



LIBERTY LATIN AMERICA | VERSIÓN ACTUALIZADA NOVIEMBRE 2022

POLÍTICA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO



INTRODUCCIÓN

POLÍTICA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO



INTRODUCCIÓN

Liberty Latin America (LLA) tiene un equipo diverso de personas altamente calificadas que operan en muchos países diferentes en el Caribe y América Latina. LLA reconoce la importancia de la seguridad, la dignidad y la integridad de todos los seres humanos y la necesidad de frenar el aumento de los casos de violencia de género en todo el mundo. En conformidad, LLA y sus empleados se comprometen a participar en esfuerzos vigorosos para educar, prevenir, proteger y apoyar contra la violencia de género en las comunidades a las que servimos.

OBJETIVO

POLÍTICA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO



Esta política también proporciona información y herramientas educativas para garantizar que todos los empleados puedan reconocer la violencia de género y sepan cómo responder al enterarse de incidentes de violencia de género que afectan a nuestros lugares de trabajo. Por último, esta Política proporciona parámetros y directrices de confidencialidad para proteger a todos los involucrados.

OBJETIVO

Dada la prevalencia de la violencia de género en todo el mundo y en las regiones en las que operamos, LLA ha pedido a todos los empleados que se unan a la lucha contra la violencia de género y la discriminación en nuestras comunidades y especialmente entre nuestros empleados. Esta política proporcionará guías y recursos para apoyar a los empleados que sufran violencia de género y discriminación a través de medidas proactivas y enfoques interseccionales que nos permitan ayudar cuando se produzcan incidentes o lleguen a nuestro conocimiento.

Esta política también proporciona información y herramientas educativas para garantizar que todos los empleados puedan reconocer la violencia de género y sepan cómo responder al enterarse de incidentes de violencia de género que afectan a nuestros lugares de trabajo. Por último, esta Política proporciona parámetros y directrices de confidencialidad para proteger a todos los involucrados.

DEFINICIONES

A los efectos de esta Política, los siguientes términos se definen de la siguiente manera:

Liberty Latin America o LLA significa Liberty Latin America Ltd. y todas sus filiales, subsidiarias y empresas conjuntas de propiedad mayoritaria o controladas o acuerdos similares en todo el mundo.

Personal de LLA significa todos los directores, funcionarios, empleados y personal contingente de Liberty Latin America.

La violencia de género es una conducta o actos violentos dirigidos hacia un individuo en función de su identidad de género. Puede manifestarse en diversas formas, como daños o sufrimientos físicos, psicológicos, mentales, económicos o sexuales. Los actos de conducta pueden incluir lesiones, golpes, estrangulamientos, empujones, coerción, manipulación, violencia económica y chantaje, entre otros. El comportamiento puede ser acciones físicas, sexuales, emocionales, económicas o psicológicas o amenazas de acciones que influyen en otra persona. Esto incluye, pero no se limita, a cualquier comportamiento que asuste, intimide, aterrorice, manipule, lastime, humille, culpe, lesione o hiera a alguien. Puede manifestarse como abuso doméstico, violencia física, abuso verbal, abuso sexual, comportamiento controlador, acecho y acoso cibernético entre otras formas.

La violencia doméstica o el abuso puede sucederle a cualquier persona de cualquier raza, edad, orientación sexual, religión, género o expresión de género. Puede producirse en el seno de una serie de relaciones, incluidas las parejas casadas, las que viven juntas, las que salen con alguien o las que, en virtud de su identidad de género, sufren violencia o abusos por parte de otros. La violencia o los abusos domésticos afectan a personas de todos los orígenes culturales y socioeconómicos, así como niveles de educación.

ALCANCE DE APLICACIÓN

La Política se aplicará a todos los empleados.

Políticas no discriminatorias para ayudar a las víctimas de violencia de género

Liberty Latin America no discriminará a ningún empleado o empleada por revelar su condición de víctima de violencia de género o por presentar una denuncia por violencia de género en el lugar de trabajo.

Desempeño laboral

Reconocemos que los empleados que son víctimas de la violencia de género pueden tener dificultades con su desempeño laboral y con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales de la mejor manera posible. Al evaluar el desempeño de los empleados, esperamos que todos los gerentes consideren todos los aspectos de la ejecución del trabajo y la situación general siguiendo los principios establecidos en esta Política.

DETALLES DE LA POLÍTICA

POLÍTICA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO



Proporcionaremos apoyo financiero para que los empleados víctimas de la violencia de género tengan acceso a un apoyo legal externo para cualquier evaluación/consulta inicial de su situación.

Derecho a negarse

Si bien esperamos que los empleados que son víctimas de violencia de género aprovechen estos recursos, sabemos que esta es una situación difícil y no hay dos casos iguales. Por lo tanto, los empleados pueden acceder a estos recursos según sea necesario y, aunque los haremos disponibles, los empleados tienen el derecho de aceptar o rechazar cualquiera o todos los servicios disponibles.

PLANIFICACIÓN DE LA SEGURIDAD

A cualquier empleado que revele que es víctima de violencia de género se le recomendará que trabaje con personas designadas que no tengan relación personal con el agresor para crear un Plan de Seguridad que satisfaga las necesidades específicas del empleado. El plan de seguridad se diseñará específicamente para el lugar de trabajo y los problemas de seguridad del empleado en cuestión. Reconocerá y fomentará las modificaciones en el lugar de trabajo diseñadas para reducir el riesgo de daños y futuros incidentes violentos y aumentar las medidas de seguridad.

ALOJAMIENTO

Como parte de la elaboración del Plan de Seguridad, el Equipo de Personas (Recursos Humanos) junto con el empleado que es víctima de violencia de género y su gerente, si es aplicable, podrán considerar adaptaciones relacionadas con el trabajo, caso por caso. Algunos ejemplos posibles son:

- horario de trabajo flexible: un cambio en los horarios de trabajo y cambios en los turnos.
- cambio en el lugar de trabajo: un cambio temporal o permanente en el lugar de trabajo donde esto es factible.

MEDIDAS DE SEGURIDAD

Liberty Latin America puede implementar cualquiera o todas las siguientes precauciones de seguridad según lo requiera la situación respectiva y cuando sea necesario con el permiso del empleado:

- dar a conocer la identidad del agresor al personal de seguridad,
- mejorar la seguridad y la vigilancia de los edificios,
- organizar opciones de teletrabajo,
- proporcionar asistencia de acompañamiento a los estacionamientos,
- reubicación de plazas de estacionamiento,
- cambiar el número de teléfono celular o correo electrónico,
- u otras medidas adaptadas a las circunstancias de un individuo para aumentar la seguridad.
- posible colaboración con los departamentos de policía local.
- colaboración con los centros familiares y albergues en caso de que la víctima deba reubicarse durante un periodo de tiempo más largo y durante un momento de crisis.

LICENCIA

Liberty Latin America reconoce que un empleado que es víctima de violencia de género puede necesitar tiempo libre para recibir asistencia médica o legal, asesoramiento o para atender otros asuntos. Cualquier empleado que informe ser víctima de violencia de género puede ser elegible para una licencia segura pagada. A los efectos de esta Política, se puede otorgar una licencia segura pagada por hasta 15 días agregados.

APOYO LEGAL

Reconocemos que, en algunos casos, los empleados pueden necesitar apoyo legal o comprender sus opciones bajo la ley. Para complementar o en ausencia de opciones legales disponibles bajo las disposiciones estatales, proporcionaremos apoyo financiero para que los empleados que son víctimas de violencia de género tengan acceso a apoyo legal externo para cualquier evaluación / consulta inicial de su situación.

DETALLES DE LA POLÍTICA

POLÍTICA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO



REUBICACIÓN

Cuando sea necesario, LLA proporcionará hasta diez días de alojamiento temporal a un empleado que sea víctima de violencia de género. Esto incluye a los miembros de la familia inmediata (que viven en el mismo hogar) si es necesario. Además, LLA puede proporcionar relocalización para un empleado que es víctima de violencia de género a otro lugar. Esto incluye la reubicación dentro del mismo país o a otro país. La reubicación externa se gestionará de acuerdo con el programa de movilidad global de LLA. Cada solicitud se considerará caso por caso.

PARA REPORTAR

Cualquier persona que necesite ayuda tiene tres canales para solicitarla

- contactar directamente a través de nuestra línea telefónica 24/7 [SpeakUp](#),
- ponerse en contacto con su líder local de Personas (Recursos Humanos),
- ponerse en contacto con su supervisor directo.

Las personas deben elegir la opción con la que se sientan más cómodas para recibir apoyo.

RECURSOS Y CONCIENCIACIÓN

Liberty Latin America creará alianzas y tendrá una lista de recursos comunitarios que pueden ofrecer ayuda a los empleados que son víctimas de violencia de género. Esta lista será fácilmente accesible a través del portal / intranet en línea de la Compañía. Los empleados que son víctimas serán referidos o se les proporcionará información sobre especialistas y asesoramiento apropiados.

ASESORAMIENTO Y OTROS SERVICIOS

Donde tenemos Programas de Asistencia al Empleado u otros servicios de asesoramiento locales, los empleados pueden continuar accediendo a estos. Desde finales del primer trimestre de 2022, todos los empleados tienen acceso a un EAP. Esto proporciona acceso a servicios de asesoramiento y apoyo a nuestros colegas que han experimentado violencia de género, sus hijos y familiares inmediatos (aquellos que viven en el mismo hogar).

En Liberty Latin America no toleramos ninguna forma de intimidación, actos discriminatorios o violencia. Si ves, eres consciente o experimentas cualquier caso de violencia de género, te animamos a que digas algo. Acude a cualquiera de los recursos internos o externos indicados en esta política o ponte en contacto con nuestra línea telefónica 24/7 [SpeakUp](#). Se trata de una línea telefónica confidencial que te pondrá en contacto con ayuda.

DISCIPLINA Y OTRAS DISPOSICIONES

Nos tomamos muy en serio cualquier violación a esta Política (o cualquier otra Política, Código de Conducta de Liberty Latin America, o cualquier legislación laboral o de derechos humanos en el país donde pueda ocurrir). Los infractores pueden estar sujetos a sanciones disciplinarias, incluyendo hasta la terminación de la relación laboral. Además, las personas pueden estar sujetas a encarcelamiento o multas si son procesadas por las autoridades policiales por infracciones de las leyes de uso de información privilegiada.

EXCEPCIONES

No hay excepciones a esta Política.

CONFIDENCIALIDAD

La información divulgada por un empleado relacionada con ser víctima de violencia de género debe mantenerse confidencial en la medida permitida por la ley, a menos que LLA determine razonablemente que mantener la confidencialidad de la víctima pone a la víctima u otros empleados en riesgo de daño físico, es requerido por la ley, se considera necesario para hacer cumplir una Orden de Protección o un Plan de Seguridad o es necesario para la administración de LLA. La información debe divulgarse a otras personas o departamentos solo sobre la base de la necesidad de saber, en la medida en que sea razonablemente necesario para proteger la seguridad de la víctima u otros, y con previo aviso a la víctima siempre que sea posible.

DETALLES DE LA POLÍTICA

POLÍTICA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO



RESPONSABILIDADES

Todo el personal de LLA tiene el deber entre sí y con los accionistas de Liberty Latin America de prevenir acciones o compromisos que puedan violar esta Política o las Leyes de Uso de Información Privilegiada.

IMPLEMENTACIÓN

Nuestro director de personal y nuestro director de cumplimiento y ética tienen la responsabilidad de implementar esta Política y establecer los procedimientos necesarios para implementar y monitorear el cumplimiento de esta Política. Nuestro director de cumplimiento y ética puede informar asuntos relacionados con esta Política directamente al Comité de Auditoría de nuestra Junta Directiva o a través de nuestro director legal.



MITOS Y VERDADES

CONOCE MÁS SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

MITOS Y VERDADES

CONOCE MÁS SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



La violencia de género continúa impactando nuestra región.

Si bien se han logrado avances importantes, uno de los principales desafíos en la lucha contra la violencia de género tiene su origen en la desinformación.

Los mitos y actitudes estereotipadas en torno a la violencia de género (VG) dan forma a la manera en que la sociedad percibe, y responde, a la violencia contra las mujeres. Estos mitos llevan a la gente a culpar a las mujeres por la violación, a hacer que la gente dude de lo que las sobrevivientes digan, y que dejen a las sobrevivientes sintiéndose culpables y se culpen a sí mismas. Todo ello conduce a la revictimización de la víctima.

Para marcar una diferencia significativa y sostenible en las vidas de todas las sobrevivientes de violencia de género, es importante que todos tengamos la información más precisa sobre este importante tema.

Echemos un vistazo a algunos mitos comunes y, lo que es más importante, confirmemos los hechos.

Si bien se han logrado avances importantes, uno de los principales desafíos en la lucha contra la violencia de género tiene su origen en la desinformación.

Los mitos y actitudes estereotipadas en torno a la violencia de género (VG) dan forma a la manera en que la sociedad percibe, y responde, a la violencia contra las mujeres. Tales mitos llevan a la gente a culpar a las mujeres por la violación, a que la gente dude de lo que dicen los sobrevivientes y a que los sobrevivientes se sientan culpables y se culpen a sí mismos por la violación.

Mito: La violencia de género solo incluye el abuso físico (golpes, puñetazos y empujones) y, a veces, no es tan grave.

Verdad: El abuso físico es solo una forma de violencia. La VG también puede manifestarse como abuso emocional, verbal y psicológico. Estas formas de abuso pueden adoptar una variedad de formas, como patrones de conducta degradante o humillante hacia otra persona, incluidos ofensas, burlas o insultos repetidos; amenazas repetidas para causar dolor emocional; o la exhibición repetida de posesividad obsesiva o celos, de manera que provoque una seria invasión de la privacidad, la integridad o la seguridad.

El abuso económico es otra forma de violencia. Este implica:

- evitar que una víctima genere ingresos (por ejemplo, no se le permita trabajar),
- limitar la cantidad de recursos disponibles para él / ella, o
- Explotar los ingresos económicos de la víctima (por ejemplo, guardar u ocultar la tarjeta bancaria de la víctima).

Mito: Las mujeres se dejan abusar y a veces quieren o provocan la violencia. Podrían dejar a sus parejas si realmente quisieran.

Verdad: Cualesquiera que sean los problemas que existan en una relación, el uso de la violencia nunca es justificable ni aceptable. NO HAY EXCUSA para la violencia doméstica. Nadie merece, ni pide, ser abusado.

Los maltratantes utilizan tácticas de control y abuso que hacen que sea muy difícil para las mujeres escapar de la violencia. El miedo, la falta de opciones seguras y la incapacidad de sobrevivir económicamente impiden que muchas víctimas abandonen relaciones abusivas. Las amenazas de daño, incluida la muerte de la víctima y / o los niños, mantienen a muchas mujeres / hombres maltratados atrapados en situaciones de abuso. El momento más peligroso para una víctima es cuando intenta dejar la relación o cuando el abusador descubre que ha hecho planes para irse.

A las mujeres también se les impide abandonar relaciones violentas debido a la vergüenza y la culpa, la falta de una vivienda segura o el estigma del divorcio.

Mito: Los hombres y las mujeres son igualmente violentos entre sí.

Verdad: La mayoría de las personas afectadas por la violencia de género, en particular la violencia de pareja íntima (IPV), son mujeres y niñas. En todo el mundo, casi la mitad (47%) de todas las mujeres víctimas de homicidio son asesinadas por sus parejas íntimas o familiares, en comparación con menos del 6% de los hombres víctimas de homicidio. En nuestras regiones, estas estadísticas pueden ser más altas.

La violencia de género es una de las formas de violencia más comunes que sufren las mujeres en nuestra región.

MITOS Y VERDADES

CONOCE MÁS SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Mito: La violencia doméstica es un asunto familiar privado, en el que las personas ajenas a la familia no tienen derecho a intervenir. La forma en que una persona trata a su pareja es un asunto privado.

Verdad: La violencia de género es una violación de los derechos humanos, independientemente de que se produzca en la familia o en la esfera pública. La violencia doméstica es asunto de todos. Mantener la violencia doméstica en secreto no ayuda a nadie, se ha demostrado que daña a los niños, incurre en costos sustanciales para la sociedad y sirve para perpetrar el abuso a través de patrones de comportamiento aprendidos.

Mito: La violencia doméstica es un problema de control de los impulsos o manejo de la ira.

Realidad: Los abusadores actúan deliberadamente y con premeditación. Los abusadores eligen a quién abusar. Por ejemplo, un abusador golpeará selectivamente a su pareja, pero no a su jefe.

Verdad: La violencia doméstica es mala, pero ocurre en otros lugares. No sucede en mi comunidad, mi vecindario, mi cultura, mi religión o mi congregación. Probablemente no conozco a nadie que haya experimentado alguna vez violencia de género.

Realidad: La violencia doméstica le ocurre a personas de todos los niveles educativos y socioeconómicos. La violencia doméstica ocurre en todas las razas, religiones y grupos de edad. La violencia doméstica ocurre tanto en relaciones heterosexuales como entre personas del mismo sexo. En nuestras regiones se estima que una de cada tres mujeres sufrirá violencia sexual o física a lo largo de su vida. Es una tragedia diaria a nivel mundial, en la que nueve mujeres son asesinadas todos los días.



IMPORTANTE

En Liberty Latin America no toleramos ninguna forma de intimidación, actos discriminatorios o violencia. Si ves, conoces o experimentas cualquier caso de violencia de género, te animamos a que digas algo. Acude a cualquiera de los recursos internos o externos indicados en este documento.



PREGUNTAS FRECUENTES

CONOCE MÁS SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

RESUMEN

La violencia de género sigue siendo una terrible violación de los derechos humanos en todas las sociedades y ha afectado negativamente a millones de personas en todo el mundo. En Liberty Latin America, reconocemos que la violencia de género está muy extendida en la región en la que operamos. Trágicamente, hemos perdido a dos colegas por actos violentos. Siempre hemos tenido una política de no tolerancia ante cualquier acto violento como empresa. Ahora, vamos a dar un paso más y a poner en marcha una política global de violencia de género en toda la empresa para proteger a nuestros empleados y apoyar a nuestras comunidades.

¿Violencia de género (VG)?

La violencia de género se refiere a los actos perjudiciales dirigidos a una persona o a un grupo de personas por motivos de género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y las normas perjudiciales. Puede manifestarse de diversas formas, como daños o sufrimientos físicos, psicológicos, mentales, económicos o sexuales.

El comportamiento puede consistir en acciones o amenazas de acciones físicas, sexuales, emocionales, económicas o psicológicas que influyen en otra persona. Esto incluye, pero no se limita a cualquier comportamiento que asuste, intimide, aterrorice, manipule, lesione, humille, culpe, dañe o lesione a alguien.

Aunque las mujeres y las niñas sufren de forma desproporcionada la violencia de género, los hombres y los niños también pueden ser objeto de ella. El término también se utiliza a veces para describir la violencia dirigida contra LGBTQIA+ relacionada con las rígidas normas de género.

Si veo algo o soy víctima, ¿qué hago?

Si ves, conoces o experimentas algún caso de violencia de género, te animamos a que lo denuncies a tu director, o director de personal. En Liberty Latin America, también puedes hacer una denuncia a través de nuestra línea telefónica 24/7 **SpeakUp**. En todos los casos, las denuncias deben ser tratadas con urgencia y confidencialidad.

En algunos lugares, hay recursos adicionales disponibles a través de organizaciones gubernamentales, no gubernamentales o sin ánimo de lucro. También puedes dirigirte a estos organismos para obtener ayuda especializada en áreas específicas.

Puedes encontrar más recursos en las siguientes páginas. Si estás en peligro inmediato, acude a un refugio local, al hospital o a la policía, según sea necesario.

¿Y si el agresor es un colega?

Cualquier violación de la Política de Liberty Latin America, de nuestras políticas disciplinarias o del Código de Conducta se toma en serio. Investigaremos y trataremos todos los incidentes e informes relacionados con la violencia de género de manera justa y oportuna, respetando la privacidad de todos los implicados en la medida de lo posible. Las personas que se consideren que han infringido alguna de nuestras políticas pueden ser objeto de sanciones disciplinarias que pueden incluir el despido.

Además, los empleados que sean víctimas de la violencia de género pueden tener la opción de recurrir a la justicia y los agresores pueden ser objeto de encarcelamiento o multas si son procesados por las autoridades policiales.



IMPORTANTE

En Liberty Latin America no toleramos ninguna forma de intimidación, actos discriminatorios o violencia. Si ves, conoces o experimentas cualquier caso de violencia de género, te animamos a que digas algo. Acude a cualquiera de los recursos internos o externos indicados en este documento.



RECURSOS ADICIONALES

Para obtener más información sobre el trabajo que realizan las Naciones Unidas para frenar la violencia de género, puedes visitar:

unwomen.org (English)

unwomen.org (Español)

Y hay varias organizaciones internacionales que realizan una importante labor en este ámbito, entre ellas:

ccohs.ca

workplacesrespond.org

En toda nuestra región hay recursos adicionales disponibles para quienes puedan necesitar apoyo y asistencia. A continuación, señalamos varias organizaciones que proporcionan orientación y protegen a las víctimas de abusos en varios de nuestros mercados.

PANAMA

ORGANIZACIÓN	INFORMACIÓN DE CONTACTO	RECURSOS
Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)	Información general, para asesoramiento puede llamar al 182. Otros números de teléfono: 323-3281 o 500-6172 info@inamu.gob.pa www.inamupanama.gob.pa	Ofrecen orientación jurídica, psicológica y social gratuita y confidencial y espacios para el empoderamiento y el emprendimiento de las mujeres
Ministerio de Desarrollo Social -MIDES Centro de Orientación y Atención Integral (COAI)	500-6167 / 500-6169 / 500-6170	Aportan orientación y atención en caso de maltrato doméstico
Fundación Mujeres 2020	6919-7283 Instagram: @mujeres.empreendedoras.2020	Ofrecen apoyo en temas como la violencia doméstica, proporcionan asesoramiento, incluso capital inicial para emprender a las víctimas de abusos domésticos, entre otras labores

PUERTO RICO

ORGANIZACIÓN	INFORMACIÓN DE CONTACTO	RECURSOS
Comité de Prevención, Apoyo, Rescate y Educación contra la Violencia de Género (Comité PARE)	parelaviolencia.pr.gov	Creado para establecer, mejorar y ejecutar programas de protección, prevención y orientación contra la violencia de género y establecer programas de servicios destinados a apoyar a las víctimas.



PLAN DE PROTECCIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

PLAN DE PROTECCIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO



La planificación de la seguridad es una prioridad en los casos de violencia de género. Crear un plan de seguridad implica identificar acciones para aumentar la seguridad de los empleados que están experimentando abuso.

Todos en el lugar de trabajo tienen un rol que desempeñar para ayudar a prevenir la violencia de género.

Referencia:

www.makeitourbusiness.ca – ‘Safety Planning at work’ – by Centre for Research & Education on Violence against Women & Children.

SUGERENCIAS PARA PLANIFICACIÓN DE PROTECCIÓN

A continuación, presentamos algunas sugerencias de planificación de protección que podrían ser útiles:

- Pregúntele a la víctima si ha tenido alguna orden de protección u orden de restricción. Averigüe si el lugar de trabajo está incluido en las órdenes. Si hay un pedido, pida una copia. Asegúrese de que se siguen todas las condiciones de la orden.
- Asegúrese de que la víctima pueda asistir a todas las citas legales y de salud relacionadas con la resolución del abuso.
- Pida una foto o descripción reciente del abusador. Muéstrela a seguridad y recepción para que sepan a quién buscar o filtrar.
- Asegúrese de que el empleado no trabaje en lugares donde sea visible y de fácil acceso para los visitantes. Por ejemplo, asegúrese de que no esté trabajando en la recepción o cerca de las ventanas que se pueden ver desde el exterior.
- Asegúrese de que todos los registros y directorios a los que el público puede acceder no incluyan su información.
- Ofrezca que un compañero de trabajo o un supervisor filtren las llamadas.
- Proporcione un nuevo número de teléfono.
- Bloquee del sistema los correos electrónicos del abusador.
- Instale un botón de pánico u otro mecanismo de alerta en el área o proporcione una herramienta al individuo.
- Proporcione al empleado un lugar de estacionamiento prioritario y bien iluminado cerca del edificio.
- Acompañe al empleado hacia y desde su vehículo o transporte público.
- Proporcione información sobre las personas y los recursos en el lugar de trabajo y la comunidad a los que su empleado puede recurrir en busca de ayuda y apoyo.
- Hable con el empleado sobre las políticas de programación u otras políticas y prácticas de recursos humanos que podrían ayudarlo. Trabaje con el empleado para organizar un horario que sea menos predecible para protegerlo del acoso y el abuso en el trabajo. Ofrezca un horario flexible, diferentes turnos u otros arreglos de trabajo.
- Identifique oportunidades de tiempo fuera del trabajo para que sea más fácil para el empleado obtener la ayuda que necesita para reconstruir su vida.
- De seguimiento. Compruebe el progreso y el bienestar.
- Una vez que el empleado le haya informado sobre el abuso, asegúrese de que no haya repercusiones negativas.

PLAN DE PROTECCIÓN

PLAN INDIVIDUAL DE PROTECCIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO



Empleado: _____ Supervisor: _____ Fecha: ____/____/____

GUÍA	OPCIONES INDIVIDUALES DE PROTECCIÓN	Medidas adoptadas
Seguridad personal dentro del lugar de trabajo.	Alejar el escritorio de las entradas y ventanas. Quitar nombre de directorios. Proporcionar un número de teléfono que no esté listado. Cambiar dirección de correo electrónico. ¿Existe una orden de restricción? ¿Se nombra el lugar de trabajo? ¿Se ha solicitado una copia? Otro	
Notas:		
Establezca una entrada y salida segura hacia y desde el automóvil: revise los arreglos de estacionamiento del empleado, coordine la escolta.	Sea consciente, alerta y asertivo mientras camina. Si detecta una situación peligrosa, muévase rápidamente a un área con más personas. Cambiar la ubicación del estacionamiento, actualizar el tipo de permiso de estacionamiento para permitir flexibilidad. Estacionamiento bien iluminado, adyacente a una entrada. Por la noche, entrar por la puerta de acceso vigilada. Estacionamiento vigilado por cámara. Escolta desde y hacia el vehículo. Viajar en sistema de amigos. Otro	
Notas:		
Establezca la seguridad revisando el correo electrónico del trabajo, las llamadas telefónicas y las prácticas de redes sociales.	Cambiar extensión telefónica. Teléfono con identificador de llamadas. Colgar una llamada amenazante o indeseable. Seguridad para revisar los mensajes de voz grabados. Imprima mensajes de correo electrónico amenazantes o no deseados: no responda, notifique al supervisor, cambiar dirección de correo electrónico. Filtrar correos electrónicos no deseados. Eliminar cualquier placa de identificación. Eliminar el nombre y la referencia a la ubicación, incluyendo la extensión telefónica en Internet e intranet del lugar de trabajo. Limitar las redes sociales Otro Cambiar extensión telefónica.	
Notas:		
Acomodar arreglos de trabajo alternativos, por ejemplo, flexibilidad de horario, cambio en la hora de inicio / finalización, reubicación, etc.	Cambio de sitio de trabajo Cambio de turno Cambio de departamento Cambiar la ubicación de la oficina Otro	
Notas:		
Establezca disposiciones de licencia que le permitan al empleado lidiar con problemas legales, encontrar vivienda y cuidado de niños, y tomarse el tiempo para sanar.	Consultar con el supervisor y recursos humanos. Permiso para que un enlace en el lugar de trabajo llame a la víctima regularmente mientras está de licencia. Nombre del enlace Flexibilidad en el itinerario para tratar asuntos personales. Otros Consultar con el supervisor y recursos humanos.	

PLAN DE PROTECCIÓN

PLAN INDIVIDUAL DE PROTECCIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO



Desarrolle un sistema de respuesta si el empleado no se presenta al trabajo.	Permiso para que el líder llame a una persona de confianza por ausencias inesperadas. Nombre y número de teléfono de un amigo o pariente de confianza Nombre _____ Tel. _____ Otros _____ Permiso para que el líder llame a una persona de confianza por ausencias inesperadas. Nombre y número de teléfono de un amigo o pariente de confianza	
Notas:		
Notificar a los trabajadores sobre el potencial de violencia en el lugar de trabajo.	¿Qué empleados y afiliados deben ser notificados? ¿Cómo se les notificará? Preocupaciones/consideraciones de confidencialidad de la víctima y el abusador. Compartir información solo si necesario. Otro	
Notas:		
Si es necesario, filtre al abusador proporcionando a seguridad con una foto o descripción.	Evaluar las áreas / departamentos del lugar de trabajo para el riesgo para el empleado o sus compañeros de trabajo. Obtener una imagen reciente. Imagen/descripción solo para seguridad. Imagen/descripción para seguridad y departamentos específicos. Imagen/descripción para todo el lugar de trabajo. Otro	
Notas:		
Seguridad personal fuera del lugar de trabajo.	Enlace con refugios y/o Policía Alarma de grito no monitoreada Dispositivo de alarma de automóvil en la llave. Teléfono celular preprogramado. Sistema de alarma para el hogar. Dispositivo de pánico comunitario. Seguridad cerrada. Otro	
Notas:		
Establezca reuniones periódicas para revisar. ¡Notifique a su líder si las preocupaciones de seguridad aumentan!	Fecha 1 _____ Fecha 2 _____ Fecha 3 _____	
Notas:		
Cualquier medida adicional (ser específico).	Patrullas de seguridad adicionales de áreas específicas. Aviso de intrusión al abusador. Protocolo de registro en el departamento. Limitar la discusión de incidentes en el lugar de trabajo. Otro	
Notas:		

Firma del Empleado

Fecha

Firma del Supervisor

Fecha