o empleada y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física, incluye los espacios circundantes, tales como los jardines y el estacionamiento.
5. **Orden de Protección**- es todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica, para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo los mismos.
6. **Persecución o perseguir**- significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente, con su presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo u otros lugares que frecuenta esa persona, o en el vehículo en el



cual se encuentre, de forma tal que podría infundir temor o miedo en el ánimo de una persona promedio.

7. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica**- persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja
8. **Relación de pareja**- se refiere a la relación entre cónyuges, ex cónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima, las que han procreado un hijo o hija entre sí y las que sostienen o han sostenido una relación de noviazgo. Incluye las relaciones entre personas del sexo opuesto y personas del mismo sexo.
9. **Víctima/sobreviviente**- cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
10. **Violencia doméstica**- designa 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, o para causarle grave daño emocional.
11. **Violencia psicológica**- es un patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor personal, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso a alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o destrucción de objetos preciados por la víctima.

Funcionarios encargados de atender situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo y sus funciones

El DEPR exhorta a todos sus empleados a que reporten, a los funcionarios designados para ese fin, cualquier situación o incidente de este tipo lo antes posible. De esta forma, se podrán tomar medidas de apoyo hacia la persona afectada y ofrecer una mayor seguridad a esta y a sus compañeros de trabajo. Las funciones de las personas encargadas de los asuntos de violencia doméstica, entre otras, son las siguientes, esta lista no pretende ser taxativa, pero sí ilustrativa:

- Coordinar los adiestramientos sobre el manejo de los casos de violencia doméstica y las orientaciones sobre el Protocolo que se ofrecerán al personal.
- Preparar un plan de acción y seguridad, así como coordinar con el supervisor de la víctima/sobreviviente la ayuda que requiera, ya sea dentro de la agencia o fuera de esta.
- Ofrecer orientación sobre asuntos relacionados con la violencia doméstica.



El personal designado tiene el deber de contar con un Plan para el Manejo de Casos que incluya un acuerdo de confidencialidad con la víctima/sobreviviente; las acciones a tomar en protección de la víctima, los referidos realizados para proveer apoyo a las víctimas sobrevivientes, la lista de recursos disponibles y servicios de apoyo para la víctima/sobreviviente, así como los seguimientos dados a las acciones tomadas o pendientes, entre otros.

El secretario designará un Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el centro de trabajo o la institución de enseñanza. Este comité es responsable de elaborar y mantener al día un plan para el manejo de casos. Este plan tiene que estar concluido a más tardar con de 15 días laborables posteriores a constituirse el comité. Este será revisado anualmente, disponiéndose que deberá estar la revisión final a más tardar los primeros 10 días de cada mes de enero de cada año. Los miembros del comité son responsables, además, de organizar anualmente una campaña de prevención de violencia doméstica.

El comité estará compuesto por siete miembros, entre los que figurarán un representante del secretario, un superintendente regional, dos trabajadores sociales, un abogado, el comisionado de Seguridad del DEPR o su representante y un miembro escogido por el secretario. La cantidad de miembros que compondrá el comité puede ser modificada a discreción del secretario.

Deberes del personal de supervisión

El personal de supervisión tiene la responsabilidad de recibir información y estar al tanto de las situaciones de violencia doméstica que enfrenten las personas a quienes supervisan, y referirlo de inmediato al comité destinado para atender y manejar las situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo o la institución de enseñanza. Además, le corresponde ser el primero en atender los asuntos relacionados con violencia doméstica que sufra cualquier empleado, aunque se trate de personas que no estén bajo su supervisión, pero sí, en las inmediaciones del lugar de trabajo donde ejerce sus funciones de supervisión.

El supervisor deberá orientar a la víctima, hacer un análisis de sus necesidades y diseñar un plan de seguridad, en conjunto con el empleado, para lo cual deberá contar con el apoyo y asesoramiento del funcionario que está a cargo de los asuntos de violencia doméstica. Debe, entre otros, orientar sobre los programas de ayuda, así como las licencias especiales disponibles para aquellos empleados que enfrenten alguna situación de violencia doméstica. El



Programa de Ayuda al Empleado (PAE) del DEPR está disponible para todos los empleados que requieran acudir directamente o por medio de su supervisor, a presentar cualquier asunto relacionado con violencia doméstica.


Es responsabilidad de los supervisores, asegurarse de que se encuentra visible dentro del área de trabajo, en un lugar que sea frecuentado por el personal y los visitantes, el Protocolo de Violencia Doméstica. Además, coordinarán adiestramientos al personal, sobre el manejo de los casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo o en los planteles escolares.

El supervisor que incumpla con lo dispuesto en esta declaración de política pública o en el protocolo que forma parte de esta carta circular, será disciplinado de conformidad con la facultad concedida al secretario del DEPR para imponer medidas correctivas y disciplinarias.

Toda la información obtenida durante los procesos relacionados con violencia doméstica se mantendrá en la más completa confidencialidad.

Prohibiciones contra represalias

Está terminantemente prohibido tomar represalias de cualquier índole contra las personas que sean víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica, ni se penalizarán de manera alguna por utilizar o solicitar participar de los programas y servicios disponibles para estas.



Algunos ejemplos de actos que puedan constituir violencia doméstica son: acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo por medio del correo regular, del correo electrónico, por medio del fax, por teléfono o personalmente, perseguir, agredir físicamente antes de la entrada al trabajo, durante el tiempo de labores o a la salida de este. Estos ejemplos no pretenden ser taxativos ni exhaustivos, ni constituyen las únicas conductas o actos que se puedan catalogar como violencia doméstica en el lugar de trabajo o en la institución de enseñanza.

Acciones requeridas de los empleados docentes y no docentes

El DEPR exhorta a todo el personal a fomentar y mantener un ambiente que responda a los más altos principios de convivencia humana, y que contribuya a la igualdad y el respeto de los derechos humanos, para todos los que trabajan y se educan en el sistema público de enseñanza.

Todo el personal, y en especial los que se desempeñan como supervisores del DEPR, tienen la responsabilidad de poseer un alto grado de compromiso y un



sentido de responsabilidad social. El DEPR está comprometido con la protección y la seguridad de sus empleados.

Medidas de seguridad

Como medidas de apoyo para proveer un ambiente seguro y protegido de situaciones de violencia doméstica, todos los lugares de trabajo y centros de enseñanza deberán contar con lo siguiente:

1. mantener un registro de visitantes,
2. registrar las órdenes de protección para evitar la entrada de personas no autorizadas;
3. implantar la política pública sobre la prohibición de armas de fuego en las áreas de trabajo y en los planteles escolares,
4. implantar mecanismos de seguridad durante el horario regular de trabajo.

Esta lista no pretende ser taxativa ni exhaustiva, ni constituye las únicas medidas de seguridad que se puedan implantar para prevenir situaciones de violencia doméstica o proteger a las víctimas/sobrevivientes en el lugar de empleo o en la institución de enseñanza.

Plan de orientación y educación

Los supervisores tienen el deber y la responsabilidad de asegurarse de que el personal está debidamente orientado y educado sobre la violencia doméstica. Para ello, deberá coordinar un plan de orientación y educación que incluya, entre otros:

1. adiestramiento sobre cómo manejar situaciones de violencia doméstica,
2. adiestramiento sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica y cómo canalizarlos,
3. orientación de cómo mantener un ambiente de trabajo seguro,
4. orientación sobre las normas y procedimientos para informar sobre situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo o en las instituciones de enseñanza.

Esta lista no pretende ser taxativa ni exhaustiva, ni constituye los únicos temas que se puedan ofrecer para orientar y educar sobre situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo o en la institución de enseñanza.

Esta carta circular deja sin efecto la CC 9-2006-2007 de 13 de octubre de 2006, sobre "Declaración de Política Pública y Protocolo para el Manejo de la



Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo", y cualquier otro documento que esté en conflicto, en su totalidad o en parte, con las disposiciones que aquí se establecen.

Se requiere el fiel cumplimiento con las normas establecidas en esta carta circular.

Atentamente,



Lcdo. Eliezer Ramos Parés
Secretario interino

Anejo





GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO



Notificación de Política Pública

El Departamento de Educación no discrimina de ninguna manera por razón de edad, raza, color, sexo, nacimiento, condición de veterano, ideología política o religiosa, origen o condición social, orientación sexual o identidad de género, discapacidad o impedimento físico o mental; ni por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

Nota Aclaratoria

Para propósitos de carácter legal en relación con el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; la Ley Pública 88-352, 42 USC. 2000 *et seq.*; la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; y el principio de economía gramatical y género no marcado de la ortografía española, el uso de los términos: facilitador, maestro, director, estudiante, tutor, encargado y cualquier uso que pueda hacer referencia a ambos géneros, incluye tanto al masculino como al femenino.



Índice

Introducción.....	4
Propósito.....	5
Aplicabilidad.....	5
Base Legal.....	5
Definiciones.....	11
Extracto de la Declaración de Política Pública.....	13
Plan de Divulgación de Política Pública.....	14
Personal a Cargo de Asuntos de Violencia Doméstica.....	15
Responsabilidad de los Supervisores.....	17
Orientación sobre Apoyo a los Empleados Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Doméstica.....	19
Plan de Seguridad de la Agencia.....	20
Señales de Violencia Doméstica.....	20
Confidencialidad.....	22
Cuando el Acto de Violencia Doméstica Ocurre en el Área de Trabajo.....	22
Educación Continua.....	23
Plan de Manejo de Casos Individuales.....	23
Remedios Legales Disponibles.....	24
Vigencia.....	27
Anejo 1 Acuerdo de Confidencialidad.....	28
Anejo 2 Entrevista Inicial.....	29
Anejo 3 Plan para el Manejo de Casos Individuales.....	32
Anejo 4 Plan de Seguridad.....	34
Anejo 5 Autorización para Referidos.....	36
Anejo 6 Hoja de Seguimiento.....	37



Introducción

La violencia doméstica ha sido reconocida como uno de los problemas sociales y de salud pública más serios que está afectando a Puerto Rico. Es el empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja o expareja para causarle daño físico o emocional a su persona, o la destrucción de sus bienes.

Las respuestas violentas contra otra persona no son conductas pasionales, son una violación a los derechos humanos de sus víctimas y la manifestación de una conducta delictiva. Tiene efectos en la víctima y su entorno familiar, comunitario y laboral.

Los escenarios de trabajo no están ajenos a la violencia doméstica. Esta atenta contra un ambiente de trabajo seguro, el cual todo patrono debe garantizar a sus empleados, clientela y visitantes en general. Todo lugar de trabajo tiene el riesgo de ser afectado por alguna situación de violencia doméstica que podría estar experimentado alguno de sus empleados. Algunas implicaciones de la violencia doméstica en el lugar de trabajo son: merma en la productividad, pobre concentración en el trabajo, estrés emocional y laboral, ausentismo y tardanzas, mayores gastos en servicios salud, poner en riesgo la seguridad de todo el personal y la disminución del ingreso familiar por posible pérdida del empleo o de beneficios.

En reconocimiento a la necesidad de promover la política pública de cero tolerancia ante la violencia doméstica, la “Ley del Protocolo Sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo”, Ley 217 de 29 de septiembre de 2006, decreta que se debe implementar un protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en lugares de trabajo o empleo para proveer uniformidad



a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un empleado es víctima de violencia doméstica. Tomar medidas preventivas y de seguridad efectivas permite el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad al ambiente de trabajo.

Propósito

Este protocolo tiene el propósito de prevenir situaciones de violencia doméstica y de violencia en el centro de trabajo. También de informar y orientar a todo el personal sobre los pasos a seguir en el manejo de las situaciones de violencia doméstica que puedan ocurrir en el lugar de trabajo.

El Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) ejerce una función educativa y social en nuestro país y como tal, repudia todo acto de violencia y reafirma su compromiso de no tolerarlos por constituir una agresión y un acto criminal contra el empleado. Reconoce que la violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que confronta nuestra sociedad. De igual manera, reafirma su compromiso de mantener áreas de trabajo seguras para todo el personal y sus visitantes.

Aplicabilidad

Este protocolo será aplicable a todos los empleados, al igual que a toda persona que visite nuestra agencia.

Base Legal

La violencia doméstica constituye una violación de los derechos humanos y es contraria a las disposiciones de nuestra Constitución. El artículo II de la



Constitución de Puerto Rico contiene la Carta de Derechos. En su sección 1, dispone:

“La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana”.

En su artículo II, sección 16, se reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida contra riesgos para su salud o integridad personal en el trabajo.

La violencia doméstica se define como un patrón constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, excónyuge, una persona con quien cohabita o cohabitó, con quien sostiene o sostuvo una relación consensual, o con quien haya procreado. Este patrón se realiza para causar daño físico a la persona, sus bienes o para causarle grave daño emocional. El art. 1.3 de la Ley 54-1989, según enmendada, define violencia doméstica como:

“(q) Violencia doméstica- Significa un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado una hija o un hijo, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las



personas involucradas en la relación, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional”.

El Título IX de la “Ley de Educación Elemental y Secundaria” de 1972 (20 U.S.C. § 1681), según enmendada, contiene una prohibición general de discrimen por razón de sexo en instituciones de enseñanza que reciban fondos federales. Se ha establecido que bajo las disposiciones del Título IX, se entiende que el discrimen por sexo puede incluir, además, la violencia doméstica, violencia entre parejas, acecho y el acoso sexual. Es importante destacar que todos los estudiantes, empleados y visitantes en las instituciones que reciben fondos bajo este título están protegidos, independientemente, de su sexo, orientación, identidad de sexo, discapacidad, raza u origen nacional.

La Ley 85-2018, según enmendada, establece que “la gestión educativa de la escuela debe cumplir los propósitos que la Constitución y esta Ley pautan para el Sistema de Educación Pública de Puerto Rico.” Establece además, en su art. 2.21(a), el derecho de los maestros a recibir un trato justo y respetuoso, y a que se respete su integridad física y moral.

Mediante esta carta circular, el DEPR promulga el protocolo que usará en la agencia para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Este protocolo se basa en la política pública establecida en las leyes que se mencionan a continuación:

1. Ley núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”;
2. La Ley núm. 69 del 6 de julio de 1985, conocida como “Ley contra el discrimen por razón de sexo en el empleo”;



3. Ley núm. 20-2001, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”;
4. Ley núm. 217-2006, según enmendada, conocida como “Ley para Requerir la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo”;
5. Ley núm. 117-2018, según enmendada, conocida como “Ley para el Adiestramiento y Capacitación contra la Violencia Doméstica”;
6. Ley núm. 22 del 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “Ley para Establecer la Carta de Derechos de las Víctimas y Testigos de Delito”;
7. La Ley núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”;
8. Ley núm. 83-2019, según enmendada, conocida como “Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave”;
9. Ley 158-2020, que enmienda la Ley núm. 147 de 1980, conocida como “Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto”, que requiere identificación de las agencias de partidas presupuestarias para cumplir con la política pública contra la violencia a las mujeres, que incluya programas de prevención, orientación y seguridad;
10. Ley núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, conocida como “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”;
11. El Título VII de la Ley federal de Derechos Civiles de 1964;
12. El “Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)”;
13. Ley núm. 284-1999, según enmendada, conocida como “Ley Contra el Acecho en Puerto Rico”;
14. La Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 USC § 922(g)(8-9);



15. La legislación federal “Violence Against Women Reauthorization Act of 2013 (VAWA 2013).

Durante años, el ejecutivo ha tomado medidas relacionadas con la violencia doméstica y de género, aplicables a los departamentos, agencias y dependencias gubernamentales. A esos efectos, se aprobaron las siguientes órdenes ejecutivas:

- **OE-2005-17:** El 9 de marzo de 2005, el entonces gobernador emitió el Boletín Administrativo núm. OE-2005-17, titulado “Orden Ejecutiva del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para establecer como Política Pública el Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo”. Mediante esta se adopta como política pública del Gobierno de Puerto Rico, el “Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo”, creado por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM). Este rige los procesos para el manejo de las situaciones de violencia doméstica en los departamentos, incluyendo nuestra agencia. Se instruyó a los departamentos, agencias y entidades gubernamentales a ajustar el protocolo a sus necesidades específicas, con la coordinación de la OPM.
- **OE-2016-016:** El 4 de mayo de 2016, el entonces gobernador emitió el Boletín Administrativo núm. OE-2016-016, titulado “Orden Ejecutiva del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Hon. Alejandro J. García Padilla, para Ordenar a las Agencias Administrativas que Aclaren que una Víctima de Violencia de Género puede Peticionar las Protecciones de la Ley núm. 54 sin tener que divulgar su vida sexual y para ordenar el establecimiento de un Protocolo Interagencial para proveer orientación y servicios a víctimas de violencia entre parejas de adolescentes y coordinar intercambio de información y otros fines relacionados”. Esta establece que todo funcionario que intervenga con



víctimas de violencia de género que peticionan las protecciones de la Ley núm. 54, *supra*, sean claros y realicen una campaña de orientación, a los efectos que no es necesario divulgar detalles sobre la vida sexual íntima de la víctima, para peticionar las protecciones de ley. Se ordena la creación de un protocolo interagencial para proveer orientación y servicios a víctimas de violencia entre parejas de adolescentes y coordinar intercambio de información.

- **OE-2019-010:** El 8 de marzo de 2019, el entonces gobernador emitió el Boletín Administrativo núm. OE-2019-010, titulado “Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico, Hon. Ricardo A. Rosselló Nevares, para Establecer un Plan de Acciones Integradas para Prevenir la Violencia contra las Mujeres”. Reconoce que las manifestaciones de violencia contra las mujeres incluyen la violencia doméstica. Reafirma la política pública de Gobierno de Puerto Rico de “repudiar enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que nuestra sociedad quiere mantener para todas las personas, familias y la comunidad”. Ordena al DEPR contar con protocolos para que las víctimas, sobrevivientes, familiares y personal que intervienen con las víctimas de violencia de género, tengan la información sobre los servicios de apoyo y promuevan la prevención de eventos de agresión o violencia de género.
- **OE-2020-078:** El 26 de octubre de 2020, la entonces gobernadora emitió el Boletín Administrativo núm. OE-2020-078, titulado “Orden Ejecutiva de la Gobernadora de Puerto Rico, Hon. Wanda Vázquez Garced, para Declarar Servicios Prioritarios la Lucha contra la Violencia a las Mujeres en Puerto Rico”. En esta, se ordena dar prioridad a los servicios de prevención, protección y seguridad de las mujeres y se declara como



prioridad del Gobierno de Puerto Rico, la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

- **OE-2021-013:** El 25 de enero de 2021, el gobernador emitió el Boletín Administrativo núm. OE-2019-010, titulado “Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico, Hon. Pedro R. Pierluisi, Declarando un Estado de Emergencia ante el Aumento de Casos de Violencia de Género en Puerto Rico”. Decreta un estado de emergencia en Puerto Rico debido al alza de los casos de violencia de género y ordena establecer medidas dirigidas a prevenir y erradicar esta conducta en la sociedad.

Definiciones

Cohabitar- significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.

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 paralizante, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, desvalido, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.

Intimidación- se refiere a toda la acción o palabra que, manifestada en forma recurrente, tiene el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, quien 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.



Lugar de trabajo- cualquier espacio en el que una persona realice las funciones como empleado o empleada y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física, incluye los espacios circundantes, tales como los jardines y el estacionamiento.

Orden de Protección- es todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica, para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo los mismos.

Persecución o perseguir- significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente, con su presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo u otros lugares que frecuente esa persona, o en el vehículo en el cual se encuentre, de forma tal que podría infundir temor o miedo en el ánimo de una persona promedio.

Persona que incurre en actos de violencia doméstica- persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja

Relación de pareja- se refiere a la relación entre cónyuges, excónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima, las que han procreado un hijo entre sí y las que sostienen o han sostenido una relación de noviazgo. Incluye las relaciones entre personas del sexo opuesto y personas del mismo sexo.

Víctima/sobreviviente- cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.

Violencia doméstica- designa 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, o para causarle grave daño emocional.



Violencia psicológica- es un patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor personal, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso a alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o destrucción de objetos preciados por la víctima.

Extracto de la Declaración de Política Pública del Departamento de Educación de Puerto Rico sobre la Ley núm. 217 de 29 de Septiembre de 2006 para Establecer el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

El Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de discrimen por género; por tal razón, repudia enérgicamente los actos de violencia en el lugar de trabajo. No se tolerará ningún acto que constituya agresión contra la persona empleada.

La agencia, firme y contundentemente, prohíbe, desapruueba y desautoriza cualquier tipo de violencia en las instituciones de enseñanza y centros de trabajo de la agencia. Esta es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra la dignidad del ser humano, y es contraria a las normas de comportamiento correcto y respetuoso que rigen el servicio público.

Es, además, contraria a las normas de la agencia que prohíben el discrimen por cualquier causa, tal como raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen, condición social, ideas políticas o religiosas, o por causa de padecer la persona alguna discapacidad. Consideramos que estas actuaciones requieren nuestro más alto repudio y censura, por afectar y ser contrarias a todos los postulados en los que se basa nuestro sistema.



El DEPR promueve la prevención la erradicación del discrimen por razón de sexo en todas sus modalidades. Promueve, además, la equidad y un ambiente saludable de trabajo o estudios. La agencia no discrimina en sus ofrecimientos académicos ni en las oportunidades de empleo, por razón de sexo, raza, color, edad, origen nacional, ideas políticas o religiosas, género, orientación sexual, origen étnico, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las fuerzas armadas de los Estados Unidos o por ostentar condición de veterano, incapacidad o cualquier otra categoría protegida por ley.

Nuestra agencia reafirma el compromiso de mantener un área de trabajo segura para todo el personal. A la vez, afirma el compromiso de apoyar y ayudar al personal que esté enfrentando las consecuencias de actos de violencia doméstica en la búsqueda de los recursos y remedios que necesita. Además, no tomará ninguna acción desfavorable hacia un empleado debido a que esté enfrentando una situación de violencia doméstica.

Exhortamos a todos los empleados del DEPR a que se unan en el esfuerzo de rechazar cualquier conducta constitutiva de violencia doméstica e identificar y provenir los incidentes de violencia doméstica en nuestro espacio de trabajo.

Plan de Divulgación de la Política Pública para Establecer el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

La Política Pública del Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR), para cumplir con la Ley núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, establece que



el “Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo” se divulgará internamente de la siguiente forma:

1. La Declaración de la Política Pública de la agencia se colocará a la vista de todos en los tabloneros de edictos de esta.
2. Se proveerá copia de la Declaración de Política Pública y del Protocolo a todos los empleados que tengan un correo electrónico asignado por la agencia.
3. Se colocará copia del documento en el Portal de Recursos Humanos en la página de Internet del DEPR.
4. Se le entregará copia de la Declaración de Política Pública y del Protocolo al nuevo personal cuando se reclute.
5. Se entregará copia del “Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo” a cada supervisor.
6. Se ofrecerá adiestramiento al personal y a los supervisores sobre el “Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo”.

Personal a Cargo de Asuntos de Violencia Doméstica

La persona a cargo de asuntos de violencia doméstica del DEPR tiene la responsabilidad de que se cumpla con la Política Pública y el “Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo”.

Esta funcionaria es:

Nombre	Puesto que ocupa	División en la que trabaja	Teléfono
Frances M. Pelet Román	Secretaría auxiliar II	Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos	787-743-6125



Responsabilidades:

1. Divulgar la Política Pública establecida por el DEPR y proveer copia a todos los empleados de la “Declaración de Política Pública y del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo” mediante correo electrónico.
2. Coordinar la educación y adiestramiento al personal de supervisión y al resto del personal sobre violencia doméstica y el protocolo. Además, servirá de apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica.
3. Preparar un plan de seguridad individual junto al supervisor y al empleado afectado por la situación de violencia doméstica.
4. Coordinar el ofrecimiento de charlas y actividades para crear conciencia sobre el problema que representa la violencia doméstica, cómo afecta a todo el personal dentro y fuera del trabajo y la necesidad de dar apoyo a las víctimas/sobrevivientes. La persona que ofrezca los adiestramientos debe tener experiencia en el área de violencia doméstica.
5. Ofrecer asesoría y orientación sobre violencia doméstica a todos los empleados del DEPR que así lo soliciten.
6. Divulgar la Política Pública establecida por el DEPR y entregar copia del “Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo” a cada empleado al comenzar su trabajo en la agencia.
7. Cuando se comience la implementación del protocolo, la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos lo distribuirá al personal de supervisión y se tomará la firma de estos. Se indicará que habrá una copia accesible en la SARH. Se ofrecerá una breve orientación por lo menos dos veces al año sobre este protocolo.



Responsabilidad de los Supervisores

Los supervisores tienen la responsabilidad de atender de forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquier empleado que se esté viendo afectado por ese tipo de situación, aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.

1. El supervisor, junto a la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica, orientará al empleado para que realice un análisis de sus necesidades y prepare un plan de seguridad.
2. Orientar a la víctima/sobreviviente sobre las licencias que podría utilizar y los posibles arreglos en el trabajo que propendan a su seguridad. Cada una de las licencias requiere de ciertos requisitos dispuestos en la “Ley para la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos” y el reglamento adoptado por la agencia por lo que debe ajustarse su concesión a las particularidades de cada empleado. Puede acogerse a cualesquiera de las siguientes licencias:
 - a. Licencia por enfermedad- utilizada para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.
 - b. Licencia médico familiar- esta licencia se creó mediante legislación federal y provee para una licencia de hasta 12 semanas en el período de 1 año cuando el empleado tiene una condición de salud seria que le impide ejercer sus funciones y para el cuidado de familiares que padezcan de una condición de salud seria. Existen varias limitaciones y modos en los que el patrono puede concederlas.
 - c. Licencia por vacaciones- puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.



- d. Licencia para servir como testigo en casos criminales- se prohíbe a todo patrono que pueda descontar del salario o de la licencia de vacaciones o por enfermedad de sus empleados, los días y horas que un empleado, debidamente citado por el ministerio fiscal o por un tribunal, emplee en comparecer como testigo a un caso criminal.
- e. Licencia especial por enfermedad- esta licencia permite utilizar cinco días de la licencia de enfermedad para el cuidado de los hijos si están enfermos y para comparecer, por primera ocasión, como peticionario, víctima o querellante en procedimientos administrativos o judiciales en casos de pensiones alimentarias y violencia doméstica, entre otros.
- f. Licencia sin sueldo- en caso de que la persona agote todas sus licencias, podrá solicitar a la autoridad nominadora una licencia sin sueldo que no podrá ser mayor de 12 meses. Excepciones a esta regla serán evaluadas por la autoridad nominadora.
- g. Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico- esta ley dispone para el pago de compensación por desempleo. Aunque no se ha reconocido en la ley ni por decisión judicial, se ha sugerido que “las mujeres sobrevivientes de violencia doméstica que se vean obligadas a renunciar a su trabajo para protegerse de un agresor deben tener acceso a la compensación por desempleo, ya que dicha renuncia no es voluntaria. Este acercamiento es cónsono con la política de rechazo a la violencia doméstica y protección a las víctimas, establecida por nuestra Asamblea Legislativa y ayudaría a las mujeres en el proceso de romper con el ciclo de violencia”.



Orientación sobre Apoyo a los Empleados Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Doméstica

1. Por medio de este protocolo, se ofrecerá apoyo y se coordinará el servicio de ayuda necesaria a cualquier empleado que sea objeto de violencia doméstica en o fuera del lugar de trabajo.
2. Todo empleado podrá recurrir a cualquier supervisor para iniciar y recibir el apoyo y la ayuda que necesita para manejar la situación de violencia doméstica. De esta forma, se minimiza el impacto que pueda tener en el trabajo y que se tomen medidas de seguridad para su protección en el lugar de trabajo y para la seguridad de sus compañeros. La persona a la que recurra el empleado puede ser a su supervisor inmediato o cualquier otro supervisor. El supervisor acudirá de inmediato a la persona designada para el manejo de los asuntos relacionados con la violencia doméstica.
3. 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 víctima/sobreviviente de violencia doméstica.
4. Es necesario conocer sobre la situación de violencia doméstica para tomar medidas en apoyo a la persona afectada y obtener más seguridad para sí y para sus compañeros de trabajo. El empleado puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente.
5. El DEPR se asegurará de que el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) provea servicios para víctimas de violencia doméstica.



Plan de Seguridad de la Agencia

Como medidas de apoyo para proveer un ambiente seguro y protegido de situaciones de violencia doméstica, todos los lugares de trabajo y centros de enseñanza deberán contar con lo siguiente:

MEDIDAS DE SEGURIDAD	CÓMO SE IMPLEMENTARÁN	FECHA
1. Mantener un registro de visitantes.	En recepción, se mantiene un registro constante de visitantes.	De continuidad
2. Mantener control en todos los accesos al centro de trabajo.	El acceso a las oficinas es controlado por la seguridad del edificio.	N/A
3. Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el área de trabajo.	Corroborar que los estacionamientos cumplan.	N/A
4. Mantener personal de seguridad durante el horario de regular de trabajo.	El DEPR tiene acceso controlado al edificio, ya que cuenta con personal de seguridad.	De continuidad
5. Orientar e informar, por escrito, al personal de la existencia de ayuda disponible, si este divulga que ha recibido alguna conducta constitutiva de violencia doméstica.	Por medio de la divulgación de la política pública, del protocolo y de actividades de orientación.	De continuidad

Señales de Violencia Doméstica

1. 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 empleado.



2. No existen características de la personalidad que indiquen que alguna persona incurre en actos de violencia doméstica o es víctima/sobreviviente. En lugar de tratar de determinar si un empleado se ajusta a un estereotipo, el personal de supervisión debe determinar si existe un patrón de señales de maltrato.
3. Las siguientes son señales que pueden ayudar a determinar si un empleado puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica:
 - a. Solicitud de cambio de área de trabajo.
 - b. Tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
 - c. Parece distraído, o tiene problemas al concentrarse.
 - d. Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o lo ponen nervioso.
 - e. Tiene tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
 - f. Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
 - g. La calidad de trabajo disminuye sin razón aparente.
 - h. Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
 - i. Refleja una tendencia a permanecer aislado de sus compañeros de trabajo o se muestra renuente a participar en eventos sociales.
 - j. Se observa un deterioro físico o cambio en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.
 - k. Vestimenta y accesorio inadecuado (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aun cuando hace calor).
 - l. Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.
 - m. Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
 - n. Visitas abruptas de su expareja o pareja actual que provocan intranquilidad.



Confidencialidad

Es importante destacar que todo personal, ya sea de la gerencia de Recursos Humanos o los supervisores 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.

El supervisor tiene el deber de mantener en estricta confidencialidad toda la 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 su consentimiento, excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de esta, de algún menor o de cualquier otra persona; cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad. La víctima tendrá acceso a los expedientes de esta intervención y a todo documento incluido en estos que le concierne.

Cuando el Acto de Violencia Doméstica Ocurre en el Área de Trabajo

1. Informar de inmediato al supervisor. Esto ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y demás empleados en el área de trabajo.
2. Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima.
3. Proveer compañía y apoyo a la víctima.
4. Debe asegurarse de que la víctima reciba la atención médica necesaria.
5. Llamar a la policía (911) para pedir servicios de apoyo (de ser necesario).
6. Brindar a la policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.



Educación continua

El personal de supervisión, así como el personal encargado de los asuntos de violencia doméstica, deberá tomar, por lo menos, un adiestramiento anual sobre el manejo de la violencia doméstica. La gerencia de Recursos Humanos debe coordinar, en su plan anual de adiestramientos para su personal, por lo menos, un adiestramiento sobre violencia doméstica y el uso de este protocolo.

Plan de Manejo de Casos Individuales

Se incluyen los siguientes formularios que forman parte del proceso para el manejo de casos:

1. Acuerdo de confidencialidad con la víctima/sobreviviente.
 - a. Entrevista inicial
2. Acciones a tomar para protección de la víctima. Se deben considerar los factores de riesgo.
 - a. Plan para el Manejo de Casos Individuales
 - b. Plan de Seguridad
3. Referidos: Recursos disponibles en la agencia y en el área cercana que puedan ofrecer servicios de apoyo a las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.
 - a. Autorización para referidos
4. Seguimiento a las acciones tomadas o pendientes.
 - a. Formulario para seguimiento.



Remedios Legales Disponibles

1. Se informará a los empleados víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica sobre las opciones y los remedios legales que tienen disponibles.
2. La Ley núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia” provee remedios civiles y criminales. Las órdenes de protección son un recurso legal que puede obtener la víctima/sobreviviente en el tribunal municipal o la sala de investigaciones del centro judicial del lugar donde resida. La Ley núm. 54, *ante* contiene el procedimiento para solicitarlas. Los tribunales cuentan con formularios para solicitarlas. Entre los remedios, puede prohibirse a la persona que incurre en actos de violencia doméstica acercarse al área de trabajo de la persona perjudicada. Debe orientarse al empleado para que solicite que el tribunal lo disponga así en la orden de protección. El patrono también podrá solicitar, previa notificación a la víctima, una orden de protección para garantizar la protección física y emocional de su personal. Esta solicitud se presentará cuando la víctima se negare a aceptar el hecho evidente de que es víctima de violencia doméstica y la seguridad del resto del personal estuviera en riesgo.
3. La Ley núm. 54, *ante*, incluye, entre sus disposiciones, remedios de carácter criminal. Se incluyen, en ella, cinco delitos. Se debe orientar al empleado sobre su opción de presentar una querrela criminal ante la policía si se ha configurado uno de los delitos incluidos en ley y si la persona desea que se procese criminalmente a la pareja.
4. La Ley núm. 54, *ante*, no requiere que se presente una querrela criminal para solicitar una orden de protección.
5. 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 empleados, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de



trabajo si uno de sus empleados es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito, según tipificado en la Ley núm. 54, *ante*, 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 al empleado que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley núm.54, *ante*.

6. 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 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 obligatoria. Asimismo, al emitirse la orden por un tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Esta restricción se aplicará, como mínimo, por el mismo período en que se extienda la orden.
7. Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. 922 (g) (8); 18 U.S.C. 922 (g) (9). El *Violence Against Women Act of 1994* (VAWA) es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. Esta 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 es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrara en vigor.



8. Acecho

- a. La Ley núm. 54, *ante*, no aplica a todo tipo de parejas sino que deja fuera de su aplicación a parejas que no han sostenido relaciones sexuales. Tampoco aplica a las parejas de personas del mismo sexo, esto último por interpretación judicial en el caso Pueblo vs Ruiz Martínez, 2003 TSPR 52. A pesar de esta interpretación, no existe cuestionamiento de que las parejas de personas del mismo sexo y entre personas que sostienen una relación de noviazgo, se manifiesten actos de violencia doméstica tal como se define en este protocolo. Para las personas a las que no aplique la Ley núm. 54, *ante*, se podrían utilizar el delito de acecho y la orden de protección que dispone la Ley núm. 284, de 24 de agosto de 1999, según enmendada, así como otras disposiciones contempladas en el Código Penal de Puerto Rico.
- b. El delito de acecho se define como una “conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia”.
- c. La Ley de Acecho, *ante*, provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley núm.54, *ante*. El proceso para obtenerla es el mismo y el formulario se puede solicitar en el tribunal.
- d. Si los actos de violencia implican violencia física o amenazas pueden presentarse querellas por los delitos de agresión o de amenaza contenidos en el Código Penal.

9. La orientación puede incluir otros aspectos de violencia doméstica. Si el empleado se separa de su pareja y existen menores, puede solicitar pensión



alimenticia para estos, así como la custodia. Si está casado, puede comenzar un proceso de divorcio, si así lo desea. Se puede referir al empleado a servicios de orientación legal para asesorarse sobre esos aspectos.

Vigencia

Este "Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo" será efectivo a partir de su aprobación.

Cordialmente,



Lcdo. Eliezer Ramos Parés

Secretario interino

Anejos



Acuerdo de Confidencialidad

Por el presente, se acuerda entre _____ y _____ lo siguiente:
Empleado Agencia

1. La información provista por _____ se mantendrá en estricta confidencialidad en un lugar seguro bajo la custodia de la agencia.
Empleado
2. La información provista por el empleado no será compartida con los compañeros de trabajo, excepto que medie una orden judicial o por razones de seguridad, con el personal de supervisión, de seguridad u otros. La información se proveerá con previo conocimiento y autorización de _____.
Empleado

El plan de seguridad y los servicios establecidos en conjunto con _____ formarán parte de la información confidencial.
Empleado

3. _____ autoriza a que la persona designada en la agencia con quien ha compartido información puede gestionar servicios con organizaciones privadas y agencias públicas pertinentes al caso, siempre y cuando el empleado esté incromado al respecto.
Empleado

Nombre del empleado

Nombre de la persona designada

Puesto

Puesto

Firma del empleado

Firma de la persona designada

Fecha

Fecha



Entrevista Inicial

I. Datos Sociodemográficos

1. Nombre: _____
2. Puesto: _____ Área de trabajo: _____
3. Supervisor inmediato: _____
4. Dirección postal: _____

5. Dirección física: _____

6. Teléfono: _____ Celular: _____
7. Edad: _____
8. El empleado tiene menores bajo su custodia: () Sí () No
Edades: _____
9. Condiciones especiales del empleado:
() Impedimento físico
() Impedimento mental
() Embarazada
() Inmigrante
() Otra _____
10. Referido por:
() Supervisor
() Compañero de trabajo
() Iniciativa propia
() Fue citado
() Otro: _____



II. Incidente y situación de violencia doméstica

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

Al momento de la entrevista, la persona afectada tiene una orden de protección vigente que cubre 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 empleado y la agencia?

() Sí () No Si contesto 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 el 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.

Nombre del empleado

Firma del empleado

Puesto

Fecha

Nombre de la persona designada

Firma de la persona designada

Puesto

Fecha



Plan para el Manejo de Casos Individuales

Procedimiento

1. El supervisor que identifique una situación de violencia doméstica que pueda afectar el centro de trabajo hará un referido de esta 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 entrevistará a la persona involucrada utilizando el formulario para Entrevista Inicial y establecerá un Acuerdo de Confidencialidad con la persona ambas firmando 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, preparará un **plan de seguridad individual** (ver hoja modelo para el Plan de Seguridad) que debe 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. necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos,
 - e. amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima,
 - f. riesgos para los empleados 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.
8. Se dará seguimiento a la situación (según sea necesario).



Plan de Seguridad

A. Se firmó un acuerdo de confidencialidad entre _____ y _____
Empleado Agencia
 () Sí () No- (Si contesto sí, inclúyalo).

B.

Acciones que se Tomarán	Persona Responsable

C. Coordinación de servicios

¿Se firmó la autorización para referidos? () Sí () No- (Si contesto sí- inclúyala).

¿Se acordó coordinar los siguientes servicios de apoyo?

✓	Tipo de Servicios	Institución
	Orientación psicosocial	
	Orientación, asesoría legal	
	Solicitud de orden de protección	
	Otros	



D. Notas de seguimiento

Nombre del empleado

Firma del empleado

Fecha

Nombre de la persona designada

Firma de la persona designada

Fecha



Autorización para Referidos*

Yo, _____, de _____ años de edad,

Empleado

y vecino de _____, autorizo a _____

Pueblo

Funcionario

de _____ a compartir información con

Agencia

_____ de _____.

Profesional de ayuda

Agencia u organización

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

Nombre del empleado

Nombre de la persona designada

Puesto

Puesto

Firma del empleado

Firma de la persona designada

Fecha

Fecha

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



