CONSERVATORIO
DE MÚSICA DE PUERTO RICO

Política y Protocolo sobre el Manejo de los Casos de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo del Conservatorio de Música de Puerto Rico

951 Ave. Ponce de León, San Juan, Puerto Rico 00907-3373

ÍNDICE

		Página
Artículo I.	Introducción	4
Artículo II.	Defincciones	5-9
Artículo III.	Base Legal	9-12
Artículo IV.	Manifestación de que no se tolerará la violencia doméstica	12-13
Artículo V.	Personal a cargo de asuntos de violencia doméstica	13-14
Artículo VI.	Responsabilidad del Conservatorio de Música como patrono	14-15
Artículo VII.	Servicio de apoyo al empleado o empleada víctima/sobreviviente de violencia doméstica	15-17
Artículo VII.	Empleado o empleada que comete actos de violencia doméstica	17-18
Artículo IX.	Información adicional	18-19
Anejos		
Anejo 1.	Declaración de Política Pública Pública Cumplimiento del Protocolo sobre el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo	20-21
Anejo 2.	Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo	22
	I. Plan de Divulgación de Política Pública	22
	II. Plan de Seguridad del Conservatorio de Música de P.R.	23
	III. Plan de Orientación y Educación	23-24
	IV. Plan para el Manejo de Casos Individuales	24
Anejo 3.	Procedimiento para el Manejo de los Casos Individuales	25-26
	I. Como realizar la entrevista con el/la empleado/a sobreviviente	27-29
Anejo 4.	Acuerdo de Confidencialidad	30

Anejo 5.	Formulario de Entrevista Inicial	31-32
Anejo 6.	Plan de Seguridad Individual	33-34
Anejo 7.	Autorización para Referidos	35
Anejo 8.	Documentos Adicionales	36
	A. ¿Como identificar señales de violencia doméstica?	37-38
	B. ¿Porque la víctima de violencia doméstica se mantiene en una relación de maltrato?	38
	C. Licencias a las que puede acogerse la víctima/sobreviviente	39-40
	D. Remedios legales disponibles	41-43
	E. Cosas que se Deben Hacer o Evitar al Ayudar a Víctimas de Violencia Doméstica.	44
	F. Guía básica de ayuda para víctimas de violencia doméstica	45-50

I. Introducción

La violencia doméstica constituye un serio problema social y de salud pública en Puerto Rico. Es una de las manifestaciones más críticas de los efectos de la inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres. Las ideas, actitudes y conductas discriminatorias también pernean en las instituciones sociales llamadas a resolver y a prevenir el problema de 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 de Puerto Rico se reafirma en su compromiso constitucional de proteger la vida, la seguridad y la dignidad tanto de los hombres y los de mujeres. Además, reconoce que la violencia doméstica atenta contra la integridad misma de la familia y de sus miembros y constituye una seria amenaza a la estabilidad y a la preservación de la convivencia civilizada de nuestro pueblo.[1] A tenor con lo anterior, la Corporación del Conservatorio de Música de Puerto Rico adopta este Protocolo.

[1]Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada.

II. Definiciones

1. **Agente del orden público**: Significa cualquier miembro u oficial del Negociado de la Policía de Puerto Rico o un policía municipal debidamente adiestrado y acreditado por el Negociado de la Policía de Puerto Rico.
2. **Albergada**: Significa aquella persona víctima sobreviviente de violencia doméstica que reside de forma temporera en un albergue.
3. **Albergue**: Significa cualquier institución cuya función principal sea brindar protección, seguridad, servicios de apoyo y alojamiento temporero a la víctima sobreviviente de violencia doméstica y a sus hijas e hijos.
4. **Asfixia posicional**: Significa colocar a una persona sin su consentimiento de manera que comprima, limite o perjudique sus vías respiratorias y reduzca la capacidad de mantener una respiración adecuada.
5. **Cohabitar:** Significa sostener una relación consensual similar a los de los cónyuges en cuanto al aspecto de convivencia, independientemente del género, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación de pareja.
6. **Dispositivo tecnológico**: Significa cualquier dispositivo capaz de localizar de manera remota, la ubicación, posicionamiento o cronometría de un objeto o persona, mediante el uso de la tecnología para obtener información en tiempo real, a través de servicios telemáticos, internet, redes sociales. Teléfonos y aplicaciones que utilicen el Sistema de Posicionamiento Global (GPS).
7. **Empleado(a):** Significa toda persona que brinde servicio a cualquier persona, sociedad o corporación que emplee a una o más personas bajo cualquier contrato de servicios expreso o implícito, oral o escrito, incluyéndose entre éstas expresamente a aquéllos o aquéllas cuya labor fuere de un carácter accidental.
8. **Estrangulamiento**: Significa todo acto que sin consentimiento limite o impida la respiración o la circulación de la sangre de una persona mediante la aplicación de presión en su garganta o cuello, independientemente si dicha conducta produce una lesión visible o provoca daño prolongado a la víctima. El estrangulamiento se subdivide en tres

categorías principales: suspensión o ahorcamiento, estrangulamiento con ligadura y estrangulamiento manual:

- Estrangulamiento por ahorcamiento: ocurre cuando una ligadura, como una cuerda u objeto flexible, se envuelve alrededor del cuello y luego se usa para suspender a una persona lo suficientemente alta sobre el suelo para que la atracción de la gravedad haga que la ligadura tense.
- Estrangulamiento con ligadura también llamada garrote: Significa el estrangulamiento que se hace mediante la envoltura de un objeto flexible como una cuerda, alambre o cordones de zapatos de manera parcial o totalmente alrededor del cuello y tirar con fuerza en el área de la garganta o el cuello.

9. **Grave daño emocional:** Significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, la persona que es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente una o varias de las siguientes características: miedo paralizador, sentimientos de desamparo o de desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, des validez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.
10. **Intercesor o intercesora:** Significa toda persona que tenga adiestramientos o estudios acreditados en el área de consejería, orientación, psicología, trabajo social o intercesión legal, que esté certificada por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres o por una entidad privada sin fines de lucro autorizada a emitir dichas certificaciones según la reglamentación que apruebe la Oficina de la Procuradora de las Mujeres a esos efectos.
11. **Intimidación:** Significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tiene el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, la que, por temor a sufrir algún daño físico o emocional en su persona, sus bienes o en la persona de otra o de otro, o maltrato a animales de compañía o mascota de la víctima o de los hijos de la víctima o el victimario, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad. Cuando se cometiere intimidación que ocasione a la persona temor a sufrir maltrato de un animal o mascota, el maltrato de animal al que se refiere este inciso se definirá conforme a la definición de maltrato animal que dispone el Artículo 2(n) de la Ley 154-2008.

12. **Orden de Protección:** Significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en el cual se dictan medidas a un agresor para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo determinados actos o conductas constitutivas de violencia doméstica.
13. **Patrono:** Significa toda persona natural o jurídica que emplee uno o varios(as) empleados(as), obreros(as), trabajadores(as), trabajadores(as) y al jefe(a), funcionario(a), gerente, oficial, gestor(a), administrador(a), superintendente(a), capataz, mayordomo(a), agente o representante de dicha persona natural o jurídica.
14. **Persecución:** Significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo u en otros lugares que frecuente esa persona o en el vehículo en el cual se encuentre la persona, de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona prudente y razonable.
15. **Peticionado**: Significa toda persona contra la cual se solicita una orden de protección.
16. **Peticionario:** Significa toda persona de dieciocho (18) años o más de edad que solicita de un tribunal que expida una orden de protección.
17. **Relación de Pareja:** Significa la relación entre cónyuges, excónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una consensual íntima, las que han procreado un hijo o hija entre sí, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación.
18. **Relación sexual:** Significa toda penetración sexual, sea vaginal, anal, urogenital, digital o instrumental.
19. **Sofocación:** Significa toda acción realizada sin consentimiento que limite o impida la respiración de una persona cubriéndole su boca, su nariz o ambas, independientemente si dicha conducta produce una lesión visible o provoca un daño prolongado a la víctima.
20. **Tribunal**: Significa el Tribunal de Primera Instancia del Tribunal General de Justicia y las oficinas de los jueces municipales.
21. **Violencia cibernética o digital**: Significa aquella violencia psicológica según definida en el inciso (s), en donde se utiliza cualquier tipo de comunicación electrónica o digital, mediante mensajes de texto, correo de voz, correos electrónicos o redes sociales, o cualquier otro medio digital, incluyendo sistema de rastreo satelital, que tenga el efecto de

acosar, perseguir, intimidar, amenazar o afligir a una persona con quien se sostiene o se ha sostenido una relación de pareja.

22. **Violencia doméstica**: Significa el empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución o violencia económica contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, de la persona con quien cohabite o haya cohabitado, o con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual, o una persona con quien haya procreado una hija o hijos, 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 al animal de compañía o mascota de la víctima, de los hijos o del victimario para para causarle grave daño emocional.
23. **Violencia económica:** Significa aquella conducta ejercida con el fin de menoscabar la capacidad financiera presente o futura, la estabilidad económica o la seguridad habitacional y de vivienda a través de amenazas, coerción, fraude con restricción o privación de acceso o uso de cuentas, activos, información financiera, tarjetas de identificación o crédito, dinero o asistencias gubernamentales, ocultación de información relacionada al pago de renta o hipotecas, o de desalojos forzosos; ejercicio de influencia indebida en las decisiones o comportamiento o las decisiones financieras y económicas de una persona, o interferencia en la relación o desempeño laboral de una persona o en su negocio propio. Incluye también el usar indebidamente los recursos económicos de la persona, incluido el dinero, los activos y el crédito para beneficio propio, y el impedir el acceso a cursos formales de estudios dirigido a perjudicar el desempeño académico de la víctima.
24. **Violencia psicológica:** Significa aquella conducta ejercitada en deshonra, descrédito o menosprecio al valor personal, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia, persecución, aislamiento, privación de acceso a alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o hijas, o destrucción de objetos apreciados por la persona, excepto aquellos que pertenecen privativamente al ofensor.
25. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica:** Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.

26. **Lugar de trabajo:** Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.
    - **Víctima sobreviviente:** Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
    - **Lugar de estudio**: Cualquier espacio en el que un estudiante se desenvuelve dentro de una unidad académica. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.

III. Base Legal

1. 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 par razón de sexo, ente otras.
2. Artículo 1, 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.
3. La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y 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.
4. La Ley Núm. 23 de 29 de mayo de 2013, para enmendar la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", a fin de brindar la protección que esta ofrece a todas las personas sin importar estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio, y para enmendar la Ley 284-1999, según enmendada, conocida como "Ley Contra el

Acecho", para extender las protecciones de dicha ley a todas las personas que sostengan una relación afectiva o intrafamiliar de convivencia domiciliaria en la que no exista una relación de pareja.

5. La Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017, según enmendada, conocida como Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, establece el principio de mérito y la prohibición de discrimen por razón de sexo. Uno de sus objetivos es mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio en los/as empleados/as. Dispone sobre licencias y beneficios marginales de las personas que trabajan en el servicio público.
6. La Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, dispone que cada patrono debe proveer, a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.
7. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como Ley contra el Discrimen en el Empleo, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discrímenes por razón de sexo, entre otras razones. Esta Ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.
8. La Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo. Esta Ley aplica tanto a patronos privados como a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.
9. La Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, aumenta la licencia de maternidad, establece licencias especiales entre las cuales se encuentran la licencia para comparecer a procedimientos administrativos y judiciales por situaciones de violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.
10. La Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, según enmendada, define acecho coma una "conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, se

hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia". La Ley de Acecho provee una orden de protección similar a la que 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.

11. Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, ante, y dispone que un patrón puede solicitar una orden de protección a favor de uno/a de sus empleados/as, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados/as es o ha sido víctima de violencia doméstica en su lugar de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a él/la empleado/a que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley. Núm. 54, y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, ante.
12. 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 ordenara la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego, así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en vigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.
13. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, considerando, entre otras razones, la violencia doméstica y el hostigamiento sexual en el trabajo.
14. 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.

15. 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 domestica 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.
16. Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8); 18 U.S.C. §922(g)
17. Ley Núm. 83 de 29 de julio de 2019, conocida como la "Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave"
18. Ley Núm. 59 de 25 de junio de 2020, conocida como la "Ley para la Educación, Prevención y Manejo de la Violencia Doméstica para los Municipios de Puerto Rico". La cual está dirigida para crear un Programa de Educación y Adiestramiento para la Prevención y Manejo de la Violencia Doméstica para todos los policías municipales, adscrito a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres; y para otros fines.

IV. Manifestación de que no se tolerará la violencia doméstica

El Conservatorio de Música repudia enérgicamente todo acto de violencia doméstica en el lugar de trabajo y no tolerará los mismos por constituir una agresión y acto criminal contra la persona empleada y, además, por constituir una manifestación del discrimen por razón de género (***Anejo I***). Algunos ejemplos de actos que pueden constituir violencia domestica son: acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo a través del correo regular, correo electrónico, use de fax, por teléfono o personalmente; perseguir; agredir físicamente antes de la entrada al trabajo, durante o a la salida de este.

En cumplimiento con la Ley Núm. 217-2006, que requiere la implantación de un protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en lugares de trabajo o empleo, la Corporación del Conservatorio de Música de Puerto Rico adopta esta Política y Protocolo para garantizar la

educación, prevención o manejo correcto de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Además, reafirma su compromiso de: (***Anejo III***)

- mantener un área de trabajo segura para todo el personal,
- apoyar y ayudar al personal que este enfrentando violencia doméstica en la búsqueda de los recursos y remedios que necesite,
- no tomar ninguna acción desfavorable hacia un/a empleado/a debido a que este enfrentando una situación de violencia doméstica, y motivar a todos los empleados para que reporten cualquier situación o incidente sucedido a la brevedad posible.

También la Corporación del Conservatorio de Música se compromete a orientar a todos los empleados sobre el Protocolo y adiestrar a los supervisores y supervisores sabre su rol para la prevención y manejo adecuado de situaciones de violencia doméstica en el trabajo. (***Anejo V***)

V. Personal a cargo de asuntos de violencia doméstica

El (La) coordinador(a) a cargo de asuntos de violencia doméstica será el director o directora de la oficina de Recursos Humanos. El Rector o Rectora constituirá un comité y, para ello, designará una o varias personas, además del coordinador o coordinadora antes mencionado, para la atención y el manejo de las situaciones de violencia doméstica. La intervención oportuna de este comité, en conjunto con la de los supervisores, tiene el propósito de disminuir los riesgos que estas personas enfrentan. (***Anejo II***)

El coordinador o coordinadora tendrá a cargo las siguientes responsabilidades:

- Implantar el Protocolo en el CMPR y establecer los procedimientos y formularios que sean necesarios para poder cumplir con el establecimiento del programa.
- Coordinar adiestramientos al personal de supervisión sobre el manejo de los casos de violencia doméstica y al resto del personal para crear conciencia sobre el problema que representa la violencia doméstica. (***Anejo V***)
- Ofrecer asesoría y orientación sobre violencia domestica a todas las personas empleadas que así lo soliciten.
- Servir de apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica.

- Preparar, junto at Comité para el manejo de situaciones de violencia doméstica y al supervisor o supervisora de la víctima/sobreviviente y el empleado o empleada, un plan de acción y seguridad y coordinar aquella ayuda necesaria para el/la empleado o empleada, ya sea ayuda externa o interna de la agencia.
- Ofrecer orientación sobre asuntos relacionados a la violencia doméstica a los empleados.
- Ofrecer orientación sobre los recursos disponibles, luego referirá al empleado al recurso profesional recomendado.
- Preparar y mantener al día una lista de recursos profesionales disponibles
- Rendir informes estadísticos y/o narrativos sobre los servicios ofrecidos cuando se le requiera.
- Ser responsable por los expedientes que levante como parte del trámite de casos de violencia doméstica. En caso de muerte, traslado o renuncia del Coordinador, el Conservatorio tomará control de las llaves de los archivos y será la persona designada interinamente por el Rector o Rectora el(la) custodio(a) en lo que se nombra un Coordinador(a) en propiedad.

VI. Responsabilidad como patrono

Es responsabilidad del Rector o Rectora divulgar efectivamente la política pública sobre el cumplimiento de este protocolo. (***Anejo III***) Como principal figura de autoridad es responsable de ofrecer una atmósfera de confianza de forma tal que pueda recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrenten los empleados. También, será responsable de establecer unas medidas mínimas de seguridad que tengan la intención de disminuir la probabilidad de que ocurra un acto de violencia doméstica en nuestras instalaciones. (***Anejo IV***)

Por otro lado, se asigna al personal de supervisión (Rector, Decanos, y Directores por departamentos) las siguientes responsabilidades según expuesto en el *Procedimiento para el Manejo de Casos Individuales*:

- El personal de supervisión tendrá la responsabilidad de recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa.
- El personal de supervisión tendrá la responsabilidad de informar al Coordinador a cargo de Asuntos de Violencia Doméstica (Director de Recursos Humanos) aquellos asuntos

relacionados con violencia doméstica que atraviese o sufra cualquier empleado o empleada que se esté viendo afectada por ese tipo de situación. *El Plan para el manejo de casos individuales* será de gran utilidad para realizar esa entrevista inicial con el/la empleado(a) para orientar y recibir la información necesaria para manejar la situación asertivamente. Todo esto se llevará a cabo bajo la más estricta confidencialidad, dentro de lo posible. El supervisor o supervisora estará a cargo de orientar al empleado/a, sobre este protocolo que incluye realizar un análisis de sus necesidades para proteger su seguridad dentro de la institución, y proveerle los referidos que se requieran a las agencias correspondientes para manejar la situación de violencia doméstica. El supervisor coordinará el diseño del plan de seguridad, junto al empleado o empleada y este contará con el apoyo y asesoramiento del coordinador o coordinadora y del Comité a cargo de asuntos de violencia doméstica. Dicho análisis estará dirigido a proteger la seguridad del empleado/a lo cual puede incluir medidas de moverlo a otra área de trabajo donde este menos expuesto al público, referirlo a diversas agencias para asistencia que evaluar cambios en procesos referirlo a diversas agencias que puedan proveerle asistencia o **(Anejos II)**.

Artículo VII. Servicios de Apoyo al Empleado o Empleada Sobreviviente de Violencia Doméstica

El Conservatorio de Música ofrecerá apoyo y coordinará el servicio de ayuda que sea necesario a cualquier persona empleada que sea objeto de actos de violencia doméstica en o fuera del lugar de trabajo. Es necesario que el personal informe a su supervisor o supervisora sobre la situación de violencia doméstica para poder tomar las medidas de apoyo y de seguridad necesarias para la persona afectada y sus compañeros y compañeras de trabajo. El empleado o empleada que informe sobre una situación de violencia domestica no verá afectada su permanencia en el trabajo ni sus condiciones de trabajo negativamente.

Si el(la) empleado(a) rechaza las recomendaciones del (de/la) supervisor(a) y coordinador(a) o no responde a la ayuda externa que se haya buscado y como consecuencia de esto exhibe una conducta disciplinaria o baja productividad que afecten adversamente su lugar de trabajo, el(la) empleado(a) estará sujeto(a) a las medidas disciplinarias que correspondan a tono con lo dispuesto en el Reglamento Disciplinario.

El (La) coordinador(a) y el (la) supervisor(a) mantendrán las más estrictas normas de confidencialidad en la ayuda que le brinde at empleado(a). El Coordinador para asuntos de violencia doméstica preparará un expediente para cada empleado(a) que reciba servicios. Dichos expedientes serán archivados y se mantendrán con estrictas medidas de seguridad. La única persona que tendrá acceso al expediente será el(la) Coordinador(a).

Para que el(la) coordinador(a) pueda obtener información sobre la ayuda o tratamiento que este recibiendo el(la) empleado(a) fuera de la Corporación, necesitará que el(la) empleado(a) provea su consentimiento por escrito.

El CMPR tomará medidas para procurar la confidencialidad de las comunicaciones y de la información que reciba del (de la) empleado(a) en el curso de la prestación de servicios para prevenir e intervenir con víctimas de violencia doméstica. Toda comunicación entre las partes involucradas que proveerán apoyo al empleado/a víctima de violencia doméstica y el empleado será privilegiada y estará protegida por el privilegio de confidencialidad establecido en las Reglas de Evidencia de Puerto Rico.

La participación del (la) empleado(a) será voluntaria y una vez acepte los servicios libremente el(la) empleado(a) firmará el consentimiento; el(la) empleado(a) escogerá la ayuda profesional que considere necesaria para ayudarle a solucionar su problema de aquellos recursos disponibles (tanto público o privado). El(la) empleado(a) deberá notificar a su supervisor(a) y este al Coordinador(a) sobre su asistencia a citas fuera de la institución en horas laborables. El tiempo utilizado será descontado de la(s) licencia(s) que aplique(n) según se establece en este protocolo. El tiempo utilizado por el(la) empleado(a) para reunirse con el(la) coordinador(a) se considerará asunto oficial.

El ser beneficiario de las ayudas contempladas en esta Política y Protocolo no perjudicarán la seguridad en el empleo u otras oportunidades de mejoramiento profesional que ofrezca la agencia, ya que toda la información relacionada con su situación será estrictamente confidencial.

En caso de que el(la) empleado(a) esté en proceso de aplicación de alguna acción correctiva o disciplinaria y este(a) solicita ayuda externa, la autoridad nominadora, según fuera el caso, determinará si amerita permitir al empleado(a) continuar con sus funciones y/o suspender temporeramente el proceso, siempre y cuando la acción disciplinaria no sea una que amerite acción inmediata. Una vez finalizado el tratamiento, se continuará con el procedimiento correctivo o disciplinario.

Si el(la) víctima/sobreviviente rechaza la ayuda brindada u ofrecida, deberá de establecer por escrito dicho rechazo. Si CMPR entiende que puede existir un riesgo de seguridad para otros miembros de la institución podrá tomar las medidas de seguridad que entienda pertinente. Cuando se refiere un(a) empleado(a) a tratamiento o ayuda se requiere su asistencia regular a sus citas de seguimiento y at cumplimiento de las recomendaciones. El CMPR utilizará el Banco de Recursos provisto por la Oficina de la Procuradora de la Mujer para brindar la ayuda que el empleado necesite. También se podrá referir al Programa de Ayuda al Empleado.

El (La) Coordinador(a) obtendrá el consentimiento por escrito para divulgar o solicitar información relacionada con la problemática que presenta el empleado bajo las condiciones que se han establecido anteriormente.

VIII. Empleado o Empleada que comete actos de Violencia Doméstica

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

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

Además de constituir una violación a la Ley Núm.54, pudiera tratarse de un acto de hostigamiento sexual en el empleo, en la modalidad de ambiente hostil y aplicaría la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento sexual en los centros de trabajo. Esta Ley aplica a las agencias del gobierno y permite que la persona empleada pueda demandar al patrono por los daños que los actos de hostigamiento sexual le provocaron. La Ley obliga al patrono a tener un procedimiento de querellas para estos casos. En el ámbito federal aplica en estos casos el Titulo VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 que prohíbe el discrimen por razón de género

y por interpretación del Tribunal Supremo de Estados Unidos el hostigamiento sexual en el empleo constituye discrimen por razón de género.

Un empleado o empleada debe ser denunciado cuando utilice su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o para afectar negativamente a una persona sobreviviente. En estos casos se utilizarán los reglamentos existentes para imponer las sanciones disciplinarias que correspondan.

Al empleado convicto o empleada convicta por delito menos grave, Art. 2.1 de violencia doméstica, se le aplicarán las normas reglamentarias sobre las acciones disciplinarias.

Artículo IX. Información Adicional

No existe una manera mediante la cual se puedan evitar con absoluta certeza las situaciones de violencia doméstica en el lugar de empleo. La respuesta adecuada para los incidentes que surjan dependerá de un patrono educado y preparado para tomar medidas preventivas y remediarías ante situaciones de violencia doméstica.

En la sección de *Documentos Adicionales* de este protocolo incluimos documentos adicionales que nos ayudarán a orientar, detectar y manejar con más confianza los casos de violencia doméstica que afecten a nuestro personal y a minimizar el impacto negativo de la violencia doméstica en nuestro lugar de trabajo.

RECOMENDADO POR:

Manuel Calzada, Ph. D.
Rector
Conservatorio de Música de Puerto Rico

Fecha: 25 de febrero de 2026

APROBADO POR:

Dra. Tamara R. Torres Morales,
Presidenta de la Junta de Directores
Conservatorio de Música de Puerto Rico

ANEJO 1

CONSERVATORIO
DE MÚSICA DE PUERTO RICO

Política sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo

La Corporación del Conservatorio de Música de Puerto Rico (CMPR) está comprometido con la política pública del Gobierno de Puerto Rico a los fines de establecer medidas preventivas y remediarías ante situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

La violencia doméstica es el empleo de la 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, con el fin de mantener poder y control en la relación.

El CMPR no discriminará en forma alguna contra la empleada o el empleado víctima de violencia doméstica y repudia todo acto que pueda ir dirigido a socavar el derecho de todo ser humano en igualdad de condiciones ante la Ley. Al efecto, se fomentarán y autorizarán los remedios y las licencias necesarias para procurar la seguridad y la salud de cualquier víctima de violencia doméstica. Además, se orientará y capacitará a todo su personal para aumentar el conocimiento sobre la violencia doméstica, de manera que podamos tener las herramientas necesarias para prevenir y reducir el impacto de esta problemática, tanto en el ámbito personal como en el entorno laboral.

En vista de lo anterior, y a tenor con la Ley Núm. 217-2006, conocida como "Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo", el CMPR dará cumplimiento a la implementación del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo. No se permitirá a ninguna persona empleada incurrir en conductas que resulten en violencia doméstica, y se impondrán las medidas disciplinarias correspondientes contra aquellos empleados que violen las disposiciones contenidas en esta política pública.

Las dudas, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política pública deberán dirigirse a la persona designada para la implementación del Protocolo de Violencia Doméstica: (Director de Recursos Humanos, 787-751-0160 ext. 270). También podrá dirigirse a

cualquier persona que ocupe un puesto de supervisión, capacitada para el manejo adecuado de casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

27 de abril de 2026
Fecha

Manuel Calzada, Ph. D.
Rector

ANEJO 2

COMITÉ PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMESTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

PUESTOS QUE OCUPAN	DIVISION EN LA QUE TRABAJAN	TELEFONOS
Dir. de Recursos Humanos / Coord. del Comité de Apoyo	Oficina de Recursos Humanos	787-751-0160 x270
Director de Operaciones e Infraestructura	Operaciones e Infraestructura	787-751-0160 x240
Decano de Asuntos Estudiantiles	Decanato de Asuntos Estudiantiles	787-751-0160 x254

I. Plan de Divulgación de Política Pública

1. La declaración de la política pública sobre el cumplimiento del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo será divulgada en los tablones de edictos ubicados en los distintos edificios que componen la institución. También formará parte integral del Protocolo para la Prevención y Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.
2. El Protocolo para la Prevención y Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo se distribuirá a todo el personal mediante correo electrónico cada vez que el mismo sea revisado.
3. El Protocolo estará accesible a toda persona en nuestra página de internet www.cmpr.edu en la sección de Políticas Institucionales.
4. El Protocolo se entregará todos los años a todo el personal por contrato al momento de firmar el contrato.

II. Plan de Seguridad del Conservatorio de Música

Medidas de Seguridad	Cómo se implantarán	Fecha
1. Mantener un registro de visitantes.	Se mantendrá un registro de todo visitante que ingrese a nuestras instalaciones.	Cuando sea necesario.
2. Mantener control en todos los accesos al centro de trabajo.	Se les indicará a los guardias de seguridad que están en los alrededores sobre datos personales y físicos de la persona agresora.	Cuando sea necesario.
3. Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el área de trabajo.	Aquellas áreas en que se requiera iluminación serán atendidas según disponibilidad de fondos.	Cuando sea necesario.
4. Mantener personal de seguridad durante el horario de regular de trabajo.	Personal de seguridad contratado será notificado para prestar atención especial	Cuando sea necesario.
5. Otras.	Otras medidas de seguridad serán establecidas según el caso y con consentimiento de la víctima.	Cuando sea necesario.

III. Plan de Orientación y Educación

Actividades	Recurso	Fecha	Lugar
1. Orientación al personal sobre las normas y procedimientos para informar sobre situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo y sobre las medidas de seguridad que se implantarán en la agencia para su prevención.	Director de Operaciones e Infraestructura Director de Recursos Humanos	Anual 2025-2030	Conservatorio de Música de Puerto Rico
2. Adiestramiento al personal de seguridad sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.	Se enviará comunicación a la compañía subcontratada para que instruya a su personal sobre como atender situaciones de Violencia Doméstica.	Anual 2025-2030	Compañía de Seguridad

3. Adiestramiento al personal de supervisión sobre cómo manejar situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo.	Director de Operaciones e Infraestructura Elsie M. Torres – Oficina de Recursos Humanos	Anual 2025-2030	Conservatorio de Música de Puerto Rico
4. Adiestramiento al personal de recepción sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.	Oficina de Recursos Humanos	Anual 2025-2030	Conservatorio de Música de Puerto Rico
5. Orientación al personal designado sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir para el manejo de las situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo.	Oficina de Recursos Humanos Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Anual 2025-2030	Oficina de la Procuradora de las Mujeres
6. Adiestramiento a todo el personal sobre los aspectos psico-sociales y legales de la violencia doméstica.	Director de Operaciones e Infraestructura Director de Recursos Humanos	Anual 2025-2030	Conservatorio de Música de Puerto Rico
7. Otras	-	-	-

IV. Plan para el Manejo de Casos Individuales

Los siguientes formularios se usarán en el manejo de un caso:

1. Procedimiento para el manejo de casos individuales
2. Como realizar la entrevista con el/la empleado/a víctima sobreviviente
3. Acuerdo de Confidencialidad
4. Entrevista Inicial – Formulario
5. Plan de Seguridad Individual
6. Autorización para referidos

ANEJO 3

CONSERVATORIO
DE MÚSICA DE PUERTO RICO

PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES

Si el supervisor o supervisora observa que un empleado o empleada puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o si conoce que está sucediendo, debe de hablar con la persona sobre el asunto. Debe asegurarle la más completa confidencialidad y dejarle saber que es responsabilidad del supervisor o supervisora buscar maneras de apoyarle e identificar qué acciones se pueden tomar para su seguridad y cuáles alternativas administrativas existen para que pueda manejar la situación disminuyendo el impacto adverso en su trabajo. El personal de supervisión debe documentar el caso mediante evidencia escrita de todas las gestiones realizadas para ayudar a la víctima. Debe formular preguntas directas, pero no amenazantes o intimidantes dentro de un ambiente de sensibilidad: he observado cambios en la productividad, en el ánimo, ausencias frecuentes, soledad que llevan a deducir que está experimentando alguna situación delicada.

El personal de supervisión debe mantener un ambiente que propicie que la persona víctima/sobreviviente se sienta cómoda y segura para discutir la situación, en privado sin la presencia de terceras personas excepto la persona encargada del manejo de los casos de violencia doméstica debe manejar el asunto con mucha sensibilidad.

Si la persona expresa ser sobreviviente de violencia doméstica:

a. No juzgarla e indicarle nadie merece ser agredido y que todos merecemos vivir en paz; Preguntarle si fue agredido(a) físicamente y si necesita atención médica para orientarle al respecto.

b. Verificar si las agresiones han causado algún impedimento temporero o permanente que amerite algún acomodo razonable.

c. Explorar indicios de peligrosidad del agresor o agresora como acceso a armas de fuego, amenazas de muerte para ella/él o algún miembro de la familia, usuario de alcohol o drogas; celos, amenaza de suicidio, si desafía a las autoridades, si tiene arrestos previos por violencia doméstica u otras agresiones.

d. Auscultar si el empleado o empleada tiene una orden de protección vigente. Si no la tiene, explorar si necesita una o si desea solicitar una y orientársele sobre el proceso.

e. Auscultar si la víctima vive con su pareja porque es una situación de riesgo a considerar en el plan de seguridad.

f. Solicitar orden de protección patronal: dependiendo de la severidad de la violencia y si se identifica riesgo a la seguridad de todo el personal se procederá a notificar a la víctima que estamos obligados a solicitar una orden de protección patronal.

g. La persona designada por el Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo atenderá el caso y entrevistará a la persona involucrada utilizando el formulario para Entrevista Inicial y establecerá un Acuerdo de Confidencialidad con la persona firmando ambas el formulario provisto para este fin.

h. La persona designada o Coordinador(a) para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo junto a la persona involucrada y su supervisor o supervisora preparará un ***plan de seguridad individual*** que debe considerar los siguientes factores relacionadas a las situaciones de riesgo en que se encuentre la víctima:

1. Peligrosidad de la persona agresora
2. Exposición de menores a maltrato
3. Necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos/as
4. Amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima
5. Riesgos para los/as empleados/as o visitantes del centro de trabajo

i. Se les informará a las personas de las áreas afectadas sobre el plan de seguridad.

j. Se solicitará una orden de protección para el centro de trabajo si se considera necesario.

k. Se referirá a la víctima a la víctima/sobreviviente a las agencias correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios de apoyo. (Se completará la Hoja de Autorización para Referidos.) Se dará seguimiento a la situación según sea necesario.

Cómo realizar la entrevista con el/la empleado/a victima/sobreviviente

I. Entrevista con el empleado o la empleada víctima/sobreviviente

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

    - Respetar su necesidad de confidencialidad.
    - Escuchar a la persona sin juzgar. Debe validarse su experiencia haciéndole saber que nadie merece ser agredida, que todas las personas tenemos derecho de

vivir en paz, que no es su culpa y que existen personas que pueden ayudarla o ayudarlo incluyendo al supervisor o supervisora.

- Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarla/o para que reciba ayuda médica. Investigar en la Oficina de Recursos Humanos, con la persona de enlace para atender estos casos, lo relativo a los balances disponibles por enfermedad o alguna otra que pueda utilizar para recibir ayuda médica.
- Explorar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente, por el que se tenga que realizar algún acomodo en el trabajo del empleado o la empleada.
- Explorar el nivel de riesgo, preguntando si existen armas de fuego en la casa, o si la persona agresora las puede obtener con facilidad, si ha recibido amenazas de muerte de parte de su pareja, ya sea dirigido a ella, a sus hijas o hijos, o a otros familiares; si la persona que le agrede usa alcohol o drogas; si le manifiesta celos; si ha aumentado la frecuencia y la severidad de las agresiones; si amenaza con suicidarse si lo abandonan; si es desafiante a las autoridades como la Policía o los tribunales; si tiene arrestos previos por violencia doméstica u otro tipo de agresiones.

4. Conocer si el empleado o la empleada tiene una orden de protección vigente. Si no lo tiene, explorar si necesita una y si el/la empleado o empleada desea solicitar una. Debe orientársele sobre lo que es una orden de protección y el procedimiento para solicitarla.
5. Preguntar si la víctima de violencia doméstica vive con su pareja ya que esto representa una situación de alto riesgo que debe considerarse en su plan de seguridad.
6. Si la persona no ha expresado que está atravesando por una situación de violencia doméstica, el supervisor o la supervisora debe ser sensible y formular preguntas directas pero que no le resulten amenazantes al empleado o empleada. Puede abordar el tema comentando que ha percibido ciertas situaciones en el empleo de la persona o en el desempeño del trabajo que son fuera de lo común, por lo que deduce que puede estar pasando por alguna situación personal delicada. Asegurarle

que su responsabilidad es velar por su seguridad en el centro de trabajo y que no se van a tomar medidas que vayan en perjuicio de su empleo.

II. Referidos para servicios de apoyo en situaciones de violencia doméstica

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

III. Orden de protección patronal

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

ANEJO 4

CONSERVATORIO
DE MÚSICA DE PUERTO RICO

Acuerdo de Confidencialidad

Por la presente se acuerda entre la _____ y
Corporación
_____ lo siguiente:
Empleado(a)

La información provista por _____ se mantendrá en estricta
Empleado(a)
confidencialidad en un lugar seguro bajo la custodia de la agencia.

1. 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 u otros. La información se proveerá con previo conocimiento y autorización de _____.
Empleado(a)
2. El plan de seguridad y los servicios establecidos en conjunto con el _____ formarán parte de la información confidencial.
Empleado(a)
3. _____autoriza a que la persona designada en la
Empleado(a)
agencia 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 empleado/a	Nombre de la persona designada
_____	_____
Puesto	Puesto
_____	_____
Firma de empleado/a	Firma de la persona designada
_____	_____
Fecha	Fecha

ANEJO 5

CONSERVATORIO
DE MÚSICA DE PUERTO RICO

Entrevista Inicial

I. Datos Socio-Demográficos

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

II. Incidente y Situación de Violencia Doméstica

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

_____
_____
_____
_____

Al momento de la entrevista la persona afectada tiene una orden de protección vigente que cubra el área de trabajo:

( ) Sí (Solicitar copia de la misma e incluir en el expediente)

( ) No

¿Se completó y firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre el/la empleado/a y la agencia?

( ) Sí – Si contestó sí, inclúyala.

( ) No

B. Información sobre la persona agresora*:

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

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

_____	_____
Nombre del/ de la empleado/a	Nombre de la persona designada
_____	_____
Puesto	Puesto
_____	_____
Firma del/de la empleado/a	Firma de la persona designada
_____	_____
Fecha	Fecha

ANEJO 6

CONSERVATORIO
DE MÚSICA DE PUERTO RICO

Plan de Seguridad

A. Se firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre _____
Empleado(a)

y _____ ( ) Sí ( ) No – (Si contestó sí, inclúyalo).
Agencia

B.

ACCIONES QUE TOMAR	PERSONA RESPONSABLE

C. Coordinación de Servicios

¿Se firmó la Autorización para referidos? ( ) Sí ( ) No – (Si contestó 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

Firma del/ de la empleado/a	Nombre de la persona designada
Fecha	Firma de la persona designada

ANEJO 7

CONSERVATORIO
DE MÚSICA DE PUERTO RICO

Autorización para Referidos*

Yo, _____, de _____años, y vecino(a) de
Empleado(a)
_____, autorizo a _____ de
Pueblo funcionario(a)
_____a compartir información con
Agencia
_____ de _____.
Profesional de Ayuda Agencia y Organización

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

_____	_____
Nombre empleado/a	Nombre de la persona designada
_____	_____
Puesto	Puesto
_____	_____
Firma empleado/a	Firma de la persona designada
_____	_____
Fecha	Fecha

*Se debe cumplimentar un formulario para cada referido.

ANEJO 8

CONSERVATORIO
DE MÚSICA DE PUERTO RICO

Documentos Adicionales

A. ¿Como identificar señales de violencia doméstica?

B. ¿Porque la víctima de violencia doméstica se mantiene en una relación de maltrato?

C. Licencias a las que puede acogerse la víctima/sobreviviente

D. Remedios legales disponibles

E. Cosas que se Deben Hacer o Evitar al Ayudar a Víctimas de Violencia Doméstica

F. Guía básica de ayuda para víctimas de violencia doméstica

A. ¿COMO IDENTIFICAR SEÑALES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA?

El personal de supervisión es el que tiene el contacto más directo con la víctima/sobreviviente. Este personal debe observar las señales de violencia doméstica y hablar sobre el problema con el/la empleado o empleada.

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 o empleada se ajusta a un estereotipo, el personal de supervisión debe determinar si existe un patrón de señales de maltrato.

Las siguientes son señales que pueden ayudar a determinar si un empleado o empleada puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica:

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

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

A. Llamar o visitar el lugar de trabajo de la víctima sin autorización.

B. La persona merodea las áreas de entrada y salida, las áreas de los estacionamientos y cualquier otra área frecuentada por la víctima.
C. La persona se altera al negarle o prohibirle el acceso a la víctima.

D. La persona trata de burlar la seguridad para lograr acceso al lugar de trabajo por entradas que no sean las principales o autorizadas al público en general o trata de entrar en horas fuera del horario laborable.
E. La persona habla de forma despectiva de la víctima con sus supervisores y/o compañeros o compañeras de trabajo.
F. La persona pregunta a otros empleados y otras empleadas información relacionada a los horarios de la víctima.

B. ¿POR QUÉ LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA SE MANTIENE EN UNA RELACIÓN DE MALTRATO?

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

C. LICENCIAS A LAS QUE PUEDE ACOGERSE LA VICTIMA/SOBREVIVIENTE

Licencias a las que podría acogerse la victima/sobreviviente según las particularidades de cada caso y de cada empleada(o) conforme a lo dispuesto en la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público y el Reglamento adoptado por la entidad:

1. **Licencia por enfermedad** – utilizada para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.
2. **Licencia médico familiar** – esta licencia se crea mediante legislación federal y provee para una licencia de hasta doce (12) semanas en el periodo de un año cuando el/la empleado o empleada tiene una condición de salud seria que le impide ejercer sus funciones y para el cuido de familiares que padezcan de una condición de salud seria. Existen varias limitaciones y modos en los que el patrono puede concederlas. Esta licencia es sin paga.
3. **Licencia por vacaciones** – puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.
4. **Licencia para servir como testigo en casos criminales** – puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra la pareja.
5. **Licencia especial por enfermedad** – esta licencia permite utilizar ciertos días de la licencia de enfermedad para el cuidado de las hijas e hijos si están enfermos o enfermas y para comparecer por primera ocasión como peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos o judiciales en casos de pensiones alimentarias y violencia doméstica, entre otros.
6. **Licencia sin sueldo** – en caso 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.
7. ***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*** - La Ley Núm. 83 de 1 de agosto de 2019, establece que los empleados públicos podrán disponer hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de doce (12) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en una serie de situaciones entre las cuales se incluye lo siguiente: primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo departamento, agencia, corporación o instrumentalidad pública del Gobierno de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.

---

[1] 29 USC secciones 2601 — 2654.
[2] Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986.
[3] Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, enmienda la sección 5.15 de la Ley de Personal del Servicio Público.

8. **Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico** –[4] esta Ley dispone para el pago de compensación por desempleo. Aunque no se ha reconocido en la ley ni por decisión judicial, se ha sugerido que "las mujeres sobrevivientes de violencia doméstica que se vean obligadas a renunciar a su trabajo para protegerse de un agresor deben tener acceso a la compensación por desempleo, ya que dicha renuncia no es voluntaria. Este acercamiento es cónsono con la política de rechazo a la violencia doméstica y protección a las víctimas, establecida por nuestra Asamblea Legislativa y ayudaría a fortalecer a las mujeres en el proceso de romper con el ciclo de violencia".[5]

[4] Ley 74 de 21 de junio de 1956, 29 L.P.R.A. sección 701 y siguientes.
[5] *Esther Vicente, La Violencia Doméstica y el Lugar de Trabajo: Un Reto a la Dicotomía Público/Privado*, 36 REVISTA JURÍDICA DE LA UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO 51, pág. 65

D. REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES

Se informará a los empleados o empleadas víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica sobre las opciones y los remedios legales que tienen disponibles.

Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, enmendada.

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 sala de investigación del centro judicial del lugar donde resida. La Ley Núm. 54, contiene el procedimiento para solicitarlas. En los tribunales se cuenta con formularios para solicitarla. 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 o empleada 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 está en riesgo.

9. La Ley Núm. 54, *ante*, incluye entre sus disposiciones remedios de carácter criminal. Se incluyen en ella cinco delitos. Se debe orientar al empleado o empleada sobre su opción de presentar una querella 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.
10. Ley Núm. 54, *ante*, no requiere que se presente una querella criminal para solicitar una orden de protección.
11. 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 él/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*.

12. La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Num.54, *ante*, y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenara a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego, así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo, de tiempo en que se extienda la orden.
13. Ley 5 de 2025, enmienda la Ley 54, ante, y dispone cualquier persona de 18 años o más de edad, que haya sido víctima de violencia domestica o de conducta constitutiva de delito, en el contexto de una relación de pareja, podrá radicar por sí, por conducto de su representante legal o agente de orden público una petición de orden de protección, sin que sea necesaria la radicación previa de una denuncia o acusación.

- Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8); 18 U.S.C. § 922(g)(9).
- El *Violence Against Women Act of 1994* (VAWA) es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Sin embargo, existen excepciones por "uso oficial" a dichas prohibiciones. El estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrara en vigor.
- Ley Núm. 284, de 24 de agosto de 1999, según enmendada. Ley de Acecho.
  i. La Ley Núm. 54, *ante*, no aplica a todo tipo de pareja, 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 v. 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 manifiestan 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.

ii. 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".

iii. 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 se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.

- 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.
- La orientación debe considerar otros aspectos que puede traer la situación de violencia doméstica. Si la víctima se separa de su pareja y existen menores puede solicitar una pensión alimenticia para estos, así como la custodia. Si está casado o casada puede comenzar un proceso de divorcio, si así lo desea. Se puede referir al empleado o empleada a servicios de orientación legal para asesorarse sabre estos aspectos.

E. COSAS QUE SE DEBEN HACER O EVITAR AL AYUDAR A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

HACER Dar a la víctima la oportunidad de tomar sus propias decisiones y a su propio paso. Apurar a una persona para que actúe puede ponerla en gran peligro. Nadie sabe mejor que la persona que se halla en esa situación cuando podrá actuar con seguridad.

HACER Ayudar a la víctima a descubrir y desarrollar sus propios recursos. Dinero, amistades, parientes, hacer contacto con un refugio local son recursos que puede desarrollar la victima

HACER Dele tiempo a la víctima. A menudo le lleva mucho tiempo a una víctima para actuar. Este no es un asunto de corto plazo. Este preparado/a para apoyar a la víctima durante periodos de frustración y de indecisión.

HACER Trate sobre lo que les pasa a los niños en la casa. Los efectos de la agresión en los niños son severos cuando ocurre delante de ellos o tienen que vivir en medio de la violencia en la casa.

HACER Mime a la víctima a participar en un programa de violencia doméstica lo más pronto posible.

HACER Continúe apoyando a la víctima y a su familia. Ninguna otra institución tiene la misma oportunidad que los agentes de pastoral y las comunidades de fe para ofrecer apoyo y aliento a largo plazo.

HACER Refiera, refiera, refiera. Conozca los recursos que están disponibles en su comunidad. Desarrolle una relación con ellos. Sepa que servicios ofrecen, si cuestan algo, si tienen una lista de gente esperando por recibir servicios, etc.

HACER Ayude a su congregación a lidiar con el problema. Edúquela sobre la naturaleza de la violencia doméstica, los recursos disponibles para las víctimas y para los agresores, y sobre lo que su Iglesia está haciendo al respecto.

EVITAR Tocar a las víctimas mientras las aconseja. De aliento sin pasar el brazo por sus espaldas ni tocarle las manos. Si han sido agredidas sexual o fisicamente, al ser tocadas por alguien podrían recordar momentos dolorosos.

EVITAR Ir más allá de la propia capacitación. Debe saber cuan bien está usted preparado/a para lidiar con la violencia doméstica. A no ser que usted tenga un entrenamiento clínico para lidiar con los problemas de violencia doméstica, refiéralas a alguien que pueda ayudarlas a obtener sanación.

EVITAR Romper las reglas de confidencialidad. De lo contrario, las victimas perderán la confianza que le tienen y, además, usted las puede poner en peligro.

Esta guía es una adaptación del manual realizado por el Ministerio de Apoyo a las Parroquias de la Diócesis de Rochester, Respuesta Pastoral a la Violencia Doméstica.

F. GUÍA BASICA DE AYUDA PARA VICTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Puedo conseguir ayuda

- Puedo contarle a _____ sobre mi situación y pedirle que llamen a la policía sí escuchan ruidos o gritos que vienen de mi casa.

- Puedo enseñarles a mis hijos(as) cómo contactar con la policía. Me aseguraré de que conozcan nuestra dirección y número de teléfono.

- Puedo enseñar a mis hijos(as) cómo ir a _____ (por ej. un vecino(a), un negocio, etc.) para pedir ayuda si no es posible usar el teléfono.

- Si tengo un teléfono programable, puedo programar números de emergencia y enseñarles a mis hijos(as) como usar el discado automático.

Puedo utilizar mi criterio

- Cuando presienta que mi pareja y yo vamos a discutir, tratare de irme a un espacio donde exista menos riesgo, tal como. (Trate de evitar las discusiones en el baño, el garaje, la cocina, cerca de armas o en habitaciones sin salida al exterior.)

- También puedo enseriar algunas de estas estrategias a mis hijos(as), según sea adecuado.

Puedo marcharme

- Si decido marcharme, _____. (Practique cómo salir con seguridad. ¿Qué puertas, ventanas, ascensores, escaleras o escaleras de incendio utilizaría?)

- Puedo tener mi bolso o monedero y las llaves del carro listos en _____, para salir rápidamente.

- Voy a tener una receta médica o medicamentos adicionales en un bulto, preparado con artículos esenciales, escondido en casa de un familiar o vecinos.

- Voy a dejar dinero y un juego de llaves extra con _____ para poder salir rápidamente.

- Voy a guardar copias de documentos o ll aves importantes en _____.

- Si tengo que abandonar mi casa, iré a _____. Si no puedo ir al lugar mencionado arriba, puedo ir a _____.

- El teléfono de ayuda contra la violencia domestica es _____. Puedo llamar si necesito refugio o información.

- Si no es seguro hablar abiertamente, usaré _____ como el código / la señal para que mis hijos(as) sepan que vamos a marcharnos, o para avisarle a mi familia o a mis amigos(as) que vamos a llegar a donde están ellos(as).

- Usaré _____ como señal para que mis hijos(as) sepan que vamos a marcharnos, o para avisarle a mi familia o a mis amigos que pidan ayuda.

Planificando mi visita

- Llamaré a un programa contra la violencia doméstica y pediré ayuda para hacer mis planes. El teléfono de ayuda para el programa más cercano es _____.

- Dejare dinero y un juego extra de llaves con _____ para poder marcharme rápidamente.

- Voy a guardar copias de documentos o llaves importantes en _____.

- Voy a dejar ropa extra con _____.

- Voy a conservar conmigo todo el tiempo los números importantes para por teléfono. Ya que mi pareja puede enterarse de a quien he llamado mirando las facturas telefónicas, puedo averiguar si algunas amistades me dejaran utilizar sus teléfonos y/o sus tarjetas de crédito telefónicas.

- Puedo dejar mis animales domésticos con _____.

- Hablaré con _____ y con _____ para saber si podría quedarme con ellos(as) o si podrían prestarme algo de dinero.

- Puedo aumentar mi independencia abriendo una cuenta bancaria y sacando tarjetas de crédito a mi propio nombre; obteniendo copias de todos los documentos importantes pudiera necesitar y dejándolos con _____.

- Otras cosas que puedo hacer para aumentar mi independencia incluyen: _____.

- Puedo ensayar mi plan de escape y, si es apropiado, practicarlo con mis hijos(as).

Si mi pareja se marcha

- Puedo cambiar las cerraduras en mis puertas y ventanas.

- Puedo reemplazar las puertas de madera con puertas de acero o metálicas.

- Puedo instalar sistemas de seguridad incluyendo cerraduras adicionales, barras en las ventanas, palos para fijar contra las puertas, un sistema electrónico, etc.

- Puedo comprar escaleras de soga pare usarlas para escapar desde ventanas en un segundo piso.

- Puedo instalar detectores de humo y poner extintores de incendio en cada piso de mi casa.

- Les enseñaré a mis hijos(as) a utilizar el teléfono para llamarme con cargo a otro teléfono si están preocupados por su seguridad.

- Puedo decirle a la gente que cuida a mis hijos(as), incluyendo a su escuela, qué personas tienen permiso para recogerlos, y asegurarme que saben cómo reconocer a esas personas.

- Voy a darle a la gente que cuida a mis hijos(as), incluyendo su escuela, copias de las órdenes de custodia y de protección, y números de emergencia.

En el trabajo y en público

- Puedo informarle a mi jefe, supervisor, al/la Coordinador/a del Protocolo de Violencia Doméstica o cualquiera de los miembros del Comité de Ayuda para el manejo de situaciones de violencia doméstica acerca de mi situación. Los números de teléfono en mi lugar de trabajo son: 787-751-0160, ext. 270 o 269 (Oficina de Recursos Humanos).

- Puedo pedirle a _____ que me diga quien me está llamando por teléfono antes de decidir si voy a atender la llamada.

- Cuando salgo del trabajo, puedo _____.

- Cuando viajo hacia o desde el trabajo puedo cambiar mi ruta. Si hay problemas, puedo _____.

- Puedo cambiar mis costumbres, – evitar tiendas, bancos, citas médicas, lavanderías y _____; lugares donde mi pareja podría encontrarme.

- Puedo contarle a _____ y a _____ que ya no estoy con mi pareja y pedirles que llamen a la policía si creen que mis hijos(as) o yo estamos en peligro.

Con una orden de protección

- Guardaré mi orden de protección en _____. (Guárdela siempre consigo a téngala cerca.)

- Les daré copias de mi orden de protección a los departamentos policiales en la comunidad en que vivo y aquellos donde visito a mi familia y amistades.

- Le daré copias a mi empleador, mi consejero religioso, mi mejor amiga(o), la escuela de mis hijos(as), el centro de cuidado diurno, y a _____.

- Si mi pareja destruye mi orden de protección o si la pierdo, puedo conseguir otra copia del tribunal que la emitió.

- Si mi pareja desobedece la orden de protección, puedo llamar a la policía y denunciar la infracción, ponerme en contacto con mi abogado(a), llamar a mi intercesor(a) y/o avisar al tribunal sobre la infracción.

- Puedo llamar a un programa contra la violencia doméstica, si tengo preguntas sobre cómo hacer cumplir una orden judicial o si tengo problemas para hacerla cumplir.

Cosas que llevarme si debo abandonar mi casa

- Mis documentos de identificación
- Los certificados de nacimiento de mis hijos(as)
- Mi certificado de nacimiento
- Las tarjetas del Seguro Social
- Certificados escolares y de vacunación
- Dinero, libreta de cheques, tarjetas ATM, declaraciones de impuestos
- Tarjetas de crédito

- Medicinas
- Llaves de la casa, el automóvil, la oficina
- Licencia de conducir, documentación del automóvil
- Pólizas y documentación de los seguros
- Identificación de la Asistencia Pública, Tarjetas de *Medicaid*
- Pasaportes, tarjetas de residencia legal (green card), permisos de trabajo
- Documentos de divorcio o separación
- Contrato de alquiler o escritura de la casa
- Libreta de pagos del carro/ hipoteca
- Juguetes de los niños, mantas preferidas, animales de peluche
- Objetos sentimentales, fotos
- Mi plan de seguridad personalizado

Mi salud emocional

- Si me siento deprimida, sola o confundida, puedo llamar al teléfono de ayuda contra la violencia doméstica _____.

- Puedo ocuparme de mis necesidades de salud física haciéndome un examen médico, ginecológico y dental. Si no tengo un(a) doctor(a), llamaré a la clínica local o a _____ para conseguir uno(a).

- Si estoy preocupada por la salud y el bienestar de mis hijos(as) puedo llamar a _____.

- Si he dejado a mi pareja y estoy pensando en volver, llamaré a _____ o pasaré un tiempo con _____ antes de tomar una decisión.

- Diariamente, me recordaré a mí mismo(a) de mis mejores cualidades, que son: _____.

- Puedo asistir a grupos de apoyo, talleres o clases en el programa local contra la violencia doméstica o a _____ para sentirme apoyado(a), adquirir destrezas o conseguir información.

- Otras cosas que puedo hacer para sentirme más fuerte: _____.

Reduzca su riesgo

Ninguna persona maltratada tiene control sobre la violencia de su pareja, pero pueden, y efectivamente, encontrar maneras de reducir su riesgo de sufrir daños. Este plan de seguridad es una herramienta para ayudarla a identificar las opciones, evaluarlas y comprometerse a usar un plan para reducir sus riesgos cuando tiene que hacer frente a amenazas de daño a daño real.

No hay una manera correcta o incorrecta de desarrollar un plan de seguridad. Utilice lo que sea apropiado para usted. Cámbielo o añádale cosas que sirvan en su situación específica. Hágalo suyo, luego revíselo regularmente y haga los cambios que vaya necesitando.

Si no puede encontrar un lugar seguro donde guardar un plan de seguridad escrito, donde su pareja no pueda encontrarlo, quizás pueda pedirle a un(a) amigo(a) que le guarde una copia. Si no, puede pedirle a su programa local contra la violencia doméstica que le guarde su plan. Aunque sea o no seguro *escribir* su plan, todavía es importante que *haga* uno.

No tiene por qué resolverlo todo solo/a.
Puede pedirle ayuda a un(a) intercesor(a) de apoyo
que se especialice en violencia doméstica

CONSERVATORIO
DE MÚSICA DE PUERTO RICO

Junta de Directores

CERTIFICACIÓN

Yo, Sr. José J. Tañón Díaz, secretario de la Junta de Directores del Conservatorio de Música de Puerto Rico, certifico que el acuerdo que a continuación se transcribe es copia fiel y exacta del adoptado por la Junta de Directores en su Reunión Ordinaria celebrada el 25 de febrero de 2026.

> *"Resuélvase, por la presente, aprobar la Política y Protocolo sobre el Manejo de los Casos de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, presentado por el rector, el Dr. Manuel Calzada Delgado".*

PARA QUE ASÍ CONSTE, firmo la presente certificación en San Juan Puerto Rico, hoy, 25 de febrero de 2026.

José J. Tañón Díaz
Secretario de la Junta de Directores

951 Ave. Ponce de León, San Juan, Puerto Rico 00907-3373
Tel. (787) 751-0160 • Fax (787) 758-8268