

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE CIENCIAS MÉDICAS

**Protocolo sobre el Manejo con Situaciones de
Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo**



Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo
Departamento de Gerencia de Capital Humano

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE CIENCIAS MÉDICAS

Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo
Departamento de Gerencia de Capital Humano

INDICE

PORTADA	1
INDICE	3
ARTICULO I - EXPOSICION DE MOTIVOS	4
ARTICULO II - TITULO	4
ARTICULO III - OBJETIVOS	5
ARTICULO IV - BASE LEGAL	5
ARTICULO V - ALCANCE	5
ARTICULO VI - SEPARABILIDAD	6
ARTICULO VII - DEFINICIONES	6
ARTICULO VIII - DISPOSICIONES GENERALES	7
ARTICULO IX - COMITÉ INSTITUCIONAL	8
ARTICULO X - RESPONSABILIDAD DE LOS(AS) SUPERVISORES(AS)	9
ARTICULO XI - PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL	9
ARTICULO XII - PREVENCIÓN	9
ARTICULO XIII - CONFIDENCIALIDAD	10
ARTICULO XIV - CAPACITACION	10
ARTICULO XV - REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES	11
ARTICULO XVI - AUTORIZACION	11
ARTICULO XVII - PREPARADO	11
ARTICULO XVIII - APROBADO	11
ARTICULO XIX - ENMIENDAS Y DEROGACION	11
ARTICULO XX - EFECTIVIDAD	12
ARTICULO XXI - FIRMA	12

ARTICULO I - EXPOSICION DE MOTIVOS

La 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. El Artículo 1 de dicha ley dispone:

"El Gobierno de Puerto Rico reconoce que la violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que confronta nuestra sociedad. En el desarrollo de la política pública sobre este asunto, debemos dar énfasis a atender las dificultades que las situaciones de violencia doméstica presentan particularmente a mujeres y menores para preservar su integridad física y emocional, procurar su seguridad y salvar sus vidas. La violencia doméstica es una de las manifestaciones más críticas de los efectos de la inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres. 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".

Es responsabilidad del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico como patrono velar por el bienestar del personal que es objeto de violencia doméstica en el ámbito del lugar de trabajo. Para enfrentar este serio problema, nos comprometemos a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica en el ámbito del lugar de trabajo.

Este Protocolo tiene el propósito de establecer como política pública que el Recinto de Ciencias Médicas no tolerará la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Además, dará uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando el Recinto de Ciencias Médicas advenga en conocimiento de que un empleado(a) es víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo.

Las disposiciones de este Protocolo regirán independientemente de que un tribunal haya emitido una orden de protección a favor de la persona sobreviviente de violencia doméstica al amparo de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, ante. El Recinto de Ciencias Médicas tendrá el deber de comunicar a su personal las disposiciones relacionadas con los procedimientos, los términos y los remedios que establece este Protocolo.

ARTICULO II - TITULO

Este cuerpo de normas y procedimientos llevará por título: Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo del Recinto de Ciencias Médicas, aunque se podrá hacer referencia al mismo utilizando el siguiente título: Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.

ARTICULO III - OBJETIVOS

Este Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo tiene como objetivo establecer disposiciones uniformes para la administración interna y el manejo de situaciones de violencia doméstica del personal Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico. Además, complementa y da cumplimiento con el Plan de Acción Afirmativa de la Mujer y garantiza la igualdad de oportunidades en el empleo.

ARTICULO IV - BASE LEGAL

El Artículo I, Sección 1 y Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; la Ley Num. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres; la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada; la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada; la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada; la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, la Ley Núm. 69 del 6 de Julio de 1985, según enmendada el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964; el Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA); la Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002; la Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, según enmendada; ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, ante; la Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm.54, ante; la Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8);18 U.S.C. § 922(g)(9); el Violence Against Women Act of 1994 (VAWA); la Ley de la Universidad de Puerto Rico, Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada, Artículo 7 -Rectores y directores, (18 L.P.R.A. sección 606); el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Artículo 6 -Materias No Previstas, Sección 6.2 -Unidades institucionales autónomas; Artículo 7 Prelación Normativa; Artículo 18 -Administración Interna, Sección 18.2 -Instrucciones administrativas; Artículo 19 -Rectores, Sección 19.4 -Autoridad de los rectores; Capítulo V - Régimen de Personal: Disposiciones Aplicables a Todo el Personal (Artículo 28 -Administración de Personal, Artículo 29 Ingresos de Nuevo Personal y Ascensos Dentro del Sistema, Artículo 31 -Igualdad de Oportunidades Para Todo el Personal); y Artículo 14 -El Presidente de la Universidad, Sección 14.11 - Régimen mientras se promulgan normas complementarias; las Reglas y Condiciones de Trabajo Suplementarias a la Reglamentación Vigente para el Personal No Docente de la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 28, Serie 2004-2005, de la Junta de Síndicos, Artículo 36 -Víctimas de Violencia Doméstica.

ARTICULO V - ALCANCE

Este Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico será aplicable al personal universitario del Recinto de Ciencias Médicas; y prevalecerá sobre todos los procedimientos, certificaciones, resoluciones, usos y costumbres hasta ahora existentes, siempre que los mismos estén dentro de la autoridad conferida a la autoridad nominadora.

ARTICULO VI - SEPARABILIDAD

Las disposiciones de este **Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo** no son separables entre sí. La nulidad de una o mas secciones o artículos de este Protocolo afectará a las otras, por lo que también le aplicará dicha nulidad.

ARTICULO VII - DEFINICIONES

Para los efectos de este **Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo** las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación:

1. **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.
2. **Cohabitar** -Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
3. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** - Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
4. **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.
5. **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 animo de una persona promedio.
6. **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.
7. **Intimidación** - Significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tiene el efecto de ejercer una presión moral sobre el animo 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.

8. **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.
9. **Víctima/sobreviviente** -Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
10. **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.
11. **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.

ARTICULO VIII - DISPOSICIONES GENERALES

1. El Recinto de Ciencias Médicas repudia los actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo. No tolerará los mismos por constituir una agresión y un acto criminal contra la persona empleada ya que la violencia domestica es una manifestación del discrimen por razón de género.
2. Algunos ejemplos de actos que pueden constituir violencia doméstica, son los siguientes: acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo a través del correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono o personalmente, perseguir, agredir físicamente antes de la entrada al trabajo, durante o a la salida del mismo.
3. El Recinto de Ciencias Médicas reafirma el compromiso de mantener un área de trabajo segura para todo el personal y preservar su integridad física y emocional.
4. El Recinto de Ciencias Médicas reafirma el compromiso con el personal que esté enfrentando las consecuencias de actos de violencia doméstica de apoyarle y ayudarle en la búsqueda de los recursos y remedios que necesita.
5. El Recinto de Ciencias Médicas reafirma que no tomará ninguna acción desfavorable hacia un empleado(a) que esté enfrentando una situación de violencia doméstica y así lo comunique para solicitar ayuda.
6. El Recinto de Ciencias Médicas a través del Programa de Aprendizaje Sostenido orientará a los empleados(as) para que reporten cualquier situación o incidente sucedido a la brevedad posible.

ARTICULO IX - COMITE INSTITUCIONAL

1. El Rector del Recinto de Ciencias Médicas creó un Comité Institucional para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo con la encomienda de elaborar e implantar el protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Dicho comité se compone de los siguientes funcionarios quienes tendrán unas funciones específicas:

- a) Director(a) de Seguridad y Vigilancia su función seria: Coordinar lo relacionado desde el comienzo del caso. Fungirá como Coordinador(a) Institucional.
- b) Director(a) de Gerencia de Capital Humano o su representante autorizado: Orientar en cuanto a los cambios que hacer de Oficina, Departamento y Funciones que afecten al empleado.
- c) Director(a) de la Oficina de Asesores Legales o su representante autorizado: Orientar en cuanto a pasos legales a seguir si el caso lo amerita.
- d) Director(a) de la Oficina de Calidad Ambiental, Salud y Seguridad Ocupacional: velar porque el lugar de trabajo esté libre de peligros conocidos que estén causando y que con probabilidad puedan causar la muerte o serio a daño físico.
- e) Oficial de Igualdad de Oportunidades en el Empleo: Velar que no se afecte al empleado en cuanto a que no se discrimine al hacer los cambios pertinentes para resolver su caso.
- f) Director(a) Oficina de Relaciones Laborales: Velar que se cumplan todos los derechos adquiridos por los empleados ya sea por la Hermandad de Empleados No Docentes (HEEND), Sindicato de Trabajadores, la Asociación Puertorriqueña de Profesores (APPU), Unión Bonafide de Oficiales de Seguridad y la Asociación de Gerenciales de la Universidad de Puerto Rico.
- g) Director(a) del Programa de Ayuda y Servicio al Empleado - coordinará la ayuda sicológica necesaria para atender su situación ya sea interna o externa.

Este comité se activará para situaciones especiales de no haber ninguna la atenderá el Director de la Oficina de Seguridad el cual funge como Coordinador(a) Institucional.

2. Se le informará al personal sobre la creación del Comité Institucional, del Coordinador(a) Institucional, cómo comunicarse con estos y el procedimiento a seguir en caso de una situación de violencia doméstica en el ámbito de trabajo.

3. El Coordinador(a) Institucional tendrá a su cargo:
 - a) Coordinar con el supervisor(a) de la víctima/sobreviviente/empleado(a) un plan de acción y seguridad, de conformidad con sus necesidades.
 - b) Cumplir con la política pública y el protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica.
 - c) Coordinar con el Programa de Aprendizaje Sostenido capacitación para el manejo de los casos de violencia doméstica al personal y las orientaciones sobre este protocolo.
 - d) Recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrenta el personal.
 - e) Coordinar la ayuda necesaria interna y/o externa con la director(a) del Programa de Ayuda al Empleado (PAS).

ARTICULO X - RESPONSABILIDAD DE LOS(AS) SUPERVISORES(AS)

1. Los(as) supervisores(as) tendrán la responsabilidad de referir al Coordinador Institucional aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica en el lugar de trabajo y referirá cualquier situación en la que un empleado(a) se este viendo afectado(a) por violencia domestica, aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.
2. Estarán a cargo de orientar al personal a su cargo.
3. Implantarán, junto al Coordinador(a) Institucional el plan de seguridad individual del personal a su cargo en el lugar de trabajo.

ARTICULO XI – PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL

1. El Plan de Seguridad Individual para cada víctima/sobreviviente/empleado(a) se hará constar por escrito. El mismo contemplará, sin limitarse a, reasignación de área de estacionamiento, acuerdo de horario especial, escolta del área de estacionamiento hasta el área de trabajo y viceversa, administración de orden de protección en el lugar de trabajo, entre otras medidas.

ARTICULO XII -PREVENCION

1. El Recinto de Ciencias Médicas desarrollará un ambiente organizacional que proteja a todo el personal en el lugar de trabajo. Este ambiente de seguridad incluirá medidas generales y Planes individuales.
2. Las actividades de prevención incluirán, sin limitarse a, la divulgación de la política y el protocolo al personal por medios electrónicos, en los tableros de edictos, boletines, opúsculos, etc.

ARTICULO XIII - CONFIDENCIALIDAD

1. El Recinto de Ciencias Médicas tomará en cuenta los criterios éticos para realizar intervenciones con víctimas de violencia doméstica, destacando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima.
 - a. La confidencialidad se refiere a que toda información expresada por o relacionada con la víctima no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de ella, excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de esta o de algún menor o de cualquier otra persona, cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad. Además, la víctima tendrá acceso a los expedientes de esta intervención y a todo documento incluido en este que le concierne.
 - b. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres tendrá los recursos disponibles para colaborar con estas intervenciones, al igual que para atender los referidos de casos.
 - c. El respeto a la intimidad de la víctima es otro criterio ético importante. Se refiere a que no se forzará a la víctima a expresar asuntos de la vida personal que no sean relevantes a la intervención en proceso y relevantes al problema de violencia doméstica. Se debe tener una razón de peso profesional para entrar en estas áreas privadas.

ARTICULO XIV - CAPACITACION

1. El Recinto de Ciencias Médicas a través del Programa de Aprendizaje Sostenido ofrecerá capacitación anual sobre el manejo de la violencia doméstica a todo el personal.
2. El Coordinador(a) Institucional y el Programa de Aprendizaje Sostenido del Departamento de Gerencia de Capital Humano determinarán, además de las actividades presenciales, los métodos alternos de capacitación y/o adiestramiento sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo y darán a conocer el Protocolo de Violencia Doméstica del Recinto y de cómo utilizarlo.

ARTICULO XV - REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES

1. El Recinto de Ciencias Médicas, como patrono, informará al personal víctima/sobreviviente de violencia doméstica sobre las opciones y los remedios legales que tiene disponibles.
2. El Recinto de Ciencias Médicas, como patrono, solicitará una orden de protección al tribunal correspondiente cuando las circunstancias ameriten tal acción. Siempre que tal determinación se tome, se le notificará al (a la) empleado(a) antes de ser solicitada la orden. No se requerirá del consentimiento de éste.

ARTICULO XVI - AUTORIZACION

1. La autorización para desarrollar este **Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo** fue dada por el Rector del Recinto de Ciencias Médicas para cumplir con el Plan de Acción Afirmativa de la Mujer, con la Política Pública sobre Violencia Doméstica y con la Política Institucional sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

ARTICULO XVII- PREPARADO

1. Este Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo fue preparado y recomendado por el Comité Institucional para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo que se creó para este fin, con el visto bueno del señor Irving A. Jiménez Narváez, Decano de Administración del Recinto de Ciencias Medicas.

ARTICULO XVIII - APROBADO

1. Este Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo fue aprobado el 30 de septiembre de 2005 por el Decano de Administración, actuando como Rector Interino del Recinto de Ciencias Médicas y fue enmendado el 20 de marzo del 2009.

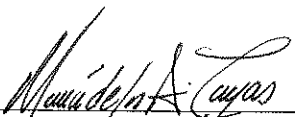
ARTICULO XIX - ENMIENDAS Y DEROGACION

1. Este Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo podrá ser enmendado por el Rector del Recinto de Ciencias Médicas.
2. Se deroga cualquier norma, procedimiento o circular interna del Recinto de Ciencias Médicas que este en conflicto con las disposiciones contenidas en este Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.

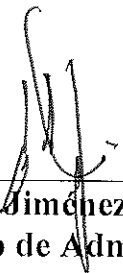
ARTICULO XX - EFECTIVIDAD

Este Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo fue efectivo el 30 de septiembre del 2005 y enmendado el 20 de marzo de 2009.

ARTICULO XXI – FIRMA



María de los Angeles Zayas
Directora Interina
Gerencia de Capital Humano



Irving Jiménez Narváez
Decano de Administración



Dr. José R. Carlo Izquierdo
Rector

3 | 27 | 09

Fecha