

¿Qué recursos internos y/o externos estarían disponibles para asistirme en caso de una situación de violencia doméstica en el lugar de trabajo?

1. Acomodo razonable, cuando corresponda, tales como: cambio de horario de trabajo, ubicación, área u oficina.
2. Uso de Licencias, conforme al Reglamento de Recursos Humanos y Convenios Colectivos vigentes.
3. Referido a orientación psicosocial.
4. Referido a orientación de asesoría legal.
5. Solicitud de orden de protección para el centro de trabajo (Ley Núm. 538 del 30 de septiembre de 2004).
6. Referido, cuando corresponda, del empleado/víctima/sobreviviente a las agencias pertinentes u organizaciones especializadas en atender situaciones de violencia doméstica.

Toda información relacionada con el Plan de Seguridad se mantendrá en completa confidencialidad y no afectará la seguridad del empleo. Sólo tendrá acceso al expediente del empleado el funcionario designado. La información que se obtenga no se divulgará, excepto en casos excepcionales, en donde peligre el bienestar o la seguridad del empleado, la comunidad o agencia, o por orden judicial.

**Miembros del Comité -
Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo**

Ada E. González Mojica

Directora Interina
Oficina de Desarrollo Organizacional
y Capital Humano
(787) 758-4747, Ext. 4284

Hernán Rodríguez Schmidt

Gerente de Seguridad
(787) 758-4747, Ext. 4101
Celular Oficial: (787) 399-3344

Lcda. Adriana Ramírez Martínez

Asesora Legal General
Secretaría y Asesoría Legal
(787) 758-4747, Ext. 4152
Celular Oficial: (787) 246-4267

Yolanda Piñero Burgos

Oficial de Enlace de la Oficina
de la Procuradora de las Mujeres
Oficina de Desarrollo Organizacional y
Capital Humano
(787) 758-4747, Ext. 4222

PREPARADO POR:
COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL DE PUERTO RICO
OFICINA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Y CAPITAL HUMANO
San Juan, Puerto Rico



FOMENTO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
Compañía de Fomento Industrial

**VIOLENCIA DOMÉSTICA EN
EL LUGAR DE TRABAJO**

**¿Qué es el Programa para el Manejo de
Situaciones de Violencia Doméstica en el
Lugar de Trabajo?**

Es un programa de acción afirmativa donde la Compañía de Fomento Industrial se compromete a actuar con toda su responsabilidad, confidencialidad, diligencia y prontitud cuando conozca o sea informado por un empleado que ha sido víctima/sobreviviente de violencia doméstica en el lugar de trabajo, y así cumplir con su compromiso social-moral con la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica" y con el Boletín Administrativo Núm. 0E-2005-17 del 10 de marzo de 2005, que establece el "Protocolo" para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica.

La Compañía cuenta con un Comité que maneja las situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo, oficializando así este Programa.

**¿Cómo se divulgará este Programa en la
Compañía?**

Este programa se divulgará mediante este folleto informativo y la Declaración de Política Pública que adoptó la Compañía. El mismo se entregará a todos los empleados que laboran en ésta y se publicará en los tableros de anuncios (Bolletín Board) designados. Además, estará disponible en la red la cual declara la no tolerancia a ningún acto de violencia doméstica en sus instalaciones y predios, ya que la misma representa violación a los derechos humanos y constituye una

modalidad de discrimen por razón de género.

También nuestra Compañía adoptó el "Protocolo" sobre el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, publicado por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

Para el cumplimiento adecuado y efectivo de este Programa, el Comité ha desarrollado un Plan de Trabajo que cubre los años fiscales 2009 al 2010.

¿Qué es Violencia Doméstica?

Es la utilización de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación, persecución contra una persona por parte de su pareja con el propósito de causarle daño físico incluyendo sus bienes o a terceras personas con el propósito de causarles grave daño emocional.

La violencia doméstica representa un serio problema en nuestro país y según estadísticas de la Policía, es la primera causa de muerte violenta en la población femenina de Puerto Rico.

¿Qué constituye violencia doméstica?

La persecución (vigilancia constante), intimidación, acecho mediante llamadas telefónicas, comunicaciones por facsímile, correo electrónico, cartas, entre otros, amenazas (verbales o escritas), agresión y otras conductas de violencia psicológica, tales como: 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, aislamiento, privación de acceso a alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o destrucción de objetos preciados por la persona.

¿Qué debo hacer (procedimiento establecido) si conozco o soy víctima de una situación de violencia doméstica en el lugar de trabajo?

Acudir ante el supervisor inmediato o al funcionario designado en la Compañía. De éstos no estar disponibles, podrá acudir a cualquiera de los miembros del Comité, cuyos nombres figuran en este folleto. Cualquiera de estos funcionarios manejará confidencialmente la situación que el empleado presente.

¿Qué acción tomará la Compañía en una situación de violencia doméstica en mi lugar de trabajo?

La Compañía, una vez tenga conocimiento de una situación de violencia doméstica en el lugar de trabajo, le preparará al empleado/ víctima/sobreviviente (con el aval de éste), un Plan de Seguridad Individual en un período que no excederá de setenta y dos (72) horas.

Este Plan incluirá todas las alternativas viables para ayudar al empleado en su situación. Utilizaremos los recursos internos del Programa de Ayuda al Empleado (PAE) y todos aquellos recursos externos de la comunidad que estén disponibles para atender la situación.

Además, la Compañía se encargará de lo siguiente:

1. Que existan controles de acceso en nuestras instalaciones.
2. Que se mantenga la iluminación adecuada en los estacionamientos y las áreas que circundan nuestras instalaciones.
3. Que se brinde seguridad en nuestras instalaciones, incluyendo los estacionamientos durante el horario regular de trabajo.

¿Qué aspectos considera el Plan de Seguridad Individual?

1. Situaciones de riesgo en las que se encuentra el empleado/ víctima/ sobreviviente.
2. Peligrosidad de la persona agresora.
3. Exposición de menores a maltrato.
4. Necesidades económicas y de albergue que tenga el empleado víctima/sobreviviente y sus hijos.*
5. Amenazas de la persona agresora a familiares o amistades del empleado/víctima/sobreviviente.*
6. Riesgos para los empleados y público en general.

****Se refiere a los diferentes servicios gubernamentales o instituciones sin fines de lucro.***