



POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO Y ESTUDIOS



Recinto de San Juan

Calle 13 #1206 Ext. San Agustín
Río Piedras, PR 00926
787-765-4210

Recinto de Humacao

Dr. Vidal #6 y #53
Humacao, PR 00791
787-850-8333

Recinto de Bayamón

Calle Degetau #19 y #25
Bayamón, PR 00960
787-780-8900

Recinto de Mayagüez

Calle Christy # 56
Mayaguez, PR 00680
787-986-7440

ÍNDICE

Índice	2
Política Institucional	3
Base Legal	3
Definiciones	4
Plan para el manejo de casos individuales	5
Comité para el manejo de situaciones de Violencia Doméstica	6
Miembros del Comité	6
Responsabilidades del Comité	7
Licencias a las que se puede acoger la víctima	7
Derogación	8
Enmiendas	8
Revisión de Política	8
Cláusula de Salvedad	8
Vigencia de la Política	8
Centros de Apoyo para Víctimas de Violencia Doméstica	8

Política Institucional

La violencia doméstica representa un serio problema en nuestra sociedad de cuyas consecuencias el escenario de trabajo no está exento. Esto es así a pesar de los avances alcanzados con la aprobación de la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “La Ley para la prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”. Las estadísticas demuestran la violencia imperante que hay en nuestro país y la importancia de que todos los miembros de la sociedad asuman responsabilidad para erradicarla.

CEM College vela por el bienestar de sus empleados(as) y estudiantes y tiene un compromiso con éstos(as) y con la sociedad en general en la lucha por la erradicación de la violencia doméstica. Algunos ejemplos de actos que pueden constituir violencia doméstica son: acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo y estudios, a través de correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono o personalmente, perseguir, agredir físicamente antes de la entrada a la Institución, durante o a la salida de la misma. CEM College entiende que la violencia doméstica constituye una agresión y un acto criminal en contra de una persona y que la misma es una manifestación del discrimen por razón de género. Es por esta razón que establece una política de cero tolerancia a la violencia doméstica en todas sus formas de expresión. CEM College se compromete a tomar acciones concretas para no tolerar la violencia doméstica en el lugar de trabajo y estudios y en mantener un área segura para todos. De igual manera exhorta a todos sus empleados y estudiantes a observar un comportamiento adecuado y a prevenir, desalentar, evitar y divulgar situaciones de violencia doméstica en cualquiera de sus modalidades. Por todo lo antes expuesto, CEM College establece esta Política Contra la Violencia Doméstica junto con el Protocolo y plan de trabajo para estas situaciones.

Se exhorta, a todo el personal y estudiantes que enfrenten una situación de violencia doméstica, a que reporte cualquier incidente o evento sucedido a la mayor brevedad posible. CEM College no tomará ninguna acción desfavorable hacia el(la) empleado(a) y/o estudiante que esté enfrentando una situación de violencia doméstica. Nuestra Institución se compromete a apoyar y ayudar en la búsqueda de recursos y remedios que necesite, así como tomar medidas de seguridad para la persona afectada y sus compañeros(as) de trabajo o estudios.

Base Legal

Esta política para el manejo de situaciones de violencia doméstica en lugares de trabajo o empleo se adopta en conformidad con la Ley Pública Num. 217 conocida como “Protocolo Sobre Manejo De Violencia Doméstica en el Empleo” del 29 de septiembre de 2006, el Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de PR; el cual reconoce el derecho a toda persona que trabaje de estar protegida de riesgo para su salud o integridad personal, la Ley 16 de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) la cual obliga al patrono a proveer un lugar seguro de trabajo libre de riesgos reconocidos, el Título VII de la Ley Federal de 1964 que prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, la Ley contra el acecho en PR (Ley 284 de 1991) y la enmienda a la Ley #54 la cual provee al patrono la facultad a pedir una orden de protección a favor de sus empleados(as).

Definiciones

Para los efectos de esta Política y Protocolo, las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación:

- **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.
- **Relación de pareja:** 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(a) hijo(a) 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:** 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.
- **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 abstengan de incurrir o llevar a cabo los mismos.
- **Víctima/sobreviviente:** Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- **Violencia psicológica:** Patrón de conducta 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(as) hijos(as) o destrucción de objetos preciados por la persona.
- **Intimidación:** 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.
- **Grave Daño Emocional:** 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, frustración, fracaso, inseguridad, desvalidez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea productos de actos u omisiones reiteradas.
- **Persecución o perseguir:** Mantener 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.
- **Lugar de trabajo:** Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado(a) 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.
- **Comité para el manejo de situaciones de violencia doméstica:** personas designadas por la institución con la responsabilidad de hacer cumplir la Política Pública y el Protocolo.

Plan para el Manejo de Casos Individuales

1. El(La) supervisor(a), Consejeros(as) u otro personal, así como la persona afectada, que identifique una situación de violencia doméstica que pueda afectar el centro de trabajo y/o estudio, hará un referido de la situación al Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo (Comité) o al Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Estudios (Comité).
2. Una de las personas designadas al Comité explorará la situación y citará a la persona involucrada.
3. La persona designada por el Comité para atender el caso, entrevistará a la persona involucrada utilizando el formulario de Entrevista Inicial y establecerá un Consentimiento para Servicio y Acuerdo de Confidencialidad firmando ambas partes el formulario provisto para este fin.
4. La persona designada por el Comité, la persona involucrada, junto a su supervisor(a) o Consejero(a), prepararán un Plan de Seguridad Individual, que debe considerar lo siguiente:
 - ✦ Situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima
 - ✦ Peligrosidad de la persona agresora
 - ✦ Necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos(as)
 - ✦ Amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima
 - ✦ Riesgos para los(as) empleados(as), visitantes y/o estudiantes del centro de trabajo
 - ✦ Exposición de menores a maltrato
5. Se tomarán las medidas necesarias para realizar los ajustes o acomodados razonables necesarios para proteger al(la) empleado(a). Esto podría incluir, entre otras, dependiendo de la necesidad del(la) empleado(a):
 - ✦ Conceder una licencia sin paga
 - ✦ Cambiar a un área de trabajo más segura
 - ✦ Modificar el área de trabajo para restringir el acceso
 - ✦ Modificar el área de trabajo para permitir a la víctima detectar el intruso
 - ✦ Ofrecer cambiar el horario de trabajo
 - ✦ Entregar al personal de seguridad una foto de la persona agresora

En casos de estudiantes:

 - ✦ Ofrecer un cambio de horario de estudios
 - ✦ Entregar al personal de seguridad una foto de la persona agresora.
 - ✦ Ofrecer un cambio de recinto
6. Se le informará a las personas de las áreas afectadas sobre el plan de seguridad, a recepción y personal de seguridad.
7. Se solicitará, de ser necesario, una orden de protección para el centro de trabajo y estudio.
8. Se referirá a la víctima a las agencias correspondientes u organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios de apoyo. Se le completará la Hoja de Autorización para Referidos.

Comité para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica

Administración Central

Lilliana M. López Medero	Directora de Recursos Humanos	787-765-4210 Ext. 210
Gledimel Ruiz Díaz	Sub-Directora de Recursos Humanos	787-765-4210 Ext. 211
Aracelis Alvarado Candelario	Oficial de Recursos Humanos	787-765-4210 Ext. 214

Recinto de San Juan

Héctor M. Dávila	Director Recinto	787-765-4210 Ext. 101
Carlos Vega Godoy	Supervisor Nocturno	787-765-4210 Ext. 101
Rosenda Aldarondo Velázquez	Consejera Profesional	787-765-4210 Ext. 108
Emmanuel Pagán	Trabajador Social	787-765-4210 Ext. 109

Recinto de Bayamón

María R. Feliciano Colon	Directora Recinto	787-780-8900 Ext. 313
Jarinette Rodríguez Fuentes	Consejera Profesional	787-780-8900 Ext. 317
Aliani Rosado Ramos	Trabajadora Social	787-780-8900 Ext. 318

Recinto de Humacao

Gerardo González	Director	787-850-8333
María D. Ureña	Consejera Profesional	787-850-8333
Diana Montañez	Trabajadora Social	787-850-8333

Recinto de Mayagüez

Cristina Rosado Silva	Directora Recinto	787-986-7440
Carolyn Figueroa Velázquez	Consejera Profesional	787-986-7440

Responsabilidades del Comité

- Deben presentarse ante el personal y estudiantes y dar a conocer la Política y el Protocolo y cómo contactar al Comité.
- Coordinará adiestramientos sobre violencia doméstica y su manejo, así como orientaciones sobre esta Política, a todo el personal y estudiantes.
- Junto al supervisor(a) del empleado(a) afectado(a) y/o Consejero(a) Profesional del estudiante afectado, se preparará un plan de acción y seguridad, así como coordinar aquella ayuda necesaria para el(la) empleado(a) y/o estudiante.

* Las medidas de seguridad se encuentran en el Plan de Seguridad de cada recinto. Puede referirse al Plan de Seguridad de cada recinto.

Licencias a las que se puede acoger la víctima/sobreviviente (Solo aplica a empleados)

- **Licencia por enfermedad** – Se utiliza para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.
- **Licencia médico familiar** – Esta licencia se creó mediante legislación federal y provee una licencia sin paga de hasta 12 semanas en el periodo de un año cuando el(la) empleado(a) presente una condición de salud seria o para el cuidado de familiares que padezcan de una condición seria de salud. Existen varias limitaciones y modos en los que el patrono puede concederlas.
- **Licencia por vacaciones** – Puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.
- **Licencia sin sueldo** – En caso de que el(la) empleado(a) agote todas sus licencias, podrá solicitar a la Administración una licencia sin sueldo, que no podrá ser mayor de 6 meses.
- **Licencia para servir como testigo en casos criminales** – Puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra la pareja.
- **Sinot [Seguro Incapacidad No Ocupacional]** – Puede pedir se considere su situación de salud, una vez referido al médico; y dictaminado como no relacionada directamente al trabajo.
- **Otras...** Todo(a) empleado(a) que interese solicitar alguna licencia al verse afectado por hechos de violencia doméstica debe solicitar las mismas y verificar los requisitos y el procedimiento de éstas. Esto debe hacerlo con el Oficial designado para el Manejo de Casos de Violencia Doméstica en el lugar de trabajo.

Derogación

Esta política sobre el Protocolo de Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo deroga cualquier circular, memorando anteriormente emitido para el manejo de aspectos aquí cubiertos.

Enmiendas

Esta política podrá ser enmendada, en cualquier momento, dado los cambios en la legislación laboral y/o cualquier ley estatal o federal.

Revisión de Política

Periódicamente se revisará la Política y el Protocolo de Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y/o estudios.

Cláusula de Salvedad

Si alguna sección o parte de esta política es declarada nula por un tribunal con jurisdicción y competencia, tal decisión no afectará ni invalidará el resto de esta Política y sus efectos se limitarán a cada sección o parte.

Vigencia de la Política

Esta política entrará en vigencia inmediatamente luego de ser distribuida y discutida con los empleados(as) y estudiantes y se le haya provisto copia de la misma. Se deberá nombrar y comunicar el nombre de la(s) persona(s) designada(s) para el Manejo de Casos de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y/o estudios.

CENTROS DE APOYO

A continuación se ofrece una lista de Centros de Apoyo para el manejo de situaciones de Violencia Doméstica.

Casa Pensamiento Mujer del Centro
Aibonito (787) 735-3200 y (787) 735-6698

Centro de Ayuda víctimas de Violación
San Juan (787) 756-0910 ó 0920
Caguas (787) 745-0808 ó 0809
Arecibo (787) 817-3464 ó 3054
Ponce (787) 844-1101
Fajardo (787) 863-4946

Centro Mujer y Nueva Familia
Barranquitas (787) 857-4685

**Programa de Prevención de Violencia
Hacia las Mujeres**
UPR, Humacao (787) 850-0000 Ext. 9629 y 9642

Feministas en Marcha (FEM)
(787) 753-6430

Oficina Legal de la Comunidad
San Juan (787) 751-1600, (787) 751-1912, Ext.
2158

**Oficina de la Mujer del Municipio
Autónomo de Caguas**
(787) 653-8833

**Oficina para la Promoción y el Desarrollo
Humano**
Arecibo (787) 817-6951 ó 6954

**Organización Puertorriqueña de la Mujer
Trabajadora**
San Juan (787) 766-2685

**Proyecto de Ayuda a Sobreviviente de
Violencia Sexual
y Doméstica Orientado a la Salud (PASOS)
de las Mujeres**
San Juan (787) 758-2525, Ext.2815

Profamilia
San Juan (787) 766-0190

Casa Protegida Julia De Burgos
San Juan (787) 723-3500
San Juan Línea 24 hrs
(787)273-0132

Detén la Violencia Doméstica YA



No seas una víctima más.