

UNIVERSIDAD DEL SAGRADO CORAZÓN

Oficina de Recursos Humanos

REGLAMENTO Y PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

La violencia doméstica es un problema social, que afecta no solo a la víctima, sino también a sus familiares, amigos y su entorno inmediato que pudiera ser su lugar de trabajo. La violencia doméstica no se limita solamente a la agresión física y sexual hacia la pareja, entendiéndose por pareja: cónyuge, ex-cónyuge, cualquier persona que cohabita o haya cohabitado o persona con quien se sostiene o haya sostenido una relación consensual íntima (como novios(as) o prometidos(as)) o una persona con quien se haya procreado una hija o un hijo. La violencia también incluye el daño físico a los bienes apreciados por la persona agredida, a la persona de otro, amenazas, daño emocional, coacción de la libertad, violencia psicológica, intimidación y la persecución o acecho.

Cumpliendo con la legislación vigente y considerando la obligación de brindarles a nuestros empleados un lugar de trabajo seguro, la Universidad del Sagrado Corazón ha establecido este reglamento y Protocolo para el Manejo de Casos de Violencia Doméstica.

Base Legal:

Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006 sobre Manejo de Violencia Doméstica en el empleo; Ley Núm. 271 de 26 de diciembre de 2006, Ley para Prohibir el Discrimen en el Lugar de Trabajo por Motivo de ser Víctima o ser Percibida como Víctima de Violencia Doméstica, Agresión Sexual o Acecho; Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y que crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Esta ley garantiza el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades; Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, subsiguientemente enmendada, que trata sobre la prevención de la violencia doméstica y órdenes de protección; Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, así como el *Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)*, disponen que los patronos deben ofrecer a sus empleados un lugar de trabajo libre de riesgos o peligros; Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, Ley contra el Discrimen en el Empleo, según enmendada, prohibiendo el discrimen en el empleo en diferentes categorías, incluyendo víctimas de violencia doméstica o que sean percibidas como tal; Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, Ley para Prohibir el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo; Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, **Ley** Contra el Acecho en Puerto Rico, según enmendada, contra el acecho en Puerto Rico; Secciones 922 (g) (8) y (9) de la Ley Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g) (8); 18 U.S.C. §922 (g) (9); Violence Against Women Act de 1994 (VAWA) y sus enmiendas, provee protecciones legales para mujeres maltratadas.

Definiciones Importantes:

Para los efectos de este protocolo las siguientes palabras o frases tienen el significado que se expresa a continuación:

- **Cohabitar:** Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
- **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(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.
- **Persona que incurre en actos de violencia doméstica:** Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
- **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 y otros lugares que frecuenta esa persona 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.
- **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.
- **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.
- **Orden de protección:** 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 continuar llevando 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 su persona, a sus bienes o a terceras personas o para causarle daño emocional.
- **Violencia psicológica:** 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(as), o destrucción de objetos apreciados por la persona.

Propósito

Este Protocolo tiene el propósito el salvaguardar, en su lugar de trabajo, la seguridad del personal de esta Universidad que pueda estar siendo víctima o que se sospeche estén en riesgo de ser víctimas de violencia doméstica, teniendo en cuenta la garantía de un ambiente de trabajo sano y seguro. La Universidad no actuará en forma discriminatoria contra ningún empleado(a) que sea víctima o sea percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

Cualquier referencia a género se refiere a ambos sexos. Es responsabilidad de cada empleado leer y cumplir con lo expuesto en este Reglamento el cual resume los pasos a seguir en una situación de violencia doméstica en el lugar de trabajo, derechos y responsabilidades y los procedimientos aplicables a estos.

Responsabilidad de los empleados

Cualquier empleado(a) que sea víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, como aquél empleado(a) que sospeche que algún empleado(a) o compañero(a) de trabajo esté siendo víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso en su lugar de trabajo debe sentirse en la completa libertad y seguridad de notificar dicha situación a su supervisor inmediato o a la Oficina de Recursos Humanos para que se tome la acción necesaria para salvaguardar la seguridad y bienestar del empleado(a) afectado y la del resto de los empleados.

La Universidad puede brindar al empleado(a) la orientación necesaria y/o la primera ayuda que necesite, incluyendo la orientación para la obtención de órdenes protectoras del tribunal si no la tiene en ese momento, o la orientación relacionada con el cumplimiento de las órdenes de protección ya emitidas en favor de la víctima de violencia doméstica. Todo este proceso se llevará a cabo dentro de los más estrictos parámetros de confidencialidad.

Procedimientos y Medidas Uniformes a Seguir en el Manejo de Casos

En cumplimiento con este Protocolo, tan pronto la Universidad tenga conocimiento de que alguno de sus empleados es víctima de violencia doméstica en su lugar de trabajo o se sospeche que es víctima tomará acción inmediata para socorrer a la víctima y tomar las medidas de protección que sean necesarias y convenientes. Se informará al personal de la Oficina de Seguridad y recepción de que la presencia o el merodeo por los predios de la Universidad de la persona agresora está estrictamente prohibido. De ser necesario, y el personal de seguridad de la Universidad no pueda manejar al agresor, se procederá a llamar al Cuartel de la Policía para que envíen un Oficial a la Universidad que pueda manejar la situación.

De existir una orden de protección ya emitida, la víctima de violencia doméstica deberá proveer de forma voluntaria una copia de dicha orden a la Oficina de Recursos Humanos, de forma que si en alguna eventualidad, dentro de las horas laborables, exista la necesidad de hacer uso de ésta, este documento esté accesible.

De no existir una orden de protección, si la Universidad entiende que está en peligro la seguridad del empleado que es víctima de violencia doméstica, y otros empleados en el lugar de trabajo, podrá proceder a solicitar de un tribunal una orden de protección con la finalidad de proteger su entorno laboral.

Esta acción no garantiza por completo la protección o seguridad de la víctima ya que para que este Protocolo sea efectivo se necesita el compromiso, accesibilidad y cooperación de la persona que está siendo víctima de violencia. Sin la presencia de estos tres factores es mínimo lo que se puede lograr en pro de la persona que está siendo víctima de violencia doméstica, aunque la Universidad se asegurara de ofrecerle su apoyo.

Episodios de Violencia Doméstica en el Área de Trabajo

Si luego de tratar de minimizar el riesgo de que se presente un episodio de violencia doméstica en el trabajo, esto ocurriera, los pasos a seguir son los siguientes:

Cualquier referencia a género se refiere a ambos sexos. Es responsabilidad de cada empleado leer y cumplir con lo expuesto en este Reglamento el cual resume los pasos a seguir en una situación de violencia doméstica en el lugar de trabajo, derechos y responsabilidades y los procedimientos aplicables a estos.

- Informar de inmediato al supervisor o supervisora. Esto ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y el personal que trabaje en el área.
- Salvaguardar la seguridad del personal de la Universidad removiéndolos a un área segura lejos del lugar del incidente. Se debe enfatizar que si sienten que sus vidas corren peligro al intervenir con el agresor, eviten bajo cualquier circunstancia verse involucrados o tratar de trabajar como mediadores en la situación.
- Llamar de inmediato a la Oficina de Seguridad y línea de Emergencia 911.
- Una vez controlada la situación, la persona afectada deberá permanecer el tiempo que sea necesario en la Oficina de Recursos Humanos acompañada(o) del personal de esta oficina o de algún otro personal gerencial de la Universidad. Será orientada sobre los servicios del Centro para el Desarrollo Personal.
- De no existir una orden de protección contra el agresor, la Universidad podrá iniciar los pasos necesarios para la obtención de dicha orden con la finalidad proteger el medio ambiente laboral.

Licencias a las que Puede Acogerse la Víctima de Violencia Doméstica

El Director(a) de Recursos Humanos orientará a la víctima de violencia doméstica sobre las licencias a las que podría acogerse. Entre estas licencias, de cumplirse con los requisitos, se encuentran las siguientes:

1. Licencia por Enfermedad - puede ser utilizada para recibir tratamiento de salud relacionada con la situación de violencia doméstica.
2. Licencia por Vacaciones - puede utilizarse para atender cualquier situación relacionada.
3. Licencia Familiar y Médica - puede utilizarse esta licencia para atender una condición seria de salud que le impida ejercer las funciones esenciales del puesto. Esta licencia es sin paga y provee hasta doce (12) semanas en el período de un año. La misma podrá ser utilizada por todo empleado que lleve trabajando en la Universidad doce (12) meses o más y que haya trabajado por lo menos 1,250 horas durante el período de los doce (12) meses anteriores a la fecha en que solicita esta licencia.
4. Licencia por Incapacidad no Ocupacional Temporera (SINOT) - puede acogerse a esta licencia para atender alguna lesión, accidente o enfermedad que no esté relacionada con el trabajo. El máximo de duración de pagos para este beneficio será de 26 semanas dentro de un periodo de 52 semanas calendarios. El empleado(a) podrá optar por agotar su licencia por enfermedad o por vacaciones que tenga acumulada.

Para más información sobre estas licencias, puede referirse a la Oficina de Recursos Humanos.

Cuando el Agresor es Nuestro Empleado y No la Víctima

Una vez el supervisor o algún compañero(a) se percata de que un empleado nuestro está incurriendo en conducta de violencia doméstica desde las facilidades de la Universidad, dicho comportamiento debe ser notificado de inmediato a la Oficina de Recursos Humanos. El uso de las facilidades y de los recursos de la Universidad, tales como: teléfonos, fax, correo electrónico, servicio de mensajería, vehículos de la Universidad, materiales y cualquier otro para acechar, intimidar o molestar a su pareja queda terminantemente prohibido. Se aplicarán las medidas

Cualquier referencia a género se refiere a ambos sexos. Es responsabilidad de cada empleado leer y cumplir con lo expuesto en este Reglamento el cual resume los pasos a seguir en una situación de violencia doméstica en el lugar de trabajo, derechos y responsabilidades y los procedimientos aplicables a estos.

disciplinarias que correspondan para eliminar dicha conducta, y que puede incluir el despido del empleado agresor.

Cuando el Agresor y la Víctima son Empleados de la Universidad

El Director(a) de Recursos Humanos realizará de inmediato una investigación de todas las alegaciones de violencia doméstica que se presenten. En caso de que la víctima y el agresor sean ambos empleados de la Universidad, el agresor no podrá, bajo ninguna circunstancia, acercarse a la víctima. La investigación se hará en forma objetiva y confidencialidad. De la misma manera, todas las personas que participen en la investigación deberán mantener la información confidencial, ya que en este tipo de reclamación o alegaciones podría afectar la misma.

Durante el transcurso de la investigación y mientras sea viable, se reubicará a la víctima o al agresor en otro departamento, proyecto o área de trabajo para evitar que el agresor tenga contacto con la víctima. De no ser factible la reubicación y de existir una orden de protección, la Universidad cumplirá con dicha orden. Llamará a la Policía en caso de que el agresor se acerque a la víctima en su entorno laboral. Si la investigación determina que se ha incurrido en violencia doméstica en los predios de la Universidad se tomarán las medidas disciplinarias que correspondan.

Cualquier daño físico o amenaza hecha por un empleado en las facilidades de la Universidad, durante horas laborables o mientras se encuentre en gestiones oficiales de la Universidad, se considerará como una violación a este protocolo y a nuestras reglas de conducta prohibiendo la violencia en el empleo de cualquier tipo. De igual forma, cualquier empleado(a) que haga falsas acusaciones sobre violencia doméstica estará sujeto a que se tomen las medidas disciplinarias que correspondan, incluyendo el despido.

Teléfonos Importantes para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica

- Sistema de Emergencias 911 y Policía de Puerto Rico(787)343-2020 División Especializada de Violencia Doméstica (787) 793-1234 Ext. 3011) Unidad Especializada de Violencia Doméstica (SJ) 787- 792 6734 787-782-1050 Ext. 4610
- Departamento de Justicia, Unidades Especializadas de la Violencia Doméstica, delitos sexuales y maltrato de menores (787) 729-2099
- Oficina de la Procuradora de las Mujeres (787)721-7676
- Línea de Orientación a Víctimas de Violencia Doméstica (787)722-2977 1-800-981-9676
- Departamento de la Familia, Línea de Orientación Familiar, Área Metro (787) 977-8022 / Isla 1-888- 359-7777
- Municipio de San Juan (ODIM) - Línea de orientación (24 hrs) (787) 724-1596
- Casa Protegida Julia de Burgos San Juan (24 horas) (787) 723-3500
- Hogar Ruth, Inc. (787) 792-6596 Albergue (24 hrs.) 1 (787) 883-1884 / (787) 883-1805 / (787)548-6900