

## ► Sociedad dominicana sigue en lucha por las tres causales

Pág. 2

► **Política interna de acoso:** Profamilia repudia cualquier tipo de acoso en el trabajo, especialmente el acoso sexual

Pág. 6









# Exigen despenalización del aborto por causales



Diferentes organizaciones y redes juveniles demandaron a los legisladores y legisladoras de la República aprobar la inclusión del aborto por causales en el Código Penal que se discute actualmente.

Hombres y mujeres jóvenes, que realizaron un plantón frente al Congreso Nacional, mostraron su apoyo a la demanda de la Coalición por los Derechos y la Vida de las Mujeres, que exige la despenalización del aborto en tres causales -riesgo de la vida de la mujer, violación sexual e incesto y malformación fetal incompatible con la vida fuera del útero-.

Las organizaciones que conforman la Coalición por los Derechos y la Vida de las Mujeres realizan un plantón frente al Congreso Nacional cada martes, en demanda de que se apruebe el aborto por las tres causales señaladas.

Esta actividad formó parte de las acciones que realiza la Coalición por los Derechos y la Vida de las Mujeres, que agrupa unas 80 organizaciones de la sociedad civil.



▶ Junta Directiva de Profamilia, Yuleisy Valenzuela, Darío Rosario Adames, Jocelyn Caminero, José De Láncer, Millizen Uribe, Melba Barnett, Francisco Álvarez Valdez, Ivelisse Acosta, Milcíades Albert, Ivelisse Rosario y José Miguel Gómez.

## Profamilia presenta **nueva Junta Directiva**

Profamilia presentó a Melba Barnett como nueva presidenta de la Junta Directiva por el periodo 2018-2020 y al mismo tiempo informó que el pasado año se ofrecieron más de un millón 300 mil servicios en salud sexual y reproductiva y salud integral, en las siete clínicas institucionales.

Barnett es economista con postgrado en Estadísticas Económicas en la Universidad de Chile, con experiencia en el sector bancario y financiero, funciones que ha compartido con labores de consultoría y docencia universitaria y técnica en banca y finanzas. Miembro desde

su fundación de Participación Ciudadana, también ha ocupado diferentes cargos en la Junta Directiva de Profamilia.

En la recién electa Junta Directiva acompañan a Melba Barnett, Francisco Álvarez, vicepresidente; Ivelisse Rosario, tesorera; Ivelisse Acosta, secretaria; Jocelyn Caminero, vocal; Fausto Rosario, vocal y Víctor Rosario, vocal.

La elección de la nueva Junta Directiva se realizó durante la Asamblea General Ordinaria Anual de Profamilia, celebrada este jueves 21 de junio, donde además se presentó la Memoria Anual Profamilia 2017 "Año de la calidad".



▶ Francisco Álvarez, pasado presidente de la Junta Directiva y la nueva presidenta Melba Barnett





# Memoria Anual **2017**

Nuestra Memoria Anual 2017 recoge que durante el pasado año se fortalecieron los procesos para una gestión de la calidad, con esfuerzos en el mejoramiento de la calidad de los servicios de salud que se ofrecen en las clínicas, como a nivel administrativo a lo interno de la institución.

Desde febrero a diciembre 2017 en conjunto con la empresa London Consulting Group se desarrolló el Proyecto Optipro, encaminado al fortalecimiento de la eficiencia organizacional, alineado con el Plan Estratégico 2016-2022 y teniendo en cuenta, sobre todo, los retos que presenta el entorno.

Entre los principales resultados del pasado año se identifican 429 mil 526 servicios prestados en salud sexual y salud reproductiva, VIH, atención en post aborto y jóvenes, 255 mil 454 consultas y procedimientos externos, 2 mil 597 cirugías en el área de planificación familiar y salud sexual y reproductiva y 111 mil 434 estudios de medios diagnósticos entre otros.



# Conoce la política sobre **acoso laboral, psicológico y sexual de nuestra institución**

## **Es importante que todas y todos conozcamos la política institucional sobre acoso laboral, psicológico y sexual que rige nuestra Profamilia.**

De acuerdo con esa política, “toda persona que labore en esta institución que se involucre, de palabras o de hechos, en actividades y/o conductas de acoso será sometida a una sanción disciplinaria, que podría implicar, incluso, su despido”.

También establece que cualquier emplead@ de la institución que considere que ha sido sometid@ a acoso laboral o psicológico, sexual o discriminación, o que tenga conocimiento de la existencia de actividades o conductas de esta naturaleza, deberá informar de ello a su supervisor@, o bien a la gerencia del Departamento, o bien a la Gerencia de Recursos Humanos, con la finalidad de evaluar la reclamación o queja presentada.

A continuación, transcribimos la política institucional sobre acoso laboral, psicológico y sexual con el interés de que todas y todos nos apoderemos de lo aquí establecido y, en caso necesario, hacer valer sus derechos.

Actualmente un equipo de Profamilia revisa esta política con el objetivo de enriquecerla y mejorarla.

## **De la legislación**

**I.** La presente Política Institucional sobre Acoso Laboral, Psicológico y Sexual se establece de conformidad con el Código de Trabajo y la Legislación Complementaria y Convenios Internacionales de la OIT. Se fundamenta, además en la Ley 24- 97, que penaliza el acoso sexual, así como en las Políticas, Misión y Valores Institucionales que normalizan el Clima Laboral en el que el personal de la organización desempeña sus funciones y actividades.

**II.** En el contexto de este marco legal y normativo, PROFAMILIA asume el compromiso de establecer y mantener un ambiente laboral que favorezca relaciones de trabajo armoniosas y productivas, que promuevan el respeto mutuo y la dignidad humana de su personal.

**III.** De conformidad con lo anterior, declara, de manera explícita y taxativa, que se opone y no tolera ninguna violación a los derechos esenciales de la persona humana o cualquier tipo de acoso dirigido a cualquier emplead@ u otra persona en el lugar de trabajo sin importar su opción sexual y religiosa, grupo étnico, condición psicológica, edad.

**IV.** Por lo tanto declara que toda persona que labore en esta institución que se involucre, de palabras o de hechos, en actividades y/ o conductas de acoso será sometida a una sanción disciplinaria, que podría implicar, incluso, su despido.

## Del acoso laboral o psicológico

I. A los fines de la presente política se caracteriza el acoso laboral o psicológico como toda situación en que uno o más emplead@s ejercen o manifiestan una particular forma de violencia psicológica extrema, premeditadamente o no, con regularidad sistemática, daño culposo y durante un tiempo prolongado, sobre otr@s compañer@s de trabajo, con el fin de provocarle daño material, profesional, personal y psicológico, que afecte o pueda afectar su salud física y mental o provocar enfermedad, ausentismo y bajo rendimiento laboral, entre otros.

## Del acoso sexual

I. Constituye acoso sexual toda orden, solicitud, amenaza, constreñimiento, contacto físico, conductas verbales o físicas, formas y medios visuales y electrónicos, epítetos, insultos, declaraciones despectivas y calumnias, agresiones e interferencias físicas con el desarrollo normal del trabajo, afiches,

dibujos, insinuaciones basadas en características personales particulares u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizado por una persona que abusa de la autoridad que le confieren sus funciones (Ley 24-97).

II. El acoso sexual puede ser una condición ligada, de forma explícita o implícita, al empleo, como base para la contratación o a su permanencia en el puesto.

## De la discriminación

I. En la presente política constituye discriminación toda distinción realizada en razón del origen, la edad, el sexo, la opción sexual, la situación de familia, el estado de salud, discapacidades, costumbres, opiniones políticas, pertenencia a una etnia, una nación, una raza o una religión, que afecte la condición social, moral, psicológica, profesional, política o de otra índole de la persona afectada.

II. La discriminación implica la prohibición de un bien o servicio, así como la negación a contratar, sancionar o despedir a una persona por tales razones o la subordinación de una oferta de empleo

a una condición fundada en uno de los elementos anteriormente señalados (Ley 24-97, artículo 336-1).

## Del procedimiento

I. Cualquier emplead@ de la institución que considere que ha sido sometid@ a acoso laboral o psicológico, sexual o discriminación, o que tenga conocimiento de la existencia de actividades o conductas de esta naturaleza, deberá informar de ello a su supervisor@, o bien a la gerencia del Departamento, o bien a la Gerencia de Recursos Humanos, con la finalidad de evaluar la reclamación o queja presentada.

II. La Gerencia de Recursos Humanos asumirá inmediatamente cualquier caso presentado a ella a los fines de realizar una investigación preliminar para determinar, de conformidad con la presente política y las Políticas de Gestión y Administración de Recursos Humanos referidas a las relaciones laborales, la calificación del mismo.

III. Si la calificación del caso fuere positiva, la Gerencia de Recursos Humanos creará una comisión para investigar a fondo el asunto y rendir un informe a esa gerencia con sus recomendaciones sobre el caso. Tal informe será enviado a la Dirección Ejecutiva de la Institución quien, de conformidad con sus funciones, tomará o aplicará las sanciones que fueren de lugar.

IV. Si una de las partes o ambas quedara insatisfecha con los resultados de la investigación referida en el párrafo anterior, podrá reclamar su revisión a la Dirección Ejecutiva quien podrá llevar a cabo, directamente o por encargo, una investigación adicional e independiente de la anterior. Esta dirección informará al/la emplead@ de los resultados de esta segunda investigación.

V. Ningún emplead@ podrá ser objeto de represalias como consecuencia del uso de buena fe de sus derechos bajo esta política (independientemente del resultado alcanzado), o como consecuencia de su cooperación en una investigación iniciada conforme a esta política. Cualquier persona que, a sabiendas, presente una reclamación falsa o maliciosa estará sujeta a la acción disciplinaria correspondiente.





# V taller de vocería

Capacitando a nuestros  
voceros especializados

Manejar las técnicas para llevar los mensajes de la mejor manera posible, así como fortalecer las habilidades de comunicación de nuestros prestadores de diferentes especialidades médicas, son los objetivos que persigue Profamilia con las capacitaciones en vocería y manejo ante la prensa.

El sábado 7 de julio, médicos y médicas participaron en el IV Taller de Vocería Institucional en el que recibieron toda la información para desenvolverse en

una entrevista. Al final, fueron entrevistados por la periodista Edith Febles.

La demanda de entrevistas sobre temas especializados que nos hacen medios de comunicación nos motiva a dotar a nuestro personal de las herramientas comunicacionales que les permitan llevar el mensaje de manera clara y precisa, apropiada para el público a que está dirigida.

Participaron las doctoras Nakia Moronta, Kenny Hernández, Nelly Soto, Josefina Selmo y el doctor Pablo Wagner de la clínica Sabana Perdida; Liliana Manzueta, Violeta Pineda, Marielle Lapaix, Ángel Mejía y Alecsandri Gil, de la clínica Evangelina Rodríguez y Noris Mukai, Manuel Bretón, Joel Díaz Santana, Aquilino García y José de Jesús Peña, de la clínica Profamilia Rosa Cisneros.







► Las y los jóvenes del programa que encontrarás en nuestras clínicas

# Programa Jóvenes y Educación Comunitaria

El trabajo con los jóvenes tiene un reenfoque de la mano de nuevo programa institucional “Jóvenes y Educación Comunitaria” y que es el responsable de definir y desarrollar iniciativas para promover el ejercicio, reconocimiento y garantía de los derechos sexuales y los derechos reproductivos de la ciudadanía, especialmente de las mujeres y jóvenes.

Este programa tiene el objetivo de fortalecer el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, adolescentes y jóvenes en el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, desde la perspectiva del autocuidado, el respeto y la co-responsabilidad; integrar el enfoque de incidencia política en los procesos de formación, promoción y defensa de los derechos sexuales y reproductivos así como el enfoque

comunitario en las funciones del personal institucional con énfasis en el área de atención clínica.

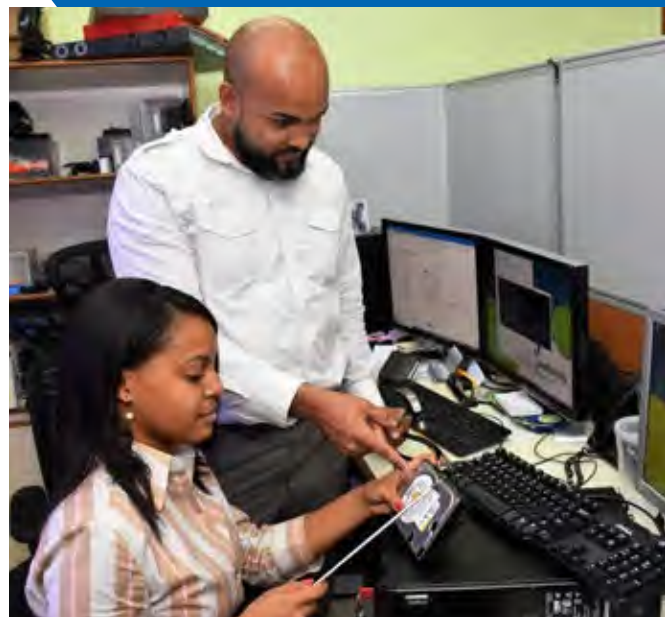
La estrategia de trabajo está basada en la formación y sensibilización a partir de la metodología de aprendizaje entre pares, a través de la creación de redes de multiplicadores/multiplicadoras voluntarias/os que desarrollan réplicas mediante charlas comunitarias.

También se promueve el acceso a servicios de salud sexual y salud reproductiva con los servicios amigables para adolescentes y jóvenes.

Las redes de multiplicadores/as cuentan con el acompañamiento del equipo de educadores/as y promotores/as ubicados en al área joven de las diferentes clínicas Profamilia.



▶ Linabel Rosa; Arlenis Luna; Yaritza Estévez y Paola Morel, durante su pasantía estudiantil en Profamilia



▶ Yaritza Estévez junto a Frank Mármol, Analista de Seguridad Informática

## Pasantía **laboral**

“¡Súper bien, cómoda, bien recibida y he aprendido mucho!” Así define su tiempo de aprendizaje la joven Franchesca Paola Morel Quevedo, una de cuatro estudiantes que hacen su pasantía en la Oficina Principal (OC) de Profamilia.

Una pasantía estudiantil ofrece la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos, así como empezar a conocer el mundo laboral con sus horarios, indicadores y objetivos.

Así lo han vivido en la OC estas cuatro jóvenes del último año del bachillerato técnico del Instituto Politécnico Ángeles Custodios, quienes cumplen con el requisito de las 160 horas de práctica laboral para optar por el título de bachilleres en las diferentes áreas que escogieron.

Franchesca Paola es estudiante de contabilidad y en esa misma área ha tenido la oportunidad de hacer su pasantía, mientras que Yaritza Estévez Merán, estudiante de informática, ha podido ver de cerca las

diferentes situaciones a las que da respuesta cada día nuestro departamento de Tecnología. Arlenis Luna Javier y Linabel Rosa son estudiantes de mercadeo y ventas, y han observado y ejecutado acciones en las áreas de Administración y de Gestión Humana.

Además de los conocimientos propios de las áreas a que están asignadas, cumplen con el mismo horario que se observa en la OC e interactúan con el resto a la hora del almuerzo. Para Yaritza se trata de una experiencia interesante: “He visto cómo se resuelven los problemas relacionados con tecnología y conocí el sistema de los ticks, que creo que facilita mucho el trabajo para el departamento y que es mejor también para los usuarios”.

Franchesca Paola recoge el sentir de las demás, cuando expresa su satisfacción por el trato que recibe en Profamilia, que sintetiza con una gran sonrisa, el brillo travieso de sus ojos y la exclamación “¡Me gustaría un ambiente de trabajo como éste cuando tenga un empleo!”.





► Magaly Caram, directora ejecutiva de Profamilia y Lizzie Benson Domínguez, presidenta de FEM Dominicana.

## Instituciones firman **acuerdo de colaboración**

### **Profamilia ofrecerá servicios de salud a mujeres referidas por FEM Dominicana**

La Fundación Empodera Mujer Dominicana (FEM Dominicana) y Profamilia firmaron un acuerdo de cooperación para la prestación de servicios de salud en beneficio de las mujeres referidas por la citada fundación.

FEM Dominicana es una asociación sin fines de lucro que fomenta el empoderamiento de la mujer dominicana en el ámbito personal, familiar, académico y profesional, por medio del diseño y ejecución de

iniciativas que promueven la planificación familiar, la educación y capacitación, la igualdad de género, la inclusión en el ámbito social, político y empresarial en la República Dominicana.

Mediante el convenio, Profamilia se compromete a prestar servicios de salud con sus acostumbrados estándares éticos y profesionales a las beneficiarias que reúnan los requisitos y estén debidamente acreditadas por la fundación, mientras que FEM Dominicana se compromete a cubrir el costo económico derivado de los servicios de salud prestados por Profamilia a las beneficiarias referidas por FEM Dominicana.



► Desde la izquierda, Josefina Arroyo, Aida Domínguez, Magaly Caram y Lizzie Benson Domínguez.

# Nuestros murales dicen...

Con el interés de fortalecer la comunicación interna, los murales de la oficina principal y de las clínicas Profamilia son actualizados cada semana. En el último cuatrimestre se abordaron los temas más importantes en que participó la institución.

Para cerrar mayo y abrir junio, nuestro mural presentó un estallido de colores diversos y solidarios, con la presencia de las redes de jóvenes en el plantón frente al Congreso, en apoyo a los derechos y la dignidad de las mujeres y exigiendo la aprobación del aborto por las tres causales. También imágenes del inicio del mes del orgullo GLBT.

Seguimos mostrando la nueva Junta Directiva que regirá los destinos de la institución durante los próximos dos años, elegida en asamblea ordinaria.

Y para cerrar este tiempo con broche de oro, las imágenes muestran la presencia de Profamilia en la "Caminata por la Vida, la Salud y la Dignidad de las Mujeres Dominicanas".



@profamiliard  
www.profamilia.org.do



INFORMACOM es una publicación a cargo de la Gerencia de Comunicación e Imagen de Profamilia.

#### EQUIPO DE COMUNICACIÓN E IMAGEN

Itania María  
Melania Febles  
José Miguel Renville

#### DIRECCIÓN EJECUTIVA

Magaly Caram

#### MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Melba Barnett – **Presidenta**  
Francisco Álvarez Valdez – **Vicepresidente**  
Ivelisse Rosario – **Tesorerera**  
Ivelisse Acosta – **Secretaria**  
Jocelyn Caminero de Croe – **Vocal**  
Dario Rosario Adames – **Vocal**  
Víctor Rosario – **Vocal**  
Ana Navarro – **Suplente de Vicepresidenta**  
Millizen Uribe – **Suplente de Tesorerera**  
Yuleisy Valenzuela – **Suplente de Secretaria, Representante Joven**  
Milcíades Albert – **Suplente Vocal**  
José De Lánser – **Suplente Vocal**  
José Miguel Gómez – **Suplente Vocal**