

CARIBBEAN UNIVERSITY

***POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y
SEGURIDAD INSTITUCIONAL***



2010

CARIBBEAN UNIVERSITY

BAYAMÓN • CAROLINA • VEGA BAJA • PONCE

**Caribbean University
Bayamón, Carolina, Vega Baja, Ponce**

Tabla de Contenido

Página

Parte I

Política Institucional para reportar acciones criminales u otras emergencias que ocurran en el Campus Universitario

- Introducción1-2
- Notificación de crímenes o emergencias a la guardia universitaria.....2-3
- Procedimiento para reportar las estadísticas criminales3-4
- Relación con las agencias locales de carácter legal (Law Enforcement).....5
- Relaciones con los estudiantes, empleados y la comunidad5-6
- Derechos de la víctima.....6

Parte II

Programa de prevención de crímenes, violencia doméstica, suicidio, uso y abuso de bebidas alcohólicas y sustancias controladas en la Universidad 7

- Prevención de crímenes y asaltos 8-9
- Personas con discapacidad 9

Parte III

Protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo

- Introducción 10-11
- Aplicabilidad..... 12
- Definiciones12-13

Violencia doméstica en la Comunidad Universitaria14-15

Compromiso de la Universidad hacia sus empleados y estudiantes.....15-17

Responsabilidad de la Universidad hacia sus empleados y estudiantes.....17-18

Persona(s) responsable(s) de manejar el protocolo de violencia doméstica 18

Procedimiento a seguir en casos de violencia doméstica en el empleo19-20

Cumplimiento del protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica 21

Acciones disciplinarias por incumplimientos del protocolo 21

Divulgación y publicación del protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica en la Universidad	22
• Cambios al protocolo	22
• Separabilidad.....	22
• Vigencia	22

Listado de agencias e instituciones que prestan ayuda y apoyo a víctimas de violencia doméstica

• Oficina de la Procuradora de las Mujeres	23
• Centro de Ayuda Psicológica y Servicios Integrales (CAPSI)	23
• CREAARTE, INC.	23
• Hogar la Piedad Fundación de Desarrollo Comunal de Puerto Rico, Inc. (FUNDESCO)	23
• Casa Pensamiento de Mujer del Centro, Inc.	23
• Línea de orientación sobre servicios ofrecidos por organizaciones pertenecientes a Fondos Unidos.....	24
• Casa Protegida Julia de Burgos, Inc.	24
• Centro Cristiano Hija de Jairo, Inc.	24
• Centro de la Mujer Dominicana, Inc.....	24
• Centro de Orientación Mujer y Familia, Inc.	24
• Centro Mujer y Nueva Familia, Inc.	24-25
• Clínica de Salud Mental de la Comunidad, Inc. Programa de Violencia Doméstica – Universidad Carlos Albizu.....	25
• Hogar Nueva Mujer Santa María de la Merced, Inc.	25
• Instituto del Hogar Celia y Harris Bunker, Inc.	25

Protocolo para atender la prevención del suicidio	26-29
--	-------

Política institucional sobre el uso y abuso de bebidas alcohólicas y sustancias controladas

▪ Introducción	30-31
▪ Política institucional.....	32-33
▪ Base legal	33-34
▪ Vigencia	34

Reglamento sobre uso y abuso de sustancias controladas y bebidas alcohólicas: programa de prevención

• Introducción	35
• Especificaciones.....	35-36
• Artículo I –Título	36
• Artículo II-Género	37

- Artículo III - Autoridad Legal..... 37
- Artículo IV – Definiciones.....38-41
- Artículo V - Sanciones Disciplinarias.....41-42
- Artículo VI - Conducta Sujeta a Sanciones 42
 - Bebidas Alcohólicas.....42-43
 - Sustancias Controladas43-44
- Artículo VII -Programa de Rehabilitación..... 45
- Artículo VIII - Comité Especial.....45-46
- Artículo IX-Procedimientos Disciplinarias..... 46
 - Procedimiento informal 46
 - Violaciones leves47-48
 - Suspensión de vistas 48
 - Apelación 48
- Capítulo X-Disposiciones Generales 49
 - Alcance 49
 - Aplicabilidad.....49
 - Enmienda 49

Procedimiento para la divulgación y distribución de la política relacionada con el uso y abuso de bebidas alcohólicas y sustancias controladas a los estudiantes, empleados regulares, administrativos y facultad incluyendo el personal subcontratado de Caribbean University para el año 2006-201250-51

Programa para prevenir ofensas sexuales o violaciones en la comunidad universitaria.....52-53

- Tipos de violación..... 53
- Derechos y responsabilidades 53
- ¿Cómo prevenir la violación?53-54
- Recursos 55

Hostigamiento Sexual en el trabajo.....55-56

Responsabilidad y autoridad del personal gerencial y de supervisión 56

- Responsabilidad de todos los empleados.....56-57
- Procedimiento para prestación e investigación de querellas..... 57

Registro de Ofensores Sexuales58-59

CARIBBEAN UNIVERSITY
VICEPRESIDENCIA DE ASUNTOS ESTUDIANTILES

**POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA REPORTAR ACCIONES CRIMINALES U
OTRAS EMERGENCIAS QUE OCURRAN EN EL CAMPUS UNIVERSITARIO**

Introducción

Caribbean University tiene como política proteger los derechos de todos los individuos y garantizar un ambiente seguro para todos los estudiantes, estudiantes prospectos, empleados y visitantes de la Universidad. Como principio de prevención se establece que todos los miembros de la comunidad universitaria deben conducirse con el mayor respeto entre sí mismos y proteger su propiedad. Nuestra política responde a las especificaciones incluidas en el “Code of Federal Regulations” 34 CFR 668.46 (Institutional Security Policies and Crime Statistics) del Departamento de Educación de los Estados Unidos.

Cada persona en la Institución tiene el derecho a estar libre de actos de violencia y amenazas y tiene la responsabilidad de cumplir con todas las leyes locales, estatales y federales. Todo individuo que haya observado o sea víctima de alguna acción criminal u otra emergencia debe querrellarse o reportar de forma inmediata dicha acción a las autoridades universitarias a cargo de la seguridad. Además, podrán visitar la Oficina de Asuntos Estudiantiles de su recinto. También puede comunicarse de inmediato al 911 o al número de la universidad libre de costos al 1-888-780-0070.

Todas las querellas que surjan en la Institución serán investigadas junto con las violaciones a las leyes o reglamentos, las cuales pudieran resultar en la aplicación de las normas institucionales contenidas en el “Reglamento General de Estudiantes” o el “Manual de Empleados” vigente. También, los estudiantes y empleados podrán reportar incidentes relacionados a la identificación

de un objeto o artículo sospechoso, comportamiento sospechoso de cualquier persona, si siente que su seguridad o la de otra persona están en peligro, si usted es la víctima de un crimen, o si observa que se está cometiendo un crimen, si usted está herido y requiere atención médica o cualquier otra situación que usted considera que es una emergencia.

Caribbean University fomenta la integración de la seguridad y salud laboral en todas las actividades de la comunidad universitaria y en todos sus niveles jerárquicos asesorando y promoviendo acciones encaminadas a implantar y mantener condiciones de trabajo adecuadas y un entorno estudiantil seguro y saludable. La Institución cuenta con un Director de Seguridad Institucional a cargo de la “Guardia de Seguridad” intercomunicada en los cuatro recintos trabajando las veinticuatro horas. Además, existe un sistema de cámaras ubicadas en el estacionamiento y otros lugares estratégicos de la Universidad.

Notificación de crímenes o emergencias a la Guardia Universitaria

Los acontecimientos sobre acciones criminales o emergencias que ocurran en el campus universitario pueden ser reportados directamente a la Guardia Universitaria por cualquier miembro de la comunidad universitaria afectado. Una vez recibida la notificación la “Guardia Universitaria” se dirigirá inmediatamente al lugar del incidente para la acción correspondiente y preparación del informe el cual será entregado al Director de Seguridad Institucional, al Director-Decano del recinto y al Decano de Asuntos Estudiantiles. De ser necesario, se utilizarán servicios de investigación y apoyo más especializados. En situaciones que conlleven actos de mayor gravedad, las autoridades universitarias podrán reportarlo a la Policía Municipal o Estatal para la aplicación de las leyes o reglamentos correspondientes.

Se mantendrá de forma pública, los números de teléfono de las personas que deben ser contactadas en la Universidad en caso de emergencias.

Procedimiento para reportar las estadísticas criminales

El Vicepresidente de Asuntos Estudiantiles en colaboración con el Rector y Directores Decanos recopilarán y mantendrá en record las estadísticas criminales anualmente en el mes de octubre, y publicarán las mismas junto a las estadísticas de dos años anteriores. Estas estadística incluirán los acontecimientos de carácter criminal que ocurran dentro o fuera del campus universitario y la propiedad pública relacionados a: homicidios, asesinatos voluntarios o involuntarios, ofensas sexuales forzadas o no forzadas, robo, asalto agravado, robo de auto, delito de incendios, arrestos por violación a la ley de armas, alcohol y drogas ilegales, crímenes de odio. Los nombres de las víctimas o personas acusadas no serán divulgados por la Universidad. Como medida preventiva, el departamento a cargo de la seguridad institucional, emitirá a la comunidad universitaria los comunicados de alerta necesarios en casos que así lo ameriten en tiempo razonable y de acuerdo al área geográfica.

Dichas publicaciones y anuncios podrán divulgarse de forma impresa o a través de la página de Internet oficial en cuyo caso, se le comunicará a tanto a los estudiantes y empleados, la disponibilidad de esta información en la página www.caribbean.edu.

Cualquier empelado o estudiante en la Universidad podrá reportar algún crimen o sospecha de crimen bajo los criterios antes mencionados, a las siguientes personas:

Nombre	Posición	Recinto	Núm. de teléfono
Oficina de Seguridad	Oficina de Seguridad	Administración Central, Bayamón	787- 780-0070 ext. 1190
Sr. Angel Lugo	Director de Servicios Generales y Planta Física	Bayamón	787-780-0070 ext. 1602
Dr. Javier Delgado	Vicepresidente de Asuntos Estudiantiles	Administración Central, Bayamón	787- 780-0070 ext. 1701
Sr. Israel Rodríguez	Decano Asociado de Administración y Fianzas	Administración Central, Bayamón	787-780-0070 ext. 1614
Lcdo. Víctor Adorno	Director Ejecutivo	Administración Central	787-780-0070 ext. 1001
Dr. Evaristo Santos Luna	Director Recinto de Carolina	Carolina	787-769-0007 ext. 2100
Sr. Rafael Santiago	Director de Planta Física	Carolina	787-769-0007 ext. 2290
Dra. Mirna Rodríguez	Directora Académica	Carolina	787-780-0070 ext. 2300
Profa. Lillian Matos	Directora Recinto de Vega Baja	Vega Baja	787-858-3668 ext. 3100
Sr. Héctor Gracia	Director de Servicios Estudiantiles	Vega Baja	787-858-3668 ext. 3150
Sr. Luis Barreto	Director Planta Física	Vega Baja	787-858-3668 ext. 3102
Dra. Zuma Peña	Directora Académica	Vega Baja	787-858-3668 ext. 3300
Dra. Martha Hernández	Directora Recinto de Ponce	Ponce	787-840-2955 ext. 4100
Sr. José Luca	Director de Servicios Generales	Ponce	787-840-2955
Profa. Louise Morell	Consejera	Ponce	787-840-2955 ext. 4160
Dr. Ramón Vázquez	Director Académico	Ponce	787-840-2955 ext. 4300

Relación con las agencias locales de carácter legal (Law enforcement)

Existe comunicación y cooperación continua entre la Guardia Universitaria y Administración de la Institución con las Policía Municipal en las jurisdicciones donde están localizados todos los recintos junto con la Policía Estatal. Esta incluye investigación de actos delictivos o crímenes que pudieran ocurrir cerca o en alguno de los recintos de Caribbean University.

La Guardia Universitaria notifica automáticamente a las agencias correspondientes, aquellos incidentes que involucren delitos, por ejemplo, robos, asaltos y otros.

Relaciones con los Estudiantes, Empleados y la Comunidad

La Guardia Universitaria desempeña una importante función en las relaciones públicas con los estudiantes, empleados y visitantes. El primer contacto de todos los que entran a las facilidades de la Institución es la de un oficial de la Guardia Universitaria debidamente uniformado, creando así una importante impresión de buena imagen y seguridad. Estos oficiales están debidamente orientados en cuanto a los procesos y procedimientos de seguridad los que colaboran para lograr cumplir nuestros objetivos.

Caribbean University fomenta las buenas relaciones, actitudes, comunicación y respeto entre la Guardia Universitaria hacia todo el personal, estudiantes y visitantes. Es responsabilidad de cada miembro de la Guardia Universitaria reportar cualquier situación que llegue a su atención, donde algún estudiante o empleado esté involucrado o sea víctima de un crimen u ofensa.

Siempre que lo amerite, el oficial de seguridad completará y enviará reporte de los incidentes tanto al Director de seguridad Institucional, Director Decano del Recinto y al Decano de Asuntos Estudiantiles para las acciones pertinentes. Además, estos reportes se mantendrán guardados para sus records. Para aquellos eventos que ameriten asistencia o intervención de la Policía

Municipal o estatal, o cualquier otra agencia de apoyo, se procederá a contactarlos de manera inmediata. Caribbean University mantendrá y cumplirá con todos los requisitos de confidencialidad con los individuos basado en las leyes federales.

Derechos de la Víctima

Caribbean University está orientada y comprometida a ofrecer múltiple ayuda emocional a las víctimas de un crimen en el campus universitario. Existen varios centros de orientación y ayuda dependiendo de sus necesidades individuales donde los afectados pueden ser referidos. Entre éstos se encuentra el Centro Integral de Orientación y Servicios al Estudiante (CIOSE) y el Centro de Apoyo y Servicios a la Comunidad (CASC). Todos los estudiantes tienen el derecho de utilizar estos servicios de apoyo en el momento que lo necesiten.

Caribbean University: Libre de drogas, alcohol y tabaco.

Programas de prevención de crímenes, violencia doméstica, suicidio, uso y abuso de bebidas alcohólicas y sustancias controladas en la Universidad.

Estos programas están diseñados para lograr identificar las problemáticas que interfieren con el equilibrio psico-social y espiritual de la comunidad universitaria, creando conciencia a partir de actividades preventivas sobre la importancia de la persona en su pluridimensionalidad propiciando espacios de reflexión, estimulando y apoyando acciones en torno a esta que nos permita apropiarnos de conocimientos y experiencias personales para la adaptación y disfrute de mejor calidad de vida e interacción universitaria.

Debido al incremento de los casos de crímenes violentos ocurridos en las universidades en años recientes, se han rediseñado estrategias de prevención de crímenes, violencia doméstica, suicidio, uso y abuso de bebidas alcohólicas y sustancias controladas en la Universidad. A estos fines se han escrito y divulgado información de estos programas a toda la comunidad universitaria a través de nuestra página virtual www.caribbean.edu.

- Prevención de Crímenes y Asaltos
- Prevención de Violencia Doméstica
- Prevención de Suicidio
- Prevención de uso y abuso de bebidas alcohólicas y sustancias controladas

De solicitarla, esta información también está disponible en la Oficina del Centro Integral de Orientación y Servicios al Estudiante (CIOSE).

Prevención de Crímenes y Asaltos

El asalto constituye un ataque violento, ya sea verbal o físico cometido por una persona hacia otra. Como parte de nuestro programa de prevención de crímenes y asaltos, ofrecemos información educativa a la comunidad universitaria con los siguientes pasos a seguir para prevenirlos:

- Evite áreas desoladas y oscuras
- Es conveniente caminar en grupo durante la noche
- Familiarícese con las áreas donde están ubicados los guardias de seguridad y las oficinas de apoyo a los estudiantes y empleados.
- Utilice ropa cómoda que le permita movilidad en todo momento
- Respete las señales y normas de tránsito dentro y fuera del campus universitario.
- Asegure sus pertenencias
- Asegure todas las puertas de su vehículo
- No brinde información personal a desconocidos.
- No abra ni comparta correos electrónicos con desconocidos
- Utilice su sentido común
- Esté pendiente de los comunicados que se colocan en el boletín de edictos
- Familiarízate con las demás políticas de prevención sobre violencia doméstica, suicidio, uso y abuso de bebidas alcohólicas y sustancias controladas en la Universidad.
- Familiarízate sobre tus derechos y normas de disciplina contenidas en el Reglamento General de Estudiantes o el Manual de Empleados.
- Guarda tus llaves y tarjetas de identificación en un lugar seguro. Si alguna vez pierde su tarjeta de identificación estudiantil o de empleado, contacte al Director de Seguridad Institucional al 787-780-0070 extensión 1150.

En casos de personas con discapacidad también deben:

- Mantenerse alerta sobre lo que acontece a su alrededor, ya sea dentro de un edificio, estacionamiento, o parada de autobús.
- Mantener la calma y demuestre seguridad y confianza hacia donde se dirige.
- Reconocer sus limitaciones y evitar situaciones y lugares que lo pongan en riesgo.
- Familiarizarse con la Universidad (Oficinas de apoyo al estudiante y empleados), baños, cafetería, etc.
- Evitar rutinas predecibles para evitar la vulnerabilidad de asaltos y crímenes
- Si tienes dificultad para hablar, pídele a un amigo que grabe un mensaje con tu nombre, dirección, y tipo de discapacidad para casos de emergencia.
- Carga con tus medicamentos o equipos médicos necesarios.

Ayúdanos a prevenir los crímenes y actos violentos en y fuera del recinto. Sé parte e intégrate a las alternativas que existen en la universidad. Apoya las actividades académicas deportivas, asociaciones estudiantiles y los programas de servicio a la comunidad.

PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

INTRODUCCIÓN

La violencia doméstica es un problema social sumamente preocupante. Aún cuando nuestra sociedad ha hecho tantos avances, la violencia doméstica sigue en aumento. La gran mayoría de los casos que se presentan son en contra de las mujeres, pero ello no significa que los hombres estén ajenos a ser víctimas de este terrible mal social.

La violencia doméstica es el resultado de una manifestación emocional distorsionada de lo que son las relaciones de pareja, de la inseguridad de los seres humanos y la creencia de que uno es propiedad de otro. Este tipo de visión social y hasta cultural debe ser atendido con el propósito de procurar su erradicación.

Debido a los múltiples casos de violencia doméstica, en los cuales muchas personas, especialmente féminas, han perdido sus vidas, se aprobó la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, con el propósito de establecer una política pública enfática en contra de este tipo de conducta destructiva. La conducta constitutiva de violencia doméstica atenta contra la paz, dignidad y respeto del ser humano que toda sociedad debe promover y procurar. Esta Ley contempla actuaciones específicas en contra de aquellos que incurran en conducta de esta naturaleza con el propósito de desalentar y erradicarla.

Producto de la constante preocupación sobre este problema social en el 2004 la Ley 54 fue enmendada por la Ley 538 de 30 de septiembre de 2004, con el propósito de darle la facultad a los patronos de solicitar órdenes de protección a favor de cualquiera de sus empleados que estén siendo víctimas de violencia doméstica o en posible riesgo. Esta política aplica a todos los empleados de la Universidad. Su objetivo es dejar claramente establecido que la Universidad no

apoya ni fomenta, bajo ningún concepto, este tipo de conducta en el centro de trabajo y que en la medida que las circunstancias lo permitan se tomarán medidas preventivas y de seguridad efectivas que permitan el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad al ambiente de trabajo. La Ley requiere a los patronos que soliciten una orden de protección a favor de alguno de sus empleados que así lo notifiquen a éstos.

En una búsqueda constante de ofrecer protección a las víctimas de violencia doméstica se aprobó la Ley Número 217 del 29 de septiembre de 2006 con el objetivo de requerir a los patronos el establecer un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo. El Protocolo es una guía sobre medidas a tomarse, responsabilidades asignadas y adiestramientos al personal para que pueda ofrecer mejores servicios de orientación y ayuda a los afectados por conducta de violencia doméstica.

La Universidad, es su esfuerzo por cumplir con la política pública establecida en contra de actos de violencia doméstica y con el ánimo de que sus empleados y estudiantes cuenten con herramientas adicionales para su protección, establece el presente Protocolo de Violencia Doméstica.

APLICABILIDAD

Este Protocolo aplica a todos los empleados, sin importar su clasificación y estudiantes. El Protocolo tiene el propósito de establecer medidas preventivas y de seguridad para el manejo adecuado de situaciones de violencia doméstica que puedan afectar el centro de trabajo y ambiente universitario.

DEFINICIONES

1. Universidad – Universidad, sus recintos y los que puedan establecerse en el futuro.
2. Empleado - Todos los empleados, sean regulares, en periodo probatorio, temporero, a tiempo completo o parcial y los profesores por contratos anuales, semestrales, trimestrales o bimestrales.
3. Estudiante – Todo persona que haya sido admitido a un programa de estudios como estudiante regular y esté oficialmente matriculado o haya sido admitido como estudiante especial.
4. Lugar de trabajo - Facilidades físicas de la Universidad, todos sus recintos y sus alrededores incluyendo el estacionamiento, áreas de entrada y otras propiedades de la institución.
5. Persona que incurre en actos de violencia - Persona que por medio del uso de la fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución le causa daño a su pareja o ex-pareja.
6. Actos físicos de violencia doméstica – Es el uso de fuerza física, incluyendo violencia sexual, intimidación o persecución por una persona en contra su pareja o ex-pareja. Esta conducta tiene la intención de causarle daño a la persona y/o a sus bienes y propiedad, entre otros.

7. Actos psicológicos o emocionales de violencia doméstica – Incurrir en conducta dirigida a menospreciar, desacreditar, deshonrar a la pareja o ex-pareja. También incluye el limitar a la persona en el manejo de sus bienes y propiedad, amenazarla, chantajearla, aislarla de los demás, interferir con su descanso o alimentación, entre otros.
8. Víctima de violencia doméstica – Persona que ha sufrido como consecuencia de actos físicos, psicológicos o emocionales cometidos en su contra.
9. Violencia doméstica en el trabajo – Actos de violencia doméstica que afecten a los empleados de la Universidad en los predios de ésta.
10. Orden de protección – orden emitida por escrito por un tribunal de justicia en la que dictan medidas con el propósito de proteger a una víctima de violencia doméstica de su agresor(a).
11. Intimidación – Acciones o palabras que tienen el efecto de ejercer presión negativa emocional y psicológica sobre el ánimo de una persona. Incluye el asecho, inducir u obligar a realizar actos en contra de su voluntad.
12. Persecución – Vigilar y seguir a una persona en contra de su voluntad en los lugares que ésta frecuenta como en su residencia, trabajo o escuela y sus alrededores.
13. Relación de pareja – relación existente o que existió en el plano de matrimonio legal, convivencia o noviazgo.

VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL CENTRO DE TRABAJO

La violencia doméstica, el acoso sexual y el acecho producto de este tipo de conducta tiene un impacto sobre sus víctimas lo cual a su vez presenta un impacto en sus ejecutorias como empleados. A menos que tanto la víctima y el o la victimario(a) sean empleados de la Universidad, por lo regular el ataque, físico o verbal, provendrá de una persona que no trabaja en la Universidad. Cualquiera que busque causar daño a empleados de Institución pone en riesgo tanto a la persona contra quien va dirigida el acto de violencia como a otros empleados, estudiantes, personal docente y visitantes.

Es su búsqueda e interés de proteger a sus empleados y en cumplimiento a las leyes y política pública establecidas, la Universidad rechaza todo tipo de conducta de esta naturaleza en cualquiera de sus manifestaciones. Este tipo de conducta constituyen actos criminales contra cualquier empleado(a) que sea víctima de violencia doméstica.

Es por ello que la Universidad establece el presente Protocolo, acogiendo en éste lo establecido por la Oficina de la Procuraduría de la Mujer para todos los patronos de Puerto Rico. En su esfuerzo por proteger a sus empleados dentro del área de trabajo, la Universidad procurará ofrecer seguridad a sus empleados dentro de sus facilidades y las áreas adyacentes de su propiedad.

La violencia doméstica que puede ocurrir de hombre a mujer, de mujer a hombre y entre personas del mismo género, puede manifestarse, dentro del centro de trabajo, en varias formas, algunos ejemplos son:

- Cuando el o la empleado(a) recibe llamadas telefónicas hostigantes o amenazantes de su pareja o ex pareja.

- Cuando el o la empleado(a) recibe golpes o es víctima de agresión física y ello ocasiona ausencias y/o reducción de su productividad.
- Cuando el o la empleado(a), aún cuando no muestra golpes, es víctima de agresión verbal o emocional, y ello le causa problemas de concentración, alejamiento de sus compañeros de trabajo, entre otros tipos de conducta de similar naturaleza.
- Cuando el o la empleado(a) es vigilado constantemente en los predios de la Universidad por su pareja o ex pareja o es acosado por celos.

COMPROMISO DE LA UNIVERSIDAD HACIA SUS EMPLEADOS

La Universidad se compromete a procurar que sus facilidades se mantengan lo más seguras posible para todos sus empleados, estudiantes y visitantes. Se tomarán las siguientes medidas para el logro de su objetivo y cualquier otra, que aún cuando no esté indicado en este Protocolo, sean necesarias.

- No se le permitirá el acceso a visitantes a las áreas no abiertas al público en general, ni a los salones de clases, por lo que bajo ningún concepto, podrán acceder dichas áreas. Cualquier persona que sin ser empleado o estudiante de la Universidad intente entrar a estas áreas deberá ser detenida. De esta persona, utilizando cualquier medio no legal, acceda alguna de estas áreas será procesado por la vía legal que corresponda y se notificará de inmediato a la Policía Estatal o Municipal. De un empleado colaborar con dicha persona en su intento de acceder una de estas áreas, será despedido de inmediato.
- En las áreas de acceso para todos los empleados, estudiante y visitantes, el empleado(a) que reciba la visita de una persona que la ha victimizado o sabe que su intención es esa, deberá informarlo de forma discreta a su supervisor o compañero de

trabajo más cercano. Su supervisor o compañero de trabajo deberá de inmediato comunicarse con la Policía Estatal o Municipal, con la guardia de seguridad de la Universidad e informar de inmediato a la Oficina de Recursos Humanos. El personal de seguridad, personal de la Oficina de Recursos Humanos o alguno de los Decanos o Directores de Recintos, intentará convencer a la persona de abandonar el área de trabajo, esto sin poner en riesgo su propia seguridad.

- Ningún empleado podrá ofrecer información, vía telefónica, por correo electrónico ni en persona, sobre lugares específicos donde se encuentre algún empleado, a personas que no sean el supervisor inmediato de ese empleado, los Decanos, Directores de Recintos, personal de Recursos Humanos o la Presidenta de la Universidad. A estos podrá ofrecerle la información solo cuando haya podido comprobar su verdadera identidad, del requerimiento de información no ser en persona. De la persona insistir, la llamada será transferida a la Oficina de Recursos Humanos o a la oficina de los Directores de Recinto para que evalúe la petición y tome las medidas que sean necesarias para salvaguardar la seguridad de los empleados.
- Si entre empleados que sean pareja o lo hayan sido, existe alguna situación de violencia doméstica o se ha recibido alguna alerta a dicha posibilidad, la Universidad tomará las medidas necesarias y que en ese momento sean viables para separar a las partes y así evitar que ocurran actos de violencia doméstica dentro del centro de trabajo. También podrá solicitar una orden de protección a favor del empleado(a) víctima o posible víctima. Antes de solicitar cualquier orden de protección lo notificará al o a la empleado(a) víctima de esta conducta.

- Tan pronto la Universidad reciba información de que uno de sus empleados está siendo víctima de violencia doméstica o que existe esa posibilidad, evaluará la seguridad de ese empleado dentro de su área de trabajo y de ser necesario, posible y viable, se le relocizará a otra área o recinto. De ese empleado rechazar el acomodo razonable que se le ofrece deberá indicar su rechazo por escrito.

RESPONSABILIDAD DE UNIVERSIDAD HACIA LA COMUNIDAD UNIVERSITARA

La Universidad se compromete a procurar y proveer ayuda y apoyo a los empleados y estudiantes que puedan ser víctimas o victimarios de violencia doméstica durante su proceso de recuperación y rehabilitación. Entre algunas de las medidas que podrán tomarse se encuentran:

- Si se es víctima de violencia doméstica la Universidad tomará todas las medidas necesarias para procurar la seguridad de dichos empleados o estudiantes en un ambiente seguro. De ser aplicable, se harán las gestiones necesarias con los cuerpos policiales estatales o municipales correspondientes y/u otras agencias u organizaciones que proveen apoyo, orientación o protección y que trabajen con estos casos, dentro y fuera del área de trabajo.
- Cuando el o la victimario(a) sea un o una empleado(a) de la Universidad, se llevará a cabo una investigación de los alegados hechos y dependiendo de los resultados de la investigación se tomará la decisión correspondiente y se buscará que el empleado procure ayuda sicológica para que supere su inclinación a incurrir en actos de violencia doméstica. También, dependiendo de la magnitud de cada caso, se tomarán las medidas disciplinarias más apropiadas que podrán incluir el despido del empleado o la empleada, especialmente si éste o ésta son sentenciados a cumplir una pena de reclusión en una institución carcelaria.

PERSONA(S) RESPONSABLE(S) DE MANEJAR EL PROTOCOLO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

El Rector/Director Decano correspondiente, dependiendo de dónde labore la víctima, tendrán la responsabilidad de evaluar cualquier situación de violencia doméstica que pueda surgir, incluyendo acusaciones en contra de alguno de sus empleados. La determinación final de los pasos a seguir será tomada entre las personas que ocupen las posiciones antes indicadas y la Presidenta, luego de haberse completado la investigación y se analicen los recursos o las medidas que deban tomarse o utilizarse para garantizar la seguridad de sus empleados y el cumplimiento del Protocolo existente. En casos de emergencia, se tomarán las medidas necesarias remediales sin necesidad de conducir una investigación y cualquiera de los tres podrá actuar sin necesidad de contar con la aprobación de los demás.

En caso de cualquiera de estos empleados sean víctima o victimario, se le removerá de su participación en su caso y en todos los demás casos que puedan surgir en el futuro para evitar cualquier conflicto de interés que pueda surgir o actuaciones parciales.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL EMPLEO

1. El supervisor que identifique la existencia o la posibilidad de un caso de violencia doméstica que pueda tener efecto en el área de trabajo lo informará de inmediato al Director Institucional de Seguridad, sin importar del Recinto donde surja la situación.
2. Un empleado víctima o posible víctima de violencia doméstica deberá informar de ese hecho de forma inmediata a su supervisor inmediato o al Director Institucional de Seguridad. El o la empleado(a) no deberá temer a ninguna acción en su contra por el mero hecho de informar sobre su situación.
3. Una vez se reciba la información, el Director Institucional de Seguridad iniciará de inmediato la correspondiente investigación. El proceso investigativo incluirá el entrevistar a la alegada víctima. En dicho caso, se utilizará el formulario de entrevista preparado con ese propósito y se firmará un Acuerdo de Confidencialidad.
4. El Director Institucional de Seguridad, junto al Director-Decano de Recinto aplicable y junto al empleado(a) envuelto(a) en la situación y su supervisor(a) inmediato(a) redactarán un Plan de Seguridad Individual, siguiendo el modelo que se adjunta al presente Protocolo. El informe deberá incluir lo siguiente:
 - información de quien ofrece la información
 - descripción de los alegados hechos
 - estado de riesgo en el que se encuentra la víctima
 - peligrosidad de la persona agresora
 - exposición de menores a maltrato

- evaluar si la víctima y sus hijos(as) necesitan asistencia económica y/o hospedaje para protegerse
 - la existencia de amenazas físicas y/o verbales de parte del agresor(a) a la víctima, sus familiares y hasta amistades
 - si existe riesgo ante esta situación para los/as empleados/as, estudiantes o visitantes de la Universidad
5. Se le informará sobre la existencia del plan de seguridad a aquellos empleados que laboren en áreas que se impacten por el mismo.
 6. De ser aplicable y necesario, se solicitará una orden de protección para el centro de trabajo. Se notificará de ello, al empleado(a) víctima de violencia doméstica, previo a la solicitud.
 7. Se orientará a los empleados víctimas/sobrevivientes sobre las instituciones y agencias que brinden servicios a víctimas de violencia doméstica para que puedan recibir ayuda y otros servicios de apoyo. Se cumplimentará con la Autorización para Referidos que forma parte del presente Protocolo.
 8. La Universidad, por medio del Director Institucional de Seguridad o la persona que éste designe para ello, dará seguimiento a cada caso, según sea necesario. El seguimiento a darse se evaluará de acuerdo a las circunstancias particulares de cada caso.

CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

El Rector/Director Decano y el Director(a) de Recursos serán los responsables de velar por el cumplimiento de este Protocolo y de los Planes de Seguridad Individual que se establezcan. Además, serán responsables de mantener el Protocolo al día, de acuerdo a como puedan cambiar las leyes que han servido de fundamento al mismo o aquellas que puedan establecerse en el futuro y cambios que puedan ocurrir en la Universidad.

ACCIONES DISCIPLINARIAS POR INCUMPLIMIENTOS DEL PROTOCOLO

Todo(a) empleado(a) que incumpla con las disposiciones contenidas en este Protocolo será amonestado, incluyendo la posibilidad de ser despedido de forma inmediata, de acuerdo a la gravedad de su incumplimiento y las consecuencias del mismo en la víctima, sus compañeros de trabajo y en el área de trabajo en general.

Un(a) empleado(a) que incurra en actos de violencia doméstica en el área de trabajo en contra de otro(a) empleado(a) o de su pareja o ex pareja que se encuentre en las facilidades de la Universidad será suspendido de empleo y sueldo de forma inmediata en lo que se investiga la situación. Este(a) podrá ser despedido de inmediato dependiendo de la gravedad de las circunstancias. Independientemente a las medidas que se tomen con este(a) empleado(a), se le informará sobre ayudas disponibles para que éste(a) puedan trabajar con los problemas que le llevan a incurrir en este tipo de conducta. El/la empleado(a) será referido(a) al Programa de Ayuda al Empleado (PAE) que la Universidad le provee a sus empleados. Si el/la empleado(a) rehúsa recibir ayuda psicológica o psiquiátrica, no asiste a su o sus citas o abandona el tratamiento, será despedido.

DIVULGACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LA UNIVERSIDAD

Será responsabilidad de la Directora de Recursos Humanos el que se divulgue el contenido de este Protocolo a todo el personal de la Universidad y al que pueda añadirse con posterioridad y se le oriente sobre el mismo. Cada empleado recibirá una copia del Protocolo.

CAMBIOS AL PROTOCOLO

La Presidenta de la Universidad es la única persona que podrá autorizar cualquier cambio o desviación al presente Protocolo que pueda ser necesario debido a las circunstancias particulares de cada caso. Todo cambio o desviación que sea autorizado constará por escrito para así evidenciar los motivos que existieron para autorizarlo.

Si la Presidenta determina que es necesario realizar un cambio fijo en el Protocolo, añadir artículos y/o eliminar parte de los existentes lo hará constar por escrito. Antes de que dichos cambios entren en vigor, se les dará previa notificación a todos los empleados para que estos conozcan de ellos.

SEPARABILIDAD

Si uno o más de las secciones que componen el presente Protocolo, en parte o en su totalidad, fuesen declarados nulos, perdiesen su efectividad o de alguna otra forma sea necesario invalidarlo, el resto del contenido quedará vigente con toda su fuerza y aplicabilidad, sin afectarse su validez ni la vigencia del Protocolo.

VIGENCIA

El Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en la Universidad comenzará a regir en abril 2008.

Listado de agencias e instituciones que prestan ayuda y apoyo a víctimas de violencia doméstica, además del Departamento de la Familia, y otras agencias u oficina gubernamentales.

- **Oficina de la Procuradora de las Mujeres**

Orientación, coordinación de servicios y referidos a mujeres víctimas sobrevivientes de violencia doméstica, agresión sexual, acoso y otras manifestaciones de violencia por razón de género. (787) 722-2977; 1-800-981-9676

- **Centro de Ayuda Psicológica y Servicios Integrales (CAPSI)**

Ayuda psicológica gratuita a víctimas de violencia doméstica. (787) 984-7641

- **CREARTE, INC.**

Prevención y educación a jóvenes sobre temas de violencia doméstica y agresión sexual.

(787) 756-6761 ó (787) 765-9099

- **Hogar la Piedad Fundación de Desarrollo Comunal de Puerto Rico, Inc. (FUNDESCO).**

Albergue, apoyo psicosocial, vivienda transitoria y trabajo social en toda la Isla. (787)

258-5162 ó (787) 746-0355

- **Casa Pensamiento de Mujer del Centro, Inc.**

Educación y prevención de violencia doméstica, agresión sexual y acoso.

Representación legal y apoyo psico-social en el Tribunal de las Regiones Judiciales

de Aibonito. (787) 735-3200 ó (787) 735-6698

- **Línea de orientación sobre servicios ofrecidos por organizaciones pertenecientes a Fondos Unidos**

Línea telefónica de orientación confidencial sobre donde obtener servicios a través de la Isla.

Marcar el 211

- **Casa Protegida Julia de Burgos, Inc.**

Albergue, servicio ambulatorio, apoyo legal y psicosocial en los tribunales de las Regiones Judiciales de Carolina y Ponce. (787) 723-3500(S.J.) línea 24 horas (787) 768-5755 (Carolina) y (787) 284-4303 (Ponce).

- **Centro Cristiano Hija de Jairo, Inc.**

Servicios integrales en el albergue. (787) 866-5134, línea 24 horas.

- **Centro de la Mujer Dominicana, Inc.**

Prevención y educación sobre la violencia doméstica y agresión sexual. Representación legal a mujeres inmigrantes víctimas de violencia doméstica y agresión sexual. (787) 772-9251

- **Centro de Orientación Mujer y Familia, Inc.**

Servicio ambulatorio a víctimas de violencia doméstica, agresión sexual y acecho. Educación y prevención a jóvenes y a la comunidad en temas de violencia doméstica, agresión sexual y acecho. (787) 263-1425; (787) 263-2114

- **Centro Mujer y Nueva Familia, Inc.**

Servicios y programas de apoyo integral a nivel individual y grupal a mujeres y personas que enfrentan violencia doméstica y familiar, acecho u otra forma de violencia de género. Prevención y educación en temas de violencia doméstica, agresión sexual y acecho a la comunidad en general. (787) 857-4685

- **Clínica de Salud Mental de la Comunidad, Inc. Programa de Violencia Doméstica – Universidad Carlos Albizu.**

Servicio de evaluación, psicoterapia y consejería a víctimas de violencia doméstica y agresión sexual. (787) 725-6500 ext. 107 y 117, (787) 724-2222 y (787) 724-2272

- **Hogar Nueva Mujer Santa María de la Merced, Inc.**

Albergue, asesoría y representación legal, apoyo legal y apoyo psicosocial en los tribunales de las Regiones Judiciales de Caguas y Guayama. (787) 263-8980 (línea 24 horas) y (787) 263-6473.

- **Instituto del Hogar Celia y Harris Bunker, Inc.**

Talleres psicoeducativos y grupos de apoyo en San Juan y área Metropolitana.
(787) 765-7895.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO

El Personal del Centro Integral de Orientación y Servicios al Estudiante (CIOSE) de Caribbean University comparten la responsabilidad de responder de manera proactiva, efectiva e inmediata, ante toda persona que exprese o manifieste la intención de suicidarse como alternativa o solución a algún problema personal, social, académico, ocupacional, psicosocial o económico en nuestra Institución. Se aspira a proteger a la persona de manera que pueda y quiera preservar su vida sobre todas las cosas, encontrando alternativas o estrategias para evitar ver el suicidio como alguna posible solución. Un intento de suicidio es considerado una emergencia psicológica que ocurre cuando se manifiesta una situación aguda e impredecible que requiere una respuesta inmediata para evitar un posible daño a sí mismo, tales como: pensamientos o amenazas suicidas y acciones suicidas.

Caribbean University en su compromiso con la prevención del suicidio establece e implanta una política dirigida a atender el problema de comportamiento suicida y a esos fines, crear el Comité para trabajar con la Prevención del Suicidio con sus respectivos deberes y responsabilidades.

Entre los postulados de la política pública creada por Caribbean University se encuentran:

- Ofrecer consulta externa, y/o consejería individual a aquellos estudiantes en riesgo suicida, identificados por personal docente y no docente o por alguno de sus compañeros de estudio, ya sea como síntoma primario o bien, dentro del contexto de su padecimiento psicológico o psiquiátrico..

- Impartir cursos, seminarios y talleres de capacitación a profesores y estudiantes para la adquisición de conocimientos actualizados sobre el suicidio y el manejo en la prevención del mismo.

- Orientar sobre las diferentes estrategias preventivas: asociaciones civiles, padres de familia, religiosas, clubes de servicio, clínicas y hospitales.

- Desarrollar trabajos científicos (investigaciones) encaminados a obtener datos epidemiológicos, clínicos y causales del suicidio en la comunidad universitaria.

- En un caso donde se detecten ideas e intención de suicidio la persona será atendida inmediatamente para la evaluación y ayuda primaria, de manera confidencial, por el consejero profesional del centro. El consejero determinará, luego de su intervención, las acciones a seguir en el manejo de cada caso.

- En la situación de un intento suicida la persona será atendida a través de consejería individual para detectar los niveles de depresión y ofrecer primeros auxilios. El nivel de depresión y el factor tiempo es muy importante al atender a una persona con intento suicida.

- Una vez se realice esa primera intervención de análisis y evaluación, se detectan los niveles de ansiedad del cliente para proceder a analizar el posible referido, Centro de hospitalización, psiquiatras, psicólogos, etc.

- **Con relación a pensamientos o acciones suicidas:** cuando ocurre la ideación y/o acciones de carácter suicida se interviene inmediatamente, de manera confidencial, para analizar el caso, y se intervendrá para proteger la integridad física de la persona. Además, el consejero

establecerá contacto con la persona afectada de modo que luego de evaluar la situación se realice el referido que corresponda en el caso.

- Todo paciente que acuda a solicitar servicio externo y a quien se le detecte alguna manifestación suicida, será referido a un centro de hospitalización para tratamiento clínico, entre otras: La inmediata identificación de una situación grave (riesgo suicida) por parte del personal de consejería requiere que el afectado sea referido a médico, enfermería, paramédico y/o administrativo. De acuerdo al nivel de riesgo del cliente se podrá cuantificar y registrar las características de este problema al igual que la forma en que serán referidos al hospital. El conocimiento de variables como sexo, edad, lugar de origen, estado civil, etcétera, permitirán establecer un análisis y evaluación del caso de manera más certera. El personal del CIOSE se encargará del seguimiento, evolución y progreso del cliente. Además, se anexará un folleto ágil conteniendo recomendaciones específicas para prevenir el suicidio. Esto incluye alertar al personal que lo atiende de que el estudiante es considerado de alto riesgo.

- Se establecerá una clave que indica la dimensión del riesgo particular de cada situación, desde el menor riesgo hasta el de más alto riesgo. La clave representa los cuidados especiales que requiere cada caso. Esta clave será estrictamente confidencial y sólo la conocerán los consejeros profesionales y al enfermera institucional.

Caribbean University se compromete a atender sin excepción, cualquier solicitud de ayuda a la comunidad universitaria, cuando sea requerida, y de proporcionar servicio oportuno, con calidad y calidez. Este convenio moral busca crear una perspectiva de responsabilidad compartida entre la Institución y su comunidad. La academia incluirá en su programación la temática del suicidio, con la intención de contar con material actualizado.

Además, la academia elaborará trabajos científicos (investigaciones) encaminados a un mejor conocimiento del suicidio, no solamente en la universidad sino en la comunidad. De esta manera, la institución propondrá la investigación del suicidio en temas de tesis, trabajos monográficos y la publicación de artículos en revistas profesionales. Se creará una línea de auxilio telefónico a través del CIOSE y CASC la existencia de un servicio de auxilio telefónico para complementar y reforzar esta importante alternativa de prevención. Se establecerán los roles de atención telefónica y, además, se realizarán sesiones especiales de capacitación, apoyo y supervisión del personal. Se incluirá en la página WEB (Internet) institucional un contacto con el CIOSE a través del cual se utilice la tecnología como una excelente manera de estar en contacto, no solamente con el estudiantado, sino también con la comunidad. Esto permitirá el intercambio de ideas, experiencias y apoyos. En la página Internet del Programa se pueden consultar artículos actualizados sobre el tema, convirtiéndolo en una herramienta útil para estudiantes y, en general, para personas interesadas en el suicidio. La dirección de la página web es www.caribbean.edu.

POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE EL USO Y ABUSO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS Y SUSTANCIAS CONTROLADAS

INTRODUCCIÓN

Caribbean University es un centro universitario, sin fines de lucro, co-educacional y no sectario. Está comprometida con la exaltación del desarrollo intelectual y ético de la comunidad universitaria, además, acepta la responsabilidad de estimular en sus estudiantes el respeto a la dignidad humana y el deseo de mejorar la sociedad a la que pertenece a través del esclarecimiento intelectual y compromiso personal. Conceptualiza la persona dentro de un plano humanístico e integral, desarrollándose en un clima de libertad responsable. Caribbean University tiene como visión fomentar el cambio social y económico que pretende incrementar la madurez intelectual y personal de la sociedad ofreciendo un servicio de educación de excelencia.

Consciente de que el uso y tráfico ilegal de sustancias controladas, el abuso del alcohol, son unas de las causas principales de la criminalidad y problemas en las carreteras en Puerto Rico, la universidad promueve y propicia un ambiente de trabajo y estudio de respeto a la dignidad humana, libre de riesgos contra la salud, la seguridad y el bienestar de los miembros de la comunidad universitaria.

El uso y manejo de sustancias controladas presenta serias consecuencias para el servicio y la adecuada ejecución de las tareas y encomiendas que deben realizar los estudiantes y/o los empleados en su lugar de trabajo, por lo que pueda afectarse la seguridad, la calidad de los servicios, la salud física y mental del personal, todo ello reflejada en una merma en la productividad individual y colectiva. También tiende a limitar la capacidad de aprendizaje en el área académica, obstaculiza y atenta contra la sana convivencia familiar y universitaria. Al

enterarse de las campañas de la universidad en contra del alcohol y otras drogas, los estudiantes y empleados podrán ampliar su conocimiento y así reducir las posibilidades de algún problema relacionado con el alcohol y otras drogas y lograr sus sueños y metas universitarias.

Las drogas son un obstáculo serio al desarrollo intelectual y social de los jóvenes, que impide su evolución natural hacia la edad adulta, al prolongar la dependencia y la inmadurez. La dependencia de las drogas (adicción) es el uso compulsivo de una sustancia a pesar de las consecuencias negativas, las cuales pueden ser severas; el abuso de las drogas es simplemente el uso excesivo de una droga o el uso para fines distintos a los propósitos médicos. El consumo de drogas, legales e ilegales, constituye un problema de salud pública muy importante. Los riesgos y daños asociados al consumo varían para cada sustancia. La adicción es nociva cuando se vuelve en contra de sí mismo y de los demás. Las consecuencias negativas asociadas a las adicciones afectan muchos aspectos diferentes de la vida de una persona, causa problemas físicos, psicológicos, sociales y financieros. En el cumplimiento de su responsabilidad, la Universidad ha emitido la Política Institucional sobre el Uso de Sustancias Controladas y el Abuso del Alcohol, en la cual se establece lo siguiente: La manufactura, distribución, posesión, uso ilegal de sustancias controladas y el abuso del alcohol son prácticas no permitidas en los predios de la Universidad. Las personas que violen la Política Institucional contra Sustancias Controladas, la Ley 4 del 23 de junio de 1971 (Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico) y el abuso de alcohol, (Ley 101-226 de diciembre de 1989) serán procesadas administrativa, civil y criminalmente”.

POLÍTICA INSTITUCIONAL

Caribbean University, consciente del problema que representa para su comunidad universitaria el uso y abuso de las drogas y el alcohol, tan perjudicial a la salud física, mental, emocional y al desarrollo pleno del ser humano, está comprometida a proveer un ambiente sano, libre de los trastornos que ocasiona la manufactura, utilización, distribución, posesión y el uso ilegal de las sustancias controladas y abuso de bebidas alcohólicas en la institución universitaria. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna permanezca en su lugar de trabajo o estudios bajo los efectos de alguna sustancia controlada, o alcohol o participar en el proceso de venta o distribución de las mismas. La Institución habrá de tomar las medidas disciplinarias administrativas que correspondan y de cooperar totalmente con las autoridades estatales y federales en los casos criminales que resulten del uso ilegal de sustancias controladas o bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo y de estudios.

Como resultado, la Junta de Síndicos y la Presidencia de la institución adoptan para todo el sistema universitario de Caribbean University la siguiente política institucional con el compromiso de mantener un ambiente de trabajo y vida estudiantil libre de alcohol y sustancias controladas.

- En la Caribbean University se prohíbe a la comunidad universitaria, (estudiantes, profesores y empleados) la manufactura, la distribución, el suministro, la posesión, el uso ilegal de sustancias controladas y el abuso de alcohol tanto en los predios de la Institución como en actividades oficiales que se lleven a cabo fuera del campus.
- La ley #40 del 3 de agosto de 1993, según enmendada en 2 de marzo de 2006 y enmendada en febrero de 2007, prohíbe fumar en las instituciones públicas y privadas a todos los niveles de enseñanza, a esos efectos, la Caribbean University no permitirá

que se fume en los salones de clases, salones de actos, salones de juego, bibliotecas, oficinas, pasillos, cafeterías, Complejo Deportivo, áreas que contengan líquidos, vapores o materiales inflamables y cualquier otra dependencia no especificada. Esta restricción aplica a todas las organizaciones estudiantiles reconocidas por la Universidad, visitantes, invitados o arrendatarios

- Concienciar a la comunidad universitaria, personal administrativo y facultad sobre los efectos dañinos del uso y abuso de alcohol, sustancias controladas.
- Establecer medidas preventivas que faciliten y ayuden a tener un ambiente libre de alcohol y sustancias controladas mediante: charlas, conferencias, mesas informativas y otras actividades que ayuden a lidiar con la problemática.
- Adoptar medidas correctivas y disciplinarias que permitan a Caribbean University a lidiar en forma efectiva las situaciones que surjan por uso y abuso de bebidas, sustancias controladas y violencia.

BASE LEGAL

Caribbean University fundamenta esta política en las siguientes disposiciones:

- Drug Free Workplace Act of 1988 (Public Law 100-690), aprobada el 18 de noviembre de 1988.
- Drug Free School and Communities Act, ammendment of 1989 (Public Law 101-226), aprobada el 12 de diciembre de 1989.
- Ley número 4 del 23 de junio de 1971 según enmendada, conocida como Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico.
- Ley número 59 del 8 de agosto de 1997, conocida como la ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado.

- Ley número 265 del 4 de septiembre de 1998 según enmendada, conocida como Ley de Bebidas Alcohólicas de Puerto Rico.
- Normas y Reglamentos Institucionales.

Caribbean University estipula que está terminantemente prohibido la fabricación, distribución, posesión y uso de alcohol, sustancias controladas en sus facilidades. Se compromete además a garantizar en la medida que sea posible, un clima de trabajo y de estudios libre de alcohol y de sustancias controladas para propiciar la máxima utilización y desarrollo del talento de su personal y estudiantes.

Exhorta a todos los miembros de la comunidad universitaria a conocer y dar estricto cumplimiento a la política institucional sobre el Uso de Drogas y Alcohol a través de su Reglamento, y a utilizar los programas de ayuda disponible en y fuera de las facilidades si ello fuera necesario. Caribbean University aplicará esta política a todos los empleados administrativos, facultad, estudiantes y otro personal que ofrezca servicios a la Universidad sin distinción de personas.

Vigencia

Esta Política y el Reglamento sobre el Uso y Abuso de Drogas y Alcohol entrará en vigor en la fecha que el mismo sea aprobado por la Junta de Síndicos y estará vigente hasta el año 2012, a menos que sea derogado.

REGLAMENTO SOBRE USO Y ABUSO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS: PROGRAMA DE PREVENCIÓN

I. Introducción

Caribbean University es un centro universitario educativo, sin fines de lucro, y no sectario. Está comprometida con la exaltación del desarrollo intelectual y ético de la comunidad universitaria, además, acepta la responsabilidad de estimular en sus estudiantes el respeto a la dignidad humana y el deseo de mejorar la sociedad a la que pertenecen a través del esclarecimiento intelectual y compromiso personal. Conceptualiza la persona dentro de un plano humanístico e integral, desarrollándose en un clima de libertad responsable. Caribbean University tiene como visión fomentar el cambio social y económico que pretende incrementar la madurez intelectual y personal de la sociedad ofreciendo un servicio de educación de excelencia.

Caribbean University, consciente de que el uso y abuso de las drogas y alcohol es perjudicial al bienestar de la salud física, mental y emocional; al desarrollo pleno del ser humano, está comprometida a proveer un ambiente sano, libre de los trastornos que ocasiona la utilización, distribución y manejo ilegal de las sustancias controladas y abuso de bebidas alcohólicas en la institución universitaria. Por lo cual promulga este Reglamento.

Especificaciones

1. Se prohíbe el uso de bebidas alcohólicas, sustancias controladas dentro de las áreas de trabajo, estudios, en horas laborables, de clases y actividades auspiciadas por la Institución en cualquier época del año.
2. Está terminantemente prohibido traer o tener bebidas embriagantes y/o sustancias controladas dentro de las áreas de trabajo y estudios.

3. Se prohíbe encontrarse bajo los efectos de bebidas embriagantes, sustancias controladas dentro y entre los predios o inmediaciones de la Institución o llegar al trabajo o clases bajo los efectos de éstas.
4. La institución implementará un programa para concienciar a los empleados y estudiantes de su intención de mantener a la institución libre de bebidas alcohólicas, sustancias controladas manteniéndolos informados a través de orientaciones, servicios, mesas informativas, charlas, literaturas etc. Entre los temas a tratarse, están:
 - a. La política de la Institución para mantener la facilidad libre de alcohol y sustancias controladas.
 - b. Los programas disponibles sobre servicios, consejería rehabilitación, o de asistencia de empleados o a estudiantes.
 - c. Los peligros del uso y abuso de bebidas alcohólicas y sustancias controladas.
 - d. Las sanciones que se le impondrán a los empleados y/o estudiantes que violenten la Política para mantener la Universidad libre de alcohol y sustancias controladas.
 - e. Toda violación a este reglamento será de conocimiento de la Presidencia.

Artículo I – Título

Este documento se conocerá como Reglamento Interno sobre el Uso y Abuso de Sustancias Controladas y Bebidas Alcohólicas.

Artículo II-Género

Para fines de este reglamento se utilizarán aspectos genéricos para referirse a conceptos masculinos y femeninos.

Artículo III - Autoridad Legal

Caribbean University fundamenta esta política en las siguientes disposiciones:

- Drug Free Workplace Act of 1988 (Public Law 100-690) aprobada el 18 de noviembre de 1988.
- Drug Free School and Communities Act, ammendment of 1989 (Public Law 101-226) aprobada el 12 de diciembre de 1989.
- Ley número 4 del 23 de junio de 1971 según enmendada, conocida como Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico.
- Ley número 66 de 2 de marzo de 2006 para enmendar los Artículos 2, 3, 5, 6, 9 y 11 de la Ley Núm. 40 de 3 de agosto de 1993, según enmendada, conocida como “Ley Para Reglamentar la Práctica de Fumar en Lugares Públicos”, a los fines de incluir una prohibición total en determinadas áreas en las cuales no se podrá fumar.
- Ley número 59 del 8 de agosto de 1997, conocida como la ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado.
- Ley número 265 del 4 de septiembre de 1998 según enmendada, conocida como Ley de Bebidas Alcohólicas de Puerto Rico.
- Normas y Reglamentos Institucionales.

Artículo IV - Definiciones

DEFINICIONES

1. Presidente(o): Persona responsable de dirigir y administrar a Caribbean University y sus recintos.
2. Empleado: Comprende personal administrativo, facultad a tiempo completo y parcial con nombramiento regular o por contrato.
3. Estudiante: Toda persona (varón o fémina) matriculado en cualquiera de los recintos de Caribbean University.
4. Oficial Examinador: Profesional designado por la presidencia con experiencia en vistas administrativas para atender los casos de violaciones de carácter grave y vistas formales.
5. Comité Especial: Composición de funcionarios designados para llevar a cabo una investigación confidencial sobre un acto cometido que viola la disposición de algún reglamento institucional y que amerita ser examinado y tomarse medidas correctivas. Trabaja con violaciones leves e interpretará las recomendaciones del Oficial Examinador en violaciones graves.
6. Universidad: Facilidad universitaria de Caribbean University y que además incluye a todos sus recintos de: Carolina, Vega Baja y Ponce.
7. Violaciones leves: Infracciones al Manual de Empleados, al Reglamento de estudiantes o cualquier Manual de Procedimientos de la Universidad que su determinación, conlleve medidas disciplinarias como: amonestaciones verbales, escritas, servicios de tratamiento. Los procesos se verán en vistas informales.

8. Violaciones graves: Infracciones al Manual de Empleados, al Reglamento de Estudiantes o cualquier Manual de Procedimientos de la Universidad, las violaciones serán referidas a un Oficial Examinador y los procesos se llevarán a cabo en vista formal. Su determinación conlleva medidas disciplinarias como: probatorias, suspensiones, despidos y expulsiones.
9. Querrela: Alegación escrita y firmada radicada ante el oficial designado, sobre posesión, uso, disposición, distribución, manufactura, manejo o cualquier otra actividad relacionada con sustancias controladas, o uso de bebidas alcohólicas por parte de cualquier empleado, estudiante o contratista de la Universidad, en los alrededores o facilidades de la Universidad.
10. Imputado: Persona que se alega cometió una infracción a una de las disposiciones de un reglamento.
11. Adicto: Todo individuo que habitualmente use cualquier bebidas alcohólicas, drogas controladas o recetadas de forma tal que ponga en peligro la moral, salud, seguridad o bienestar público o que está tan habituado al uso de las mismas, que ha perdido el autocontrol con relación a su adicción.
12. Bebidas Alcohólicas: Las bebidas alcohólicas aquellas que contienen el etanol (conocido popularmente como alcohol, ya sean producidos por fermentación o destilación y cuyo contenido alcohólico sea más del medio ($\frac{1}{2}$) por ciento del 1% de alcohol por volumen.
13. Sustancias Controladas: Significa cualquier sustancia cuya manufactura, distribución, venta, despacho, importación, posesión, transportación, compra o uso ilegal o no autorizado de una sustancia controlada por un empleado, estudiante está prohibida o

- reglamentada por la Ley Federal de Sustancias Controladas (21USC812), o la Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico (24LPRA2102). Para efectos de este reglamento se excluyen las drogas controladas autorizadas por prescripción médica.
14. Uso: Es aquel tipo de relación con las bebidas alcohólicas y drogas en que, bien por su cantidad, por su frecuencia o por la propia situación física, psíquica y social del sujeto, no se detectan consecuencias inmediatas sobre el consumo, ni en su entorno.
 15. Abuso: Aquella forma de relación con las bebidas alcohólicas y drogas en la que, bien por su cantidad, por su frecuencia y/o por la propia situación física, psíquica y social del sujeto, se producen consecuencias negativas para su consumo y en su entorno.
 16. Dependencia: Es aquella pauta de comportamiento en la que se prioriza el uso de bebidas alcohólicas o sustancias controladas frente a otras conductas consideradas antes más importantes. El uso de bebidas alcohólicas y sustancias controladas quizás comenzó como una experiencia esporádica sin aparente trascendencia, pasa a convertirse así en una conducta en torno la cual se organiza la vida de una persona. La persona dedicará la mayor parte de su tiempo a pensar en el consumo de bebidas alcohólicas o drogas, buscarlas, obtener financiamiento para comprarlas, consumirlas, recuperarse de sus efectos etc.
 17. Dependencia física: El organismo se ha habituado a la presencia constante de la sustancia, de tal manera que necesita mantener un determinado nivel en la sangre para funcionar con normalidad. Cuando este nivel desciende por debajo de cierto límite que se ha acostumbrado el cuerpo aparece el síndrome de abstinencia característico de cada sustancia ingerida.

18. Dependencia Psicológica: Compulsión por consumir periódicamente bebidas alcohólicas o droga que usa habitualmente, para experimentar un estado afectivo agradable (placer, bienestar, euforia, sociabilidad, etc.) o librarse de un estado afectivo desagradable (aburrimiento, timidez, estrés, dolor etc.).
19. Síndrome de dependencia del alcohol (SDA): Descrito como un trastorno de conducta crónico, manifestado por un estado psíquico y físico, que conduce compulsivamente a consumo excesivo de alcohol con respecto a las normas sociales y dietéticas de la comunidad, de manera repetida, continua o periódica con objeto de experimentar efectos psíquicos y que acaban interfiriendo en la salud y en las funciones económicas y sociales del bebedor.
20. Drogodependencia: Es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un estado psíquico, y algunas veces también físico, resultante de la interacción entre un organismo viviente y una droga, que se caracteriza por respuestas conductuales y de otro tipo que siempre incluyen la compulsión a tomar la droga, de forma continua o periódica, con el objeto de experimentar sus efectos psíquicos y, en ocasiones, para evitar las molestias de su ausencia.

Artículo V - Sanciones Disciplinarias

Caribbean University aplicará las siguientes medidas disciplinarias tomando en consideración la falta cometida.

1. Una amonestación verbal y escrita (copia al expediente del empleado o estudiante).
2. Un periodo probatorio.
3. Indicarle o requerirle al empleado o estudiante que ingrese a un programa de rehabilitación público o privado y que posea las acreditaciones requeridas por

agencias federales y estatales para dichos fines. Es responsabilidad del empleado y estudiantado asumir el costo del tratamiento según su situación particular.

4. Suspensión de empleo o estudios por un tiempo determinado.
5. Despido en casos de personal administrativo o facultad y separación o expulsión en casos de estudiantes.
6. El Oficial Examinador evaluará las faltas cometidas por un empleado o estudiante en la comunidad relacionadas al uso de bebidas alcohólicas o sustancias controladas y aplicará las medidas correctivas necesarias según la situación de acuerdo a las normas institucionales y federales concernientes a beneficios.

Artículo VI - Conducta Sujeta a Sanciones

Los siguientes actos constituyen infracciones al Reglamento sobre Uso y Abuso de bebidas Alcohólicas y Sustancias Controladas y se aplicarán las siguientes sanciones:

Bebidas Alcohólicas

1. Posesión para consumo propio de bebidas alcohólicas:
 - a. Reprimenda escrita con copia al expediente. Referido al Departamento de Recursos Humanos (personal) o Centro de Orientación (estudiantes) para beneficio de orientación y servicios a beneficiarse.
 - b. Probatoria. Se requiere al empleado o estudiante que ingrese a un programa de rehabilitación público o privado y que posea las acreditaciones requeridas por agencias federales y estatales para dichos fines. Es responsabilidad del empleado y estudiantado asumir el costo del tratamiento.
 - c. El incumplimiento de la probatoria conllevará una suspensión por tiempo definido tanto para empleados como para estudiantes.

- d. Revisión después del periodo establecido.
- e. Destitución de empleado o expulsión de estudiantes luego de haberle otorgado las oportunidades según el reglamento si continúa violando el mismo o no cumple con las medidas disciplinarias.
- f. Posesión con intención de distribución de bebidas alcohólicas podrá conllevar:
 - La universidad notificará a las autoridades estatales pertinentes para la acción que corresponda.
 - Periodo probatorio si es empleado, si es estudiante. (primera ofensa).
 - Probatoria, pérdida de beneficios de becas federales y estatales de ser estudiante.
 - Suspensión de empleo o clases por un tiempo definido.
 - Despido del empleado o expulsión de estudiantes.

Se podrá imponer cualquiera de estas sanciones o una combinación de las mismas. Será responsabilidad de la Universidad notificar a las autoridades estatales para su acción correspondiente o al Departamento de Hacienda, relacionadas a distribución no autorizada de bebidas alcohólicas.

Sustancias Controladas

1. Posesión para consumo propio de sustancias controladas:
 - a. Reprimenda escrita con copia al expediente. Referido al Departamento de Recursos Humanos (personal) o Centro de Orientación (estudiantes) para beneficio de orientación y servicios a beneficiarse.

- b. Probatoria y requerir al empleado o estudiante que ingrese a un programa de rehabilitación público o privado y que posea las acreditaciones requeridas por agencias federales y estatales para dichos fines. Es responsabilidad del empleado y estudiantado asumir el costo del tratamiento.
 - c. El incumplimiento de la probatoria conllevará una suspensión por tiempo definido tanto para empleados como para estudiantes.
 - d. Revisión después del periodo probatorio establecido.
 - e. Destitución de empleado o expulsión de estudiantes luego de haberle otorgado las oportunidades según el reglamento y continua infligiendo el mismo o no cumplir con las medidas disciplinarias requeridas.
2. Posesión con intención de distribución de sustancias controladas podrá conllevar:
- a. La universidad notificar las autoridades estatales pertinentes para la acción que corresponda.
 - b. Probatoria por un periodo definido al empleado o estudiante.
 - c. De salir culpable en un proceso judicial, el estudiante puede perder beneficios de ayudas federales y estatales.
 - d. Suspensión de empleo o clases por un tiempo definido.
 - e. Destitución del empleado o expulsión si es estudiante.

Se podrá imponer cualquiera de estas sanciones o una combinación de las mismas. Será responsabilidad de la Universidad notificar a las autoridades estatales para su acción correspondiente: al Departamento de Policía de Puerto Rico relacionada a distribución no autorizada de sustancias controladas.

Artículo VII -Programa de Rehabilitación

Cuando un empleado o estudiante voluntariamente informa al Departamento de Recursos Humanos, a su Director inmediato, al Decano de Estudiantes o al Centro de Orientación, que tiene problemas con bebidas alcohólicas o sustancias controladas, la Institución le dará una oportunidad de permanecer como empleado o en calidad de estudiante, si se compromete por escrito a lo siguiente:

1. Someterse a un tratamiento de rehabilitación adecuado y perseverar el mismo hasta su rehabilitación.
2. No violar la Política para Mantener la Institución Libre de Alcohol y Sustancias Controladas.
3. Someterse a todas las pruebas para la detección de sustancias controladas que le requieran, sin aviso previo, durante un (1) año.
4. Cumplir con todas las normas, reglas y políticas de la institución.
5. Aceptar, que una violación a cualquiera de los términos y condiciones de un programa de rehabilitación será causa justificada para aplicarle una sanción disciplinaria.

Artículo VIII - Comité Especial

Para atender los casos por violación a la Política para mantener la Institución Libre de Alcohol y Sustancias Controladas se establece el siguiente Comité. El mínimo de componentes será de cuatro (4) miembros.

1. En casos de personal administrativo y facultad: estará constituido por el Decano de Administración, Vicepresidente Académico, Vicepresidente de Asuntos Estudiantes, Rector/Director decano, Oficial de Recursos Humanos u homólogo.

2. En caso de personal a Nivel Central estará constituido por: Director Recursos Humanos, Vicepresidentes y miembros designados por la Presidencia o Junta de Síndicos.
3. En casos de estudiantes: Estará constituido por Rector/Director y el Comité designado conforme al Reglamento de Estudiantes.

Artículo IX-Procedimientos disciplinarios

Procedimiento informal

Infracciones al Manual de Empleados, al Reglamento General de Estudiantes o cualquier Manual de Procedimientos de la Universidad que su determinación, conlleve medidas disciplinarias como: amonestaciones verbales, escritas, servicios de tratamiento se verán en vistas informales. No requerirán de un Examinador Oficial.

Violaciones leves

1. Todo empleado o estudiante tendrá el derecho a presentar una querrela sobre la violación a este Reglamento. La querrela deberá presentarse por escrito dentro de la fecha en que ocurrieron los hechos, no más de veinticuatro (24) horas. La misma deberá contener una relación precisa y breve de la conducta en que alegadamente incurrió la parte querellada y las disposiciones reglamentarias que alegadamente fueron violentadas.
2. Se deberá rendir un informe de la querrela y contendrá lo siguiente:
 - Fecha de violación imputada.
 - Hora

- Personas presentes o testigos.
- A quien le informo.
- Evidencias (si alguna).
- Entregarse a un directivo de la Universidad (Directores, Decanos, Recursos Humanos u Orientado

3. El Oficial Examinador notificara a todas las partes sobre la vista formal.

La notificación constara de lo siguiente:

- Alegada conducta incurrida.
 - Fecha y lugar a celebrarse la vista.
 - Violaciones imputadas.
 - Sanciones disciplinarias que son aplicables
 - Presentar prueba oral y documental
 - Su derecho a traer representación legal aunque no es obligatorio o requerido. El oficial Examinador debera garantizar este derecho.
4. Se concede no más de veinte (10) días calendario, a partir de la notificación por escrito para que las partes se preparen. La vista y el informe de la misma no debera extenderse más de treinta (30) días calendario.
5. Todo proceso sera grabado (en audio).
6. El Oficial Examinador debera garantizar el derecho a la pureza del proceso y conocer sobre leyes parlamentarias.
7. Sera responsabilidad del Oficial Examinador una vez terminado el proceso enviar una copia a la Presidencia y al Directivo del Comité Especial de acuerdo a la clasificación a que pertenece: personal administrativo (Recursos Humanos),

facultad (Decano Académico), estudiantes (Decano de Estudiantes), con las recomendaciones de las medidas disciplinarias a ser consideradas para que las mismas sean informadas al querellado e implantadas por el Comité Especial.

Suspensión de Vistas

1. Si cualquiera de la partes interesadas solicitan suspensión de la vista señalada, deberá radicar por escrito una solicitud al efecto, ya sea de los miembros del Comité Especial, Oficial Examinador o el querellado para una posposición de la vista. El Oficial examinador lo enviará a los miembros del Comité Especial y el querellado y si es del querellado al Oficial Examinador y este al Comité Especial. No deberá extenderse más de diez (10) calendario, del tiempo total estipulado.

Apelación

La persona imputada que no esté de acuerdo con la decisión, podrá radicar un escrito de apelación ante la Presidencia de Caribbean University, dentro de los próximos diez (10) días laborales de haber recibido copia de la resolución.

El (la) Presidente(a) emitirá su decisión dentro de los próximos veinte (20) días laborables, luego de haber recibido el pedido de apelación. Su decisión será final e inapelable y se implementará la medida correctiva correspondiente, de no acatarse la misma puede conllevar una destitución si es empleado o expulsión si es estudiante.

Capítulo X-Disposiciones Generales

Alcance

Las normas contenidas en este reglamento serán aplicables a todos los empleados, facultad y estudiantes de Caribbean University y sus recintos y aquellos empleados directa o indirectamente contratados por la Universidad. Caribbean University no auspicia ni fomenta el uso de bebidas alcohólicas y sustancias controladas en sus facilidades, ni en actividades estudiantiles dentro y fuera de los recintos.

Aplicabilidad

Estas normas se incorporarán con los demás reglamentos que cuenta Caribbean University.

Enmienda

Este Reglamento podrá ser enmendado por la Junta de Síndicos de la Universidad de Caribbean University, ya sea por iniciativa propia o por Revisión de su totalidad o alguna de sus partes.

**PROCEDIMIENTO PARA LA DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA
RELACIONADA CON EL USO Y ABUSO DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS Y
SUSTANCIAS CONTROLADAS A LOS ESTUDIANTES, EMPLEADOS REGULARES,
ADMINISTRATIVOS Y FACULTAD INCLUYENDO EL PERSONAL
SUBCONTRATADO DE CARIBBEAN UNIVERSITY PARA EL AÑO 2006-2012**

Caribbean University, consciente de que el uso y abuso de drogas, alcohol y la violencia es perjudicial al bienestar de la salud física, mental, emocional y al desarrollo pleno del ser humano, está comprometido a proveer un ambiente sano, libre de los trastornos que ocasiona la utilización, distribución y manejo ilegal de las sustancias controladas y abuso de bebidas alcohólicas en la institución universitaria. Para ello preparo un reglamento y una política para lidiar con las situaciones que puedan surgir que estén relacionadas al uso y abuso de sustancias controladas y bebidas alcohólicas.

Para poder llevar a cabo las disposiciones de orientación y distribución de las políticas relacionadas al uso y abuso de sustancias controladas y bebidas alcohólicas. **Caribbean University** establece el siguiente procedimiento para entregar la misma, a estudiantes de nuevo ingreso, regulares y/o parciales matriculados en los programas diurnos y nocturnos en todos los recintos, así como a los empleados de nuevo ingreso, regulares y parciales, administrativos y facultad.

Los estudiantes de nuevo ingreso recibirán de parte de la Oficina de Admisiones copia de las políticas relacionadas a drogas, alcohol y violencia semestralmente, específicamente en el mes de agosto y enero y los estudiantes de adelanta tu meta en el mes de junio de cada año académico.

Los estudiantes regulares y parciales de segundo año en adelante, recibirán de parte de la Oficina de Recaudaciones copia de las políticas relacionadas a drogas, alcohol y violencia al recoger el programa de clases en el mes de agosto de cada año académico.

Los empleados nuevos recibirán de parte de la Oficina de Recursos Humanos copia de las políticas relacionadas a drogas, alcohol y violencia al momento de firmar el contrato regular o parcial.

Los empleados nuevos regulares, administrativos y facultad recibirán de parte de la Oficina de Recursos Humanos copia de las políticas relacionadas a drogas, alcohol y violencia con la nómina del mes de agosto de cada año académico.

PROGRAMA PARA PREVENIR OFENSAS SEXUALES O VIOLACIONES EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Como parte de la política de **Caribbean University** para prevenir el asalto sexual se prohíbe tomar cualquier tipo de represalias contra estudiantes o empleados que hayan presentado querellas de asalto sexual, violación u hostigamiento sexual y/o sean testigos en estos casos.

Por definición, el asalto sexual o la violación, es un crimen violento y no un acto sexual. La experiencia del asalto sexual tiene significados diferentes para cada persona. Nadie sabe precisamente cómo un individuo reaccionará; sin embargo, profesionales del tema de crisis han encontrado que la mayoría de las personas reconocen el asalto sexual como un acto severo tanto emocional como físico.

Violación también se define como el acto de forzar o agredir con violencia la intimidad sexual de una persona. Esta atenta contra la justicia y lesiona el derecho al respeto, la integridad física y moral. Además, produce un daño grave que puede marcar a la víctima para toda la vida. Las víctimas de violación o asalto sexual requieren la comprensión y la ayuda de su familia, amigos cercanos, consejeros, psicólogos, trabajadores sociales y otros profesionales de la salud.

El tema sobre la violación sexual ha tomado mayor relevancia y se ha divulgado con mayor frecuencia en los medios de comunicación en los últimos años, siendo éste un problema real en algunas universidades del país. De igual manera, el tema con relación a la violación sexual por un conocido, no se circunscribe hacia la mujer, por lo que también el hombre debe crear consciencia acerca de los cambios en la sociedad y los peligros a los cuales puede ser expuesto.

La violación puede ocurrir por varias razones: pobre comunicación entre las personas y diferencia en las expectativas y deseos de éstas, estereotipos en cuanto al rol que desempeña el hombre o mujer, por conducta aprendida, entre otros.

Tipos de violación

Las personas que sean obligadas a tener contacto sexual en contra de su voluntad se consideran víctimas de asalto sexual. Si el asalto incluye penetración, se considera violación. Existen dos tipos de violación: violación por un conocido, el cual es más frecuente, y la violación cometida por un extraño. Aún cuando la violación sexual haya sido cometida entre una relación consensual de pareja, éste se considera un crimen bajo la Ley 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.

Derechos y responsabilidades

Toda persona tiene el derecho de escoger cuándo y con quién sostener una relación sexual y ser tratado con respeto. También tiene la responsabilidad de respetar los derechos y deseo de los demás y expresar sus expectativas con relación al sexo.

¿Cómo prevenir la violación?

Si las expectativas y sentimientos sobre el sexo han sido comunicadas efectivamente, pudieran prevenirse situaciones de acercamiento sexual no deseadas o violaciones:

- Es importante ser asertivo y honestos con las personas que compartes sentimientos y momentos filiales, de esta forma evitamos ser vulnerables a situaciones incómodas o no deseadas.
- Nunca se debe utilizar el sexo como pretexto o arma para controlar o manipular su relación de pareja.
- No confundas la amistad con una invitación al acto sexual

- Exprésate y comunica cualquier situación de incomodidad o amenaza a tiempo y a las personas adecuadas.
- No seas cómplice de casos de hostigamiento, asalto o violación sexual.
- No subestimes la conducta agresiva o amenazas de alguna persona que exprese su intención de hacerte daño.
- No estereotipes la conducta sexual del hombre o mujer.
- Escucha y apoya a aquellos que expresan temor de ser lastimados sexualmente

Si eres víctima de asalto sexual o violación, llama a la policía, busca asistencia médica y apoyo emocional. Déjale saber a otros lo que te ha ocurrido. Si conoces de alguien que ha sido la víctima, déjale tomar decisiones y no controles la situación. Si no estás seguro de lo que la víctima espera de ti o no sabes cómo ayudarla, pregúntale y no actúes según tus propias emociones.

Si eres víctima de asalto o violación sexual, no te apees, o cambies tu ropa ya que podrías destruir evidencia. Llama la policía (911) de forma inmediata e identifica tu localización. En la Universidad, identifica el guardia de seguridad y pon en alerta a las autoridades universitarias pertinentes. Se aplicarán las normas y los procedimientos administrativos de la Institución por situaciones de tal naturaleza, a aquellos que acusen o sean acusados de cometer dicho crimen, sin violentar sus derechos. El Comité de Disciplina Institucional determinará la acción pertinente según la naturaleza y resultado de la investigación del caso, el cual pudiera incluir la expulsión de la persona que haya cometido el acto. Se le dará ayuda profesional inmediata a todo estudiante o empleado que sea víctima de un crimen de asalto sexual o violación en la Universidad.

Recursos

Caribbean University cuenta con el Centro de Ayuda y Servicios a la Comunidad (CASC) con trabajadores sociales y expertos en área de apoyo emocional además del Centro Integral de Orientación y Servicios al Estudiante (CIOSE), el cual ofrece apoyo emocional personalizado. Ambos centros ofrecen servicio diurno, nocturno y sabatino.

Hostigamiento sexual en el trabajo

Por hostigamiento sexual en el trabajo se entiende cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento no deseado de favores sexuales y cualquier otra conducta de naturaleza sexual no deseada, sea ésta verbal o física, cuando:

1. el someterse a dicha conducta se convierte en forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona; o cuando,
2. el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo que afectan a esa persona; o cuando,
3. esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Los actos de hostigamiento sexual pueden provenir de supervisores, otro personal gerencial, compañeros empleados o terceras personas tales como estudiantes y visitantes.

Caribbean University exige que se dé el cumplimiento más estricto a esta política y que todo el personal se abstenga de incurrir en hostigamiento sexual en el trabajo.

Cualquier empleado que incurra en hostigamiento sexual en el trabajo lo hace en violación a las normas de **Caribbean University** que expresamente prohíbe este tipo de conducta. El que así no actúe, no lo hace como agente de **Caribbean University** ni está investido de autoridad como oficial o supervisor ni en

forma alguna representa a **Caribbean University**. Por el contrario, habrá de ser sancionado disciplinariamente, incluyendo la posibilidad de despido en la primera ofensa.

RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD DEL PERSONAL GERENCIAL Y DE SUPERVISIÓN Y RESPONSABILIDAD DE TODOS LOS EMPLEADOS

Es responsabilidad de todo el personal gerencial y de supervisión el no incurrir en ningún acto constitutivo de hostigamiento sexual en el empleo ni crear un ambiente hostil en su área de trabajo. Pero, además, es su responsabilidad evitar que otros empleados, personal gerencial o de supervisión incurran en hostigamiento sexual o creen un ambiente hostil en su área de trabajo o en cualquier área de trabajo en la Institución.

Debe quedar perfectamente claro que nadie en Caribbean University tiene autoridad para someter a algún empleado a hostigamiento sexual de clase alguna en el trabajo.

También debe quedar absolutamente claro que ningún empleado tiene que someterse a o tolerar actos de hostigamiento sexual en el trabajo, no importa el cargo, posición o rango que ostente el alegado hostigador.

RESPONSABILIDAD DE TODOS LOS EMPLEADOS

Es responsabilidad de todo empleado no incurrir en hostigamiento sexual en el trabajo. También es responsabilidad de cualquier empleado que sea testigo de un acto de hostigamiento sexual, informarlo prontamente a las personas mencionadas en la próxima sección de esta política. También es responsabilidad de todos cooperar con cualquier investigación que lleve a cabo la Institución.

El no informar prontamente a las personas indicadas haber presenciado un acto de hostigamiento sexual o que otro empleado se quejó de hostigamiento, constituye un acto grave de indisciplina y conllevará la sanción que corresponda, incluyendo el despido, dependiendo de la seriedad del hostigamiento.

Para evitar malos entendidos, instamos a todo el personal a continuar manteniendo las relaciones de trabajo y la vestimenta a nivel profesional y evitar la excesiva familiaridad, bromas y comentarios que puedan dar cabida a malas interpretaciones.

PROCEDIMIENTO PARA PRESTACIÓN E INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS

El empleado que está siendo hostigado sexualmente de alguna manera en el trabajo, debe presentar su queja al supervisor inmediato, preferiblemente por escrito, este a su vez informará prontamente a la Oficina de Recursos Humanos. Si el alegado hostigador es esta persona o tiene relación de parentesco o de estrecha amistad con la persona aquí designada, deberá presentar su querella directamente ante la Oficina de Recursos Humanos. Si se presenta la querella de forma verbal, la misma deberá ponerse por escrito lo antes posible.

Toda notificación, queja o querella que se reciba sobre hostigamiento sexual será investigada prontamente y dentro de un marco de confidencialidad, hasta donde sea posible. El resultado de la investigación se le notificará al querellante y al querellado.

En aquellos casos en que se determine que un supervisor, oficial o empleado ha incurrido en algún tipo de hostigamiento sexual, se tomará la acción correctiva que corresponda, la cual incluirá la medida disciplinaria apropiada. En casos que lo ameriten, se llegará al despido del hostigador (a).

Si los actos de hostigamiento sexual provinieran de terceras personas (personas externas o visitantes), Caribbean University tomará aquellas medidas correctivas que razonablemente estén a su alcance.

Para información más detallada favor de referirse a la Política sobre Rechazo al Hostigamiento Sexual en el Empleo existente en la Institución.

Registro de Ofensores Sexuales

Información relacionada al registro de los ofensores sexuales en Puerto Rico, está disponible en el registro del Sistema de Información de Justicia Criminal (SIJC) bajo la Ley Núm. 266 (2004) *Registro de Personas Convictas por delitos Sexuales y Abuso a Menores*. Su página virtual contiene información del Registro Público de personas convictas por delitos sexuales o abuso de menores para ayudar a los ciudadanos a conocer la posible presencia de dichos ofensores en su comunidad. En la Policía de Puerto Rico existen Coordinadores de Unidad de Ofensores y Violencia Doméstica.

La Ley Federal requiere que las personas registradas como ofensores sexuales, notifiquen a las autoridades del Estado si son empleados por o son estudiantes de una institución de educación superior. Los ofensores sexuales se identificarán con las autoridades universitarias pertinentes, dentro un periodo de cinco (5) días, luego de haberse matriculado o de haber sido convictos por alguna ofensa sexual.

La Ley FERPA (Family Educational Rights and Privacy Act) no prohíbe a las instituciones divulgar información relacionada al registro de ofensores sexuales.

La información sobre el registro de los ofensores sexuales incluye:

- Nombre u apodo
- Edad y género
- Descripción física, incluyendo cicatrices o tatuajes
- Fotografía, si está disponible
- Crímenes encontrados en el registro
- Pueblo de residencia
- Código Postal

Caribbean University está comprometida en propiciar y mantener un ambiente seguro y libre de cualquier forma de hostigamiento sexual e intimidación. Cada miembro de la comunidad universitaria debe estar alerta y conocer que esta conducta está prohibida por ley y las políticas institucionales de la Universidad. Caribbean University no tolerará cualquier conducta de asalto sexual o violación de conocidos o no conocidos, por lo que tomará las medidas y acciones necesarias para prevenir y corregir dichos actos.

17010(j) (Violent Crime Control and Law Enforcement Act of 1994), 42 U.S. Code 14071(j)