

Biblioteca Patchogue-Medford

Política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo

Para la Biblioteca Patchogue-Medford, la seguridad de nuestros empleados es fundamental. No se tolerará lenguaje abusivo o amenazante, comportamiento amenazante ni actos de violencia contra empleados, visitantes, invitados u otras personas por parte de cualquier persona en las instalaciones de la Biblioteca.

Cualquier persona que amenace, exhiba un comportamiento amenazante o participe en actos violentos en las instalaciones de la Biblioteca será expulsada de las instalaciones tan pronto como lo permita la seguridad y permanecerá fuera de ellas hasta que se resuelva la investigación. La respuesta de la Biblioteca ante incidentes de violencia puede incluir la suspensión o terminación de cualquier relación comercial, la reasignación de funciones, la suspensión o el despido, la expulsión permanente de las instalaciones y el procesamiento penal de los involucrados.

Todo el personal es responsable de notificar al Jefe de Seguridad, al Director o Asistente del Director sobre cualquier amenaza que haya presenciado, recibido o que le hayan dicho que otra persona ha presenciado o recibido. El personal también debe reportar cualquier comportamiento que considere amenazante o violento si este está relacionado con su trabajo o podría ocurrir en las instalaciones de la biblioteca.

Un empleado que solicita u obtiene una orden de protección o restricción que incluya a la Biblioteca como área protegida debe proporcionar una copia de la petición y las declaraciones utilizadas para solicitar la orden y una copia de cualquier orden de protección o restricción temporal o permanente que se haya otorgado.

Los procedimientos de la Biblioteca para emergencias que amenazan la vida y amenazas de bomba se adjuntan como parte de esta Política.

PROCEDIMIENTO DE INFORME

1. Ningún miembro del personal debe ignorar los incidentes, amenazas u observaciones de violencia en el lugar de trabajo. La violencia en el lugar de trabajo debe reportarse de inmediato al Personal de Seguridad, al Director o al Asistente del Director. Se anima al personal a reportar cualquier comportamiento que considere razonablemente que pueda constituir un caso de violencia en el lugar de trabajo, según lo definido anteriormente. Es importante que todo el personal asuma esta responsabilidad seriamente para mantener un ambiente de trabajo seguro.
2. Violencia inminente o real: cualquier persona que esté sufriendo o presenciando un peligro inminente o violencia real con armas o lesiones personales debe llamar inmediatamente a Seguridad o al 911.

3. Actos de violencia que no involucran armas o lesiones a personas: cualquier persona que sea objeto de una presunta violación de esta política que involucre violencia sin armas o lesiones personales, o sea testigo de dicha presunta violación, debe informar el incidente al Personal de Seguridad, al Director o al Asistente del Director.
4. Comisión de un delito: todas las personas que crean que se ha cometido un delito contra ellas tienen derecho a denunciar el incidente ante la agencia policial correspondiente y se les anima a hacerlo.
5. Informes falsos: los miembros del personal que presenten denuncias falsas y maliciosas de violencia en el lugar de trabajo, a diferencia de las denuncias que, incluso si son erróneas, se hacen de buena fe, estarán sujetos a medidas disciplinarias y/o remisión a las autoridades civiles según corresponda.
6. Informes de Incidentes: deben completarse y enviarse para cada incidente denunciado o sospecha de violencia en el lugar de trabajo. Los formularios de informe de incidentes están disponibles en la página del blog del personal. Seleccione "Formulario" a la derecha de la página.
7. La Biblioteca mantendrá la confidencialidad de las investigaciones sobre violencia laboral en la medida de lo posible. Investigará las denuncias anónimas cuando tenga motivos razonables para creer que se ha infringido esta política y que dicha acción beneficiaría la seguridad y el bienestar del personal.

Aprobado por la Junta Directiva el 2 de noviembre de 2007.