



PREVENCIÓN | APOYO | RESCATE | EDUCACIÓN
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

est 12/1/22
OFICINA DEL GOBERNADOR

OFICINA DEL GOBERNADOR

INFORME MENSUAL
ORDEN EJECUTIVA NÚM. 2022-035

30 de noviembre de 2022
San Juan, Puerto Rico



PREVENCIÓN | APOYO | RESCATE | EDUCACIÓN
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- I. Introducción
- II. Asignaciones presupuestarias Boletín Administrativo Núm. OE-2022-035
- III. Progreso, Ejecución e Implementación de iniciativas y proyectos
 - a. Violencia sexual: proyectos de ley; implementación de protocolo y mantenimiento del portal electrónico de rastro del equipo de recolección de evidencia forenses de violencia sexual
 - b. Manejo de casos de violencia de género en los que se garanticen los derechos de todas las partes y se procure la seguridad de las víctimas: Desarrollo del Plan de Colaboración Municipal
 - c. Acuerdos con sector privado para establecer campañas educativas con el propósito de prevenir y combatir la violencia de género.
 - d. Plan de Capacitación: segundo ciclo
 - e. Estadísticas
 - f. Hostigamiento sexual en el ámbito laboral
 - g. Centro de Operaciones y Procesamiento de Órdenes de Protección (COPOP)
 - h. Fondos y presupuesto

Anejos

I. Introducción

El 23 de junio de 2022, el Hon. Pedro R. Pierluisi, Gobernador de Puerto Rico, expidió el Boletín Administrativo Núm. OE-2022-035 (en adelante Orden Ejecutiva Núm. 2022-035). Esta Orden Ejecutiva extendió hasta el 30 de junio de 2023 el Estado de Emergencia decretado desde el 21 de enero de 2021 ante el volumen de casos de violencia de género en Puerto Rico. A su vez, derogó los Boletines Administrativos Núms. OE-2020-078 y OE-2021-013, estableciéndose medidas de seguimiento y monitoreo para atender la emergencia.

En la Sección 3^a de la Orden Ejecutiva Núm. 2022-035 se establece la designación del Oficial de Cumplimiento—funcionario(a) público designado por el Gobernador y que le responde directamente a su oficina, para el monitoreo, seguimiento y continuidad de las iniciativas y trabajos dispuestos en la Orden Ejecutiva Núm. 2021-013.¹ En lo pertinente, la Orden Ejecutiva Núm. 2022-035 dispone que

[...] En un término de sesenta (60) días luego de la presentación del informe de cese del Comité, el Oficial de Cumplimiento rendirá al Gobernador un informe inicial de transición sobre los trabajos realizados e incluirá sus recomendaciones de las medidas necesarias para dar celeridad a la continuidad de los trabajos ya comenzados por el Comité PARE y presentados en su informe de cese. A partir de ese informe inicial, rendirá un informe mensual de los trabajos realizados y hará recomendaciones para atender el problema de la violencia de género, así como del cumplimiento por parte de las agencias concernidas.

Para ello, se faculta al Oficial de Cumplimiento a requerir y solicitar a las agencias los datos e información necesarios sobre los trabajos, medidas e iniciativas para la atención y

¹ La Orden Ejecutiva Núm. 2021-013 disponía que el Oficial de Cumplimiento era también parte del otrora Comité PARE.

manejo de la violencia de género, en cumplimiento con la política pública establecida.

Conforme a la anterior disposición de la Orden Ejecutiva Núm. 2022-035, sometidos el Informe de cese y el Informe de hallazgos y recomendaciones iniciales el 23 de agosto y 21 de octubre de 2022, respectivamente, sometemos el informe mensual de asuntos informados y en seguimiento a las agencias.

II. Asignaciones presupuestarias Boletín Administrativo Núm. 2022-035

A continuación, las peticiones presupuestarias en tránsito para evaluación y aprobación para la ejecución y cumplimiento de las iniciativas y objetivos:

Plan de Capacitación

· \$139,995.00

· PP-2023-45158: Segunda fase ciclo de capacitaciones PARE (OE-2021-013, Sección 6^{ta}, inciso 6) (sometido al proceso de aprobación)

Campaña educativa

· \$60,000.00

· PP-2023-45158: Cápsulas educativas 16 días de activismo (OE-2021-013, Sección 6^{ta}, incisos 14 y 16) (sometido al proceso de aprobación).

III. Progreso, Ejecución e Implementación de iniciativas y proyectos; hallazgos y recomendaciones

La Orden Ejecutiva Núm. 2022-035 dispone que se presentará un informe mensual para exponer los trabajos e iniciativas realizadas, y cumplimiento por parte de las agencias con la política pública para la atención y manejo de la violencia de género. A su vez, se expondrán las recomendaciones que

procedan para agilizar, desarrollar e integrar en las políticas y procesos de las agencias la prevención, atención, manejo, educación sobre la violencia de género.²

El 1 de noviembre de 2022 se envió una comunicación electrónica a las agencias para el seguimiento y monitoreo, así como la fiscalización, de las medidas e iniciativas trazadas en cumplimiento con el Boletín Administrativo Núm. OE-2021-013, y las recomendaciones y medidas identificadas por el Comité en el Plan de Acción para la Ejecución e Implantación del Estado de Emergencia.³ En dicha comunicación electrónica se informó a las agencias lo siguiente:

- El Boletín Administrativo Núm. OE-2022-035 expedido el 23 de junio de 2022 por el Hon. Pedro R. Pierluisi, Gobernador de Puerto Rico, extendió el estado de emergencia por el aumento de casos de violencia de género, y reiteró las medidas de seguimiento y monitoreo para atender la emergencia.
- Como parte del plan de trabajo dispuesto para la continuidad de las recomendaciones de iniciativas, proyectos y planes trabajados por el otrora Comité PARE—que cesó en funciones el pasado 23 de agosto de 2022, la Sección 2ª de la OE Núm. 2022-035 dispuso que serán consideradas por las agencias en el diseño y ejecución de la política pública de PARE.

² La Sección 3ª de la Orden Ejecutiva OE-2022-035 faculta a la Oficina de Cumplimiento a requerir y solicitar a las agencias los datos e información necesarios sobre los trabajos, medidas e iniciativas dirigidas al cumplimiento con la política pública.

³ La comunicación fue enviada al Departamento de la Familia, Departamento de Justicia, Departamento de Educación, Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de la Vivienda, Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, Departamento de Salud, Departamento de Corrección y Rehabilitación, Departamento de Seguridad Pública, Negociado de la Policía de Puerto Rico, Instituto de Ciencias Forenses, Instituto de Estadísticas, y Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

- La Sección 3ª designa al Oficial de Cumplimiento para la fiscalización, seguimiento y monitoreo de las medidas, iniciativas y proyectos en las agencias. Para ello, se faculta a requerir y solicitar a las agencias los datos e información sobre los trabajos, medidas e iniciativas para la atención y manejo de la violencia de género, en cumplimiento con la política pública establecida.
- La Sección 6ª dispone que el Oficial de Cumplimiento podrá solicitar a las agencias gubernamentales que rindan informes semestrales sobre los esfuerzos que realizan para combatir la violencia de género, incluyendo la identificación de partidas presupuestarias destinadas a la prevención, atención y educación sobre la violencia de género.

Por otra parte, en esta primera solicitud dirigida a las agencias, se solicitaron los siguientes datos e información:

- Persona designada como enlace/representante de la agencia para el seguimiento de los trabajos bajo la Orden Ejecutiva Núm. 2022-035;
- Proyectos o iniciativas en curso para la atención de la violencia de género (refiérase a la Orden Ejecutiva Núm. 2021-013 y el Plan de Acción);
- Proyectos en desarrollo para la atención, manejo y combatir la violencia de género y fecha proyectada de implementación;
- Necesidades y brechas identificadas (por ejemplo, presupuesto, recursos humanos, capacitación al personal);
- Presupuesto destinado al área de violencia de género;
- Proyección de presupuesto necesario para la continuidad de las iniciativas, proyectos y actividades en curso o por implementarse para el área de violencia de género;

- De contar con fondos federales o estatales para entidades y organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro: cuáles son las fuentes de fondos (estatal o federal); mecanismos en curso para facilitar el acceso a los fondos y; calendario de avisos públicos y proceso para la administración y distribución de los fondos;
- De estar gerenciando un Comité de trabajo intergubernamental/multisectorial en función de un protocolo, por ejemplo, feminicidios, SAFE kits, estadísticas, intercesoría legal, alerta ROSA, informar estatus de los trabajos, hallazgos y recomendaciones;
- Cualquier otro dato e información adicional relevante al cumplimiento con la Orden Ejecutiva Núm. 2022-035.

MONITOREO Y SEGUIMIENTO PARA CUMPLIMIENTO: PROYECTOS E INICIATIVAS



Violencia Sexual: Recomendaciones sobre proyectos de ley; implementación de protocolo y mantenimiento del portal electrónico de rastro del equipo de recolección de evidencia forenses de violencia sexual

Como parte de las recomendaciones y trabajos realizados y sometidos por los subcomités de SAFE kits y de Violencia Sexual, el otrora Comité PARE recomendó la consideración de varias medidas legislativas relacionadas a la prevención, educación, prevención y manejo de la violencia sexual en Puerto Rico. Presentadas las recomendaciones a la Oficina de la Secretaría Auxiliar de la Gobernación para Asuntos Legislativos y Reglamentarios de La Fortaleza, el 1 de septiembre se presentaron en la Cámara de Representantes de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico dos proyectos de ley relacionados al área de la violencia sexual. Estos proyectos pretenden visibilizar y reforzar la

prevención, atención integral y educación sobre las diversas modalidades de la violencia sexual.

El P. de la C. 1463 tiene como propósito que se declare el mes de abril como “Mes de la Prevención sobre Casos de Violencia Sexual en Puerto Rico” para crear conciencia pública sobre el acoso, abuso, agresión y violencia sexual, educar a las comunidades sobre maneras de prevenirla, y establecer una proclama oficial del Gobierno de Puerto Rico sobre el mes de prevención en casos de violencia sexual en Puerto Rico.⁴ A su vez, como parte de la proclama oficial, se establece la coordinación gubernamental del Departamento de Salud, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el Departamento de Justicia para la coordinación de actividades de educación y prevención sobre la violencia sexual dirigidas a la ciudadanía y el sector privado.⁵

El P. de la C. 1462 fue también presentado el 1 de septiembre de 2022; en el Senado de Puerto Rico la propuesta legislativa equivalente es el P. del S. 997, presentado el 30 de agosto de 2022. Este proyecto de ley propone la creación de la “Ley del Portal Electrónico de Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual”.⁶ En síntesis, la pieza legislativa formula la política pública del derecho de las personas víctimas sobrevivientes de la violencia sexual a mantenerse informadas mediante la operación de una plataforma electrónica que les ofrezca la información sobre el estatus del

⁴ Este proyecto fue presentado el 1 de septiembre de 2022 en la Cámara de Representantes. El equivalente de esta propuesta legislativa en el Senado de Puerto Rico es el P. del S. 998, presentado el 30 de agosto de 2022. Conforme al trámite registrado en el Sistema Único de Trámite Legislativo (SUTRA) de la Oficina de Servicios Legislativos, la pieza legislativa fue referida el 9/6/2022 a la Comisión de Asuntos de la Mujer de ambos cuerpos.

⁵ Véase, Anejo A: P. de la C. 1463.

⁶ Véase, Anejo B: P. de la C. 1462.

análisis del kit de recolección de evidencia en casos de violencia sexual (conocido como “RAPE”/“SAFE kit”).⁷

El modelo de trabajo intergubernamental que formula la propuesta legislación del P. de la C. 1462 habilita y es cónsono con el PROTOCOLO PARA NOTIFICAR A VÍCTIMAS SOBREVIVIENTES EL ESTATUS DEL “KIT” DE RECOLECCIÓN DE EVIDENCIA FORENSE EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL, considerando:

- reducir la revictimización al momento de la notificación mediante el uso de un diseño de intervención centrada en la víctima y enfocada en trauma,
- establecer un proceso uniforme y fijar estándares mínimos para notificar a las víctimas sobrevivientes de violencia sexual los hallazgos del análisis de la evidencia forense recolectada por las agencias concernidas,
- fortalecer la colaboración multidisciplinaria e interagencial para atender las situaciones de violencia sexual de forma integrada y colaborativa,
- capacitar al personal que interviene con víctimas sobrevivientes de violencia sexual en el uso de mejores prácticas centradas en la víctima y enfocadas en el trauma, entre otros aspectos.⁸

Ambas propuestas legislativas quedaron sometidas a la respectiva Comisión de Asuntos de la Mujer constituidas en la Cámara de Representantes y el Senado de Puerto Rico. Estimamos que el trámite y atención de estos proyectos de ley a los fines de que puedan ser considerados y aprobados son piezas necesarias para la estabilidad, continuidad, desarrollo y asignaciones presupuestarias recurrentes para la prevención, manejo y educación sobre la violencia sexual.

⁷ Sobre el marco sustantivo y política pública que subyace esta propuesta legislativa refiérase a la Ley para Establecer la Carta de Derechos de las Víctimas y Testigos de Delito, Ley Núm. 22 del 22 de abril de 1988, según enmendada.

⁸ Conforme al trámite registrado en el Sistema Único de Trámite Legislativo (SUTRA) de la Oficina de Servicios Legislativos, esta pieza legislativa también fue referida a la Comisión de Asuntos de la Mujer de ambos cuerpos.

Entretanto, el Centro de Ayuda a Víctimas de Violación (por sus siglas CAVV) del Departamento de Salud continua a cargo del proyecto para la implementación y mantenimiento del portal electrónico de rastro del equipo de recolección de evidencia forenses de violencia sexual. Conforme al reporte de progreso sometido por el CAVV, la ejecución consta de cuatro estrategias:

Número 1. Fortalecimiento de la Línea de Ayuda del CAVV 24/7 e integración del componente de orientación y servicios relacionados con el Portal Electrónico.

Número 2. Auditoría y fiscalización de las facilidades de salud.

Número 3. Capacitación a los profesionales en las facilidades de salud y la creación del manual de intervención con víctimas de violencia sexual y doméstica.

Número 4. Educación a la comunidad y promoción de servicios.

Las actividades administrativas en periodo comprendido del 1º de julio al 17 de noviembre de 2022, dirigidas a la ejecución del proyecto para inicios del primer trimestre del año 2023 se encuentran en las siguientes etapas, conforme al monitoreo, información y datos de seguimiento presentados por el CAVV:

Meta 1: Implementar, integrar y monitorear el cumplimiento con el Portal Electrónico de Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual.	
Meta 2. Orientar y proveer servicios de intercesoría e intervención en crisis a víctimas de violencia sexual y doméstica a través de la Línea de Orientación y Servicios del Portal de Rastreo del Equipo de recolección de evidencia forense en casos de Violencia Sexual.	
Objetivos Generales	Actividades administrativas completadas

<p>1.1. Desarrollar la estructura administrativa y recursos necesarios para la implementación efectiva del proyecto.</p>	<p>Financiamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se recibió la otorgación presupuestaria para la creación de la cifra de cuenta el 31 de agosto de 2022. <p>Acuerdos colaborativos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo colaborativo ICF y Salud- en trámite • Acuerdo colaborativo Policía y Salud- [sometido] para la firma del Secretario de Salud <p>Contratos Profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejadores de proyectos <ul style="list-style-type: none"> ○ ICF- firmó contrato, próxima a comenzar ○ Policía- próximo a firmar contrato ○ Salud- se reclutó la Coordinadora General del Proyecto • Asistente administrativo(a)- en trámite • Personal de consejería nocturna- firmó contrato, próxima a comenzar en labores • Personal de consejería diurna- inicio de labores el 16 de noviembre • Manejador de base de datos- proceso de entrevistas, [identificado como de] difícil reclutamiento • Personal de monitoria FORSSA (6)- registrados en la plataforma de contratos del [Departamento de] Salud • Educadoras (2)- registrados en la plataforma de contratos del [Departamento de] Salud <p>Contratos no profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de monitoreo de casos de VS y VD en salas de emergencia- completado. Iniciando implementación. • Sistema de Rastreo- en trámite para la firma de contrato.
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma para la Línea de Ayuda- Para firma del contratista. • Actualización Página del ICF- en proceso de identificación de suplidor. • Capacitaciones digitales y video informativo- en trámite de contratación, pendiente de propuesta enmendada del suplidor.
<p>1.3. Educación a la comunidad y promoción de servicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Comunicaciones [Departamento de] Salud- proceso de evaluación de propuestas.
<p>1.4 Actualizar la plataforma digital del Portal de Rastreo del Equipo de recolección de evidencia forense en casos de VS</p> <p>2.1 Integración de la Línea de Orientación y Servicios del Portal de Rastreo del Equipo de recolección de evidencia forense en casos de VS a la Línea de Ayuda del CAVV 24/7</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia técnica a facilidades de Salud para la entrada de datos a la plataforma. • Reuniones entre CAVV y los programadores <ul style="list-style-type: none"> ○ 16 de agosto- presentación de los proyectos tecnológicos requeridos para la implementación de CAVV-PARE a representantes de Negociado de Seguridad, ICF, Oficina de Informática y Asuntos Tecnológicos (OIAT) del Dept. Salud y el CAVV ○ 6 de septiembre- reunión con TN para presentar modificaciones a las propuestas presentadas ○ 13 de septiembre- reunión entre CAVV y OIAT para el seguimiento a la discusión de los proyectos tecnológicos para CAVV-PARE ○ 17 de octubre- solicitud de cotizaciones para el desarrollo de capacitaciones en formato audio visual para los profesionales que entran información a la plataforma y video para el público en general ○ 2 de noviembre- evaluar necesidades para la página del ICF

Meta 3. Fortalecer los servicios de auditoría, capacitación y seguimiento a facilidades de salud en el manejo de casos de violencia sexual y doméstica

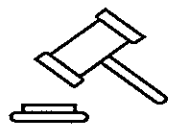
Objetivos Generales

Actividades administrativas completadas

3.1. Promover el cumplimiento con el Portal y los Protocolos de Intervención con Víctimas / Sobrevivientes de Violencia Doméstica y de Agresión Sexual del Departamento de Salud por parte de las facilidades de Salud	En trámite de contratación del personal requerido para la implementación.
3.2. Capacitar al personal médico y de enfermería de las facilidades de salud de intervención centradas en la víctima de VS/VD	En trámite de contratación del personal requerido para la implementación.
3.3. Capacitación y promoción de servicios en facilidades de salud	En trámite de contratación del personal requerido para la implementación.

Hemos establecido reuniones periódicas para el seguimiento al desarrollo del proyecto con las personas enlace designadas por el Departamento de Salud. Conforme al cumplimiento con la agenda establecida para la ejecución de los

componentes del Protocolo de notificación a víctimas sobrevivientes y la operación de la plataforma electrónica.



Establecer procesos expeditos para el manejo de casos de violencia de género en los que se garanticen los derechos de todas las partes y se procure la seguridad de las víctimas.

Una de las áreas de desarrollo e implementación prioritaria es la propuesta del Plan de Colaboración Municipal presentada en la Cumbre con los Alcaldes y Alcaldesas realizada el 21 de mayo de 2021. Este abarcador proyecto incluye la recomendación de adoptar un protocolo uniforme basado en unas guías generales para la respuesta, orientación y atención de personas sobrevivientes de violencia de género en situaciones de violencia doméstica por parte de programas municipales dirigidos a la ciudadanía.

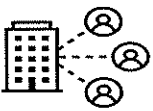
Como parte del plan de trabajo para dar continuidad y concreción a este proyecto recomendado y sometidas las recomendaciones básicas por el Comité PARE, se ha integrado a la Secretaría Auxiliar de Asuntos Municipales como facilitador en el proceso de presentación de la propuesta, llevándose a cabo dos reuniones de trabajo el 8 y 28 de noviembre.

Considerando los aspectos programáticos de las próximas fases de la propuesta, se estará coordinando para el mes de diciembre una reunión con los y las representantes de la Asociación y Federación de Alcaldes y Alcaldesas. En esta reunión hemos recomendado la integración de las personas enlaces del tercer sector y de organizaciones de base de fe de La Fortaleza, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, el Departamento de Salud, el Departamento de la Familia, la Oficina de Compensación y Servicios a Víctimas y Testigos de Delito del Departamento de Justicia, al Administración de Servicios de Salud Mental y contra la Adicción, y el Centro de Operaciones y Procesamiento de Órdenes de Protección (“COPOP”) del Negociado de la Policía de Puerto Rico. El propósito de la reunión es exponer los lineamientos y objetivos del Plan de Colaboración Municipal, y las áreas de atención principal en el protocolo

uniforme para la atención y manejo de la violencia de género en manifestaciones como la violencia doméstica y la violencia sexual: seguridad, salud, vivienda y servicios de apoyo gubernamentales y no gubernamentales.

Por otra parte, la Oficina de Cumplimiento ha trabajado un borrador para proponer unas *Guías generales para el diseño de protocolo uniforme para la respuesta, orientación y atención de personas sobrevivientes de violencia de género en situaciones de violencia doméstica por parte de programas municipales dirigidos a la ciudadanía*. Esta propuesta de guías generales contempla las recomendaciones sometidas por varios subcomités, entre estos Servicios, Violencia Sexual, Seguridad y Tecnología, así como modelos de protocolos existentes en municipios y agencias gubernamentales.

Como parte del proceso de desarrollo del plan de colaboración municipal, se estarán compartiendo la propuesta de guías generales con varios de los componentes gubernamentales, entre estos la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, el Negociado de la Policía de Puerto Rico, el Departamento de Salud, el Departamento de la Familia, las personas que designe la Asociación y Federación de Alcaldes y Alcaldesas, y un o una representante de organización no gubernamental, para recibir comentarios, sugerencias y revisiones al documento propuesto. Ello con el propósito de que pueda ser utilizado como un documento de referencia para el desarrollo de protocolos de objetivos y servicios uniformes en los municipios.



Promover acuerdos interagenciales y con organizaciones sin fines de lucro y el sector privado dirigidos a establecer campañas educativas con el propósito de prevenir y combatir la violencia de género.

En función del acuerdo colaborativo con Liberty de Puerto Rico a los fines de ampliar la difusión de campañas educativas y de prevención, como parte de los 16 días de activismo contra la violencia de género que inició el 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, y finaliza el 10 de diciembre, conmemoración del Día Internacional de

los Derechos Humanos, se lanzó una iniciativa enmarcada en comunicar y educar sobre la violencia de género en diversas manifestaciones: señales de violencia, violencia en el noviazgo, violencia de género en adultos mayores, violencia sexual, acceso a vivienda, violencia doméstica y maltrato a menores, órdenes de protección, acceso a la justicia, violencia de género cibernética, violencia económica, hostigamiento sexual, violencia de género y diversidad funcional, hostigamiento sexual, organizaciones no gubernamentales, cómo identificar si eres una persona agresora, entre otros temas de contenido educativo.

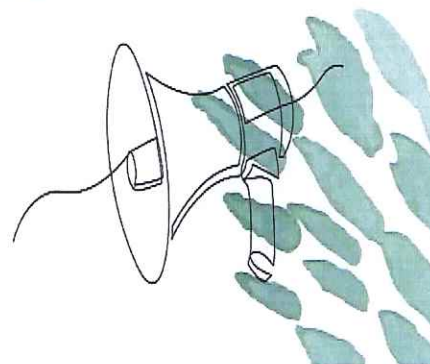


PARE



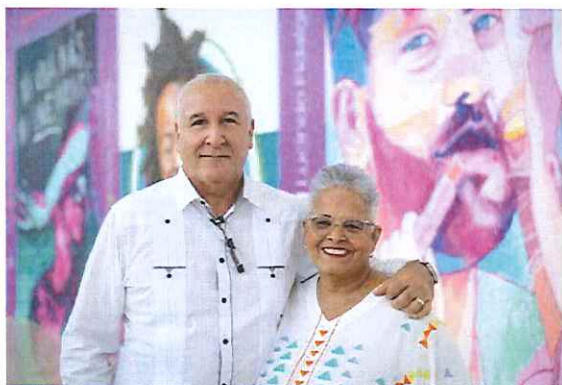
¡Únete a los 16 Días de Activismo Contra la Violencia de Género!

25 de noviembre al 10 de diciembre





Las 16 cápsulas son ofrecidas por componentes del sector gubernamental, sector privado, sector de servicios profesionales y de apoyo a víctimas sobrevivientes, Academia y asociaciones profesionales, proveedores de servicios gratuitos de acceso a la justicia, organizaciones no gubernamentales y del tercer sector.





A su vez, como parte de la Alianza de Colaboración suscrita con Liberty de PR el pasado mes de octubre de 2021, estas cápsulas se estarán transmitiendo por el Canal 85 y otros canales de inserción apoyando el esfuerzo de concienzación, educación y prevención de la violencia de género. También se estarán transmitiendo por las redes sociales de PARE y otros medios de comunicación.



Establecer mecanismos de capacitación para todos los agentes de orden público y personal del Departamento de Justicia, Departamento de Seguridad Pública, Departamento de Familia, Departamento de Salud y Departamento de Corrección y Rehabilitación dirigidos a manejar de forma más efectiva los casos de violencia de género.

El Plan de Capacitación— diseñado como parte de las recomendaciones del Comité PARE, será ofrecido en una segunda fase dirigida a 500 funcionarios y funcionarias de las 5 agencias dispuestas en la Orden Ejecutiva: Departamento de Justicia, Departamento de Seguridad Pública, Departamento de la Familia, Departamento de Salud y Departamento de Corrección y Rehabilitación. Se han considerado las recomendaciones y observaciones de las personas enlace de las 5 agencias para la ejecución de este segundo ciclo de capacitaciones.

Para ello, se ha solicitado y recomendado la asignación de fondos para el segundo ciclo de capacitaciones, proyectándose su comienzo en el mes de enero de 2023.



Establecer estadísticas confiables sobre la incidencia y el manejo de los casos de violencia género, siempre garantizando la seguridad de las víctimas.

El Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, en colaboración con el Negociado de la Policía de Puerto Rico, el Instituto de Ciencias Forenses y el Departamento de Justicia se encuentra trabajando en la última fase del sistema de compilación y manejo de datos estadísticos sobre los casos de feminicidio y transfeminicidio según definidos en el Artículo 93 de la Ley 146-2012, Código Penal de Puerto Rico, dirigidos a contar con datos confiables, verificados y que cumplan con los estándares dispuestos por el Instituto. Para ello, se encuentran revisitando el Capítulo 6 del Protocolo para la Investigación de Feminicidios y Transfeminicidios, en referencia al tipo penal de nuestro sistema.

A su vez, informan que han utilizado como una de las referencias el *Marco Estadístico para medir el homicidio de mujeres y niñas por razones de género (también denominado “femicidio/feminicidio”)* preparado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer.⁹ Ello como parte del proceso de revisión de las definiciones estadísticas con las tipologías sobre feminicidios y transfeminicidios, para establecer el marco estadístico que se estará utilizando en la implementación de la metodología de recolección,

⁹ Este documento fue aprobado por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas en su 53ª Sesión del 28 de febrero al 2 de marzo y 4 de marzo de 2022. Según expone el documento, “el marco estadístico tiene como objetivo proporcionar una definición estadística del homicidio de mujeres y niñas por razones de género (femicidio/feminicidio) que pueda identificar claramente los datos y las estadísticas que contabilizan con precisión dichos homicidios. El marco estadístico define una serie de características de los homicidios intencionales que pueden operacionalizar globalmente las motivaciones por razones de género de estos homicidios [...]”

procesamiento y análisis de datos para proporcionar información de carácter estadístico y con integridad científica.

El Instituto de Estadísticas informa, además, que para el mes de diciembre estarán coordinando una reunión para exponer el marco estadístico y las variables para la recopilación de los datos de feminicidios y transfeminicidios, para adaptar los instrumentos de recopilación de datos por partes de las agencias. A su vez, como parte del proceso de implementación del sistema, estiman que para el mes de diciembre se haya completado el proceso de reclutamiento del personal asignado al Sistema de Compilación y Manejo de Datos Estadísticos de Feminicidio y Transfeminicidio.



Revisar los protocolos existentes de atención a casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral en Puerto Rico.

El 26 de octubre de 2022 la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos suscribieron un Acuerdo Colaborativo con el propósito de establecer trabajos integrales y de colaboración entre ambas agencias para fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en casos de violencia doméstica y hostigamiento sexual en el empleo.¹⁰ Las agencias contemplan la fiscalización efectiva y cumplimiento del patrono con los deberes y requisitos de la Ley 217-2006 (Ley para la Promulgación de un protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo), y la Ley 17 de 1988, según enmendada, (Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo).

Ambas agencias estarán proveyendo material didáctico de orientación a los patronos, ofrecerán asesoramiento técnico, establecerán un término para que un patrono en incumplimiento elabore e implemente los protocolos y

¹⁰ Véase, Anejo C: Acuerdo Colaborativo entre la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de 26 de octubre de 2022.

procedimientos requeridos para la atención y manejo de la violencia doméstica y el hostigamiento sexual en el empleo.

En función de la recién aprobada Ley 82-2022, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos emitió el 28 de octubre de 2022 una comunicación dirigida a los patronos privados, empleados(as) y público en general informando la promulgación del PROTOCOLO MODELO DE PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL (OCTUBRE 2022).¹¹ Este Protocolo Modelo está accesible a los patronos en la página web de la agencia, así como un formulario modelo para la presentación de querellas por hostigamiento sexual en el empleo, y una presentación sobre el hostigamiento sexual en el empleo.¹² El enlace al protocolo fue actualizado para incluir un directorio de servicios para víctimas de hostigamiento sexual.

En cuanto a los aspectos de educación y prevención, el 9 de noviembre de 2022, el Secretario, junto a la Procuradora del Trabajo y un investigador de la Unidad Anti discrimin, transmitieron un *Facebook Live* con el propósito de orientar a la ciudadanía sobre el hostigamiento sexual en el empleo y cuáles son los foros a los cuales acudir en caso de ser víctima. La transmisión fue grabada y el vídeo está disponible en el *Facebook* oficial de la agencia para acceso de la ciudadanía y ser utilizado por los patronos como una herramienta de orientación a su empleomanía al contar con una presentación visual con información completa sobre las disposiciones de la ley y el hostigamiento sexual en ámbito laboral.

¹¹ Véase, Anejo D: Comunicación emitida por Gabriel Maldonado González, Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Los patronos privados pueden adoptar el Protocolo Modelo y el formulario publicado por el Departamento o adoptar uno igual o que exceda los estándares mínimos provistos bajo la guía emitida por la agencia. De igual forma, los patronos privados que al presente cuenten con un protocolo están obligados a adoptar el Protocolo Modelo o adaptar sus protocolos actuales conforme a los estándares establecidos en la Ley 82-2022.

¹² Véase, Anejo E: Protocolo Modelo, formulario para querella y presentación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de 9 de noviembre de 2022.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos proyecta lanzar a comienzos del año 2023 el portal HOSTIGAMIENTOSEXUAL.PR.GOV, el cual será administrado por el Departamento y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Este proyecto se está desarrollando con la colaboración del *Puerto Rico Innovation and Technology Service* (“PRITS”).

Por otra parte, el Departamento informó que mediante un acuerdo colaborativo con la organización “Women Who Lead” realizó por primera vez en Puerto Rico un estudio sobre la inclusión de la mujer en la fuerza laboral. El 2 de noviembre de 2022 se presentaron los hallazgos del estudio titulado *ESTADO DE LA MUJER TRABAJADORA EN PUERTO RICO 2022*. Mediante una encuesta virtual, que estuvo disponible por espacio de dos meses, trabajadoras del sector privado, el gobierno y las organizaciones sin fines de lucro, así como empresarias y personal del área de Recursos Humanos, expresaron su sentir en temas como la inclusión, el acoso, la equidad salarial, las oportunidades de crecimiento y finanzas, entre otros.¹³ Los hallazgos serán considerados para el diseño de nuevas iniciativas que refuercen mejores condiciones de trabajo, aumentar y facilitar la inserción de más mujeres en el mercado laboral, y aumentar el número de mujeres en posiciones de liderazgo.¹⁴ Destaca el

¹³ La cifra total de quienes accedieron la encuesta fue 4,051 personas. De estas, 3,500 eran mujeres trabajadoras del gobierno, la empresa privada y las organizaciones sin fines de lucro. De otra parte, 363 empresarias contestaron el cuestionario. Mientras 188 directivos y directivas de Recursos Humanos respondieron las preguntas.

¹⁴ En el aspecto del acoso, informa el Departamento que el estudio indicó que las encuestadas fueron abordadas sobre si confiaban en que no habría represalias en su contra en caso de presentar una denuncia por alguna situación de hostigamiento sexual en el empleo. Tanto en la empresa privada como gobierno, un 68% respondió en la afirmativa. Un 74% del talento femenino de las organizaciones sin fines de lucro también expresó sentirse confiadas sobre este particular.

La capacitación también fue parte de la discusión durante la encuesta virtual. El personal de alta gerencia de Recursos Humanos abundó si la empresa en la que laboran capacita anualmente a su personal sobre temas de ambiente hostil y hostigamiento sexual. En el segmento gubernamental se obtuvo el porcentaje más alto, con 91%. Luego le siguieron la empresa privada, con 78% y el sector sin fines de lucro con un 56%. En cuanto a protocolos, se indagó si la empresa contaba con protocolos para prevenir ambientes de trabajo hostiles y

Departamento en su informe que el estudio también contó con preguntas sobre conducta financiera, considerando los hallazgos útiles para atender el elemento de la mujer y la pobreza, desarrollar proyectos de educación y entender qué reformas económicas son necesarias para crear programas y política pública que fomente la independencia financiera de las mujeres como herramienta para combatir los círculos de violencia.



Revisar y emitir recomendaciones sobre los procedimientos de solicitud y expedición de órdenes de protección. Procurar comunicación con la Oficina de Administración de Tribunales para evaluar alternativas que agilicen tales procedimientos.

El Departamento de Seguridad Pública desarrollará un programa para dar seguimiento y verificar la seguridad de toda persona que tenga una orden de protección por violencia de género. Como parte del programa, se incluirá la realización de visitas y/o llamadas a cada persona que ostente una orden de protección por violencia de género. Se le ordena, además, a realizar los acuerdos colaborativos necesarios con entidades públicas y/o privadas, incluyendo las Policías Municipales, para viabilizar el programa.

El Centro de Operaciones y Procesamiento de Órdenes de Protección (“COPOP”) adscrito a la Unidad de Violencia de Género del Negociado de la Policía de Puerto Rico tiene entre sus funciones el centralizar toda la operación relacionada al diligenciamiento efectivo de órdenes de protección, así como el establecimiento de patrullaje preventivo.¹⁵ Las operaciones del COPOP, según

hostigamiento sexual. Las funcionarias gubernamentales respondieron con la mayor cantidad de respuestas, con un 91% contestando en la afirmativa. En el caso de la empresa privada, el número que contestó en la afirmativa fue un 78% y un 64% en las “non-profit”.

¹⁵ El COPOP, además, funge como Registro Integral Digital, cónsono con lo establecido Ley Núm. 420 de 2000, “*Ley de Archivo Electrónico de Órdenes de Protección*”. En sus operaciones el COPOP no solo registra la orden de protección emitida y enviada por los Tribunales, también da seguimiento al proceso de diligenciamiento.

el seguimiento a este proyecto, están basadas en el uso de la plataforma (software) COPOP WEB. El COPOP no solo se alimenta de los datos ingresados por agentes de la Policía, también de forma automática adquiere datos guardados en servidores de otras agencias con el fin de corroborar y mantener un registro actualizado de la parte peticionada. Actualmente, para la plataforma también se desarrolló la aplicación COPOP Móvil desde cualquier punto de acceso, y a su vez notificar toda la información pertinente sobre la persona peticionada de la orden de protección. Esta función permitirá que un agente del orden público pueda notificar dónde, cómo y a quién diligenció una orden de protección.

Con la implementación del uso de la tecnología y la estructura de las operaciones del COPOP se ha impactado significativamente y de manera positiva el tiempo que transcurría entre la expedición de la orden y su notificación a la parte peticionada (diligenciamiento).¹⁶ Informan que el tiempo promedio inicial que tomaba la notificación a la parte peticionada eran unos siete (7) días, actualmente, el promedio es de unos dos (2) días por diligenciamiento de las órdenes que maneja el COPOP.¹⁷ Los datos recopilados y suministrados por el COPOP indican que unas 7,918 órdenes de protección han sido diligenciadas desde el mes de junio de 2021.

El servicio de patrullaje preventivo a la persona que cuenta con una orden de protección como parte peticionaria y así lo autoriza, en virtud de la Ley 3-2022, conocida como la "*Ley del Programa de Prevención y Seguridad para las Víctimas de Violencia de Género*", el COPOP se encuentra estructurando el

¹⁶ Véase, Anejo F: Datos preliminares enero a octubre 2022 del Centro de Operaciones y Procesamiento de Órdenes de Protección en todas las áreas policíacas.

¹⁷ A un año de la primera etapa de implementación, a través de la aplicación se ha logrado recibir órdenes de protección de forma digital en las áreas policíacas de Bayamón, Guayama, Ponce, Arecibo, Caguas, y los municipios de Vieques y Culebra, abarcando unos cuarenta (40) municipios. En el municipios de Bayamón, donde comenzó la implementación y operación del proyecto, los diligenciamientos ya se realizan en su totalidad por agentes municipales y el patrullaje preventivo solicitado por una parte peticionaria lo lleva a cabo el Negociado de la Policía de Puerto Rico.

implementar acuerdos colaborativos con los municipios. En el año 2022 el COPOP ha comenzado a coordinar el servicio de patrullaje preventivo en varios municipios a aquellas personas que así lo han solicitado y autorizado:

Municipio	Patrullaje coordinado	Municipio	Patrullaje coordinado	Municipio	Patrullaje coordinado	Municipio	Patrullaje coordinado
Arecibo	2	Dorado	1	Patillas	1	Trujillo Alto	1
Bayamón	19	Guayama	2	Ponce	1	Villalba	1
Caguas	9	Guaynabo	6	San Juan	1		
Carolina	2	Gurabo	3	San Lorenzo	1		
Cidra	5	Humacao	4	Toa Alta	1		
Corozal	7	Juncos	1	Toa Baja	6		

Se presentan datos de las órdenes de protección recibidas desde el 1 de enero hasta el 31 de agosto de 2022 en el Centro de Operaciones para el Procesamiento de Órdenes de Protección, adscrito al Negociado de la Policía.



La Oficina de Gerencia y Presupuesto, con el apoyo de la AAFAF, identificará los fondos necesarios dentro del Presupuesto Certificado, programas federales, la Reserva de Emergencia y/o cualquier otro fondo disponible, para cumplir con los objetivos de la Orden Ejecutiva.

El Negociado de la Policía se asegurará que se realicen los planteamientos presupuestarios necesarios ante la OGP y la Junta de Supervisión, dirigidas a cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 83-2020.

Toda agencia gubernamental deberá identificar como parte de su presupuesto, una partida para asignar recursos dirigidos a cumplir con los objetivos de la Orden Ejecutiva o programas de prevención y atención de la violencia de género, y en cumplimiento con la Ley Núm. 158-2020.

Las agencias gubernamentales rendirán informes semestrales sobre los esfuerzos que realizan para combatir la violencia de género.

Toda agencia gubernamental que reciba fondos federales dirigidos a combatir la violencia de género establecerá mecanismos para que las entidades y organizaciones sin fines de lucro que cualifiquen puedan someter las propuestas necesarias y se distribuyan sin dilación.

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el Departamento de Justicia se encuentran en el proceso de adjudicación y desembolso de los fondos PARE destinados a mantener, desarrollar y fortalecer los servicios prioritarios necesarios para las víctimas sobrevivientes de violencia de género que se ofrecen por las organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro.

Según informado, del presupuesto asignado a la Orden Ejecutiva Núm. 2022-035, se destinaron \$2 millones de fondos PARE al Departamento de Justicia para el proceso de adjudicación y desembolso a organizaciones no gubernamentales. A la Oficina de la Procuradora de las Mujeres se destinaron \$2,055,000 millones de los fondos PARE para proceso de adjudicación y distribución a organizaciones no gubernamentales. Ello totaliza unos \$4 millones de fondos PARE dirigidos a las organizaciones no gubernamentales expertas y de probada trayectoria en proveer servicios directos y prioritarios a las personas víctimas sobrevivientes.¹⁸ La Oficina de la Procuradora de las

¹⁸ El Departamento de Justicia solicitó incluir en su presupuesto vigente una subvención estatal, ante la reducción considerable de los fondos federales VOCA debido al descenso poblacional.

Se asignaron \$6,400,000 de fondos estatales para ser distribuidos entre organizaciones sin fines de lucro, agencias gubernamentales y municipios para su gestión de brindar servicios directos a las víctimas de delito, incluyendo y considerando a las víctimas de la violencia de género. Ello constituye una fuente adicional estatal de fondos para servicios a las personas víctimas sobrevivientes de la violencia de género. Véase Anejo G: Aviso Público, Solicitud de Propuestas de 24 de octubre de 2022, Carta Circular Núm. 2022-02 de 20 de octubre de 2022, y Guías para Establecer el Proceso de Adjudicación y Distribución de Fondos Estatales para apoyar y dar continuidad a los proyectos que proveen servicio a las víctimas de delito en Puerto Rico expedidos por el Departamento de Justicia.

Mujeres ya se encuentra en la etapa de notificación a las entidades para el proceso de firma de contratos y desembolso. El Departamento de Justicia, conforme al plan de trabajo dispuesto por el Secretario de Justicia y notificado a la Oficina de Cumplimiento, se encuentran en la etapa de revisión de recomendaciones. Estarán notificando la adjudicación en o antes del 30 de noviembre, y firmando contratos para proceder con el desembolso en o antes del 20 de diciembre, conforme a las directrices del Secretario de Justicia en función de la Orden Ejecutiva Núm. 2022-035.

En cuanto a los fondos del *Family Violence Prevention & Services Act* (FVPSA por sus siglas en inglés), el Departamento de la Familia informó que del *ARP COVID-19 Testing and Vaccines Supplemental funding* se otorgaron 5 contratos para ofrecimiento de los servicios. De los fondos *ARP Support Survivors of Sexual Assault funding* ya 5 entidades firmaron contrato para ofrecimiento de servicios. Del ARP Fondos Suplementarios COVID 19, hay 19 solicitudes de contratos para procesamiento por parte de la División Legal. El *grant FVPSA* regular fue recibido el 24 de octubre de 2022 y se aprobaron 27 propuestas (programas) que cumplieron con las guías para la solicitud de fondos; ya se encuentran en el proceso de evaluación presupuestaria para luego pasar a la División Legal de ADFAN al trámite de firma de contratos.

A su vez, se hizo una asignación de fondos PARE de \$350 mil a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres para fortalecer y desarrollar los servicios a las personas que se ofrecen a través de la Línea CRÍAS, ante la disminución de fondos VOCA que también afectó a esta agencia gubernamental.

En comunicación con la Oficina de Gerencia y Presupuesto, se está monitoreando y dando seguimiento a las agencias para la identificación y solicitud de fondos en la confección de los presupuestos para el próximo año fiscal dirigidos y destinados a la atención, manejo, servicios, educación y prevención de la violencia de género, también salvaguardando la continuidad

El *grant award* del Programa de Asistencia a Víctimas del Crimen (VOCA) que administra la División de Recursos Externos del Departamento de Justicia fue por unos \$9,950,384. Estos fondos fueron adjudicados entre 56 organizaciones sin fines de lucro, municipios y entidades gubernamentales.

de los servicios prioritarios que se ofrecen desde las organizaciones y las agencias gubernamentales a las personas víctimas sobrevivientes y ciudadanía.

Anejos

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19na. Asamblea
Legislativa4ta. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1463

1 DE SEPTIEMBRE DE 2022

Presentado por los señores y señoras *Méndez Núñez, Rodríguez Aguiló, González Mercado, Aponte Hernández, Ramos Rivera, Meléndez Ortiz, Torres Zamora, Charbonier Chinea, Morales Rodríguez, Morey Noble, Navarro Suárez, Parés Otero, Pérez Cordero, Pérez Ortiz, Lebrón Rodríguez, Morales Díaz, Franqui Atilés, Román López, Peña Ramírez, Bulerín Ramos y Del Valle Correa.*

Referido a la Comisión de Asuntos de la Mujer

LEY

Para declarar el mes de abril de cada año como "Mes de la Prevención sobre Casos de Violencia Sexual en Puerto Rico", con el propósito de crear conciencia pública sobre el acoso, abuso, agresión y violencia sexual y educar a las comunidades acerca de maneras para prevenirla; establecer una proclama del Gobierno de Puerto Rico sobre la conmemoración anual; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia sexual ocurre cuando una o varias personas utilizan la fuerza, violencia y/o la manipulación para cometer una actividad sexual no deseada ni consentida por una o más víctimas. Ésta pudiera afectar a cualquier persona sin importar su edad, sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, estatus socioeconómico, o cualquier otro factor individual. Son múltiples las formas de violencia sexual. El acoso, asalto, abuso, agresión y violencia sexual pueden ocurrir en cualquier parte y le puede ocurrir a cualquier persona. Todos y todas estamos expuestos pudiéramos estar, a diario, este terrible acto, por lo que se trata de una problemática que aqueja a toda la sociedad.

Como sociedad, puertorriqueños y puertorriqueñas venimos llamados a desafiar los comportamientos y actitudes dañinas, como lo son el acoso, el asalto, abuso, agresión o cualquier otra modalidad de violencia sexual.

ANEJO A

En Estados Unidos, el mes de abril ha sido designado como el Mes de la Conciencia Sobre la Violencia Sexual (SAAM por sus siglas en inglés). Dicha campaña ha sido reconocida a nivel nacional desde 2001, cuando se comenzó a aunar esfuerzos organizados para promover formalmente la concientización, la prevención y la eliminación de la violencia sexual. El objetivo es generar conciencia y abrir el diálogo en la sociedad sobre el acoso, abuso y violencia sexual. La meta de la declaración del mes como tal es elevar la conciencia del público sobre el abuso sexual (Enfocándose en el abuso sexual y violaciones) y para educar a la comunidad y a los individuos en cómo prevenir la violencia sexual.

A pesar de que ya en Estados Unidos se conmemora el mes de la Conciencia sobre la violencia sexual, esta Asamblea Legislativa entiende necesario que Puerto Rico se debe unir a la concientización sobre las agresiones o violencia sexual y la manera prevenirla.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Declaración para la Prevención.

2 Se declara el mes de abril de cada año como el “Mes de Prevención sobre Casos de
3 Violencia Sexual en Puerto Rico” para crear conciencia sobre el acoso, abuso, agresión y
4 violencia sexual, así como de educar a la ciudadanía a buscar maneras para prevenirla.

5 Artículo 2.-Proclama.

6 El Gobernador de Puerto Rico emitirá una proclama oficial alusiva al “mes de
7 prevención en casos de violencia sexual en Puerto Rico”, con al menos de diez (10) días
8 de antelación al 1 de abril de cada año, la cual será difundida a los medios de
9 comunicación para su divulgación.

10 Artículo 3.-Coordinación gubernamental.

11 El Secretario del Departamento de Salud, en coordinación con la Procuradora de las
12 Mujeres y el Secretario del Departamento de Justicia, adoptarán las medidas que sean
13 necesarias para la consecución de los objetivos de esta Ley y realizarán actividades
14 especiales para concienciar sobre la importancia de la prevención en casos de violencia

1 sexual. Se promoverá la participación de la ciudadanía y de las entidades privadas en
2 las actividades establecidas en ese día.

3 Artículo 4.-Vigencia.

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

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa4^{ta.} Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1462

1 DE SEPTIEMBRE DE 2022

Presentado por los señores y señoras Méndez Núñez, Rodríguez Aguiló, González Mercado, Aponte Hernández, Ramos Rivera, Meléndez Ortiz, Torres Zamora, Charbonier Chinaea, Morales Rodríguez, Morey Noble, Navarro Suárez, Parés Otero, Pérez Cordero, Pérez Ortiz, Lebrón Rodríguez, Morales Díaz, Franqui Atilés, Román López, Peña Ramírez, Bulerín Ramos y Del Valle Correa

Referido a la Comisión de Asuntos de la Mujer

LEY

Para crear la "Ley del Portal Electrónico de Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual" para proporcionar a las víctimas información relacionada con el estatus del equipo, conocido en la comunidad científica como Kit de Agresión Sexual, "Sexual Assault Kit" (SAK, por sus siglas en inglés); disponer política pública; establecer las responsabilidades de las diferentes instituciones, departamentos y agencias; e implementar el sistema de rastreo que permita a las víctimas acceso a información relacionada con el estatus del Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La agresión sexual es un acto de violencia que causa profundas secuelas físicas y emocionales en la persona que la experimenta. Este delito puede ser cometido en la intimidad del hogar por personas conocidas, en una relación de pareja o por una persona desconocida para la víctima. En Puerto Rico se reportaron 650 casos de delitos sexuales en el año 2020, según estadísticas del Negociado de la Policía de Puerto Rico. De estos casos, un total de 163 fueron de agresión sexual (violación y sodomía) y cinco (5) casos de agresión sexual conyugal, según el Artículo 3.5 de la Ley 54 del 1989.

ANEJO B

De hecho, en las pasadas semanas la prensa nos ha informado de un aumento vertiginoso en estos casos. A modo de ejemplo podemos mencionar “Un hombre confiesa un patrón de abuso sexual contra su hija por más de 14 años” (2 de agosto de 2022, por Miguel Rivera Puig, Periódico El Vocero, versión electrónica; y “Aumentan los casos de agresión sexual en el País” (3 de agosto de 2022, por Brenda A. Vázquez Colón, Periódico El Vocero, versión electrónica). Por lo tanto, la deplorable conducta de agredir sexualmente a otro ser humano, debe ser combatida en todos los frentes, para poder lograr una sociedad libre de este flagelo.

Ante esta realidad, es menester utilizar todos los recursos disponibles para investigar y procesar los delitos de agresión sexual y promover la recuperación física y emocional de la víctima, mediante la provisión de información del estatus de su caso.

El Gobierno de Puerto Rico, dirige esfuerzos contenidos en legislación para promover el mejor bienestar de las víctimas de agresión sexual mediante el procesamiento e investigación de este delito. Entre estas se destaca la Ley Núm. 135-2020, conocida como “Ley del Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico” que es pieza fundamental en el esclarecimiento de los casos. Esta ley establece en el Artículo 5 las funciones del Instituto y en el inciso (b) de este artículo establece entre las funciones que: “En estrecha colaboración con el Departamento de Justicia, el Negociado de la Policía de Puerto Rico, o con cualquier otra agencia o negociado pertinente, así como cuando le sea requerido por los tribunales de Puerto Rico, llevará a cabo los análisis y exámenes necesarios en el área de las ciencias forenses y la criminalística en la investigación y tramitación de cualquier caso criminal en que sus servicios fueren necesarios. Podrá, además, brindar servicios a otras agencias o instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico, guardias municipales, agencias federales y otras jurisdicciones que así se lo soliciten”. Además, el Artículo 3 de esta ley indica que: “el Instituto, como entidad autónoma, deberá pertenecer al sistema de base de datos de perfiles genéticos (ADN o Ácido Desoxirribonucleico) del Negociado Federal de Investigaciones, conocido como CODIS (“The FBI Laboratory’s Combined DNA Index System”)”. Esta función del Instituto de Ciencias Forenses es de relevancia sustancial, toda vez que el análisis de ácido desoxirribonucleico (ADN) de los kits de agresión sexual pueden ser una herramienta importante para resolver y prevenir delitos.

Así mismo, el 23 de mayo de 2018, el Senado de Puerto Rico aprobó la Resolución 417, para investigar el inventario del Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual esperando a ser examinados en el Instituto de Ciencias Forenses; la notificación de los resultados a las víctimas; y el proceso y protocolos bajo los cuales se manejan los casos de agresión sexual, con el fin de identificar aquellas acciones administrativas y legislativas que eran necesarias y convenientes para el mejor manejo de estos.

De otra parte y reconociendo que un aspecto de importancia en la investigación de los delitos de agresión sexual es que la víctima pueda obtener información sobre el seguimiento de su caso, durante los años 2019-2020, el Departamento de Seguridad Pública y el Instituto de Ciencias Forenses, obtuvieron una donación de un sistema web de monitoreo y rastreo de los kits de agresión sexual dirigido a informar a las víctimas el estatus de su kit del laboratorio de "Idaho State Police Forensic Services". Esto se logró mediante colaboración con el American Criminalistics Laboratory Directors - Laboratory Accreditation Board (ASCLD-LAB), y el National Association of Attorney Generals de Estados Unidos (NAAG). Este sistema no contiene información personal de las víctimas, sin embargo, muestra el movimiento del kit con y sin querrela desde el Departamento de Salud hasta el Instituto de ciencias Forense, la fecha de uso y entrega, si la evidencia se analizó o está pendiente de análisis, si se entró un perfil genético en la Base de Datos de ADN, y si se decomisó, entre otras cosas.

Conforme a lo anterior, esta Asamblea Legislativa tiene como fin principal la implementación efectiva de un portal electrónico de seguimiento estatal que garantice que las víctimas de delitos sexuales puedan recibir información precisa relacionada a su Equipo de Recolección de Evidencia de Violencia Sexual.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Título.

2 Esta Ley se conocerá y podrá ser citada como la "Ley del Portal Electrónico de
3 Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual" en favor
4 de las víctimas de delitos sexuales.

5 Artículo 2.-Definiciones.

6 Para los propósitos de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado
7 que a continuación se expresa:

8 (a) Instituto - Significa Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico.

9 (b) Científico forense - Significa toda persona que haya completado estudios
10 académicos post graduados, especializados en el análisis científico de la prueba a ser
11 utilizada en la investigación criminal por el Sistema de Justicia Criminal, según lo

1 establece la “American Academy of Forensic Sciences” (AAFS). Debe poseer, además, al
2 menos tres (3) años de experiencia práctica en el análisis pericial de dicha prueba en una
3 institución forense, cuyas prácticas operacionales sean de acorde a las establecidas por
4 las agencias acreditadoras.

5 (c) Delito sexual- Incluye todas las conductas delictivas incorporadas en el Código
6 Penal de Puerto Rico en su Capítulo IV, titulado “Delitos contra la Indemnidad Sexual”,
7 Sección Primera, los cuales son delitos de violencia sexual. También incluye la conducta
8 delictiva de la “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica” Ley
9 Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, en su Artículo 3.5 – Agresión
10 Sexual Conyugal. Igualmente incluye la conducta delictiva tipificada en la “Ley para la
11 Seguridad, Bienestar y Protección de Menores” Ley Núm. 246-2011, según enmendada,
12 o cualquier ley posterior que le sustituya, en la cual se establezca el delito de maltrato,
13 en la modalidad de conducta constitutiva de abuso sexual.

14 (d) Equipo de Recolección de Evidencia de Violencia Sexual- equipo o herramientas
15 usadas por profesionales de la salud para la recolección de evidencia forense en casos
16 de violencia sexual. Consiste en una caja que contiene instrucciones y materiales que
17 facilitan la recolección de evidencia.

18 (e) Facilidades de salud con salas de emergencia- significa cualesquiera de los
19 establecimientos que se dedican a la prestación de servicios de salud y cuentan con una
20 sala de emergencia, incluidos hospitales, centros de salud y centros de diagnóstico o
21 tratamientos.

1 (f) Portal Electrónico de Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia Forense de
2 Violencia Sexual o Portal- es una herramienta digital en el cual las víctimas de violencia
3 sexual podrán entrar el número único del kit de su caso, ver el estatus y determinación
4 final.

5 (g) CAVV - Significa el Centro de Ayudas de Víctimas de Violación del
6 Departamento de Salud.

7 Artículo 3.-Declaración de Política Pública.

8 Se declara política pública del Gobierno de Puerto Rico garantizar a todas las
9 víctimas de delitos sexuales con y sin querrela el poder conocer el estatus, manejo,
10 retención, análisis y resultado de las pruebas de ADN de los equipos de Recolección de
11 Evidencia Forense de Violencia Sexual.

12 Artículo 4.-Portal Electrónico de Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia
13 Forense de Violencia Sexual.

14 El Portal Electrónico de Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia Forense
15 de Violencia Sexual es una plataforma electrónica administrada por el Instituto de
16 Ciencias Forense con el propósito de notificar a las víctimas sobre el estatus de su kit.
17 Esto incluye: localización del kit, fechas de movimiento del kit (desde el Departamento
18 de Salud hasta el Instituto de Ciencias Forense), estatus de análisis, disposición final, si
19 hubo una entrada del perfil genético de la persona agresora a la Base de Datos de ADN,
20 coincidencias o no con los perfiles de ADN en las bases de datos de ADN estatales o
21 nacional (Estados Unidos) o el Combined DNA Index System (CODIS) y la fecha de
22 destrucción estimada del Kit. Este portal no será considerado en ninguna circunstancia

1 una cadena de custodia para fines de evidencia durante procesos judiciales y
2 administrativos.

3 La información ofrecida por el sistema siempre protegerá la identidad y
4 privacidad de las víctimas. Las agencias gubernamentales de Puerto Rico y entidades
5 privadas como el Instituto de Ciencias Forenses (ICF), Centro de Ayudas a Víctimas de
6 Violación (CAVV), hospitales y el Negociado de la Policía (NPPR), serán responsables
7 de suministrar la información necesaria para nutrir el sistema.

8 Artículo 5.-Grupo de Trabajo Interagencial.

9 Dentro de los 90 días a partir de la aprobación de esta ley, el Instituto de Ciencias
10 Forenses convocará un grupo de trabajo interagencial con el personal responsable en el
11 mantenimiento y actualización del Portal Electrónico de Rastreo del Equipo de
12 Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual (en adelante Portal). El grupo de
13 trabajo estará compuesto por representantes del: Instituto de Ciencias Forenses,
14 Negociado de la Policía de Puerto Rico, Centro de Ayuda a Víctimas de Violación del
15 Departamento de Salud, Oficina de Innovación e Información del Gobierno de Puerto
16 Rico y al menos dos (2) organizaciones de base comunitaria reconocidas en Puerto Rico
17 que representen a las víctimas de violencia sexual.

18 Las responsabilidades principales de este grupo de trabajo en relación con el
19 Portal serán:

20 (a) Servir como enlace para la actualización, monitoreo y fiscalización de la
21 entrada de datos por el personal de cada agencia en cumplimiento de esta
22 ley.

- 1 (b) Desarrollar recomendaciones para la implementación
- 2 (c) Desarrollar el manual de uso, mantenimiento y monitoreo
- 3 (d) Desarrollar reglamentación multidisciplinaria donde se establezcan los
- 4 roles y responsabilidades de cada agencia en cumplimiento con la ley.
- 5 (e) Presentar un informe sobre el estado actual de los Equipos de Recolección
- 6 de Evidencia Forense de Violencia Sexual al Gobernador(a), Secretario(a)
- 7 de Justicia, Secretario(a) del Departamento de Familia, al liderazgo
- 8 legislativo y al grupo de trabajo antes de la Sesión Legislativa siguiente a
- 9 la promulgación de esta ley. El mismo deber ser publicado y accesible a la
- 10 comunidad a través de la página Oficial del Instituto de Estadísticas.
- 11 (f) Desarrolla e implementar el plan para el lanzamiento y promoción.
- 12 (g) Identificar fondos estatales y federales para la actualización y
- 13 mantenimiento.
- 14 (h) Evaluar anualmente la efectividad y cumplimiento.

15 Artículo 6.-Deberes y funciones de las agencias y facilidades de salud.

- 16 (a) Todas las agencias o facilidades de salud que reciben mantengan,
- 17 almacenen o conserven Equipos de Recolección de Evidencia Forense de
- 18 Violencia Sexual deberán participar en el Portal a, más tardar, seis meses
- 19 de la fecha de adopción de la presente ley.

20 Los deberes y funciones de las agencias o facilidades de salud con

21 respecto a este artículo serán los siguientes:

- 22 (b) El Instituto de Ciencias Forenses:

- 1 1. Administrar y mantener el Portal
- 2 2. Permitir que todas las agencias o instalaciones que reciben mantengan,
3 almacenen o conserven los Equipos de Recolección de Evidencia Forense
4 de Violencia Sexual puedan actualizar el estatus y la ubicación de los kits.
- 5 3. Permitir que las víctimas de delito sexual accedan al portal y puedan
6 recibir actualizaciones sobre la ubicación y el estatus de sus Equipos de
7 Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual.
- 8 4. Utilizar tecnología que permita el acceso continuo por las víctimas,
9 instalaciones médicas, el Negociado de la Policía de Puerto Rico, el
10 Instituto de Ciencias Forenses y la comunidad.
- 11 5. Asegurar una adecuada comunicación y cooperación interagencial en el
12 manejo de los Equipos de Recolección de Evidencia Forense de Violencia
13 Sexual.

14 (c) El Negociado de la Policía de Puerto Rico:

- 15 1. Designar funcionario(s) que servirá(n) de enlace para la
16 actualización, monitoreo y fiscalización de la entrada de datos por
17 los funcionarios del Negociado de la Policía. También servirá(n)
18 para capacitar a los funcionarios del Negociado de la Policía en la
19 entrada de datos en el Portal.
- 20 2. Entrar y actualizar los datos sobre el movimiento y utilización del
21 Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual,

1 incluyendo la fecha de recibo y fecha de entrega al Instituto de
2 Ciencias Forenses.

3 (d) Departamento de Salud

- 4 1. Designar el personal del Centro de Ayuda a Víctimas de Violación
5 y otro personal concernido de la agencia para el manejo y
6 mantenimiento del Portal.
- 7 2. Capacitar el personal de las facilidades de salud para la entrada de
8 datos al Portal.
- 9 3. Entrar todos los números de los Equipos de Recolección de
10 Evidencia Forense de Violencia Sexual en el portal y a que
11 instalación médica fueron distribuidos los mismos.
- 12 4. Asegurar y verificar que las facilidades de salud entren la
13 información requerida de cuando recibieron los Equipos de
14 Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual y cuando lo
15 entregaron al Negociado de la Policía, correo federal o al Instituto
16 de Ciencias Forenses.
- 17 5. Promulgar el uso del portal a las víctimas de agresión sexual a
18 través de todos los medios de comunicación disponibles.
- 19 6. Orientar a las víctimas sobre sus derechos y opciones y ayudas
20 disponibles.

21 (e) Facilidades de Salud

- 1 1. Designar el personal para la administración, manejo y
2 mantenimiento del Portal.
- 3 2. Asegurar que el personal designado está capacitado para la entrada
4 de datos al Portal.
- 5 3. Reportar la utilización y movimiento de los Equipos de Recolección
6 de Evidencia Forense de Violencia Sexual con y sin querrela en el
7 Portal.

8 Artículo 7.-Derechos de las personas.

9 Conforme a esta sección, todas las víctimas de delito sexual tendrán derecho a:

- 10 (a) Solicitar información a través de la línea de ayuda designada sobre
11 la ubicación, fecha de prueba y resultados de prueba de su Equipo
12 de Recolección de Evidencia forense de Violencia Sexual.
- 13 (b) Acceder a la información cuando ocurra algún cambio en el estado
14 de su caso, incluso si el caso ha sido cerrado o reabierto.
- 15 (c) Designar una persona para que actúe como destinatario de la
16 información proporcionada en este Artículo.
- 17 (d) En caso de que la víctima elija no presentar o solicitar que se analice
18 el Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual
19 en el momento en que se recolectó la evidencia, recibirá orientación
20 sobre cómo presentar un informe ante la policía y hacer que se
21 analice su Equipo de Recolección de Evidencia Forense en el futuro.

- 1 (e) Recibir orientación sobre el derecho a solicitar compensación a la
2 víctima, conforme con la Ley 183-1998, según enmendada, conocida
3 como "Ley de Compensación y Servicios a las Víctimas y Testigos
4 de Delitos".

5 Artículo 8.-Efecto Presupuestario.

6 Cualquier efecto presupuestario que surja con motivo de la implantación de las
7 disposiciones de esta Ley, será consignado en el presupuesto funcional para el año fiscal
8 2021-2022.

9 Artículo 9.-Supremacía e interpretación.

10 Esta Ley se interpretará con supremacía sobre cualquiera de las leyes vigentes al
11 momento de su aprobación que presente o pueda interpretarse que presenta un
12 obstáculo para la consecución de los objetivos de esta Ley. Este portal electrónico se
13 creó con el único objetivo de mantener informadas a las víctimas de delitos sexuales
14 conforme a los derechos que les concede la "Carta de Derechos de las Víctimas y
15 Testigos de Delito", creada de conformidad con la Ley Núm. 22 de 22 de abril de 1988,
16 según enmendada. De ninguna manera la información manejada en este portal
17 electrónico formará parte de la evidencia a presentarse en un caso de naturaleza civil o
18 criminal. A esos fines, su contenido no está disponible para ser promulgado, notificado
19 o revelado a los componentes del sistema judicial ni a terceros, a no ser que la víctima
20 presente su consentimiento por escrito, mediando una orientación legal previa al
21 respecto. La información contenida en este portal electrónico o sistema de rastreo no
22 está sujeta a las disposiciones de descubrimiento de prueba que rigen los procesos

1 criminales, específicamente a la Regla 95 de las Reglas de Procesamiento Criminal en
2 Puerto Rico ni a ninguna otra disposición legal o mecanismo de descubrimiento de
3 prueba en casos de naturaleza civil o criminal. A esos fines, se prohíbe a la Rama
4 Judicial a emitir órdenes al Instituto de Ciencias Forenses donde solicite que promulgue
5 o revele información relacionada a este portal de información a las víctimas o "Tracking
6 System" sobre los Equipos de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual,
7 independientemente si tienen querrela asignada o no.

8 Se entenderá enmendado, a su vez, cualquier estatuto o reglamento afectado, a
9 fin de que sea acorde con lo dispuesto en esta Ley. Cualquier orden administrativa,
10 carta circular, memorando o documento interpretativo que sea inconsistente con las
11 disposiciones de esta Ley o los reglamentos que se adopten al amparo de ésta, carecerá
12 de validez y eficacia. No obstante, las partes de los referidos reglamentos que no
13 contravengan lo aquí dispuesto o que traten de asuntos distintos a los aquí
14 reglamentados, continuarán en ejecución y se usarán para complementar esta Ley.

15 Artículo 10.-Separabilidad.

16 Si cualquier disposición, palabra, oración o inciso de esta Ley fuera impugnada
17 por cualquier razón ante un tribunal y este lo declarará inconstitucional o nulo, tal
18 dictamen no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones de esta Ley,
19 sino que en su efecto se limitará a la disposición, palabra, oración o inciso que ha sido
20 declarado inconstitucional o nulo. La invalidez de cualquier palabra, oración o inciso,
21 en algún caso específico no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o

1 validez en cualquier otro caso, excepto cuando específica y expresamente se invalide
2 para todos los casos.

3 Artículo 11.-Vigencia.

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

ACUERDO COLABORATIVO
ENTRE LA OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES
Y EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

----- COMPARECEN -----

--- DE LA PRIMERA PARTE: La OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES (OPM), por virtud de la facultad que le confiere la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, "Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres" (Ley Núm. 20-2001), representada en este acto por la licenciada Madeline Bermúdez Sanabria, mayor de edad, soltera, abogada y vecina de Guayama, Puerto Rico, quien comparece en su capacidad de Procuradora de las Mujeres Interina, en adelante denominada PRIMERA PARTE. -----

--- DE LA SEGUNDA PARTE: El DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS (DEPARTAMENTO), representado en este acto por su Secretario, Gabriel Maldonado-González, mayor de edad, casado y vecino de San Juan, Puerto Rico, quien está facultado para suscribir este Acuerdo al amparo de la Ley Núm. 15 del 14 de abril de 1931, según enmendada, "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos" (Ley Núm. 15), en adelante denominada SEGUNDA PARTE. -----

--- Al tener los comparecientes la facultad necesaria para otorgar el presente Acuerdo colaborativo, libre y voluntariamente: -----

----- EXPONEN -----

--- PROPÓSITO: Este Acuerdo responde al deseo de establecer una relación de colaboración entre la OPM y el DEPARTAMENTO, encaminada a fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en casos de violencia doméstica y de hostigamiento sexual en el empleo. Esta colaboración busca adecuar la política pública del Gobierno de Puerto Rico de cero tolerancia ante la violencia doméstica y el hostigamiento sexual, mediante la fiscalización de la obligación de todo patrono de cumplir con el requisito de promulgar un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo (PROTOCOLO), conforme dispone la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, conocida como "Ley para la Promulgación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo" (Ley Núm. 217-2006); y promulgar e implantar un Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo el cual cuente con un procedimiento adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual (PROCEDIMIENTO) y contenga otros requisitos conforme establece la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como "Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo" (Ley Núm. 17).-----

--- El Artículo 3 de la Ley Núm. 217-2006 establece el deber de la OPM de brindar el asesoramiento

técnico necesario para la elaboración e implantación del **PROTOCOLO** y la responsabilidad del **DEPARTAMENTO** de velar por el fiel cumplimiento del mismo.-----

--- El Artículo 15 de la Ley Núm. 17 establece que la **OPM** y el **DEPARTAMENTO** brindarán el asesoramiento técnico necesario para la elaboración e implantación del **PROCEDIMIENTO** y velarán por el fiel cumplimiento del mismo. Además, establece que los patronos podrán (1) adoptar el **PROCEDIMIENTO** modelo y el formulario de quejas diseñado por el **DEPARTAMENTO**; o (2) implementar uno propio que sea igual o superior a los estándares mínimos provistos por el **DEPARTAMENTO**.-----

--- El Artículo 9 de la Ley Núm. 20-2001, establece, entre los deberes de la **OPM**, el de revisar y evaluar continuamente las actividades que llevan a cabo las entidades privadas para evitar violaciones a los derechos de las mujeres y fiscalizar el cumplimiento de la política pública establecida en su ley orgánica, la cual incluye como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones privadas para garantizar la equidad de género en aquellas áreas en que persiste la opresión, discriminación y marginación, como es el hostigamiento sexual en el empleo.-----

M.B.S.

--- La Sección 2 de la Ley Núm. 15 dispone como deber del **DEPARTAMENTO** el garantizar condiciones de trabajo adecuadas, procurando la seguridad, salud y protección contra riesgos; y, según establece la Sección 5, es deber del Secretario el hacer cumplir las leyes protectoras del trabajo.-----

--- El objetivo de este Acuerdo es garantizar vínculos de cooperación e integración entre estas agencias donde la **OPM** proveerá asistencia para la elaboración e implantación del **PROTOCOLO** y velará el fiel cumplimiento del **PROCEDIMIENTO**; y el **DEPARTAMENTO** fiscalizará la adopción de ambos por los patronos.-----

--- De conformidad con lo hasta ahora expuesto, **AMBAS PARTES** suscriben el presente Acuerdo sujeto a las siguientes: -----

----- **CLÁUSULAS Y CONDICIONES** -----

--- **PRIMERA:** La **PRIMERA PARTE** se compromete a: -----

6/11

1. Proveer el material didáctico de orientación que el **DEPARTAMENTO**, por conducto de la Secretaría de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (**PROSHA**, por sus siglas en inglés), entregará a los patronos inspeccionados, según los recursos disponibles se lo permitan.
2. Brindar el asesoramiento técnico necesario para la elaboración e implantación del **PROTOCOLO** y del **PROCEDIMIENTO**.
3. Brindar un término al patrono referido por **PROSHA** para que elabore e implante el **PROTOCOLO** y el **PROCEDIMIENTO**.

4. Imponer y cobrar multas administrativas hasta el máximo que le permite la Ley Núm. 20-2001 a aquel patrono que incumpla con los términos y requerimientos de la OPM en cuanto a la elaboración e implantación del PROTOCOLO y del PROCEDIMIENTO, según los recursos disponibles de ésta y en los casos que proceda.
5. Mantener y remitir anualmente al DEPARTAMENTO datos sobre las acciones tomadas con los patronos referidos, siempre que los recursos humanos lo permitan.
6. Realizar cualquier otra iniciativa que beneficie a ambas partes y que adelante los propósitos del presente Acuerdo.
7. Designar a un(a) Oficial Enlace de la Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales, Investigaciones y Querellas, para fines de la implantación del presente Acuerdo.

--- SEGUNDA: La SEGUNDA PARTE se compromete a: -----

1. Por conducto de PROSHA, entregar a los patronos material didáctico, según sea provisto por la OPM, e indicar las obligaciones que les imponen la Ley Núm. 217-2006 y la Ley Núm. 17, en todas las actividades de inspección y consulta que lleve a cabo PROSHA.
2. Coordinar con la OPM, la asistencia técnica para la elaboración del PROTOCOLO y la implementación del PROCEDIMIENTO en cumplimiento con la Ley Núm. 217-2006 y la Ley Núm. 17.
3. Referir a la OPM para que realice la acción correspondiente, a patronos que, a través de sus inspecciones, identifique en incumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 217-2006, según las responsabilidades impuestas por esta ley a la OPM, y/o en incumplimiento con los deberes que le impone la Ley Núm. 17.
4. Suministrar trimestralmente a la OPM la información y estadísticas sobre los patronos inspeccionados y su cumplimiento con el requisito estatutario de tener los protocolos requeridos por la Ley Núm. 217-2006 y Ley Núm. 17. PROSHA no pasará juicio sobre el contenido de los protocolos.
5. Realizar cualquier otra iniciativa que beneficie a ambas partes y que adelante los propósitos del presente Acuerdo.

--- TERCERA: DISCRIMEN EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS: AMBAS PARTES se comprometen a no discriminar en la prestación de estos servicios por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental. -----

--- CUARTA: OTROS TÉRMINOS Y CONDICIONES: -----

1. Nada de lo establecido en este Acuerdo se considerará como una limitación a la autoridad conferida a cada una de las Partes para actuar conforme a ley, los reglamentos, órdenes, determinaciones administrativas u otros pronunciamientos aplicables, ni a su facultad para poner en vigor y tomar cualquier acción conforme a su autoridad y jurisdicción.
2. Cada una de las Partes será responsable por los gastos que incurra como resultado de las gestiones y su participación en este Acuerdo.
3. El presente Acuerdo será interpretado a tenor con las leyes de Puerto Rico. Cualquier reclamación que surja al amparo de este Acuerdo será de exclusiva jurisdicción y competencia de la Sala Superior de San Juan del Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico.
4. El presente Acuerdo contiene todos los convenios que las partes han alcanzado y no existen acuerdos adicionales, ya sea verbales y/o escritos.

MBS.
--- **QUINTA: VIGENCIA Y DURACIÓN:** Este Acuerdo entrará en vigor a partir de la firma de **AMBAS PARTES** y estará vigente hasta el 30 de junio de 2025 y/o hasta que el mismo sea resuelto por cualquiera de las partes conforme lo dispuesto en la cláusula **SEXTA**. El mismo podrá ser renovado durante periodos adicionales, previa enmienda escrita a esos efectos, firmada por **AMBAS PARTES**. --

--- **SEXTA: RESOLUCIÓN:** Este Acuerdo podrá ser resuelto antes de su vencimiento por cualquiera de las **PARTES**, mediante notificación escrita a la **OTRA PARTE**, con treinta (30) días de antelación a la fecha de resolución deseada, sin que por ello incurran las **PARTES** entre sí en obligación alguna.-----

--- **SÉPTIMA:** Queda entendido que la efectividad de este Acuerdo estará condicionada en todo momento a toda directriz pública, orden ejecutiva, carta circular, leyes y reglamentos, entre otros, relativas a las relaciones contractuales y situación presupuestaria de los organismos gubernamentales del Gobierno de Puerto Rico. **AMBAS PARTES** expresamente reconocen que esta es una condición esencial del presente Acuerdo. -----

BMS
--- **OCTAVA: INTERPRETACIÓN:** Este Acuerdo estará en todo tiempo sujeto a las leyes de Puerto Rico y será interpretado de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables. De ser declarada nula o inválida cualquier disposición de este Acuerdo por un tribunal competente, de manera final y firme, el resto del Acuerdo permanecerá válido y vigente y no se afectará por tal declaración. -----

--- **NOVENA: NO EROGACIÓN DE FONDOS:** Este Acuerdo no conlleva compensación económica de clase alguna y se establece a los únicos fines de colaborar en la implementación y desarrollo de los objetivos antes descritos. -----

--- **DÉCIMA: ÉTICA GUBERNAMENTAL:** Las **PARTES** hacen constar que, en el otorgamiento de este Acuerdo, han cumplido con las disposiciones de la Ley Núm. 1-2012, según enmendada, "Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico". -----

--- UNDÉCIMA: RELEVO DE RESPONSABILIDAD: La OPM releva de responsabilidad al DEPARTAMENTO por cualquier daño que pueda surgir como resultado de cualquier acción u omisión de la OPM y/o de cualquiera de sus empleados. Igualmente, el DEPARTAMENTO releva de responsabilidad a la OPM de cualquier daño que pueda surgir como resultado de cualquier acción u omisión del DEPARTAMENTO y/o cualquiera de sus empleados. -----

M.D.S.
--- DUODÉCIMA: REGISTRO DE CONTRATOS: Ninguna prestación o contraprestación objeto de este contrato podrá exigirse hasta tanto el mismo se haya presentado para registro en la Oficina del Contralor a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 18 de 30 de octubre de 1975, según enmendada. -----

----- ACEPTACIÓN -----

--- AMBAS PARTES comparecientes afirman haber leído el presente Acuerdo en todas sus partes y encuentran el mismo redactado conforme a lo acordado. Mediante la firma de este Acuerdo, cada una de LAS PARTES representa y reconoce que está debidamente autorizado para otorgar el mismo y acepta todos sus términos, cláusulas y condiciones, por lo cual se comprometen a cumplir con el mismo.

--- EN TESTIMONIO DE LO CUAL LAS PARTES suscriben este Acuerdo, obligándose así formalmente a cumplir con todas sus cláusulas y condiciones. -----

--- En San Juan, Puerto Rico, hoy 26 de octubre de 2022. -----



Madeline Bermúdez Sanabria
Procuradora Interina
Oficina de la Procuradora de las Mujeres
Seguro Social Patronal: 660-63-7549



Gabriel Maldonado-González
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos
Humanos
Seguro Social Patronal: 660-43-6884

CERTIFICACIÓN

Yo Mairis A. Cassagnol Cornier
abogado(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos,
CERTIFICO que he revisado este Acuerdo Colaborativo que consta de
cinco (5) folios en todos sus pormenores y habiendo encontrado la misma
satisfactoria desde el punto de vista legal, recomiendo su firma.

26 de octubre de 2022
Fecha


Firma



28 de octubre de 2022

A: PATRONOS PRIVADOS, EMPLEADOS Y PÚBLICO EN GENERAL

ASUNTO: PROMULGACIÓN DEL PROTOCOLO MODELO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN CUMPLIMIENTO CON LA LEY NÚM. 82-2022

El 28 de septiembre de 2022, el Gobernador de Puerto Rico, Pedro R. Pierluisi, aprobó la Ley Núm. 82-2022, la cual enmendó la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 "Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo" (Ley Núm. 17), según enmendada, para establecer estatutariamente que los patronos deberán contar con un protocolo para el manejo de casos de hostigamiento sexual en el empleo. De esta forma, el Estado reitera la política pública férrea en contra del hostigamiento sexual como una modalidad de discrimen por razón de sexo.

Desde hace más de tres décadas, Puerto Rico cuenta con la Ley Núm. 17 que impone a los patronos el deber de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo. A partir de ese momento, los patronos deben establecer políticas para evitar esta conducta, divulgar a los empleados las protecciones establecidas en ley y diseñar procedimientos internos para encausar a aquellos empleados que incurran en hostigamiento sexual.

Hoy, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) promulga el *Protocolo Modelo de Prevención y Manejo de Casos de Hostigamiento Sexual (Protocolo Modelo)* en cumplimiento con la Ley Núm. 82-2022. El *Protocolo Modelo* reitera los principios y deberes a continuación:

1. El hostigamiento sexual constituye una práctica ilegal e indeseable en el lugar de trabajo.
2. El hostigamiento sexual es una modalidad de discrimen por razón de sexo.
3. El patrono debe establecer procedimientos internos que faciliten la investigación de los casos de hostigamiento sexual.
4. El patrono debe ser proactivo al escuchar o tomar conocimiento sobre conductas que podrían constituir hostigamiento sexual.



5. El patrono no puede tomar represalias en contra de la parte querellante, víctima, testigos o cualquier otra persona que contribuya en la investigación de las alegaciones.
6. El patrono deberá tomar medidas provisionales para evitar exponer a la víctima u otras personas en igual situación.
7. El patrono garantizará la confidencialidad del proceso.
8. El patrono divulgará todas las alternativas legales ante las autoridades concernientes para encausar los actos de hostigamiento sexual.
9. El patrono tomará medidas disciplinarias en contra del empleado que incurra en esta conducta.

Los patronos privados podrán adoptar el *Protocolo Modelo* o adoptar uno igual o superior a los estándares mínimos provistos bajo la guía emitida por la agencia. De igual forma, los patronos privados que al presente cuenten con un protocolo están obligados a adoptar el *Protocolo Modelo* o adaptar sus protocolos actuales conforme a los estándares establecidos en la Ley Núm. 82-2022.

Ahora bien, reconociendo que el *Protocolo Modelo* no atiende las particularidades de cada lugar de trabajo, recomendamos su adopción transitoria mientras cada patrono del sector privado diseña un documento que se ajuste a su realidad operacional, cantidad de empleados y recursos. Instamos a todos los patronos a ser proactivos en la ejecución adecuada de sus protocolos para el manejo de casos de hostigamiento sexual. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el DTRH están disponibles para asistir a todos los patronos en esta encomienda.

Por último, próximamente se anunciará la disponibilidad del portal www.hostigamientosexual.pr.gov para que los empleados puedan presentar quejas que podrían conllevar una investigación formal o acciones por parte de las agencias gubernamentales.

Cordialmente,



Gabriel Maldonado-González
Secretario



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

PROTOCOLO MODELO DE PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL

28 de octubre de 2022

ANEJO E

TABLA DE CONTENIDO

I.	DECLARACIÓN DE POLÍTICA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	1
II.	BASE LEGAL	2
III.	APLICABILIDAD Y ALCANCE	4
IV.	DEFINICIONES	4
V.	DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES	6
VI.	PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR E INVESTIGAR QUERELLAS	8
A.	INTRODUCCIÓN	8
B.	PRESENTACIÓN DE LA QUERELLA	9
C.	PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS FORMALES	10
D.	PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS ANÓNIMAS O RUMORES	11
E.	INFORME, RECOMENDACIONES Y DETERMINACIONES	12
VII.	PROHIBICIÓN CONTRA REPRESALIAS	13
VIII.	MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL LA PARTE QUERELLANTE	13
IX.	CONFIDENCIALIDAD	14
X.	TÉRMINOS PRESCRIPTIVOS Y OTROS REMEDIOS LEGALES	15
XI.	LICENCIA ESPECIAL PARA EMPLEADOS CON SITUACIONES DE MALTRATO	15
XII.	PUBLICIDAD DE ESTE PROTOCOLO	16
XIII.	VIGENCIA	16
XIV.	APROBACIÓN	16

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE

I. DECLARACIÓN DE POLÍTICA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Esta empresa prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y declara que el mismo no será tolerado en ninguna de sus modalidades. Esta es una forma de discriminación por razón de sexo en contra del hombre o la mujer en su lugar de trabajo. **Además, constituye una práctica ilegal e indeseable que obstaculiza la labor de la persona y atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable.**

El hostigamiento sexual se define como cualquier conducta sexual no deseada que ocurre en la relación de empleo y tiene un efecto adverso sobre las oportunidades de trabajo, el empleo mismo, sus términos y condiciones, o sobre el ambiente de trabajo en el cual se desempeña la víctima. Es una conducta altamente censurable, ajena a los mejores intereses de esta empresa debido a que es ilegal, afecta la productividad, la eficiencia, la armonía, la satisfacción en el ambiente de trabajo y la seguridad de todos. Además, el hostigamiento sexual es contrario a las normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso por las cuales se rige el servicio público. Esta conducta está reñida con la norma invariable que prevalece en esta empresa de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo sin discriminación por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, ostentar la condición de veterano, o impedimento.

Esta empresa como patrono tiene la responsabilidad y obligación continua de mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual, de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como "Ley para Prevenir el Hostigamiento Sexual en el Empleo". Ese deber no se limita a corregir situaciones pasadas de hostigamiento, sino que incluye prevenir, desalentar y evitar que ocurran en el futuro. Mediante este Protocolo, esta empresa asume el compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual y declara las vías para

prevenirlo, el proceso a seguir para la presentación de querellas y el procedimiento investigativo para determinar los hechos.

II. BASE LEGAL

Se adopta este Protocolo en virtud de los estatutos que se enumeran a continuación:

1. La Sección 1 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley y que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.
2. La Sección 8 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico establece la protección contra ataques a la honra, a la reputación y a la vida privada o familiar de todas las personas.
3. La Sección 16 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico reconoce el derecho de todo trabajador a estar protegido contra riesgos para su salud o integridad personal en su empleo.
4. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley contra el Discrimen en el Empleo”, protege a los empleados y aspirantes a empleo contra el discrimen por razón de sexo, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, entre otros discrimenes prohibidos enumerados.
5. 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 uno de sus empleados un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.
6. La Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, requiere el estricto cumplimiento de la garantía constitucional que tienen todas las personas para que no se les discrimine por su sexo, mediante la prohibición de actuaciones específicas que promueven el discrimen, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades.
7. La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la “Ley para Prevenir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, prohíbe el hostigamiento

sexual en el empleo e impone la responsabilidad a todo patrono de establecer con claridad su política contra el hostigamiento sexual en el empleo y garantizar que los empleados puedan trabajar con seguridad y dignidad. El Artículo 15 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, requiere la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo.

8. La Ley 284-1999, según enmendada, “Ley contra el Acecho en Puerto Rico”, define acecho como “una conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia”, y establece penalidades para los que incurran en este tipo de conducta delictiva. Además, dispone el procedimiento para la expedición de órdenes de protección.
9. La Ley 83-2019, “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”, concede hasta quince (15) días sin sueldo anuales a los empleados para que puedan atender las situaciones de violencia identificadas, y establece el derecho a solicitar acomodos razonables o condiciones flexibles de trabajo para las víctimas.
10. En la esfera federal, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe el discrimen por razón de sexo. Las Guías sobre el Discrimen por Razón de Sexo, publicadas por la Comisión de Igualdad en las Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), establecen el hostigamiento sexual como una modalidad de discrimen por razón de sexo y existen decisiones de los tribunales de los Estados Unidos que han sancionado este tipo de conducta por resultar discriminatoria.

III. APLICABILIDAD Y ALCANCE

Las disposiciones de este Protocolo les aplicarán a todos los empleados de la empresa, sin importar su nivel, puesto o jerarquía, así como a cualquier otra persona que no sea empleada, pero cuya conducta constituya un acto de hostigamiento sexual hacia alguna de las personas que prestan servicios en nuestra empresa. Además, la política pública para prevenir y repudiar el hostigamiento sexual en el empleo aplica a los candidatos a empleo o visitantes de la empresa.

Todo empleado, candidato a empleo o visitante que entienda que ha sido víctima de hostigamiento sexual en el empleo; que haya presenciado un acto o que reciba información de un acto contra otra persona, por cualquiera de las personas antes mencionadas, puede presentar una querrela siguiendo el procedimiento establecido en este Protocolo.

IV. DEFINICIONES

La redacción de este Protocolo ha sido hecha sin distinción de sexo, orientación sexual o identidad de género, por lo que aplica a todos por igual. Los términos neutrales incluidos en este Protocolo incluyen el femenino y el masculino; y los utilizados en el género masculino incluyen también el femenino y el neutro. La omisión de un género no significa la dominación del otro.

Para propósitos de este Protocolo, los siguientes términos tienen el significado que se indica a continuación:

1. **Empleado:** Toda persona que trabaja para esta empresa y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo. También incluye a aquella persona que realiza un internado llevando a cabo trabajo con propósitos educativos o de entrenamiento, independientemente de que reciba compensación.
2. **Grave daño emocional:** Cuando, como resultado del hostigamiento sexual en el trabajo, la persona manifiesta de forma recurrente una o varias de las siguientes características: miedo paralizador, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, desvalido, aislamiento, autoestima baja u otra conducta similar que sea producto de actos u omisiones reiteradas.

3. **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 que, por temor a sufrir algún daño físico o emocional a 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. **Investigación:** Proceso en el cual se le delega a un empleado imparcial de [la empresa] cuenta con facultad para indagar algún hecho o situación específica relacionada a una querrela por alegaciones de actos de hostigamiento sexual en el empleo. Este empleado tendrá la facultad de tomar declaraciones juradas a las partes involucradas, testigos o cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos alegados. Asimismo, tendrá la facultad de recopilar documentos y cualquier tipo de prueba relacionada con los hechos que se evalúan, con el propósito de rendir un informe.
5. **Investigador:** Es la persona encargada de realizar la investigación de la querrela de hostigamiento sexual. Esta persona puede ser un empleado o un contratista independiente. No puede estar relacionada con ninguna de las partes involucradas en la querrela y debe demostrar independencia de criterio para formular sus recomendaciones. **[El investigador podrá ser el oficial de mayor jerarquía cuando no esté relacionado con los hechos de la querrela.]**
6. **Lugar de trabajo:** Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado 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.
7. **Querrela:** Queja verbal o escrita sobre hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, la cual se presentará ante el supervisor inmediato o en la oficina designada para estos propósitos.
8. **Patrono:** En este Protocolo se refiere a esta empresa.
9. **Persecución o perseguir:** Significa mantener a una persona bajo vigilancia, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones violentas dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia.
10. **Persona:** Significa persona natural o jurídica.

11. Supervisor: Es todo empleado de empresa que ejerce algún control en el trabajo y cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación, o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo, o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo; cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión. Cualquier otra persona de igual o mayor jerarquía cuando el supervisor inmediato sea parte de la querrela de hostigamiento sexual.

12. Visitante: Toda persona que no es empleado de la empresa y que acude a brindar o recibir algún servicio, acompañar o realizar alguna gestión en las facilidades de la empresa.

V. DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

El Artículo 3 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, establece lo siguiente:

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual aplica a situaciones en las cuales la conducta prohibida se da entre personas del mismo sexo o entre personas de sexos opuestos. Para propósitos de este Reglamento, se prohíbe la conducta descrita independientemente de la manera en que se manifieste entre los sexos. **El hostigamiento sexual envuelve cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física, verbal o virtual, no deseada, que surja de la relación de empleo y que, a su vez resulte en un ambiente hostil, tenso y difícil para realizar las funciones del puesto.** El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas, lo cual podría provocar grave daño emocional o intimidación.

Tanto la ley como la jurisprudencia han reconocido dos modalidades de hostigamiento sexual. La primera de ellas es el “toma y dame”, también conocido como el “*quid pro quo*”. Un ejemplo de esta modalidad es que se le prometa a un empleado o candidato a empleo una modificación a las relaciones de trabajo a cambio de aceptar un requerimiento sexual de cualquier tipo o que se le niegue el beneficio si se negó a acceder a dicha petición.

La segunda modalidad de hostigamiento sexual es el ambiente hostil. Ésta se manifiesta cuando la víctima del hostigamiento se niega a los avances del hostigador y este último crea un ambiente de trabajo ofensivo, intimidante, abusivo o amenazante, y lo suficientemente severo para alterar las condiciones del empleo de la víctima. Además, no requiere que se produzca daño económico o que se pruebe daño psicológico por parte de la víctima. Tampoco tiene que ser una conducta explícitamente sexual, basta con que el hostigamiento o trato desigual se dirija a la persona únicamente por razón de su sexo. Este tipo de hostigamiento ocurre aunque el supervisor no amenace al empleado con quitarle un beneficio específico del empleo, si su figura de autoridad es lo suficientemente intimidante para crearle el miedo real al empleado de que eso pueda suceder. El ambiente hostil podría generarse entre compañeros de trabajo con chistes de mal gusto, ofensas, letreros obscenos y ofensivos, entre otros.

El hostigamiento sexual en el trabajo puede expresarse de diferentes maneras, ya sean verbales, físicas o por medios de telecomunicación o herramientas de trabajo. Mientras más severo o grave sea el acto no deseado, menos persistencia podría requerirse para que constituya hostigamiento sexual. Algunos ejemplos de actos no deseados o no bienvenidos son:

1. Lenguaje obsceno de naturaleza sexual, tal como chistes de mal gusto, comentarios, piropos, proposiciones o insinuaciones de naturaleza sexual, entre otros
2. Gestos obscenos o lascivos
3. Miradas insistentes, por ejemplo, a los genitales o los senos, por mencionar algunos
4. Dibujos, imágenes, objetos o materiales obscenos, incluyendo su exposición o envío por medio de computadoras o celulares en el lugar de trabajo
5. Bromas obscenas
6. Tocar, palmadas, roces corporales o pellizcos
7. Invitaciones a salir
8. Agarrar o apretar
9. Besar o acariciar
10. Intentos de efectuar actos sexuales o la relación sexual
11. Exposición de genitales
12. Relaciones sexuales
13. Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos tipos de agresiones
14. Uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, como el correo electrónico, para realizar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado
15. Persecución

Para determinar si la alegada conducta constituye o no hostigamiento sexual en el empleo, se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, basados en el proceso de investigación estipulado en este Protocolo.

VI. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR E INVESTIGAR QUERELLAS

A. INTRODUCCIÓN

La prohibición de actos de hostigamiento sexual aplica a todo empleado de la empresa independientemente del nivel jerárquico, estatus o categoría y a personas no empleadas por la empresa como, por ejemplo, candidatos a empleo, visitantes y contratistas, estos últimos a través de las cláusulas del contrato. Todos se registrarán

de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1998, según enmendada. Cualquier empleado que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, debe presentar una querrela siguiendo el procedimiento aquí establecido. Se aplicará el mismo trámite cuando la queja sea presentada por un aspirante a empleo o visitante.

El proceso de la querrela desde su presentación hasta la resolución final se llevará a cabo diligentemente y todos los interventores evitarán que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración. Además, se deberá garantizar la confidencialidad y la seguridad mediante medidas y alternativas eficaces que incluyan la protección de las víctimas y de los testigos contra represalias.

B. PRESENTACIÓN DE LA QUERELLA

1. Las querellas verbal o escrita de empleados se presentarán ante el supervisor inmediato, quien lo notificará a los oficiales de mayor jerarquía.
2. Las querellas podrán ser presentadas anónimamente por cualquier medio que permita razonablemente al supervisor tomar conocimiento de las alegaciones.
3. El supervisor o la persona que reciba la querrela orientará inmediatamente a la parte querellante de sus derechos y los remedios disponibles bajo la legislación aplicable.
4. El supervisor tomará las medidas necesarias para realizar las investigaciones de rigor en estos asuntos.
5. Una vez es recibida o presentada la querrela, esta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final será de naturaleza confidencial **en el mayor grado posible**.
6. Los aspirantes a empleo o visitantes presentarán la querrela en [la oficina designada para estos propósitos] y se seguirá el mismo procedimiento.
7. La querrela podrá ser de forma verbal primero, pero luego debe ser presentada por escrito y juramentada ante notario.

[Cuando la presentación de la querrela resulte imposible conforme a este procedimiento debido al tamaño de la empresa o el nivel jerárquico de la parte querellada, la parte querellante deberá acudir directamente a las entidades concernidas para presentar sus alegaciones.]

C. PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS FORMALES

1. La investigación se llevará a cabo, como norma general, dentro de un plazo no mayor de diez (10) días laborables a partir de la presentación de la querrela escrita.
2. La investigación abarcará todos los hechos denunciados e incluirá la toma de declaraciones juradas a la parte querellante, al querellado y a todas las personas que conozcan algo sobre los hechos alegados o posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del expediente de investigación.
3. La investigación se realizará con todo rigor independientemente de que el hostigamiento haya cesado o de que la víctima se haya sometido o accedido a las insinuaciones o invitaciones de naturaleza sexual objeto de la querrela.
4. Durante la investigación no se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito del procedimiento.
5. Los empleados de la empresa deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de hostigamiento sexual en el empleo.
6. El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible, en salvaguarda de las partes afectadas, excepto lo necesario para efectuarla.
7. Durante el curso de los procedimientos, ante la alegación de posibles represalias, se tomarán medidas para proteger a la víctima, los testigos y a las personas que colaboren con la investigación. Entre ellas, se reubicará a la víctima y se tomarán acciones de protección contra represalias. En cuanto a los

testigos o colaboradores, no constará en el expediente del empleado su participación en la investigación.

8. La víctima, el testigo o colaborador podrá presentar una querrela cuando se tomen decisiones sobre su estatus, condiciones de empleo o cuando se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.
9. Se deberá emitir un informe escrito de la investigación dentro de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación. El investigador podrá fijar un término distinto, en aquellos casos en que sea debidamente justificado, pero no será mayor de diez (10) días laborables adicionales.

D. PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS ANÓNIMAS O RUMORES

1. Se investigarán las querellas anónimas que incluyan alegaciones suficientes que permitan identificar a la parte querellada y los hechos que pudieron constituir hostigamiento sexual. También se investigarán por iniciativa propia los rumores que sean basados en “sospecha real”, lo cual se refiere a alegaciones repetitivas sobre una o varias personas y hechos que podría dar pie a conducta que constituye hostigamiento sexual.
2. La investigación se llevará a cabo, como norma general, dentro de un plazo no mayor de diez (10) días laborables a partir de la presentación de la querrela anónima o conocimiento sobre los rumores.
3. La investigación comenzará con una entrevista formal a todos los empleados que podrían tener conocimiento sobre los hechos incluidos en la querrela anónima o involucrados en los rumores. Además, el investigador deberá entrevistar a la posible víctima. La investigación abarcará las alegaciones e incluirá la toma de declaraciones escritas a la posible víctima, involucrados y a todas las personas que conozcan algo sobre los hechos alegados o posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del

expediente de investigación. El investigador deberá orientar sobre el procedimiento para la presentación de una querrela formal.

4. El investigador tendrá treinta (30) días para concluir su investigación. Una vez concluya la investigación, se deberá emitir un informe escrito que detalle los hallazgos y recomendaciones.
5. Si la investigación revela que la querrela anónima o los rumores fueron infundados, el informe deberá incluir una breve explicación sobre tal conclusión.
6. Si durante el trámite de investigación de la querrela anónima o los rumores surge una querrela formal, el investigador deberá consolidar ambas investigaciones.

E. INFORME, RECOMENDACIONES Y DETERMINACIONES

1. Una vez finalizada la investigación de la querrela, el investigador informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes al supervisor. Este informe incluirá determinaciones, a base de la información disponible y los hechos alegados, de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de medidas disciplinarias u otras aplicables conforme a derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones que a tenor con lo recomendado deben cursarse a las partes para notificarles la acción procedente. El expediente será confidencial y no podrá ser examinado por las partes ni terceros. No obstante, las partes serán informadas por escrito sobre la determinación emitida.
2. El supervisor podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el investigador tomando en consideración el derecho aplicable, las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada que lo justifiquen.
3. De existir base razonable para la aplicación de una acción correctiva o sanción disciplinaria, se procederá a tenor con lo dispuesto en el Manual de Empleados, contra la parte que ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de

hostigamiento sexual en el empleo y de todo aquel empleado que hubiere actuado en contravención a las normas que rigen en la materia o incumplido con sus deberes y obligaciones.

4. El empleado de la empresa que obstruya una investigación relacionada con una querrela de hostigamiento sexual en el empleo, estará incurso en violación a las normas de conducta y podrá ser sancionado de conformidad con las disposiciones correspondientes.
5. Si se determina que los actos de hostigamiento sexual en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por o ajenas a la Empresa, el supervisor tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.

VII. PROHIBICIÓN CONTRA REPRESALIAS

Está terminantemente prohibido tomar represalias de cualquier índole o la persecución en contra de las personas que utilicen el procedimiento para querellarse por conducta de hostigamiento sexual en el empleo y contra los testigos o aquellos que cooperen o colaboren en el proceso de investigación y adjudicación de la querrela.

VIII. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER A LA PARTE QUERELLANTE

1. Después de presentada una querrela por hostigamiento sexual en el empleo, sea verbal o escrita, se tomarán medidas provisionales cuando estas resulten necesarias para proveer un ambiente de trabajo de respeto o proteger a la persona la parte querellante de posibles actos de represalia mientras se investiga el caso, y a fin de evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada en situaciones como las siguientes:
 - a. Cuando la parte querellada sea el supervisor directo de la parte querellante;
 - b. Cuando se alegue ambiente hostil provocado por el supervisor o por los compañeros de trabajo; o
 - c. Cuando haya ocurrido alguna agresión.

2. Como medida provisional se separarán las partes involucradas del lugar de trabajo hasta haber finalizado la investigación.
3. Se podrán establecer otras medidas provisionales que dependerán de los hechos de cada caso como, por ejemplo:
 - a. La reasignación de la parte querellante o de la parte querellada a otro lugar de trabajo, si esto no perjudica a la parte querellante;
 - b. Suspender a la parte querellada temporeraamente del empleo;
 - c. Hay que asegurar que la parte querellante no esté a solas con la parte querellada;
 - d. Adelanto de vacaciones a cualquiera de las partes concernidas; o
 - e. Cualquier otra medida provisional que se estime conveniente y necesaria.
4. El supervisor o la persona que reciba la querella será responsable de recomendar la medida provisional que sea pertinente y de implantarla debidamente, según sea autorizada.
5. Las medidas provisionales no deberán considerarse como una sanción. Estas pueden dejarse sin efecto, variarse o convertirse en permanentes, conforme lo requiera cada caso.

IX. CONFIDENCIALIDAD

La querella presentada se tramitará e investigará de la manera más confidencial posible y se protegerá la dignidad de las partes involucradas. **[La persona con capacidad para tomar decisiones sobre el personal]** conservará los expedientes de estos casos en archivos separados de los demás y estos tendrán naturaleza confidencial.

Toda persona que intencionalmente revele a personas no autorizadas, la identidad de las partes o divulgue la información recopilada o rendida en el curso de cualquier etapa de la tramitación de una querella por hostigamiento sexual en el empleo, estará sujeta a medidas disciplinarias conforme al Manual de Empleo.

X. TÉRMINOS PRESCRIPTIVOS Y OTROS REMEDIOS LEGALES

La parte afectada por la conducta prohibida en este Protocolo podrá someter una querrela por hostigamiento sexual dentro de un término de doce (12) meses de ocurrido el último acto. Si la parte afectada no interesa comenzar o continuar el procedimiento establecido en este Protocolo, puede presentar una queja directamente en el portal www.hostigamientosexual.pr.gov o una querrela ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humano, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), la Oficina de la Procuradora de las Mujeres o una demanda en el tribunal, sin necesidad de agotar los remedios administrativos establecidos en este Protocolo.

En caso de que se encuentre responsabilidad civil en una demanda por hostigamiento sexual presentada ante el tribunal, el empleado o aspirante a empleo podrá recibir una suma igual al doble del importe de los daños que el acto le haya causado; o un mínimo de diez mil dólares (\$10,000) a discreción del tribunal, en los casos en que no se pudieren determinar daños pecuniarios. Además, el Tribunal podrá ordenar al patrono que emplee, promueva o reponga en su empleo al empleado, y que cese y desista del acto que se trate.

XI. LICENCIA ESPECIAL PARA EMPLEADOS CON SITUACIONES DE MALTRATO

La Ley 83-2019, “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”, concede a los empleados el derecho de utilizar hasta quince (15) días sin sueldo anuales para que puedan atender las situaciones de violencia identificadas, entre las cuales se encuentra el hostigamiento sexual en el empleo. Dentro de dicho contexto, el empleado puede utilizar esta licencia especial para: orientarse y obtener una orden de protección o cualquier orden judicial; buscar y obtener asistencia legal; buscar y obtener vivienda segura o espacio en un albergue; visitar cualquier clínica, hospital o cita médica; orientarse, buscar o beneficiarse de cualquier tipo de ayuda o servicios; o cualquier otra asistencia o trámites que puedan surgir como consecuencia de una situación de maltrato. Los días concedidos por esta licencia especial podrán ser utilizados de manera fraccionada, flexible o intermitente.

El empleado debe notificar a su supervisor su intención de acogerse a la licencia especial por lo menos dos (2) días laborables previo al día en que se ausentará del trabajo. No obstante, esta notificación puede realizarse dentro de un plazo menor si el empleado tiene una situación fuera de su control que le impide cumplir con este término.

Además, el empleado puede solicitar por escrito un acomodo razonable o condiciones flexibles de trabajo que le permitan atender la situación de hostigamiento sexual en el empleo u otras situaciones de maltrato. Dicho acomodo se realizará por acuerdo, según lo permitan las tareas y responsabilidades del empleado, lo cual podría incluir mover al empleado del lugar físico donde ejerza sus funciones, modificar las tareas asignadas, modificar sus horarios de entrada, salida, almuerzo o descanso, o cualquier otra medida que mediante acuerdo se pueda establecer para que el empleado pueda buscar y obtener la ayuda que necesita para atender la situación.

XII. PUBLICIDAD DE ESTE PROTOCOLO

Este Protocolo será distribuido a todos los empleados de la empresa, ya sea mediante copia física o correo electrónico, así como también a los representantes sindicales de la empresa. Además, este Protocolo y la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, estarán disponibles en la página electrónica de la empresa y en el área designado para este propósito.

XIII. VIGENCIA

Este Protocolo entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación por la Empresa.

XIV. APROBACIÓN

Aprobado en _____, Puerto Rico, el ____ de _____ de 20____.

NOMBRE DEL PATRONO

FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE UNA QUERELLA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Si usted cree que ha sido víctima de algún acto que podría constituir hostigamiento sexual y desea presentar una querella formal, puede completar este formulario y entregarlo a su supervisor o a la persona designada para atender asuntos de hostigamiento sexual en su empleo. Si desea presentar una querella verbal o una querella anónima, la misma deberá contener alegaciones suficientes que permitan identificar a la parte querellada y los hechos que pudieron constituir hostigamiento sexual. Una vez es recibida o presentada la querella, esta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final será de naturaleza confidencial en el mayor grado posible. El patrono no podrá tomar acciones adversas (represalias) contra usted ni contra nadie que participe del proceso investigativo. La presentación de esta querella activará el *Protocolo de Prevención y Manejo de Casos de Hostigamiento Sexual* de esta empresa.

A. DATOS DE LA PARTE QUERELLANTE (OPCIONAL):

1. Nombre completo de la parte querellante:

2. Puesto de trabajo: _____

3. Oficina, sucursal o lugar de trabajo: _____

4. Teléfono(s): _____

5. Email: _____

6. Medio de comunicación preferido para dialogar sobre la querella:

Email _____ Teléfono _____ Presencial _____

7. Horario preferido para dialogar sobre la querella:

Durante el horario de trabajo _____ Durante el tiempo libre _____

8. Lugar preferido para dialogar sobre la querella:

En el lugar de trabajo _____ Fuera del lugar de trabajo _____

B. DATOS DEL SUPERVISOR

1. Nombre del supervisor inmediato: _____

2. Puesto de trabajo del supervisor: _____

C. RELACIÓN DE HECHOS

1. Nombre de la persona que cometió los actos de hostigamiento sexual:

2. Puesto de trabajo de la persona: _____

3. Relación laboral con usted:

Supervisor ___ Subordinado ___ Compañero ___ Otro _____

4. Fecha del primer evento de hostigamiento sexual: _____

5. Fecha del último evento de hostigamiento sexual: _____

6. ¿Los actos de hostigamiento sexual continúan? Sí _____ No _____

7. Enumere las personas que conocen o pudieran corroborar algún dato relacionado con las alegaciones de esta querrela y algún mecanismo para que sean contactados (si aplica):

8. Describa los hechos que motivan esta querrela (puede anejar otra hoja de ser necesario):

9. ¿Informó anteriormente sobre estas alegaciones? Sí _____ No _____

10. Si la respuesta anterior fue sí, indique a quién, cuándo y qué acciones se tomaron:

11. Si tiene asistencia legal, por favor provea su nombre e información de contacto:

12. De ser necesaria una medida provisional mientras se investiga esta querrela, ¿cuál acción provisional recomienda para atender su situación?

FIRMA: _____

FECHA: _____



Hostigamiento Sexual en el Empleo

Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988
Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964

9 de noviembre de 2022

Gabriel Maldonado-González | Secretario
Naihomý Álamo Rivera | Procuradora del Trabajo
Juan C. Otero Rivera | Unidad Antidiscrimen



Aclaraciones y salvedades

- ❖ El propósito de esta presentación es proveer un resumen general de las disposiciones más relevantes encontradas en la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 y otras disposiciones relacionadas al discrimen por razón de sexo, en su vertiente de hostigamiento sexual en el empleo.
- ❖ Nada de lo expuesto, escrito o verbalmente, durante el transcurso de esta presentación debe considerarse como consejo o asesoría legal, o como una interpretación oficial del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH).
- ❖ El DTRH publicó un protocolo modelo sobre hostigamiento sexual en el empleo y estará emitiendo documentos normativos, guías o interpretaciones adicionales, según sea necesario.
- ❖ Cualquier consulta relacionada al hostigamiento sexual en el empleo puede ser sometida ante la Unidad Antidiscrimen o la Oficina de la Procuradora del Trabajo, adscritas al DTRH.

Agenda

1. Leyes aplicables
2. El discrimen en el empleo por razón de sexo
3. ¿Qué es el hostigamiento sexual en el empleo?
4. Deberes de los patronos
5. Nuevas enmiendas - Ley Núm. 82-2022
6. Protocolo y formulario modelo
7. Cómo ejercer tus derechos ante una situación de hostigamiento sexual en el empleo
8. Sesión de preguntas y respuestas

1

Leyes aplicables

a nivel estatal y federal



Leyes aplicables - estatal

Artículo II, Sección 1 de la Constitución de PR

- Establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley, por lo que no se puede discriminar por razón de sexo, entre otras modalidades.

Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959

- Prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo y otras modalidades.

Leyes aplicables - estatal

Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988

- Prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo.
- Recién enmendada por la Ley Núm. 82-2022.
- Aplica a todo patrono público y privado

Ley Núm. 115-1991

- Prohíbe las represalias contra el empleado por presentar reclamaciones u ofrecer testimonios.

Ley Núm. 53-2019

- Tipificó como delito cometer acoso sexual.

Leyes aplicables - federal

Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964

- Prohíbe, entre otras modalidades, el discrimen por razón de sexo, lo cual incluye el hostigamiento sexual en el empleo.
- También protege contra represalias relacionadas a actividad protegida bajo la ley.
- Aplica a patronos que tengan 15 empleados o más.



Prohibición contra represalias

La Ley 115 y el Título VII prohíben las represalias, entendiéndose, que un patrono no puede tomar una acción adversa contra un empleado por:

- Querellarse;
- Participar en un proceso investigativo interno o externo, o
- Oponerse a prácticas discriminatorias



2

Discrimen en el empleo

por razón de sexo



El discrimen en el empleo por razón de sexo

Es una de las modalidades más comunes de discrimen en el empleo.

La conducta prohibida **cobija tanto a mujeres como hombres**, aunque históricamente y al día de hoy, las mujeres predominan como víctimas.

El discrimen por orientación sexual e identidad de género también está prohibido.



El discrimen en el empleo por razón de sexo

En términos generales, **se prohíbe que un patrono discrimine contra un empleado en todas las fases del empleo:**

- proceso de reclutamiento y entrevistas;
- compensación y beneficios marginales;
- evaluaciones, ascensos, aumentos;
- cesantías, reempleos, represalias, o
- cualquier término o condición de empleo.



3

¿Qué es el hostigamiento sexual en el empleo?



Hostigamiento sexual en el empleo

Es una **vertiente de discrimen por razón de sexo**, por lo cual también está **prohibido a nivel federal y estatal** y así ha sido reconocido por el TSPR y TSEU.

En nuestro ordenamiento jurídico, se trata de una **práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable.**



Hostigamiento sexual en el empleo

"... el hostigamiento sexual no es otra cosa que una **ofensa repudiable contra la dignidad de todo ser humano** que surge como resultado de cualquier conducta indeseada que ocurre en la relación de empleo y **tiene un efecto adverso sobre las oportunidades de trabajo, el empleo mismo, sus términos y condiciones, o sobre el ambiente de trabajo** en el cual se desempeña la víctima".

Afanador Irizarry v. Roger Electric Co., Inc.
156 DPR 651 (2002) (énfasis suplido).



Hostigamiento sexual en el empleo

Es un problema que repercute no solo sobre la víctima, sino que tiene **graves implicaciones para el patrono y el ambiente de trabajo en general.**

Hoy nos enfocamos en el hostigamiento sexual, pero se reconoce la causa de acción de hostigamiento atado a las diversas modalidades de discrimen que cobija la ley.



Hostigamiento sexual en el empleo

La conducta prohibida consiste en **cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual**, en la que concurran una o más de las siguientes circunstancias o modalidades, para lo cual será necesario **considerar la totalidad de las circunstancias y los hechos particulares de cada caso:**



Hostigamiento sexual en el empleo – *quid pro quo*

A. Cuando el **someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición** del empleo de una persona;

B. Cuando el **sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo** o respecto del empleo que afectan a esa persona.



Hostigamiento sexual en el empleo – ambiente hostil

C. Cuando esa conducta **tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona** o cuando crea un **ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.**



Ejemplos

- Lenguaje de naturaleza sexual – ej. chistes
- Gestos obscenos o lascivos
- Miradas insistentes
- Tocar, palmadas, roces o pellizcos
- Invitación a salir
- Agarrar o apretar



Ejemplos

- Exposición de genitales
- Agresión sexual o actos lascivos
- Mensajes de texto
- Contacto mediante redes sociales
- Mejores condiciones de trabajo a cambio de favores sexuales



Actos de terceros

Las conductas mencionadas pueden ser realizadas por un **cliente, visitante, supliador u otro tercero**.

El **patrono debe tomar medidas correctivas** para evitar que vuelva a ocurrir.



4

Deberes de los patronos



Deberes de los patronos

Conforme a la Ley 17, **todo patrono público y privado en Puerto Rico debe prevenir, desalentar y evitar** el hostigamiento sexual.

La Ley establece una serie de requisitos con los cuales deben cumplir los patronos, incluyendo adoptar un **protocolo para el manejo de casos**, con ciertos requisitos, conforme a la Ley Núm. 82-2022.



Deberes de los patronos

Los patronos deben:

- Establecer una política y **exponerla claramente** a sus supervisores y empleados;
- Ejercer los métodos necesarios para **crear conciencia y dar a conocer** la prohibición;
- Dar **suficiente publicidad en el lugar de trabajo** sobre los derechos y la protección de la Ley 17;
- Establecer un **procedimiento adecuado y efectivo** para atender querellas.



Responsabilidad vicaria absoluta por actos de agentes

La Ley 17 impone **responsabilidad patronal absoluta por los actos de hostigamiento sexual realizados por sus agentes o supervisores.**

La responsabilidad patronal absoluta opera **independientemente de si los agentes o supervisores fueron autorizados por el patrono o si este tenía conocimiento de ellos.**



Situaciones entre empleados

Cuando los actos constitutivos de hostigamiento sexual es **entre empleados**, el patrono será **responsable si conocía o debía conocer de dicha conducta y no tomó acción inmediata y apropiada** para corregir la situación.

En otras palabras, **el patrono tiene un deber afirmativo de prevenir la conducta y tomar acciones correctivas inmediatas.**



Responsabilidad por terceros

En cuanto a **terceros** que llevan a cabo la conducta prohibida contra un empleado(a) del patrono, **el patrono también va a responder si conocía o debía conocer de dicha conducta y no tomó acción inmediata y apropiada** para corregirla, pero . . .

En estos casos, **se considerará además el alcance del control del patrono** sobre el tercero.



Responsabilidad individual

- La protección contra el hostigamiento sexual al amparo de la Ley 17 es sumamente amplia.
- El TSPR ha interpretado que **la Ley 17 impone responsabilidad civil individual** por actos de hostigamiento sexual y de discrimen de parte de los agentes, oficiales, administradores y supervisores del patrono cuando estos incurren, directa o indirectamente, en la conducta prohibida.

Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet,
151 DPR 634 (2000)



El delito de acoso sexual

La Ley Núm. 53-2019 enmendó el Artículo 135 del Código Penal de Puerto Rico para **tipificar el delito de acoso sexual** en el ámbito laboral, docente o de prestación de servicios.

De incurrir esta conducta, la persona será sancionada con una **pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años.**



Responsabilidad bajo el Título VII

Bajo el Título VII, los patronos tienen **responsabilidad vicaria absoluta por las actuaciones de supervisores** que cometen actos de hostigamiento sexual en algunas circunstancias, bajo la figura del "agente".

Un supervisor hará vicariamente responsable al patrono **cuando la autoridad real delegada sea de tal magnitud que respalde al supervisor en la realización de la conducta prohibida.**



Responsabilidad bajo el Título VII

Para que el patrono sea responsable vicariamente, la **actuación del supervisor debe resultar en una acción tangible de la empresa**, como un despido o la negación de un ascenso.

Sin embargo, existen maneras en las que **el patrono puede evitar o reducir** la responsabilidad vicaria.



Responsabilidad bajo el Título VII

Si la actuación del supervisor no tiene consecuencias tangibles, **el patrono puede evitar responsabilidad o limitar los daños si prueba** que:

- Ejerció **cuidado razonable en prevenir y corregir prontamente** cualquier conducta de hostigamiento sexual, y
- El empleado **irrazonablemente falló en aprovecharse de cualquiera de las oportunidades provistas por el patrono** para prevenir, corregir o evitar el daño.



Medidas para detener el hostigamiento sexual

- Reprimenda o amonestación
- Transferencia o reasignación
- Descenso
- Reducción de salarios
- Suspensión de empleo
- Entrenamiento para sensibilizar
- Monitoreo
- Despido



5

Nuevas enmiendas a la Ley Núm. 17

Ley Núm. 82-2022



Interns con o sin paga

Se modifica la definición de empleado de la Ley 17 para incluir a personas que realizan internados sin compensación en el lugar de trabajo.

Empleado "incluye a aquella **persona que realiza un internado** llevando a cabo trabajo con propósitos educativos o de entrenamiento, **independientemente de que reciba compensación**".



Nuevo protocolo

Los **patronos deberán promulgar un Protocolo** para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo.

El DTRH y la **Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)** **brindarán asesoramiento técnico** para la elaboración e implantación de este protocolo.



Protocolo Modelo del DTRH

Para facilitar su cumplimiento, la ley impone al DTRH el deber de **promulgar un protocolo modelo y un formulario para facilitar la presentación de quejas internas** en el lugar de trabajo.

El protocolo modelo debe **cumplir con ciertos requisitos** establecidos en la ley.



Portal electrónico

www.hostigamientosexual.pr.gov

El nuevo portal se está diseñando y estará **disponible a principios del próximo año**.

Se proveerá **material informativo** y se podrán **presentar quejas a través del portal**. El DTRH y la OPM evaluarán las alegaciones presentadas y atenderán conforme al alcance de sus facultades en ley.



6

Protocolo y Formulario Modelo del DTRH Ley Núm. 82-2022



Protocolo modelo - contenido

- Declaración de que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo es ilegal
- Base Legal
- Declaración de Propósito (prevenir, desalentar, evitar y no tolerancia a conductas de hostigamiento sexual en el empleo)
- Definiciones
- Confidencialidad



Protocolo modelo - contenido

- Un **resumen de las leyes relacionadas** que protegen a los empleados
- Varios **ejemplos** de hostigamiento sexual
- **Procedimiento interno** para presentar e investigar querellas
 - Querellas formales
 - Querellas anónimas
 - Investigación de rumores



Protocolo modelo - contenido

- Prohibición contra **represalias**
- Medidas provisionales
- Términos prescriptivos y **otros medios legales**
 - UAD/EEOC
 - Tribunales
 - OPM
- **Divulgación** del protocolo



Formulario modelo

- Sirve para la presentación de un **querrela interna**
- Su presentación **activa el protocolo** para manejar los casos de hostigamiento sexual
- Debe incluir cierta **información requerida**:
 - Datos de la parte querellante
 - Datos de supervisor
 - Relación de hechos



Formulario modelo

- La parte **querellante puede sugerir medidas provisionales**
- Permite pautar cómo se comunicarán con la parte querellante para **evitar la revictimización**



Cómo ejercer tus derechos

ante una posible situación de hostigamiento sexual en el empleo

7



SEXUAL
HARASSMENT

Unidad Antidiscrimen (UAD)

La UAD es la dependencia del DTRH que tiene la obligación de **velar por el cumplimiento de legislación estatal y federal que prohíbe el discrimen en el empleo** en sus distintas modalidades.

Ello incluye el **discrimen por razón de sexo y el hostigamiento sexual en el empleo**.

Es la dependencia estatal designada por la EEOC.



Unidad Antidiscrimen (UAD)

La **mayoría** de las querellas que se presentan ante la UAD es por **discrimen por razón de sexo**.

Al pasar de los años, el **número de querellas** de discrimen por razón de sexo y otras modalidades ha ido **disminuyendo consistentemente**.

Ello **no implica que el discrimen no esté ocurriendo**.



Unidad Antidiscrimen (UAD)

Una persona que entienda está siendo hostigada sexualmente en su empleo puede **presentar una querrela** ante las oficinas regionales de la UAD.

También puede **orientarse y realizar consultas confidenciales** presencialmente o por teléfono.

La **UAD no adjudica** controversias ni concede daños, pero puede referir casos al Negociado de Asuntos Legales del DTRH para litigio.



Unidad Antidiscrimen (UAD)

La presentación de la **querrela activa** un proceso de **investigación y mediación** entre el querellante y el patrono.

Bajo la Ley 17 una persona tiene un **(1) año** luego de haber sufrido el daño para reclamar ante los tribunales, término que **puede ser interrumpido presentando la querrela** en la UAD o el EEOC.



Unidad Antidiscrimen (UAD)

De ordinario, la **jurisdicción del DTRH**, incluyendo la UAD, se limita a **controversias entre empleados y patronos del sector privado y corporaciones públicas que operan como negocio privado.**

De recibir una querrela relacionada al **gobierno central o municipios**, se acepta pero **se refiere al EEOC** para trámite.



Etapas ante la UAD

- Orientación
- Radicación
- Mediación
- Investigación
- Determinación no causa
 - Reconsideración (15 días)
- Determinación de causa
 - Conferencia
 - Conciliación
 - Litigio



U.S. Equal Employment Opportunity Commission

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (EEOC) es la dependencia federal que investiga y media sobre casos de discriminación al amparo del Título VII, incluyendo hostigamiento sexual, y otros estatutos federales. No atiende leyes estatales.

Es similar a la UAD, pero a nivel federal.



Foros judiciales – Ley 17

- Bajo la **Ley 17** no hay que **agotar remedios administrativos para presentar una demanda en el tribunal** estatal contra su patrono, por alegados actos de hostigamiento sexual en el empleo.
- Por tanto, **no tiene que presentar una querrela ante la UAD o la EEOC** para reclamar en el tribunal estatal al amparo de la Ley 17.



Foros judiciales – Título VII

- Si una persona interesa llevar un reclamo de hostigamiento sexual al amparo del Título VII ante el tribunal federal o estatal, **primero debe presentar una querrela y agotar el procedimiento administrativo** ante la UAD o el EEOC.
- El término prescriptivo para presentar la querrela ante la UAD o el EEOC es de **300 días**.



Foros judiciales – Título VII

Una vez presentada la querrela ante la UAD o la EEOC, al culminar el proceso **la parte recibirá una determinación y una carta de autorización para acudir ante el tribunal** al amparo del Título VII.

Una vez recibida la autorización de la UAD o el EEOC, el querellante tiene un **término de 90 días para acudir ante el tribunal estatal o federal.**



Posibles remedios judiciales

- (1) una suma igual al doble del importe de los daños sufridos por el empleado o aspirante a empleo, o una suma no menor de \$10,000 en aquellos casos que no se puedan determinar daños pecuniarios (Ley 17);
- (2) emplear, promover o reinstalar (Ley 17 y Título VII);
- (3) costas y honorarios de abogado (Ley 17 y Título VII);
- (4) cesar y desistir de la práctica (Ley 17 y Título VII);
- (5) Pagos atrasados o *Backpay* (Ley 17 y Título VII), y
- (6) Daños compensatorios y punitivos (Título VII)



Oficina de la Procuradora de las Mujeres

Conforme a su ley orgánica, la OPM también tiene la facultad de **investigar, presentar y adjudicar querellas** relacionadas a discrimen y hostigamiento sexual en el empleo.

La OPM puede **imponer multas a patronos** por incumplimiento con las leyes de discrimen, hostigamiento sexual y otras.



Preguntas y Respuestas



8



Información de contacto para consultas y querellas

Unidad Antidiscrimen
787-625-3137 Ext. 3259
antidiscrimen@trabajo.pr.gov

Oficina de la Procuradora del Trabajo
787-281-5672
procuradoradeltrabajo@trabajo.pr.gov
www.trabajo.pr.gov

U.S. Equal Employment Opportunity Commission
1-800-669-4000
www.eeoc.gov

Oficina de la Procuradora de las Mujeres
787-721-7676
www.muje.pr.gov



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



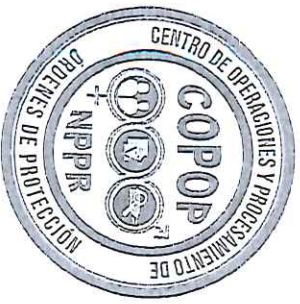
Gabriel Maldonado-González | Secretario



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD PÚBLICA
Negociado de la Policía de Puerto Rico

ANEJO F

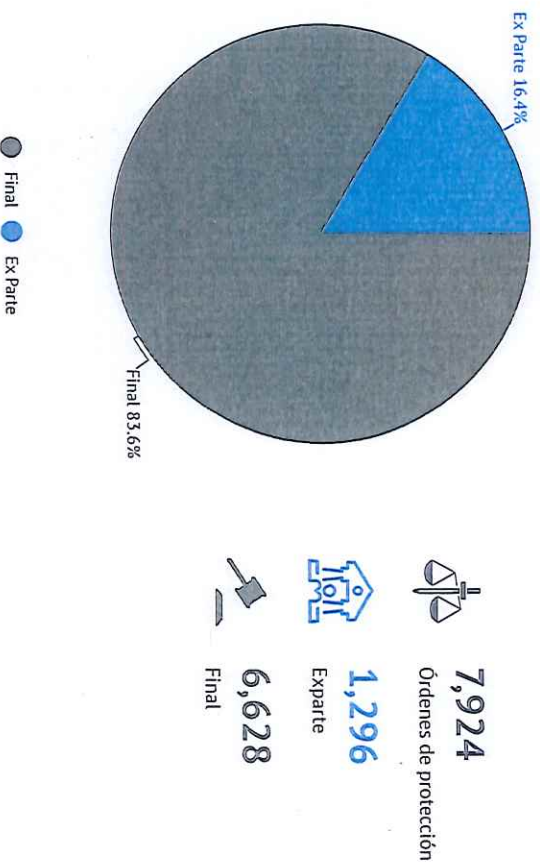
**Centro de Operaciones y Procesamiento de Órdenes de Protección
en todas las Areas Policiaacas
Datos preliminares Enero a Octubre 2022**



Tipos de órdenes de protección recibidas en el COPOP 1 de enero al 31 de octubre de 2022



Órdenes de Protección Recibidas por Ley 54

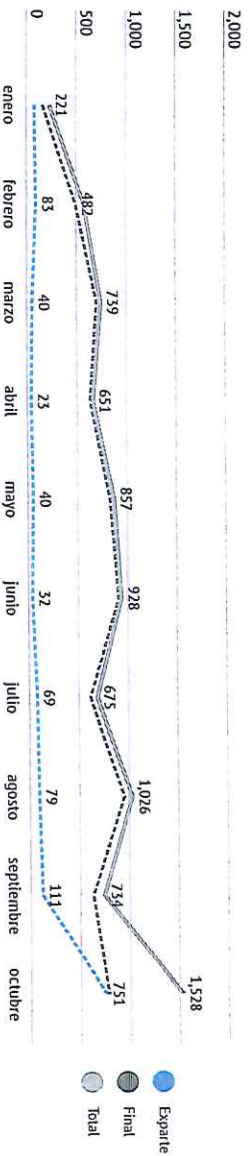


Este informe se presenta como parte de los esfuerzos del Centro de Operaciones para el Procesamiento de Órdenes de Protección (COPOP). Se presentan datos de las órdenes de protección recibidas desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2022 en el COPOP, adscrito al Negociado de la Policía, independientemente de su fecha de expedición por el tribunal.

Órdenes de protección Ley 54

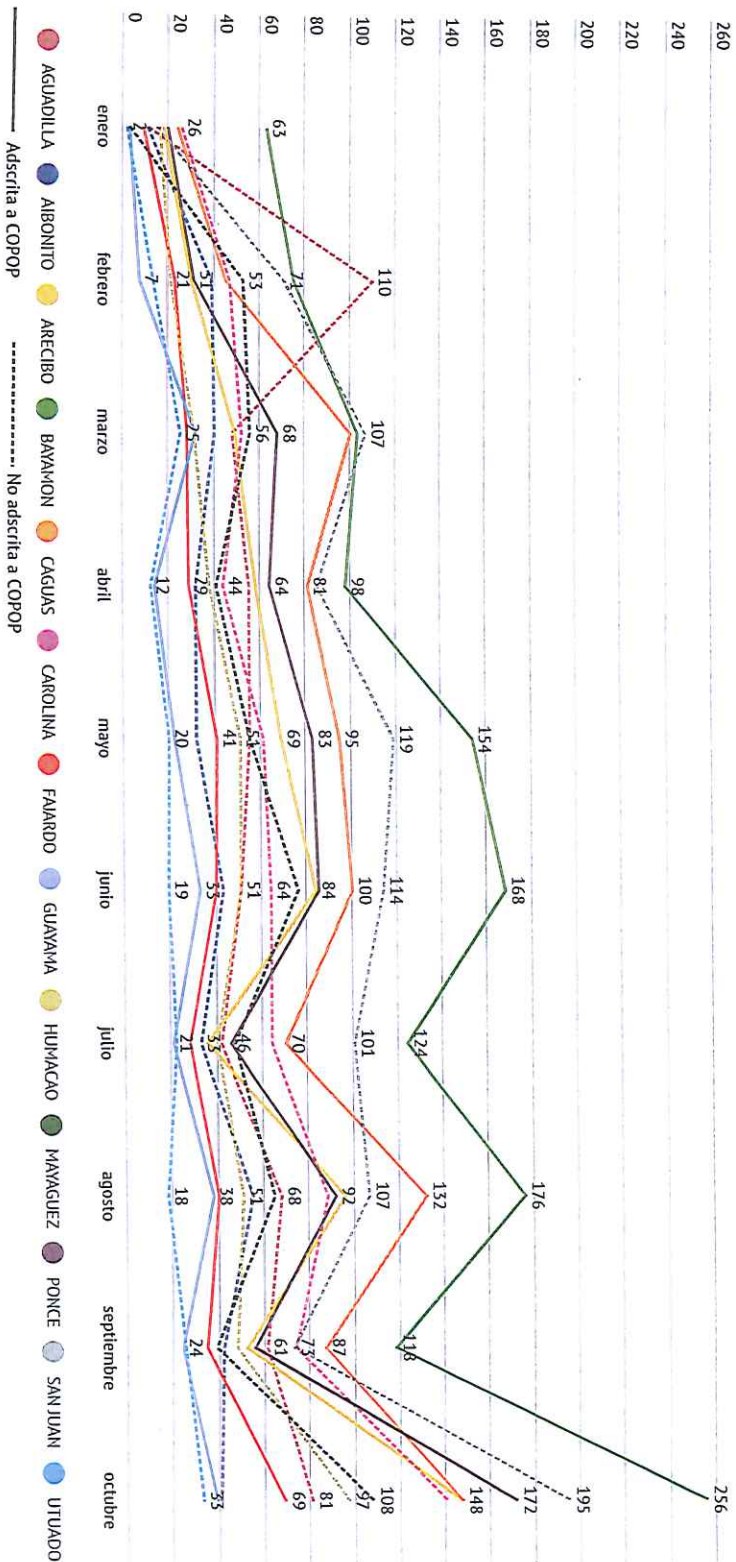
recibidas en COPOP

(1 de enero al 31 de octubre de 2022)



7,924 OP

Area Policial	Órdenes de Protección
AGUADILLA	582
AIBONITO	368
ARECIBO	640
BAYAMON	1,335
CAGUAS	882
CAROLINA	661
FARARDO	342
GUAYAMA	233
HUMACAO	444
MAYAGUEZ	544
PONCE	717
SAN JUAN	987
UTUADO	189



Se presentan datos de las órdenes de protección recibidas entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2022 en el Centro de Operaciones para el Procesamiento de Órdenes de Protección, adscrito al Negociado de la Policía.

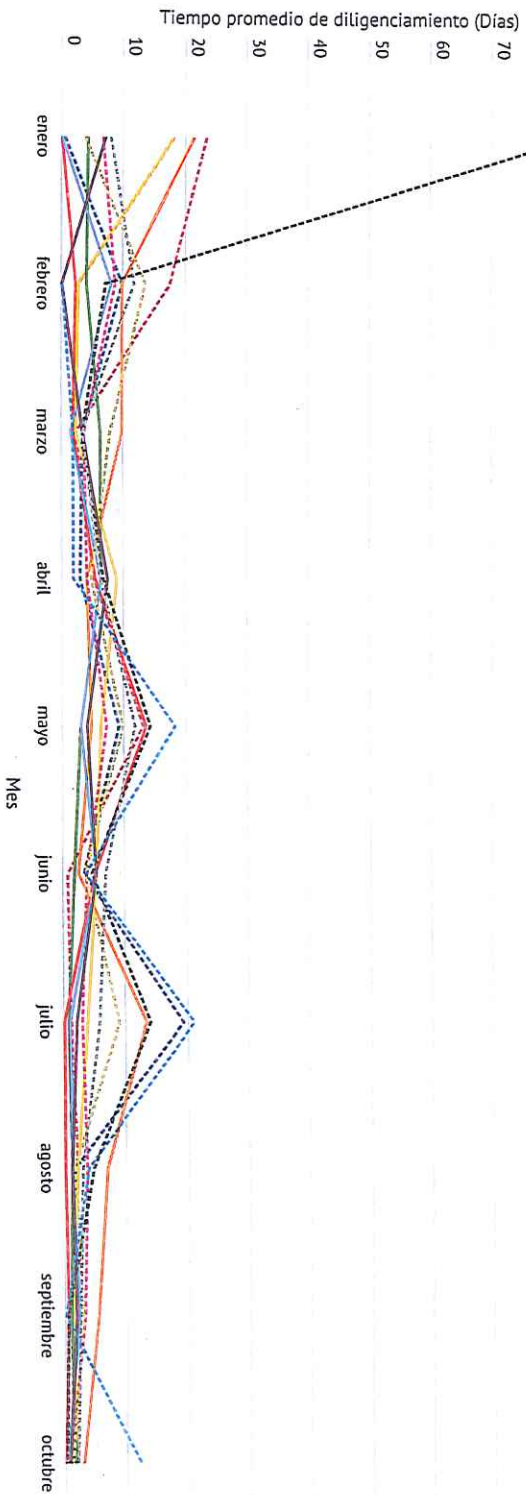
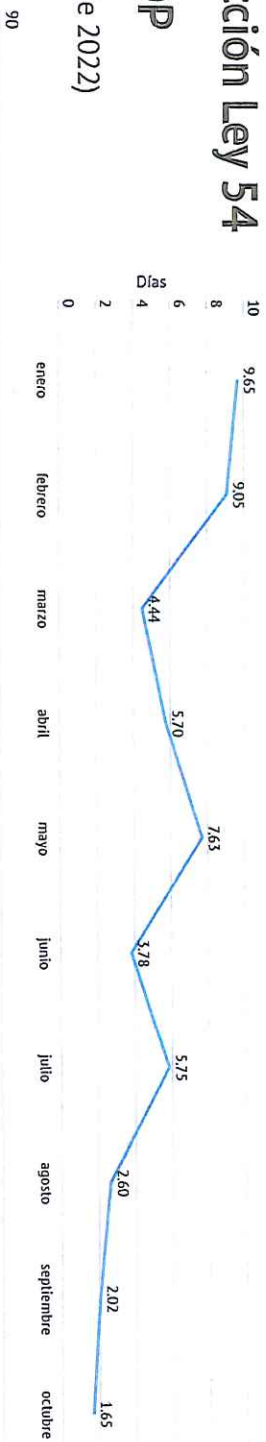
Órdenes de protección Ley 54 recibidas en COPOP

(1 de enero al 31 de octubre de 2022)



1.65 días

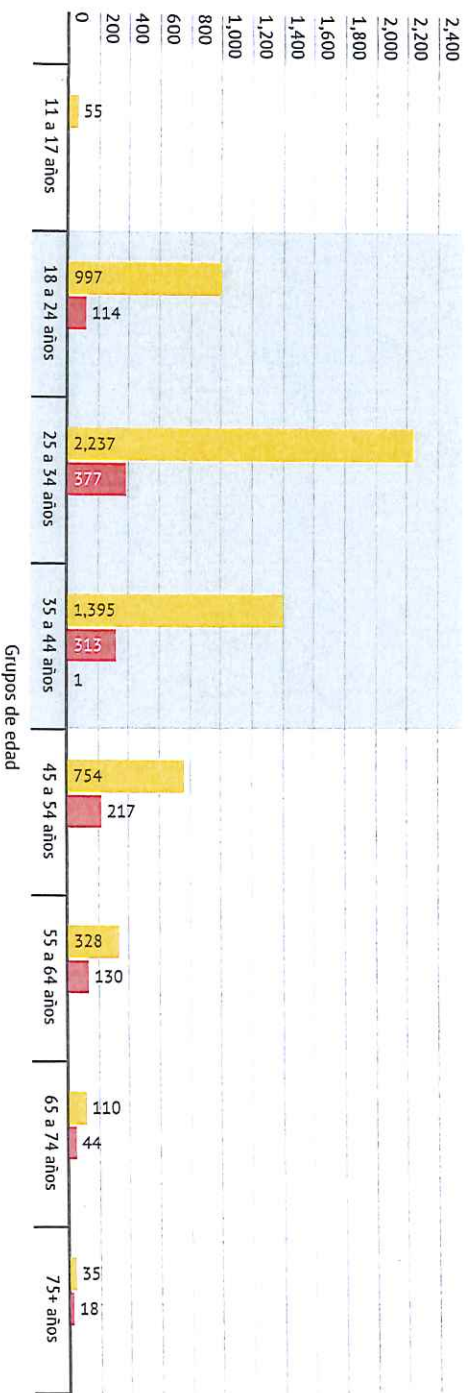
Area Policial	Tiempo promedio de diligenciamiento (en días) durante el mes de octubre 2022
AGUADILLA	1.98
AIBONITO	1.13
ARECIBO	1.70
BAYAMÓN	1.54
CAGUAS	2.96
CAROLINA	0.63
FALARDO	0.03
GUAYAMA	0.30
HUMACAO	1.11
MAYAGÜEZ	0.30
PONCE	0.77
SAN JUAN	2.05
UTUADO	12.18



Se presentan datos de las órdenes de protección recibidas desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2022 en el Centro de Operaciones para el Procesamiento de Órdenes de Protección, adscrito al Negociado de la Policía.

Edad y género de parte peticionaria

Órdenes de protección por Ley 54 procesadas entre 1 de enero y 31 de octubre de 2022



81.5%
Más de 8 de cada 10 partes peticionarias de OP por Ley 54 se identificaron del género femenino (6,462/7,924)



71.6%
Casi 3 de cada 5 partes peticionarias femeninas de OP por Ley 54 tienen entre 18 y 44 años (4,629/6,462)



17.6%
Partes peticionarias de OP por Ley 54 son de género masculino (1,402/7,924)



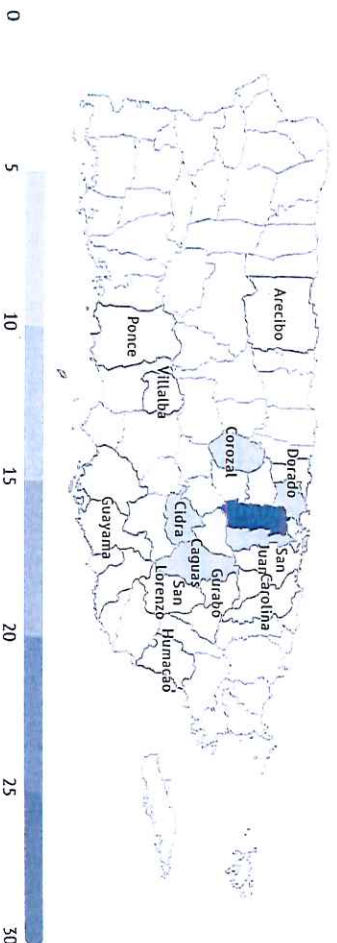
3.7%
De las OP por Ley 54 fueron expedidas entre personas del mismo género (295/7,924)



10.1%
De las OP no tenían información de edad o género de la parte peticionaria (n=799)

Patrullaje preventivo coordinado

entre el 1ro de mayo y 31 de octubre de 2022

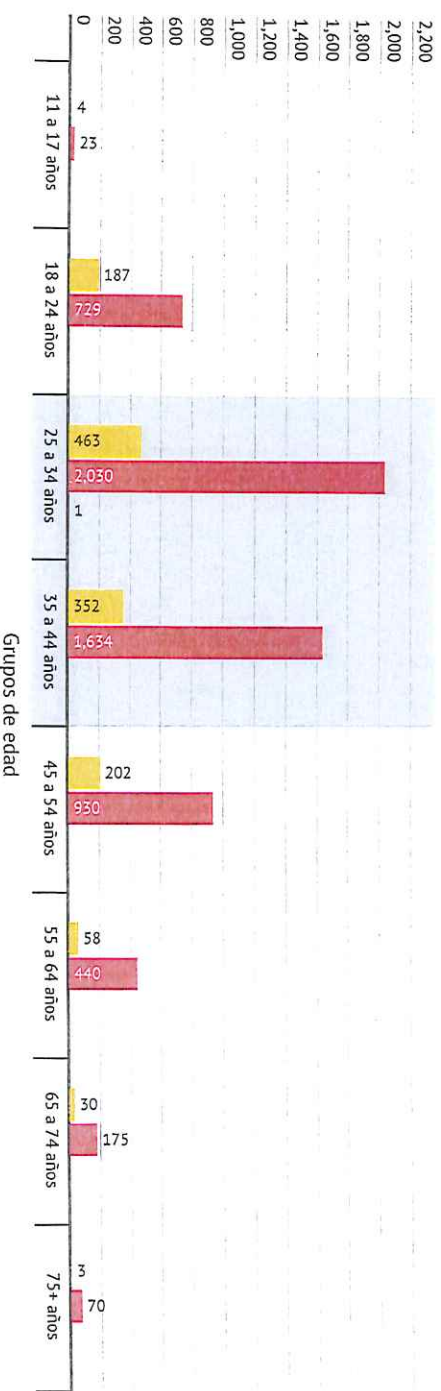


Municipio	Patrullaje coordinado	Municipio	Patrullaje coordinado	Municipio	Patrullaje coordinado	Municipio	Patrullaje coordinado
Arecibo	2	Dorado	1	Pailitas	1	Toa Baja	7
Bayamón	32	Guayama	2	Ponce	1	Trujillo Alto	1
Caguas	9	Guaynabo	6	Salinas	1	Villalba	1
Carolina	2	Gurabo	3	San Juan	2		
Cidra	5	Humacao	4	San Lorenzo	1		
Corozal	8	Juncos	1	Toa Alta	1		

Se presentan datos de las órdenes de protección recibidas desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2022 en el Centro de Operaciones para el Procesamiento de Órdenes de Protección, adscrito al Negociado de la Policía.

Edad y género de las partes peticionadas por Ley 54

1 de enero a 31 de octubre de 2022



80.4%

Partes peticionadas en OP por Ley 54 se identificaron como masculino (6,373/7,924)

57.5%

Casi 3 de cada 5 partes peticionadas que se identificaron como hombres tenían entre 25 y 44 años (3,664/6,373)

56.0%

Más de la mitad de las peticionadas de género femenino tenían entre 25 y 44 años (815/1,456)

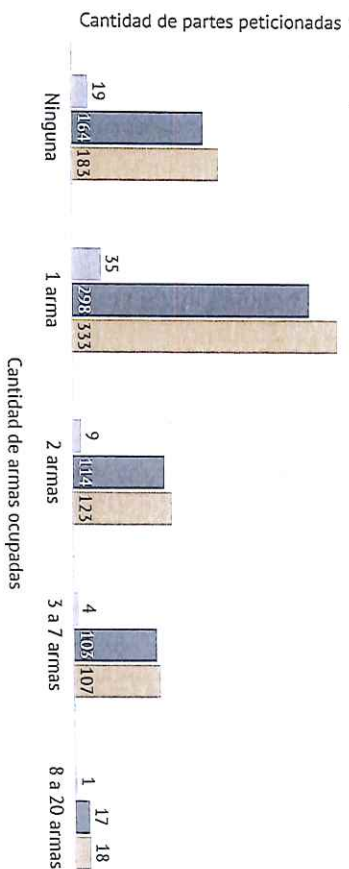
7.2%

Sin información de edad o género de la parte peticionada

Información de partes peticionadas con licencia de armas

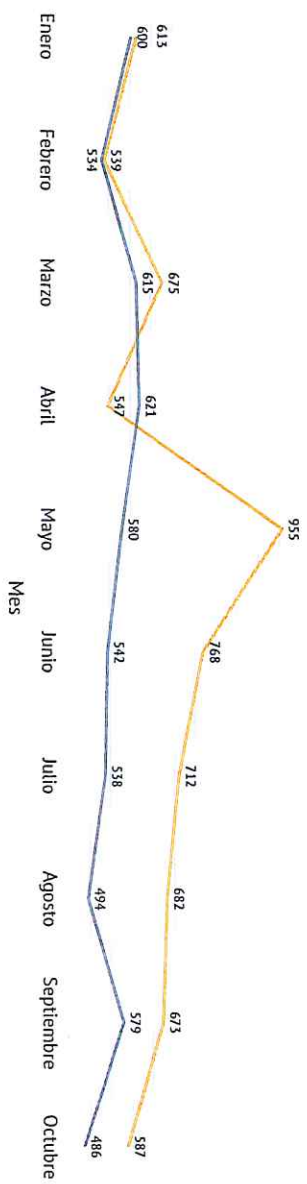
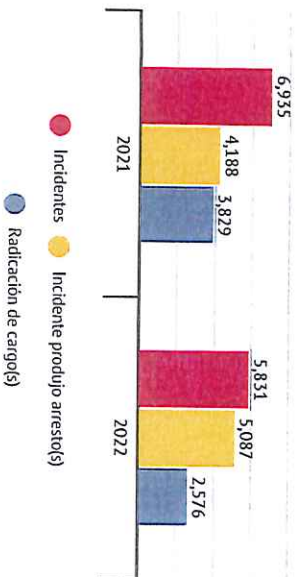


Se presentan datos de las órdenes de protección recibidas desde el 1 de enero hasta el 31 de octubre de 2022 en el COPOP, adscrito a la Unidad de Violencia de Género del Negociado de la Policía de Puerto Rico.



Incidentes de Violencia Doméstica, 2022 vs 2021

Enero a octubre



-15.9%
En 2022 se reportaron 15.9% menos incidentes en comparación con el mismo periodo en el 2021.



87.2%
En 2022, el 87.2% de los incidentes produjeron arrestos, en comparación con 60.4% para el mismo periodo en 2021.



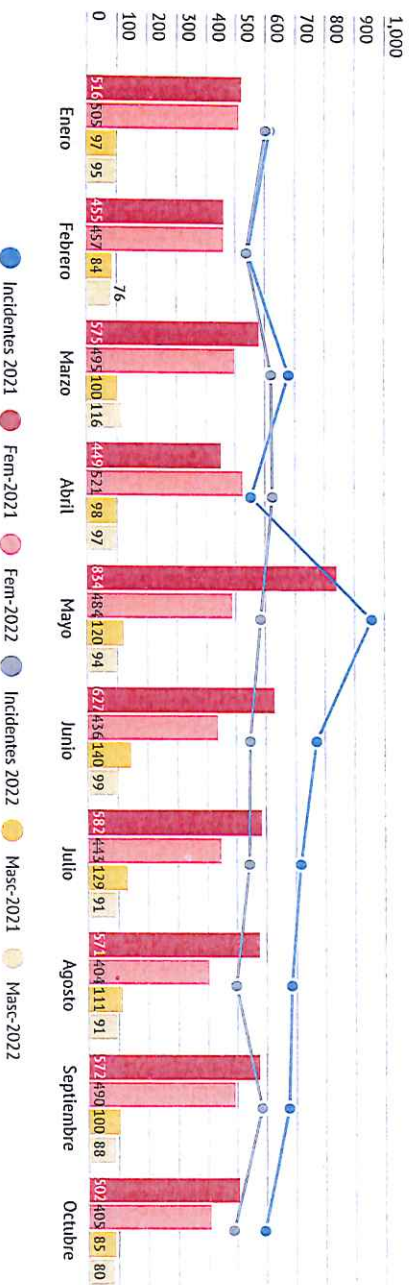
44.2%
En 2022, se radicaron cargos en el 44.2% de los incidentes de violencia doméstica, en comparación con 55.2% en 2021.

Se presentan los incidentes ocurridos entre el 1ro de enero y el 31 de octubre de los años 2021 y 2022, respectivamente, registrados en el módulo de violencia doméstica del Negociado de la Policía de Puerto Rico, utilizando el formulario PPR-621.5.



83.0%

En 2022, el 83.0% de las víctimas eran del grupo femenino, en comparación con el 2021 que fue de 84.2%





AVISO PÚBLICO



Solicitud de Propuestas¹ EXTENSIÓN DE VIGENCIA

Fondos estatales disponibles para apoyar y dar continuidad a proyectos de agencias gubernamentales, municipios u organizaciones sin fines de lucro que proveen servicio directo a las víctimas de delito en Puerto Rico.

Subvención:	\$6,400,000.00
Fecha de publicación:	24 de octubre de 2022
Fecha de cierre:	15 de noviembre de 2022

Se asignó una subvención estatal de \$6,400,000.00 al Departamento de Justicia de Puerto Rico (Departamento) para para enfrentar la disminución de los fondos federales y apoyar la continuidad de los servicios directos a las víctimas de delito.

Se abre convocatoria para las entidades de gobierno, municipios y organizaciones sin fines de lucro interesados en competir para recibir dichos fondos. Este aviso estará vigente desde el 24 de octubre hasta el **15 de noviembre de 2022**. Al culminar dicho término no se aceptarán propuestas.

Elegibilidad

Entidades de gobierno, municipios y organizaciones sin fines de lucro que presten servicio en alguna de las siguientes áreas programáticas:

1. Agresión física de adultos (incluye agresión simple y agravada)
2. Agresión sexual de adultos
3. Adultos víctimas de abuso sexual
4. Víctimas de maltrato infantil
5. Víctimas de fuego malicioso
6. Acoso (verbal, cibernético o físico) (*Bullying*)
7. Robo, escalamiento con fuerza o sin uso de fuerza
8. Abuso físico o negligencia menores
9. Pornografía infantil
10. Abuso sexual/agresión de menores
11. Violencia doméstica y/o familiar
12. Manejo u operación de un vehículo de motor estando bajo los efectos de bebidas alcohólicas o de alguna droga o narcótico.
13. Abuso o negligencia de personas de mayor edad
14. Crímenes de odio
15. Trata humana: laboral
16. Trata humana: sexual

¹ Este aviso público se emite en cumplimiento con las disposiciones establecidas en las *Guías para establecer el proceso de adjudicación y distribución de fondos estatales para apoyar y dar continuidad a los proyectos que proveen servicio a las víctimas de delito en Puerto Rico.*



17. Robo de identidad/fraude/crimen fiscal
18. Secuestro (no-custodia)
19. Secuestro (custodia)
20. Violencia masiva, muchedumbre (doméstico/internacional)
21. Víctimas de accidentes automovilísticos
22. Robo
23. Acecho/Acoso
24. Sobreviviente de homicidio
25. Adolescentes víctimas de violencia entre parejas
26. Terrorismo (doméstico, internacional)
27. Violación de órdenes de protección

Definiciones

Se incluyen las siguientes definiciones:

- **Abuso contra personas envejecientes** - cualquier acto deliberado, intencional o negligente que cause daño o lo exponga al riesgo de sufrir un daño cometido contra una persona de edad avanzada por parte de un familiar, cuidador o cualquier otra persona. El abuso de envejecientes puede incluir abuso físico, emocional/psicológico (incluidas las amenazas) o sexual; negligencia (incluido el abandono); y explotación financiera.
- **Servicio directo a víctimas del crimen** - aquellos esfuerzos dirigidos a: (1) responder a las necesidades emocionales, psicosociales y físicas de las víctimas de delito; (2) apoyar a las víctimas primarias y secundarias para estabilizar sus vidas después de una victimización; (3) ayudar y apoyar a que las víctimas de delito comprendan y participen en los procesos conducidos ante el sistema de justicia; y (4) proveer a las víctimas de delito medidas de seguridad y protección.
- **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.
- **Víctima de abuso infantil** - puede incluir, pero no se limita a, menores víctimas de abuso físico, mental y/o emocional, sexual o de la trata humana; delitos relacionados con conducta obscena y/o la utilización de un menor para ejecutar conducta obscena; la pornografía infantil; negligencia; explotación sexual comercial; acoso; exposición a la violencia; que se incurran en conducta constitutiva de violencia doméstica en presencia de un menor.
- **Víctima del crimen** – persona que ha sufrido daño físico, sexual, financiero, psicológico o emocional como consecuencia de la comisión de un crimen.

Requisitos

Las entidades que interesen solicitar fondos de esta subvención estatal deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser una entidad gubernamental, municipio u organización sin fines de lucro.
2. Contar con una trayectoria reconocida por su experiencia y peritaje en apoyo de emergencia, servicios ambulatorios en las áreas de apoyo psicosocial, orientación legal, salud forense, acompañamiento, e intercesoría, entre otros.
3. Ofrecer solamente servicios directos a víctimas del crimen con los fondos solicitados.



4. Promover esfuerzos coordinados en su comunidad para atender a las víctimas.
5. Presentar, dentro del término dispuesto en el aviso público, una solicitud y propuesta escrita.
6. Contar con una cuenta bancaria única y SEPARADA de cualquier otra cuenta y que no genere intereses. Antes del desembolso de los fondos, la agencia gubernamental, municipio u organización sin fines de lucro deberá presentar en la oficina de finanzas del Departamento de Justicia, evidencia de esta cuenta (carta de la institución financiera) donde se van a realizar los pagos y los depósitos.
7. Cumplir con las evaluaciones de cumplimiento o monitoria para fiscalizar el uso adecuado de los fondos.
8. Aceptar devolver en 60 días los fondos otorgados si no puede cumplir con su propósito dentro del término acordado o si se determina que se incumplió con alguno de los requisitos exigidos.

Presentación de propuestas

Los siguientes documentos tendrán que ser sometidos con su propuesta:

1. Propuesta del Proyecto. La propuesta tiene que incluir, como mínimo, lo siguiente: planteamiento del problema y necesidades, población de víctimas a ser atendidas, descripción específica del proyecto y un plan de trabajo
2. Resumen presupuestario con desglose de las partidas
3. Narrativo del presupuesto identificado por partidas
4. Hoja de Endoso de la Agencia o Entidad (en caso de entidades gubernamentales, debe estar firmada por la autoridad nominadora)
5. Documento de delegación de autoridad (en caso de entidades gubernamentales, debe estar firmada por la autoridad nominadora)
6. Una carta de endoso recomendando favorablemente el proyecto. (solo para organizaciones sin fines de lucro)
7. *Single audit* y/o estados financieros auditados (no compilado) al día y sin ningún señalamiento significativo referente al manejo y administración de fondo
8. Composición de la junta de directores
9. Origen de las fuentes de ingresos
10. Número de Seguro Social Patronal
11. Evidencia de exoneración contributiva (solo para organizaciones sin fines de lucro)
12. Certificación de no deuda del Departamento de Hacienda (solo para organizaciones sin fines de lucro)

El personal del Departamento de Justicia asignado verificará en la plataforma IDEAL o cualquier otra plataforma gubernamental, los siguientes documentos relacionados a las organizaciones sin fines de lucro:

1. Estar registradas como organización sin fines de lucro en Departamento de Estado de Puerto Rico.
2. Contar con el permiso único o con los permisos o licencias necesarias para operar.
3. Certificación de elegibilidad de ASG (RUP)

Si estos documentos o información indicada no pueden ser verificada o validada en las plataformas antes mencionadas, será responsabilidad de la entidad proveer copia física de ellos en el término provisto. Si el proponente no provee los documentos dentro del término establecido, la propuesta será denegada.

Las propuestas deberán ser sometidas siguiendo las *Guías para establecer el proceso de adjudicación y distribución de fondos estatales para apoyar y dar continuidad a los proyectos que proveen servicio a las víctimas de delito en Puerto Rico*. Estas guías se encuentran disponible en el portal de internet del Departamento de Justicia.



Entrega

Las propuestas deberán ser entregadas por correo electrónico a la dirección subvencionestatal@justicia.pr.gov y en la División de Recursos Externos en el piso 7 en la Sede Principal del Departamento de Justicia en el 677 calle Teniente Cesar González esquina Ave. Jesús T. Piñeiro, a más tardar **el 15 de noviembre de 2022, en un horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.** Las puertas de acceso para la entrega de propuestas cerrarán a las 5:00 p.m. y no se aceptarán las propuestas que no hayan tenido acceso a las oficinas de la División de Recursos Externos hasta esa hora. Las presentaciones electrónicas serán consideradas únicamente **hasta el 15 de noviembre de 2022 a las 5:00 p.m.**

Vigencia

El uso de los fondos adjudicados tendrá una vigencia hasta el 30 de junio de 2023. Las entidades que interesen extender el término de vigencia del uso de los fondos o reprogramar dicho uso, podrán presentar una solicitud escrita al Secretario de Justicia expresando las razones que sustenten su petición.

Nota

Utilizar Hoja de Cotejo de documentos para radicar propuestas, la cual se encuentra en la página Web del Departamento de Justicia. Para información adicional, puede comunicarse con la fiscal Roxanne Rivera Carrión al 787-729-2100, Ext. 1654 o al correo electrónico: roxrivera@justicia.pr.gov.



Hon. Domingo Emanuelli Hernández
Secretario

24 de octubre de 2022

Fecha





ANEJO – LISTA DE COTEJO

Antes de someter la solicitud de subvención o propuesta, verifique si cuenta con toda la documentación e información requerida:

1. Solicitud de Subvención de Fondos Federales
2. Propuesta del Proyecto. La propuesta tiene que incluir, como mínimo, lo siguiente: descripción y planteamiento del problema, población de víctimas a ser atendidas, descripción específica del proyecto y un plan de trabajo.
3. Resumen Presupuestario
4. Narrativo del presupuesto identificado por partidas
5. Hoja de Endoso de la Agencia o Entidad (en caso de entidades gubernamentales, debe estar firmada por la autoridad nominadora.)
6. Documento de delegación de autoridad (en caso de entidades gubernamentales, debe estar firmada por la autoridad nominadora.)
7. Una carta de endoso recomendando favorablemente el proyecto. (solo para organizaciones sin fines de lucro)
8. Origen de otras fuentes de ingresos
9. Número de Seguro Social Patronal
10. Copia del *Single Audit* y/o Estados Financieros Auditados del pasado año fiscal, sin señalamientos negativos significativos sobre el manejo o administración de fondos federales.
11. Indicar la composición de la junta de directores (solo para organizaciones sin fines de lucro)
12. Evidencia de exoneración contributiva (solo para organizaciones sin fines de lucro)
13. Certificación de no deuda del Departamento de Hacienda (solo para organizaciones sin fines de lucro)
14. Estar registradas como organización sin fines de lucro en Departamento de Estado de Puerto Rico.
15. Contar con el permiso único o con los permisos o licencias necesarias para operar (permiso único)





GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento de Justicia

Hon. Pedro R. Pierluisi Urrutia
Gobernador

Hon. Domingo Emanuelli Hernández
Secretario de Justicia

CARTA CIRCULAR NÚM. 2022-02

A: AGENCIAS GUBERNAMENTALES, MUNICIPIOS Y ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO QUE PROVEEN SERVICIOS A LAS VÍCTIMAS DE DELITO EN PUERTO RICO; JUNTA REVISORA DE FONDOS ESTATALES; PERSONAL DESIGNADO PARA EL RECIBO Y EVALUACIÓN DE PROPUESTAS Y EL DESEMBOLSO Y ADMINISTRACIÓN DE LOS FONDOS ESTATALES PARA APOYAR Y DAR CONTINUIDAD A LOS PROYECTOS DE LAS AGENCIAS GUBERNAMENTALES, MUNICIPIOS Y ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO QUE PROVEEN SERVICIOS A LAS VÍCTIMAS DE DELITO

ASUNTO: GUÍAS PARA ESTABLECER EL PROCESO DE ADJUDICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE FONDOS ESTATALES PARA APOYAR Y DAR CONTINUIDAD A LOS PROYECTOS QUE PROVEEN SERVICIO A LAS VÍCTIMAS DE DELITO EN PUERTO RICO

I. BASE LEGAL

Esta Carta Circular se promulga en virtud de los poderes del Secretario de Justicia recogidos en las Secciones 5 y 6 del Artículo IV de la Constitución de Puerto Rico, Const. PR, L.P.R.A., Tomo 1, y en la Ley Núm. 205-2004, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica del Departamento de Justicia*, 3 L.P.R.A. sec. 291 *et seq.* (en adelante “Ley Núm. 205”), las cuales establecen que el Secretario de Justicia es el principal funcionario de ley y orden con la facultad para planificar, dirigir y supervisar el funcionamiento del Departamento de Justicia. Asimismo, el Artículo 18(aa) de la Ley Núm. 205, 3 L.P.R.A. sec. 292o(aa), dispone que el Secretario de Justicia podrá realizar todos aquellos otros actos convenientes y necesarios para dar cumplimiento a los propósitos de la Ley Núm. 205 y de las demás responsabilidades que le impone la ley.

II. PROPÓSITO

El Departamento de Justicia tiene la responsabilidad de brindar a las víctimas de delito el apoyo, la protección, los servicios y la asistencia que necesitan. Ello es posible, en parte, debido a la adjudicación de los fondos federales al amparo de la Ley Pública 98-476, según enmendada, conocida como *Victims of Crime Act* (en adelante “VOCA”), 34 U.S.C.A. sec. 20101 *et seq.* Mediante los fondos VOCA, el Departamento de Justicia, directamente y por conducto de las agencias gubernamentales, municipios u organizaciones sin fines de lucro, ha podido brindar respuesta a las necesidades emocionales y físicas de las víctimas, asistencia para estabilizar sus vidas después de la victimización, asistencia en la comprensión y participación en el sistema de

justicia penal, y medidas de seguridad y protección, entre otras. Sin embargo, Puerto Rico atraviesa por una reducción considerable de los fondos VOCA debido a la disminución poblacional que hemos enfrentado en los últimos años.

Ante esta realidad, el Departamento de Justicia solicitó incluir en su presupuesto una subvención estatal para apoyar a las agencias gubernamentales, municipios u organizaciones sin fines de lucro en su gestión de brindar servicios directo a las víctimas de delitos. Se solicitó una partida de \$6,400,000.00 para enfrentar la disminución de los fondos federales y apoyar la continuidad de los servicios directos a las víctimas de delito, así como otra partida para gastos administrativos y operacionales relacionados. Dicha solicitud fue aprobada e incluida en el presupuesto del Departamento para el Año Fiscal 2022-2023.


Con estos fondos, el Departamento se encamina a dar continuidad y seguimiento a iniciativas y proyectos, apoyando a las agencias gubernamentales, municipios u organizaciones sin fines de lucro que proveen servicios directos a las víctimas de delito. La totalidad de estos fondos se distribuirá mediante el proceso establecido en estas Guías.

Cónsono con lo anterior, el Departamento de Justicia adoptó las *Guías para establecer el proceso de adjudicación y distribución de fondos estatales para apoyar y dar continuidad a los proyectos que proveen servicio a las víctimas de delito en Puerto Rico* (en adelante "Guías"), con el propósito de establecer el procedimiento de recibo y evaluación de propuestas, la distribución y adjudicación de los fondos, y la evaluación de cumplimiento o monitoría con los fondos que sean transferidos a las agencias gubernamentales, municipios y organizaciones sin fines de lucro participantes. Con el propósito de dar publicidad y de preservar los criterios de elegibilidad para la subvención antes mencionada, las Guías se hacen formar parte de esta Carta Circular.

III. VIGENCIA

Esta Carta Circular tendrá vigencia inmediata.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 20 de Octubre de 2022.


Domingo Emanuelli Hernández
Secretario

Anejo



**GUIAS PARA ESTABLECER EL PROCESO DE ADJUDICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN
DE FONDOS ESTATALES PARA APOYAR Y DAR CONTINUIDAD A LOS
PROYECTOS QUE PROVEEN SERVICIO A LAS VÍCTIMAS DE DELITO EN
PUERTO RICO**

I. TRASFONDO

El Departamento de Justicia de Puerto Rico tiene la responsabilidad de brindar a las víctimas de delito el apoyo, la protección, los servicios y la asistencia que necesitan. En gran medida, ello ha sido posible gracias a los fondos de la subvención federal de *Asistencia y Compensación de la Ley de Víctimas del Delito* (VOCA). Mediante los fondos VOCA, el Departamento de Justicia ha podido brindar, directamente y por conducto de las agencias gubernamentales, municipios u organizaciones sin fines de lucro, respuesta a las necesidades emocionales y físicas de las víctimas; asistencia para estabilizar sus vidas después de la victimización; asistencia en la comprensión y participación en el sistema de justicia penal; y medidas de seguridad y protección, entre otras.

Sin embargo, a pesar de nuestro inquebrantable compromiso con las víctimas, Puerto Rico atraviesa por una reducción considerable de los fondos VOCA debido a la disminución poblacional que hemos enfrentado en los últimos años, especialmente VOCA 2020 y VOCA 2021.

Ante esta realidad, el Departamento de Justicia solicitó incluir en su presupuesto una subvención estatal para apoyar a las agencias gubernamentales, municipios u organizaciones sin fines de lucro en su gestión de brindar servicios directo a las víctimas de delitos. Se solicitó una partida de \$6,400,000.00 para enfrentar la disminución de los fondos federales y apoyar la continuidad de los servicios directos a las víctimas de delito, así como otra partida para gastos administrativos y operacionales relacionados. Dicha solicitud fue aprobada e incluida en el presupuesto del Departamento para el Año Fiscal 2022-2023.

Con estos fondos, el Departamento se encamina a dar continuidad y seguimiento a iniciativas y proyectos, apoyando a las agencias gubernamentales, municipios u organizaciones sin fines de lucro que proveen servicios directos a las víctimas de delito. La totalidad de estos fondos se distribuirá mediante el proceso establecido en estas Guías.

II. AUTORIDAD

Estas Guías se aprueban en virtud de los poderes del Secretario de Justicia recogidos en las Secciones 5 y 6 del Artículo IV de la Constitución de Puerto Rico, Const. PR, L.P.R.A., Tomo 1, y en la Ley Núm. 205-2004, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica del Departamento de Justicia*, 3 L.P.R.A. sec. 291 *et seq.* (en adelante "Ley Núm. 205"), las cuales establecen que el



Secretario de Justicia es el principal funcionario de ley y orden con la facultad para planificar, dirigir y supervisar el funcionamiento del Departamento de Justicia. Asimismo, el Artículo 18(aa) de la Ley Núm. 205, 3 L.P.R.A. sec. 292o(aa), dispone que el Secretario de Justicia podrá realizar todos aquellos otros actos convenientes y necesarios para dar cumplimiento a los propósitos de la Ley Núm. 205 y de las demás responsabilidades que le impone la ley.

III. PROPÓSITO

Estas Guías se adoptan para establecer el procedimiento de recibo y evaluación de propuestas; distribución y adjudicación de los fondos; y evaluación de cumplimiento o monitoria de los fondos que hayan sido transferidos a las entidades participantes.

IV. DEFINICIONES

1. **Directora administrativa de la Junta:** Persona designada por el Secretario de Justicia a cargo de preparar minutas, ordenar y guardar los documentos y realizar otros trabajos administrativos para el mejor funcionamiento de la Junta. No tendrá derecho a voto.
2. **Guías:** Se refiere a estas *Guías para establecer el proceso de adjudicación y distribución de fondos estatales para apoyar y dar continuidad a los proyectos que proveen servicio a las víctimas de delito en Puerto Rico.*
3. **Integrante de la Junta:** cualquiera de las personas designadas por el Secretario de Justicia para ejercer funciones en la Junta Revisora de Fondos Estatales. Tendrán derecho al voto.
4. **Junta:** se refiere a la Junta Revisora de Fondos Estatales. Estará compuesta por el personal designado por el Secretario de Justicia para evaluar, revisar y recomendar la procedencia, adjudicación, distribución y desembolso de la subvención estatal.
5. **Organizaciones sin fines de lucro:** organizaciones o entidades no gubernamentales sin fines de lucro; incorporadas o no incorporadas; dedicadas a la prestación de servicios bajo el Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011, según enmendado; que califican para una exención de contribución sobre ingresos y, que, para tales propósitos, presenten ante el Secretario de Hacienda una solicitud de exención contributiva, independientemente de cuál haya sido su forma de incorporación; y que brinden servicio directo a víctimas sobrevivientes de delitos.
6. **Presidente(a) de la Junta:** Persona designada por el Secretario de Justicia quien será el funcionario ejecutivo de la Junta. Tendrá derecho a voto; estará a cargo de sus asuntos administrativos y operacionales; y custodiará las propuestas y todos los documentos relacionados.
7. **Propuesta:** Documento escrito de petición de fondos que somete al Departamento de Justicia una agencia gubernamental, municipio u organización sin fines de lucro para solicitar fondos de la subvención estatal.

8. **Proyecto:** Proyecto de agencia gubernamental, municipio u organización sin fines de lucro para brindar atención y servicios directos a las víctimas sobrevivientes de delito, financiado por la subvención estatal.
9. **Quorum:** Mayoría simple de los integrantes de la Junta.
10. **Servicios directos:** aquellos esfuerzos dirigidos a: (1) responder a las necesidades emocionales, psicosociales y físicas de las víctimas de delito; (2) apoyar a las víctimas primarias y secundarias para estabilizar sus vidas después de una victimización; (3) ayudar y apoyar a que las víctimas de delito comprendan y participen en los procesos conducidos ante el sistema de justicia; y (4) proveer a las víctimas de delito medidas de seguridad y protección.

V. INTERPRETACIÓN DE LAS PALABRAS

Las palabras y frases usadas en estas Guías se interpretarán por su contexto y en coordinación con las leyes y jurisprudencia del Gobierno de Puerto Rico. Sin embargo, cualquier palabra o frase no definida en ese contexto se interpretará por el uso común y corriente de estas.

VI. CRITERIOS DE ELIGIBILIDAD

A. Las propuestas que se sometan para solicitar estos fondos estatales deberán cumplir con los siguientes requisitos, entre otros:

1. Atender los grupos poblacionales víctimas de los siguientes delitos:

- Agresión física de adultos (incluye agresión simple y agravada)
- Agresión sexual de adultos
- Adultos víctimas de abuso sexual
- Víctimas de maltrato infantil
- Víctimas de fuego malicioso
- Acoso (verbal, cibernético o físico) (*Bullying*)
- Robo, escalamiento con fuerza o sin uso de fuerza
- Abuso físico o negligencia menores
- Pornografía infantil
- Abuso sexual/agresión de menores
- Violencia doméstica y/o familiar
- Manejo u operación de un vehículo de motor estando bajo los efectos de bebidas alcohólicas o de alguna droga o narcótico.
- Abuso o negligencia de personas de mayor edad
- Crímenes de odio
- Trata humana: laboral
- Trata humana: sexual
- Robo de identidad/fraude/crimen fiscal

- Secuestro (no-custodia)
 - Secuestro (custodia)
 - Violencia masiva, muchedumbre (doméstico/internacional)
 - Víctimas de accidentes automovilísticos
 - Robo
 - Acecho/Acoso
 - Sobreviviente de homicidio
 - Adolescentes víctimas de violencia entre parejas
 - Terrorismo (doméstico, internacional)
 - Violación de órdenes de protección
2. Ser una agencia gubernamental, municipio u organización sin fines de lucro.
 3. Contar con una trayectoria reconocida por su experiencia y peritaje en apoyo de emergencia, servicios ambulatorios en las áreas de apoyo psicosocial, orientación legal, salud forense, acompañamiento, e intercesoría, entre otros.
 4. Ofrecer solamente servicios directos a víctimas del crimen con los fondos solicitados.
 5. Promover esfuerzos coordinados en su comunidad para atender a las víctimas.
- B. Presentar, dentro del término dispuesto en el aviso público, una solicitud y propuesta escrita que incluya:
1. Propuesta del Proyecto. La propuesta tiene que incluir, como mínimo, lo siguiente: planteamiento del problema y necesidades, población de víctimas a ser atendidas, descripción específica del proyecto y un plan de trabajo
 2. Resumen presupuestario con desglose de las partidas
 3. Narrativo del presupuesto identificado por partidas
 4. Hoja de Endoso de la Agencia o Entidad (en caso de entidades gubernamentales, debe estar firmada por la autoridad nominadora)
 5. Documento de delegación de autoridad (en caso de entidades gubernamentales, debe estar firmada por la autoridad nominadora)
 6. Una carta de endoso recomendando favorablemente el proyecto. (solo para organizaciones sin fines de lucro)
 7. *Single audit* y/o estados financieros auditados (no compilado) al día y sin ningún señalamiento significativo referente al manejo y administración de fondo
 8. Composición de la junta de directores
 9. Origen de las fuentes de ingresos
 10. Número de Seguro Social Patronal
 11. Evidencia de exoneración contributiva (solo para organizaciones sin fines de lucro)
 12. Certificación de no deuda del Departamento de Hacienda (solo para organizaciones sin fines de lucro)


El personal del Departamento de Justicia asignado verificará en la plataforma IDEAL o cualquier otra plataforma gubernamental, los siguientes documentos relacionados a las organizaciones sin fines de lucro:

1. Estar registradas como organización sin fines de lucro en Departamento de Estado de Puerto Rico.
2. Contar con el permiso único o con los permisos o licencias necesarias para operar.
3. Certificación de elegibilidad de ASG (RUP)

Si estos documentos o información indicada no pueden ser verificada o validada en las plataformas antes mencionadas, será responsabilidad de la entidad proveer copia física de ellos en el término provisto. Si el proponente no provee los documentos dentro del término establecido, la propuesta será denegada.

- C. Contar con una cuenta bancaria única y SEPARADA de cualquier otra cuenta y que no genere intereses. Antes del desembolso de los fondos, la agencia gubernamental, municipio u organización sin fines de lucro deberá presentar en la oficina de finanzas del Departamento de Justicia, evidencia de esta cuenta (carta de la institución financiera) donde se van a realizar los pagos y los depósitos.
- D. Cumplir con las evaluaciones de cumplimiento o monitoria para fiscalizar el uso adecuado de los fondos.
- E. Aceptar devolver en 60 días los fondos otorgados si no puede cumplir con su propósito dentro del término acordado o si se determina que se incumplió con alguno de los requisitos exigidos.

VII. GASTOS AUTORIZADOS

- 
- Servicios profesionales; albergue; apoyo de emergencia; servicios ambulatorios directos de apoyo psicosocial; intervención en crisis; **acompañamiento al hospital para exámenes (excluyendo los gastos del cuidado médico)**; consejería personal y telefónica; asistencia legal de emergencia; orientación legal; salud forense; acompañamiento e intercesoría; gastos relacionados con la salud y seguridad inmediata de las víctimas para atender servicios que responden a las necesidades físicas y emocionales inmediatas de las víctimas (**excluyendo gastos del cuidado médico**); asistencia legal de emergencia; y otros servicios que ayuden a restaurar el sentido de seguridad de las víctimas.
 - Compra de equipo, gastos para mejoras de obra capital, comida, ropa, transportación, y otros gastos de funcionamiento necesarios para ofrecer servicios directos a las víctimas de delito.
 - Gastos para proveer asistencia para la salud mental de las víctimas. Son elegibles costos en que se incurra para proveer servicios y actividades que ayuden a las víctimas a entender la dinámica de la victimización para poder estabilizar sus vidas después de

ésta. Por ejemplo: consejería individual o grupal, evaluación mental, terapias psicológicas y psiquiátricas, sicoterapias, entre otros.

- Asistencia en la participación de los procedimientos ante el Tribunal General de Justicia. Por ejemplo, son elegibles: gastos de servicios legales, mediadores y acompañantes para la víctima, transportación a los tribunales, cuidado de menores para que la víctima asista al tribunal, coordinación de servicios tales como la notificación sobre cambios en fechas de visitas o juicios, entre otros.
- Se consideran gastos elegibles los exámenes forenses en casos de abuso sexual únicamente cuando no existan fondos estatales de compensación, seguros médicos o que la cubierta sea insuficiente para cubrir el costo total del examen. Estos exámenes deben cumplir con todos los requisitos del estado para la recolección de evidencia e información.
- Gastos prorrateados de alquiler, teléfono y transportación para que las víctimas reciban servicios. Además de gastos de viajes locales para los proveedores de servicios directos.
- Gastos del personal que proporciona los servicios directos a las víctimas, como: salarios del personal de asistencia directa, beneficios marginales y entrenamiento para el personal asalariado y los voluntarios para proveer servicio directo.
- Reembolso por gastos de utilidades en los albergues y organizaciones sin fines de lucro (agua, electricidad, gas propano o internet, etc.).
- Servicios para menores expuestos a la comisión del delito que estén participando junto a su madre, padre o encargado, de un programa de albergue o apoyo psicosocial ambulatorio.

VIII. GASTOS INELEGIBLES

No son elegibles gastos que no son considerados necesarios para la prestación de servicios directos a las víctimas, tales como:

- Gastos de publicidad
- Pagos directos a las víctimas de delito
- Gastos para cabildeo, reformas administrativas o proyectos de ley
- Rehabilitación o consejería de los agresores
- Estudios de necesidades, encuestas, evaluaciones, investigaciones o inversiones
- Actividades de procesamiento o enjuiciamiento de ofensores
- Actividades de recaudación de fondos
- Costos organizacionales indirectos
- Gastos por pérdida de propiedad
- Gastos médicos
- Gastos de relocalización

- Costos administrativos no autorizados
- Desarrollo de protocolos, acuerdos interagenciales o de trabajo
- Gastos de viajes a víctimas para que asistan a conferencias
- Actividades exclusivamente relacionadas con la prevención del crimen
- Los gastos no elegibles que sean determinados por OGP, el Departamento Hacienda, la Oficina del Inspector General, la Oficina del Contralor, el Comité PARE, el Departamento de Justicia u otros organismos
- Gastos necesarios que hayan sido cubiertos o reembolsados, o que serán cubiertos en el futuro, por otros programas estatales, federales o que el solicitante pueda tener, incluidos los fondos recibidos a través del Fondo de Emergencia de Salud Pública y Servicios Sociales de la Ley CARES
- Gastos derivados de un proceso de adquisiciones y/o contratación indebida, así como aquellos que se consideren irrazonable o fraudulento
- Otros gastos que el Comité determine innecesarios por no redundar en servicio directo a las víctimas de violencia de género

IX. PROCESO DE OTORGACIÓN Y SOLICITUD

A. Aviso público

El proceso competitivo para distribuir la cantidad de \$6,400,000.00 de la subvención estatal a las agencias gubernamentales, municipios u organizaciones sin fines de lucro que brindan servicio directo a víctimas sobrevivientes del delito, iniciará con la divulgación de un aviso público por parte del Departamento de Justicia. Dicho aviso dispondrá de un término de 15 días laborables para que las entidades interesadas puedan preparar y presentar sus propuestas.

B. Proceso de solicitud

Las propuestas se aceptarán en función de la hora de presentación y se evaluarán de acuerdo con los criterios de elegibilidad y requisitos aquí establecidos.

Las propuestas deberán ser entregadas mediante el correo electrónico que se indique en el aviso o en la División de Recursos Externos en el piso 7 en la Sede Principal del Departamento de Justicia en la 677 calle Teniente César González esquina Ave. Jesús T. Piñeiro.

C. Evaluación y notificación de otorgación

Transcurrido el término de presentación de las propuestas, el personal asignado para ello evaluará todas las propuestas presentadas y remitirá su recomendación a la Junta Revisora de Fondos Estatales. Terminada la evaluación por parte de la Junta, el señor Secretario revisará las recomendaciones, emitirá las instrucciones que entienda procedentes y tomará la determinación correspondiente. Concluido el proceso, se remitirá a los proponentes las notificaciones con las determinaciones finales debidamente justificadas.

D. Contrato de otorgación de fondos

Previo al desembolso de fondos, el proponente deberá firmar un contrato de otorgación de fondos que contendrá las condiciones especiales y describirá los procesos que deben cumplir las agencias gubernamentales, municipios u organizaciones sin fines de lucro a los que se le otorgaron fondos.

E. Desembolso de fondos

El desembolso de los fondos se hará mediante transferencia, antes del 30 de junio de 2023, una vez se cumpla con las cláusulas correspondientes del contrato, según establecido por el Secretario de Hacienda, Hon. Francisco Parés, en consulta de 11 de octubre de 2022, y por el Director de la OGP, Lcdo. Juan C. Blanco, en consulta emitida el 3 de octubre de 2022. El desembolso de los fondos se autorizará mediante la presentación por parte de la entidad participante de una solicitud de fondos sustentada en una proyección de los gastos reclamados en la propuesta.

Cada entidad deberá depositar los fondos en una cuenta bancaria única y SEPARADA de cualquier otra cuenta y que no genere intereses. Además, deberá presentar evidencia de esta cuenta (carta de la institución financiera) donde se van a realizar los pagos y los depósitos.

X. VIGENCIA DE LOS FONDOS

El uso de los fondos adjudicados tendrá una vigencia hasta el 30 de junio de 2023. Las entidades que interesen extender el término de vigencia del uso de los fondos o reprogramar dicho uso, podrán presentar una solicitud escrita al Secretario de Justicia expresando las razones que sustenten su petición. Véase, consulta emitida el 3 de octubre de 2022 por el Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, Lcdo. Juan C. Blanco.

XI. INFORME FINAL DE CUMPLIMIENTO Y CIERRE

Las agencias gubernamentales, municipios u organizaciones sin fines de lucro que reciban fondos de esta subvención deberán presentar, en o antes del 31 de julio de 2023 o el último día del mes siguiente a la fecha de vencimiento del uso de los fondos cuando dicha fecha le haya sido extendida más allá del 30 de junio de 2023, un informe final que detalle en qué fueron utilizados los fondos otorgados. Además, como parte de la evaluación de cumplimiento o monitoria que se realizará a los proyectos, se les solicitará que presenten la siguiente documentación y cualquier otra información y/o documentación que estime necesaria; a saber:

Sueldos

- Reporte de horas trabajadas – El reporte debe presentar las horas trabajadas por cada empleado que esté incluido en los sueldos reclamados.
- Reporte de los sueldos con el detalle de los beneficios marginales.
- Cheques cancelados de todos los sueldos pagados o el reporte de *web cash* si el pago se hizo por depósito directo.
- Evidencia de pago de las retenciones que se le realizan a los empleados.

Beneficios Marginales

- Seguro Social –planillas del trimestre reclamado, evidencia de pagos, cheques cancelados o recibos del sistema EEFT del IRS.
- Fondo del Seguro del Estado – evidencia del pago del periodo petitionado.
- Plan Médico – evidencia del pago al plan médico y factura donde se incluya al empleado.
- Desempleo / Incapacidad –evidencia de los pagos, cheques cancelados, débitos y la planilla del trimestre que comprende la petición. En el caso de plan privado para incapacidad (SINOT), presentar factura y evidencia del pago..
- Retiro – De ser aplicable, evidencia del pago y desglose de empleados a los que se les paga y deduce el retiro

Servicios Profesionales

- Contrato de servicios profesionales
- Factura de servicios aprobadas por el director del proyecto, incluyendo el detalle de labor realizada
- Evidencia de los pagos – cheques cancelados y otros

Adiestramientos

- Factura del servicio
- Evidencia de los pagos

Equipo

- Facturas
- Evidencia de los pagos

Materiales

- Facturas
- Evidencia de los pagos

Renta

- Copia del contrato de alquiler
- Evidencia de los pagos

Toda entidad participante deberá retener y tener disponible para inspección por parte del Departamento de Justicia o de cualquier agencia fiscalizadora, la evidencia de todos los

documentos relacionados a su propuesta, desembolso, uso de los fondos adjudicados, pagos, trámites, gastos y documentación relacionada a esta subvención estatal, por un período de diez (10) años contados a partir del desembolso de los fondos.

Evaluación de cumplimiento o monitoria


El personal asignado serán los encargados de solicitar, recibir y evaluar el informe final que deberán presentar las entidades participantes, según requerido por estas Guías, y llevarán a cabo el proceso de evaluación o monitoria con el propósito de verificar el cumplimiento, la eficiencia y la eficacia de la ejecución del plan de trabajo de la entidad, conforme a la propuesta presentada.

Al terminar esta función, la Directora designada emitirá un informe final al Secretario de Justicia con todos los hallazgos y las recomendaciones finales.

XII. ENMIENDAS

Estas Guías podrán ser enmendadas por el Secretario de Justicia cuando así lo entienda pertinente.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico, hoy, 20 de octubre de 2022.


Domingo Emanuel Hernández
Secretario