

Universidad de Puerto Rico en Arecibo

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



*Oficina de Recursos Humanos / Oficina de Salud,
Seguridad Ocupacional y Protección Ambiental*

I. INTRODUCCION

- § La violencia doméstica representa un serio problema en nuestro país. Anualmente miles de mujeres solicitan órdenes de protección y recurren a remedios en el área criminal para responder al maltrato que reciben de sus parejas.
- § De otro lado, las manifestaciones y efectos del maltrato contra la pareja trascienden el espacio “doméstico” o privado del hogar. Anualmente ocurren decenas de actos de violencia doméstica en los espacios de trabajo.
- § Algunas estadísticas señalan que del total de mujeres que son maltratadas en el trabajo, el 74 por ciento son acosadas por sus esposos y novios. Estos eventos incluyen, entre otros:
 - § Perseguir la persona en los alrededores del área de trabajo,
 - § Acecharla con su presencia en lugares cercanos, mediante llamadas telefónicas, comunicaciones por fax, correo electrónico o cartas;
 - § Agresiones al momento de salir o antes de entrar al trabajo.

Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo

- § La violencia doméstica en el centro de trabajo produce pérdidas económicas para los patronos.
 - § *Bureau of National Affairs* - la violencia doméstica le cuesta a los patronos en los Estados Unidos de 3 a 5 billones de dólares al año debido al ausentismo, baja productividad, aumento en el costo de cuidados de la salud y reemplazo constante de empleado o empleada.
- § No existe una manera para evitar con absoluta certeza las situaciones de violencia doméstica en el lugar de empleo.
 - § La respuesta para los incidentes que surjan es un patrono educado y preparado para tomar medidas preventivas y remediativas ante situaciones de violencia doméstica sin penalizar a la víctima/sobreviviente.

Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo

- § Las agencias y dependencias del gobierno tienen la responsabilidad de:
 - § Establecer los programas, las alternativas necesarias para ofrecer apoyo y ayuda a las personas que emplea,
 - § Crear un ambiente de confianza para las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica
 - § Y tomar medidas dentro del centro de trabajo para minimizar el impacto negativo de la violencia doméstica tanto para la persona empleada como para la agencia.

Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica

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

- § Establece la política pública del gobierno de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica.
 - § Como política pública, “el Gobierno de Puerto Rico repudia enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que este pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general”.
- § Este Protocolo cumple con el propósito de establecer como política pública que el gobierno como patrono no tolerará la violencia doméstica en los lugares de trabajo.
 - § Además, dará uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un (a) empleado.
- § Toda agencia del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico tendrá el deber de comunicar a sus empleados o empleadas las disposiciones relacionadas con los procedimientos, los términos y los remedios que establece este Protocolo.

DEFINICIONES

- § **Relación de pareja** - Significa la relación entre cónyuges, ex - cónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima, las que han procreado un hijo o hija entre sí y las que sostienen o han sostenido una relación de noviazgo. Incluye las relaciones entre personas del sexo opuesto y personas del mismo sexo.
- § **Cohabitar** – Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
- § **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
- § **Lugar de trabajo** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.

DEFINICIONES

- § **Persecución o perseguir** – Significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo u en otros lugares que frecuente esa persona o en el vehículo en el cual se encuentre la persona, de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona promedio.
- § **Grave daño emocional**– Significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, la persona que es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente una o varias de las siguientes características: miedo paralizador, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, desvalidez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.
- § **Intimidación** – Significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tiene el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, la que por temor a sufrir algún daño físico o emocional en su persona, sus bienes o en la persona de otra o de otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.

DEFINICIONES

- § **Orden de Protección** – Significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo los mismos.
- § **Víctima/sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- § **Violencia doméstica** – El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daño físico a sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional.
- § **Violencia psicológica** – Significa un patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor personal, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso a alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o hijas, o destrucción de objetos preciados por la persona.

DEFINICIONES

§ **Acecho** - Conducta mediante la cual se ejerce vigilancia sobre determinada persona; se le envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas; o se le hostiga repetidamente, mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia.

§ **Situación de Emergencia** – Aquellas ocasiones en que los actos de violencia doméstica, agresión sexual o acecho ocurran públicamente, o cuando por su naturaleza se requiera algún tipo de intervención profesional u oficial, o cuando la persona que presencia la conducta o recibe la querrela no está autorizada a atender la situación o no tiene asignada como parte de sus funciones atender la misma.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA INSTITUCIONAL

§ La Universidad de Puerto Rico en Arecibo, está comprometida con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en no tolerar la violencia, incluyendo la violencia en las relaciones de pareja.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Orden Ejecutiva 2005-17, La Universidad de Puerto Rico en Arecibo adoptará un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Trabajo. Nos reafirmamos en el más enérgico repudio a actos de violencia, incluyendo la violencia doméstica en el lugar de trabajo. La Universidad reconoce la importancia de garantizar un ambiente en el cual se respete la seguridad y la dignidad humana.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA INSTITUCIONAL, cont.

§ No se tolerará conducta constitutiva de estas prácticas, según prohibidas por las políticas institucionales y públicas, ocurran éstas entre personas del mismo sexo, sexos opuestos, entre estudiantes y personal Docente y No Docente. No se tolerarán los mismos por constituir una conducta criminal contra el empleado, estudiantes y visitantes, además de que constituyen una manifestación de discrimen por razón de género.

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo se compromete a tomar las medidas adecuadas para prevenir, corregir y educar con relación a este tipo de conducta que viola las políticas institucionales. Se tendrá en consideración los criterios éticos necesarios para realizar las intervenciones y mantendremos la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima.

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD

§ Rector(a) de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo

§ Establecer la política pública de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo sobre la Orden Ejecutiva Núm. 2005-17.

§ Afirmar y establecer las condiciones para la implantación de la política pública de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo respecto a la Orden Ejecutiva Núm. 2005-17.

§ Propiciar una actitud activa entre los Decanos, Directores de Departamentos o dependencias y a los supervisores sobre el Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.

§ Revisar y aprobar anualmente las Metas del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, así como las actividades y el calendario propuesto para lograr las mismas.

§ Nombrar un(a) Coordinador(a) y otro personal que estará a cargo del cumplimiento con la política pública sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica y con este Protocolo.

§ Dar respaldo moral y presupuestario al Coordinador (a) del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo para que pueda realizar sus funciones con la eficiencia que amerita la Orden Ejecutiva 2005-17.

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD

§ **Coordinador(a)**

- § Asesorar al Rector en lo relacionado con el cumplimiento de la Orden Ejecutiva 2005-17.
- § Estar a cargo de velar por el cumplimiento de la política pública de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo sobre la Orden Ejecutiva Núm. 2005-17 y con este Protocolo.
- § Servir de apoyo al personal de supervisión sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica.
- § Recibir y orientar al empleado(a) sobre aspectos de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- § Atender empleados (as) afectados por situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo que le sean referidos (as) por los supervisores
- § Orientar y referir al empleado(a) afectado(a) por situaciones de violencia doméstica a las agencias o instituciones pertinentes.
- § Mantener un expediente actualizado (entrevista y seguimiento) para cada caso.

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD

§ **Oficina de Recursos Humanos**

- § Desarrollar estrategias para la divulgación de la política pública, tales como: postear Declaración de Política Pública Institucional sobre el Manejo de los Casos de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo en los tableros de edictos y otras.
- § Entregar copia de la Declaración de Política Pública Institucional sobre el Manejo de los Casos de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo a cada empleado de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo.
- § Coordinar educación y adiestramientos dirigidos al personal de supervisión y al resto del personal sobre violencia doméstica.
- § Preparar un Plan de Seguridad individual junto al supervisor (a) y al empleado (a) afectado (a) por la situación de violencia doméstica.

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD

§ **Oficina de Recursos Humanos, cont.**

- § Coordinar el ofrecimiento de charlas y actividades para crear conciencia sobre el problema que representa la violencia doméstica, cómo afecta a todo el personal dentro del trabajo y la necesidad de dar apoyo a las víctimas/sobrevivientes.
- § Ofrecer asesoría y orientación a todas las personas empleadas de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo que así lo soliciten.
- § Orientar a la víctima/sobreviviente sobre las licencias que podría utilizar y los posibles arreglos en el trabajo que propendan a su seguridad.
- § Orientar al personal del Cuadro Telefónico sobre el manejo de llamadas que puedan estar relacionadas con situaciones de violencia doméstica.

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD

§ Supervisores(as)

§ El personal de supervisión tendrá la responsabilidad de recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa.

§ El personal de supervisión recibirá adiestramiento sobre cómo atender a personas sobrevivientes de violencia doméstica.

§ En conjunto con el personal de la Oficina de Recursos Humanos, el personal de supervisión trabajará en el Plan de Seguridad Individual de la víctima/sobreviviente.

§ Los supervisores (as) tendrán la responsabilidad de atender en forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquier empleado (a) que se esté viendo afectada por ese tipo de situación, aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD

§ Supervisores(as), cont.

§ El supervisor(a) referirá al empleado (a) afectado (a) por una situación de violencia doméstica ante la atención del Coordinador(a) del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.

§ El supervisor (a) mantendrá la confidencialidad y respeto a la intimidad de la víctima en todo lo relacionado al manejo del caso de violencia doméstica.

§ El supervisor (a) que incumpla con lo dispuesto en este Protocolo será disciplinado(a) conforme a la Ley y lo dispuesto por la Autoridad Nominadora sobre medidas correctivas y disciplinarias.

