



MANUAL DE NORMAS Y POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Fecha de Creación:
1 de diciembre de 2023

Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

Fecha de Revisión:
24 de enero de 2025

I. DECLARACIÓN GENERAL DEL PROPÓSITO DEL PROTOCOLO DE MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL EMPLEO

El Seminario Teológico de Puerto Rico (STPR) reconoce que la violencia en el lugar de trabajo y la violencia doméstica representa un serio problema que trasciende de privado del hogar al espacio laboral. La persona que es víctima de violencia se encuentra en una situación de tensión y angustia que puede reflejarse en baja productividad, ausentismo y baja calidad del trabajo, ocasionando pérdidas económicas a la institución. Ese protocolo tiene el propósito de orientar al personal sobre los protocolos de seguridad relacionados a los actos de violencia en el lugar de trabajo incluyendo la violencia doméstica. Es de suma importancia para la administración del Seminario Teológico de Puerto Rico mantener un ambiente de trabajo seguro para todos los empleados que laboran en la organización y prepararnos para atender de forma inmediata y diligente cualquier situación relacionada a un acto de violencia doméstica y/o violencia en el lugar de trabajo que esté confrontando cualquier empleado.

Se establece un procedimiento relacionado al protocolo de violencia doméstica en cumplimiento con la Ley 217 del 29 de septiembre de 2006 que requiere la promulgación e implantación de un protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en lugares de trabajo, esto para hacer efectivas las disposiciones de la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989 conocida como la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.

Es requisito para todo el personal que conozca la necesidad de identificar posibles víctimas de violencia doméstica o de actos de violencia en el lugar de trabajo así también sobre qué hacer ante posibles situaciones de violencia.

II. DEFINICIONES:

- a. Violencia en el empleo- acto o una amenaza que ocurra en el área de trabajo que puede ocurrir de forma: verbal, no verbal, escrita, agresión física, amenazas, intimidación, acoso, humillación, “bullying”, sabotaje, acoso sexual, asalto físico y que incluya personal administrativo, clínico, facultad médica, contratistas, pacientes y/o visitantes.
- b. Violencia doméstica: patrón de conducta donde se emplea fuerza física, maltrato psicológico, agresión sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja o expareja.

ID Título:	Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo			
STPR-RH 03-01.2025	Fecha de Emisión:	Diciembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Enero, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria

- c. Acecho: patrón de conducta mediante el cual se mantiene constante o repetidamente una vigilancia o proximidad física o visual sobre determinada persona; conocida o extraña se envía repetidamente amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona; se efectúan repetidamente actos de vandalismo dirigidos a determinada persona; se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a molestar, perseguir o perturbar a la víctima o a miembros de su familia”.
- d. Orden de protección: Remedio civil disponible cuyo incumplimiento constituye un delito grave.
- e. Orden de protección “ex parte”: Orden emitida por un juez sin que esté presente la parte agresora en la vista.
- f. Plan de Seguridad: plan desarrollado con la víctima atendiendo las circunstancias particulares de cada caso, con el fin de responder a las necesidades de la víctima e implementar medidas de seguridad en el empleo. Se tomará en cuenta, la situación de riesgo en la que se encuentra, peligrosidad de la persona agresora, hechos reportados.

El Seminario Teológico de Puerto Rico repudia enérgicamente cualquier tipo de violencia por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto de todos los seres humanos. STPR fomenta en todo momento un ambiente seguro para todos sus empleados y establece una política de cero tolerancias a la violencia en el lugar de trabajo en contra de o por parte de sus empleados.

III. CONDUCTA PROHIBIDA

El Seminario Teológico de Puerto Rico no tolerará ningún tipo de violencia en el lugar de trabajo ya sea en privado o en público. Incluyendo, pero sin limitarse a:

- 1. Agresión verbal, no verbal, escrita o física
- 2. Amenazas verbales, escritas o implícitas.
- 3. Persecución
- 4. Daños intencionales a la propiedad de otro u actos de vandalismo dirigidos a la persona.
- 5. Actos de intimidación o humillaciones
- 6. Cometer actos motivados o relacionados a; acoso sexual o violencia doméstica.
- 7. Otros comportamientos preocupantes que involucren al personal, facultad, estudiantes o visitantes o cualquier otra forma de violencia en el lugar de trabajo, de parte de nadie.

Estos actos son causa para acción disciplinaria inmediata que pudiera incluir la terminación de empleo o contrato con una primera falta, así como la posible denuncia de la persona que las incurre a las autoridades pertinentes para el procesamiento criminal aplicable.

ID Título:	Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo			
STPR-RH 03-01.2025	Fecha de Emisión:	Diciembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Enero, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria

IV. PERSONAS QUE IMPACTA:

A todos los empleados de la institución, servicios profesionales, facultad o estudiantes de la universidad.

V. PREVENCIÓN:

1. El Seminario Teológico de Puerto Rico (STDPR) afirma el más enérgico repudio a actos de cualquier tipo de violencia en el lugar de trabajo, no tolerará los mismos por constituir una agresión y un acto criminal contra la persona empleada.
2. El seminario valora y está preparado para tomar las medidas preventivas y remediativas ante situaciones de violencia doméstica sin penalizar a la víctima y ofrecer alternativas necesarias para el apoyo y ayuda a los empleados.
3. Con el propósito de orientar a los empleados y supervisores con relación a la prevención y deber ciudadano hacia la temática de violencia doméstica y en el lugar de trabajo, se llevarán a cabo educaciones compulsorias anuales para crear conciencia sobre este asunto.
4. Todo empleado recibirá una copia y orientación sobre los protocolos de violencia en el lugar de trabajo.

VI. PROCEDIMIENTO PARA MANEJAR ACTOS DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO:

A. Reportar

Los actos de violencia impactan a todos en el área laboral por lo tanto es de suma importancia que ningún/a empleado/a permanezca en silencio cuando identifique alguna situación relacionada a violencia. De igual forma si el empleado ha obtenido una orden de protección expedida por un tribunal deberá notificarlo inmediatamente a Departamento de Recursos Humanos. Hay una responsabilidad y deber ciudadano de cualquier empleado de informar y referir a sus supervisores si sospecha que algún compañero de trabajo que está atravesando por problemas de violencia generalizada o doméstica.

El empleado, supervisor o líder de la víctima, debe notificar de inmediato al coordinador en contra de la violencia doméstica o del lugar de trabajo u oficial designado en el departamento de Recursos Humanos cuando ocurra o haya ocurrido un acto de violencia en el empleo. El empleado podrá presentar la situación de violencia por escrito y/o verbal.

ID Título:	Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo			
STPR-RH 03-01.2025	Fecha de Emisión:	Diciembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Enero, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria

Cualquier acto de sospecha de violencia en el lugar de trabajo se puede reportar a través de:

- Director(a) de Recursos Humanos
 - a. Personalmente
 - b. Llamada telefónica al 787-538-3742
 - c. Correo electrónico de forma confidencial a nicole.lopez@stdpr.org.
- Presidente de la Institución

Del empleado presentar la situación, este debe iniciar el proceso ofreciendo apoyo y ayuda que el empleado necesite, ofreciendo la asistencia en una situación de violencia.

B. Respuesta Inmediata ante un evento de violencia

- a. De ocurrir algún evento en el lugar de trabajo, el supervisor deberá velar por la seguridad de los empleados, visitantes o presentes y seguir el procedimiento establecido en la Política de Salud y Seguridad y casos de otras emergencias.
- b. Se debe identificar un lugar que provea seguridad para la víctima de forma inmediata y proveer compañía.
- c. Asegurar que la víctima reciba la atención médica necesaria.
- d. En caso de ser empleados que labore en la facilidad envuelto en los actos de violencia de no estar aptos para mantenerse en el turno de trabajo deberá despacharlos suspendiéndoles bajo investigación.
- e. Proceda a orientar brevemente a la alegada víctima de violencia que puede tomar las medidas que entienda pertinente a nivel personal para su seguridad. Ver Anejos.
- f. De tratarse de un evento de violencia doméstica en el lugar de trabajo deberá ofrecer seguridad a la víctima.

C. Activación de Protocolo e Investigación

Se establece un máximo de **(72) horas** para activar el protocolo una vez se adviene en conocimiento de la necesidad para activarlo.

1. Comité de Violencia y Seguridad:

- a. El comité estará a cargo de coordinar los adiestramientos necesarios, identificar acciones para proveer seguridad y documentar toda acción encaminada a proteger la víctima y el lugar de trabajo. Además, activará el Comité de Violencia y Seguridad dentro de las primeras 72 horas que advino en conocimiento.

ID Título:	Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo			
STPR-RH 03-01.2025	Fecha de Emisión:	Diciembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Enero, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria

- b. Los integrantes, roles y equipo de apoyo del Comité de Violencia y Seguridad son los siguientes:
 - i. Director/a de Recursos Humanos – Coordinador del Comité y responsable de dar instrucciones a los miembros del Comité y velar por el cumplimiento de acuerdos relacionado a empleados.
 - ii. Presidente– a cargo de la seguridad y explica y brinda a la víctima los procesos internos de vigilancia que garanticen la integridad física de la persona perjudicada.
 - iii. Líderes de apoyo- Se activará cuando sea necesario:
 - 1. Pastor/a – Encargado de ofrecer apoyo emocional y espiritual.
 - 2. Servicio Psicológico- Se podrá referir a los servicios psicológicos subcontratados.

2. Proceso de Entrevista, Orientación y Activación del Plan de Seguridad

- a. El Director(a) de Recursos Humanos, comenzará un proceso de entrevista y Orientación del Plan de Seguridad con el empleado(a) como parte del Protocolo de violencia doméstica y/o en el lugar de Trabajo. En casos que el director no esté disponible el Presidente estará a cargo de activar el protocolo.
- b. La información recopilada en cada caso se mantendrá en la más completa confidencialidad teniendo respeto a la intimidad de la víctima.
- c. Se procederá a completar el informe de orientación y plan de seguridad. Una vez completado se envía la información del victimario a los departamentos pertinentes.
- d. Aun cuando el empleado víctima de violencia doméstica y/o violencia en el lugar de trabajo no desee que se active el protocolo de seguridad, se realizará la orientación de forma preventiva y se mantendrá la documentación firmada como evidencia en el expediente. Es necesario ofrecer seguimiento al incidente para observar si es prudente activar alguno de los protocolos más adelante.
- e. Para todo empleado a quien se le oriente o active alguno de los protocolos deberá completarse el informe de plan de seguridad correspondiente y observar los anejos de este procedimiento. Debe completarse en todas sus partes y ser actualizado por el periodo de vigencia.
- f. El plan de seguridad se establecerá de acuerdo con la situación y necesidades de la víctima.
- g. Como parte del plan se debe orientar al empleado en cuanto a las medidas legales que puede considerar y de activar alguna deberá entregar una copia para mantenerla en el expediente de investigación junto al plan de seguridad.
- h. Aun si una orden de protección no fuese emitida por el tribunal, el plan de seguridad se mantendrá activo con las medidas de seguridad correspondientes según acordadas con la víctima o según se entiendan necesarias.

ID Título:	Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo			
STPR-RH 03-01.2025	Fecha de Emisión:	Diciembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Enero, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria

D. Instrucciones si el victimario/a (agresor) es empleado/a

1. De un empleado incurrir en alguna conducta en contra de los protocolos de violencia doméstica o violencia en el lugar de trabajo, acoso laboral, hostigamiento estará sujeto a la aplicación de las acciones disciplinarias correspondientes incluyendo la terminación de empleo.
2. De estimarlo necesario pudiera solicitar una verificación de antecedentes penales posterior al evento para evaluar cualquier cambio en comparación con el cotejo realizado previo al empleo.
3. Del agresor incumplir con una orden de protección emitida por un Tribunal el personal de seguridad estará notificando lo antes posible a la policía.
4. Si el victimario es por violencia doméstica, el Director(a) de recursos humanos deberá reunirse con el victimario y proceder a orientarle sobre los protocolos.
5. De acuerdo con los hechos, se puede ofrecer herramientas de ayuda al victimario y/o evaluar en conjunto con el departamento de Recursos Humanos la aplicación de otras medidas disciplinarias.

E. Medidas de protección para la víctima de violencia

1. Licencias disponibles.

- a. Licencia por enfermedad – para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia
- b. Licencia por vacaciones
- c. Licencia para servir como testigo en casos criminales – si se presentan cargos criminales contra la pareja/o victimario.
- d. Licencia especial por enfermedad – para comparecer por primera ocasión como peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos o judiciales en casos. Además, en caso de ser necesario para atenderse o atender dependientes que estén bajo tratamiento de un profesional de salud mental a consecuencia de la violencia doméstica.
- e. Licencia especial- es una licencia sin sueldo hasta un mes de ser necesario. Esta licencia sin sueldo es en caso de que se haya agotado todas las licencias. Cada caso será evaluado individualmente.

2. Medidas de seguridad disponibles:

ID Título:	Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo			
STPR-RH 03-01.2025	Fecha de Emisión:	Diciembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Enero, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria

- a. Asignación de tareas en un área del lugar de trabajo con limitada exposición a clientes para evitar exponer a la víctima a cualquier peligro.
- b. Conseguir una foto de la persona agresora para que sea identificada por el personal de seguridad y no se le permita la entrada al lugar de trabajo.
- c. Permiso para estacionarse lo más cercano a las puertas del lugar de trabajo.
- d. Mantener comunicación con Recursos humanos al momento de acercarse a los predios del lugar de trabajo para proveerle escolta.
- e. Se le orienta sobre la importancia de tomar rutas alternas para dirigirse y regresar del lugar de trabajo.
- f. Se le solicita que de necesitar otra medida de seguridad que estime necesaria añadir al plan de seguridad individual lo notifique.
- g. Podrá participar de una entrevista psicosocial individualizada con un psicólogo(a).
- h. De surgir algún cambio de lugar de trabajo como medida de seguridad debe manejarse con el departamento de Recursos Humanos y orientarlo sobre los detalles de la situación.

3. Orientación de Medidas Legales

- a. Orden de Protección: Para obtenerla, la víctima de violencia debe acudir ante cualquier sala del Tribunal de Primera Instancia y presentar una petición verbal o escrita. Existen formularios en las salas de investigaciones y las salas municipales del Tribunal de Primera Instancia que permiten que se haga la petición por escrito, lo que facilita el trámite. El mismo día que usted solicita una orden de protección tiene que comparecer ante el juez o la jueza. Se celebrará una vista donde se narran bajo juramento los hechos específicos que apoyan la existencia de los hechos. Luego de escuchar los hechos narrados, el juez o jueza emitirá una determinación. Puede ser solicitada aún sin hacer una denuncia o acusación criminal. Patrono puede solicitar una orden de protección a favor del empleado en situaciones de violencia doméstica que pongan en riesgo el lugar de trabajo. Solo tendrá que notificar a la víctima de su intención de solicitar la orden, pero no necesita su consentimiento.
- b. Denuncia: radicación de cargos criminales por delitos relacionados a violencia en el cuartel de la policía. Es un escrito firmado y hecho bajo juramento donde se le imputa a una persona haber cometido un delito.

F. Seguimiento

Activamente se deberá brindar seguimiento y mantener comunicación por un periodo de tiempo determinado razonable con el coordinador de casos de violencia doméstica y/o en el lugar de trabajo para informar sobre algún cambio y solicitar apoyo adicional de ser necesario. Es importante solicitar y mantener comunicación activa por parte de la víctima.

ID Título:	Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo			
STPR-RH 03-01.2025	Fecha de Emisión:	Diciembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Enero, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria

Reconocemos que cada situación tendrá distintas vertientes y consecuencias por los que cada seguimiento a los eventos y planes de seguridad serán distintos. De forma frecuente, pero sin incomodar a la víctima es importante brindar seguimiento en cuanto al estatus de la situación. Verificar si se requiere alguna modificación al plan de seguridad individual establecido.

De modificarse, deberá ser comunicado al Comité Violencia y Seguridad.

VII. REGISTRO DE INCIDENTES

El Departamento de Recursos Humanos, Manejo de Riesgo y Seguridad mantendrá un registro confidencial de todos los eventos de violencia en el lugar de trabajo reportados dependiendo de las circunstancias ocurridas.

A. Recursos: Anejos a la norma

1. Orientación a empleados sobre Violencia Doméstica en el lugar de trabajo
2. Orientación a Empleados sobre la prevención de Hostigamiento sexual
3. Orientación a empleados sobre el Acoso Laboral
4. Informe de Orientación y Plan de seguridad en casos de violencia doméstica y violencia en el lugar de trabajo.
5. Opúsculo SAFE
6. Guía de Violencia de Genero
7. Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo (PR OSHA 30)
8. Directorio de ayuda a sobrevivientes de violencia de género Recursos de orientación para Asistencia Legal

B. Enmiendas:

Este protocolo puede ser enmendado por disposición de ley o del Departamento de Recursos Humanos del Seminario, cuando sea necesario. Toda enmienda deberá informarse a los empleados, según aplique.

C. REFERENCIAS

- Ley Núm. 217 del 29 de septiembre de 2006 conocida como *Ley Para Implementación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo.*
- Ley Núm. 16 del 5 de agosto de 1975, según enmendada conocida como *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*
- Ley Núm 54 de 1989, según enmendada conocida como Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica
- Ley Núm 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada conocida como “Ley contra el Discrimen en el Empleo” enmendada por la Ley Núm. 271 de 26 de diciembre de 2006 la cual provee

ID Título:	Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo			
STPR-RH 03-01.2025	Fecha de Emisión:	Diciembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Enero, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria

remedios y garantías a las víctimas de violencia doméstica, agresión sexual y acoso contra acciones discriminatorias en el empleo.

- Ley Núm. 90 del 2020, conocida como *Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*.
- Ley Núm. 284-1999, conocida como *Ley Contra el Acecho en Puerto Rico*

ID Título:	Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo			
STPR-RH 03-01.2025	Fecha de Emisión:	Diciembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Enero, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria