

POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE LA SEGURIDAD EN EL CAMPUS

Introducción

Columbia Central University (CCU) reconoce la importancia de promover un ambiente seguro para nuestros empleados, estudiantes, suplidores, visitantes y concesionarios. A tales efectos, CCU ha adoptado esta Política Institucional sobre la Seguridad en el Campus.

Aplicabilidad

Esta Política aplica a todas las personas que integran la comunidad institucional: *empleados, estudiantes, suplidores, visitantes y concesionarios.*

Objetivo:

Proveer orientación y recomendaciones sobre asuntos de seguridad que impactan a la comunidad universitaria.

Base Legal:

Esta Política se define al amparo de las siguientes leyes o regulaciones estatales y federales relacionadas a la seguridad:

- **Política de Jeanne Cleary**

Establece que toda institución universitaria que recibe fondos federales tiene que reportar y divulgar la información sobre delincuencia y actos violentos dentro del campus y en las áreas circundantes a este. En marzo de 2013, se enmendó para incluir los derechos de las víctimas de violencia doméstica, violación sexual, acoso y violencia en citas dentro de las instituciones educativas.

- **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975 y el “Occupational Safety and Health Act of 1970” (OSHA)**

Disponen que todo patrono es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.

- **La Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999.**

Tipifica como un delito la conducta de acecho que induzca temor en la persona y pueda repercutir en daño físico a la persona, bienes o miembros de su familia, así como daños psicológicos.

- **La Ley PL 100-297, estableciendo la Política del “Drug-Free Schools and Communities Act” de 1989.**

Dicha reglamentación dispone, como requisito indispensable para poder disfrutar de fondos otorgados por el Departamento de Educación de Estados Unidos, a las instituciones educativas, el cumplir con las normas del “Drug Free Act”.

- **Ley Núm. 538 del 30 de septiembre de 2004**

Establece que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados/as, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados o empleadas es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito, según tipificado en la Ley Núm. 54.

- **La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm.54**

Dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso.

- **El “Violence Against Women Act” (VAWA) de 1994**

Legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas.

- **Ley Núm. 271 del 17 de diciembre de 2006**

Prohíbe el discrimen en el lugar de trabajo por motivo de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

- **Ley Megan (1996)**

Requiere que las instituciones informen a la comunidad donde obtener la información sobre el Registro de Ofensores Sexuales.

Política institucional sobre la seguridad en el campus:

Columbia Central University promueve un ambiente seguro de estudio y trabajo para nuestra comunidad universitaria por lo cual prohíbe y condena todo acto o delito relacionado a: violencia sexual, doméstica, crímenes de odio, robo, acoso o acecho, posesión de armas, intimidación, agresión, daños a la propiedad, escalamientos, delitos sobre manufactura, venta y uso de drogas, uso y abuso de alcohol, y atentar contra la vida humana.

Definiciones:

1. **Violencia doméstica:** El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daño físico a sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional.
2. **Violencia en citas (date rape):** Es la violencia cometida por una persona hacia otra, ya sea abuso físico, emocional y sexual, durante una relación social romántica o íntima que no cohabiten.
3. **Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es una forma de conducta que socava la integridad de la relación en el empleo o área de estudio (estudiante/profesor). Ningún empleado sea hombre o mujer, debe estar sujeto a conducta o insinuaciones de tipo sexual. El hostigamiento sexual no se refiere a halagos ocasionales que no son de naturaleza socialmente aceptables. Se refiere al comportamiento que no es bienvenido, que es personalmente ofensivo, que ataca la moral y por ende, interfiere con la efectividad en el trabajo.
4. **Consentimiento a actividad sexual:** Manifestación de voluntad expresa o tácita por la cual una persona aprueba un acto sexual que realiza con otra persona.
5. **Pareja-** persona que está o estuvo en una relación social o romántica de naturaleza íntima con el abusador.
6. **Orden de protección u orden de restricción-** orden escrita expedida por una corte criminal o civil cuyo propósito es el prevenir que el victimario incurra en

actos de violencia, actos de hostigamiento, amenazas, violencia sexual, contacto o comunicación y/o proximidad física con la supuesta víctima.

7. **Asalto sexual**- Conductas cometidas por ofensores en donde puede o no utilizarse fuerza para obligar a la víctima a tener actos sexuales no consentidos. Incluye caricias sexuales no deseadas, violación, penetración cuando la víctima está bajo los efectos de drogas y alcohol. El victimario puede ser conocido o no por la víctima.
8. **Intimidación**: Cuando se obliga a alguien a hacer algo por medio de amenazas, manipulación y/o fuerza física.
9. **Vandalismo**: Daño o destrucción deliberada de la propiedad de terceros, ya sea pública o privada, sin permiso de su propietario.
10. **Robo**: Toda persona que se apropie ilegalmente de bienes muebles pertenecientes a otras, sustrayéndolos de la persona en su inmediata presencia y contra su voluntad, por medio de violencia o intimidación.
11. **Escalamiento**: Toda persona que penetre en una casa, edificio u otra construcción o estructura, o sus dependencias o anexos, con el propósito de cometer cualquier delito de apropiación ilegal.
12. **Ofensa sexual no forzada**: El victimario conoce la víctima, puede ser un familiar, que sostienen una relación sexual sin utilizar la fuerza física. La víctima puede ser un/a menor de edad, por lo cual se clasifica como una violación técnica.
13. **Consejero(a)**- Persona que provee servicios a víctimas de asalto sexual, acoso, violencia doméstica, violencia en citas bajo un programa de servicios.
14. **Abuso emocional**- Ejercer control hacia la víctima atacando su autoestima al insultarla, humillarla, amenazarla, destruir sus pertenencias, aislarla, ser posesivo y celoso.
15. **Abuso físico**- El victimario hace uso de la fuerza con la intención de causar daño a su pareja o expareja. El abuso físico incluye, pero no se limita a, pegar, abofetear, ahogar, patear, morder, quemar, utilizar armas blancas y pistolas, encerrar y violar.

16. **Acecho**- Patrón de conductas donde el victimario incurre en conductas repetitivas como enviar comunicaciones tanto verbales como escritas, amenazar y perseguir con el propósito de intimidar a la víctima
17. **Acoso**: Se define como la acción de hostigar, intimidar, perseguir constantemente y molestar a otra persona. El acoso puede surgir a través de comentarios obscenos e insinuaciones o contacto físico.
18. **Agresión**- Toda persona que ilegalmente por cualquier medio o forma cause a otra una lesión a su integridad corporal.

Ley Jeanne Cleary y la responsabilidad institucional:

La Ley de Jeanne Cleary requiere que las instituciones educativas que reciben fondos federales, recopilen anualmente estadísticas relacionadas a actos violentos e incidentes delictivos dentro de la institución y áreas circundantes, tales como:

- a. actos delictivos relacionados al uso, posesión y venta de drogas y narcóticos,
- b. consumo de bebidas alcohólicas
- c. actos de violencia doméstica
- d. violación sexual en citas (date rape)
- e. acoso
- f. asalto sexual
- g. crímenes de odio
- h. robo
- i. asesinato u homicidio
- j. posesión de armas
- k. agresión simple
- l. intimidación
- m. destrucción de propiedad
- n. vandalismo
- o. fuegos causados por mano criminal

Las estadísticas recopiladas se basan en los reportes de incidentes que se realizan en los Recintos. Adicional, se contacta a la policía local para requerirle datos sobre actos violentos y delitos cometidos en áreas circundantes.

Referente a actos violentos que sean relacionados a actos de discrimen, la Institución deberá reportar dichas estadísticas en una categoría aparte y debe demostrar que la víctima fue seleccionada por razón de raza, color, religión, género, orientación sexual, impedimento físico, mental o incapacidad o víctima de violencia doméstica.

COLUMBIA
Central University

Dicho informe será enviado anualmente a la comunidad universitaria y estará disponible en la dirección de la página web institucional www.columbiaco.edu. Los estudiantes de nuevo ingreso recibirán el mismo vía correo electrónico. Los empleados nuevos recibirán copia de las estadísticas al momento de contratación.

Copias de los reportes de incidentes se mantendrán custodiados en la Oficina del/la Rector(a) para utilizarse en la recopilación de datos a utilizarse en el reporte Anual de Seguridad en el Campus.

Áreas de la Institución a considerarse al reportarse incidentes:

Recinto Caguas

1. En el campus: áreas administrativas, salón de actividades, biblioteca, oficina central, salones académicos, salones móviles, laboratorios, oficinas educación continua, edificio de maestría, estacionamientos, cafetería y baños. Adicional incluye área arrendada al Head Start.

Recinto de Yauco

1. En el Recinto: áreas administrativas, salones académicos, Biblioteca, y baños que se localizan en: Edificio Beltrán y Bermejo, Galerías Yaucanas y Calvo. También se incluyen los estacionamientos de Galerías Yaucanas, ascensor y pasillo primer piso.
2. Fuera del Recinto: Estacionamiento Barrio Jácanas #127.

Oficiales de Seguridad en el Campus:

Columbia cuenta con servicios de seguridad privada en los Recintos de Caguas y Yauco. Los oficiales contratados proveen servicios relacionados a atender, velar, informar situaciones y hacer cumplir las normas y políticas establecidas. En estos Oficiales de Seguridad, recae la responsabilidad de proteger a toda la comunidad universitaria, así como a la propiedad 24 horas, siete días a la semana.

Procedimiento para notificar ofensas o actos delictivos:

Todo empleado, estudiante, suplidor, visitante y concesionarios que sea víctima o testigo de alguna ofensa o acto delictivo por parte de cualquier persona dentro de la Institución deberá informar sobre el incidente a las autoridades correspondientes: Oficiales de Seguridad, Rector(a) de Recinto, Director(a) de Recursos Humanos o personal designado al momento de presentarse el incidente. Serán consideradas ofensas o actos delictivos: el consumo de bebidas alcohólicas, actos de violencia doméstica, violación sexual en citas (date rape), acoso o acecho, asalto sexual, crímenes de odio, robo, asalto agravado, asesinato u homicidio, posesión de armas, agresión simple, intimidación, destrucción de propiedad y el vandalismo.

Pasos a seguir:

1. Cualquier miembro de la comunidad universitaria que presencie una situación que presente riesgo a la seguridad, la vida y/o a la propiedad o sea víctima de un delito que viole esta Política, es responsable de informarlo inmediatamente al oficial de seguridad de turno o al Rector(a) del Recinto o a la Oficina de Recursos Humanos. Se diligenciará, de ser posible, con los recursos disponibles al momento, la solución inmediata de la emergencia, sin poner en riesgo la vida y seguridad de la comunidad universitaria.
2. Se completará un reporte de incidente (modelo disponible en la página electrónica institucional) o querrela escrita para iniciar el procedimiento establecido de investigación e intervención. Dicha querrela será referida a los oficiales institucionales correspondientes.
3. Si la ofensa o el acto delictivo es relacionado a un estudiante, se presentará e informará la querrela al Rector(a) del Recinto. De ser relacionado a un empleado, suplidor, visitante y concesionario, la querrela será presentada al/la Rector(a) del Recinto o a la Oficina de Recursos Humanos. Si la ofensa o el acto delictivo es relacionado a un contratista o concesionario se presentará la querrela ante el Rector(a).
- a. El/la Rector(a)/Director(a) de Recursos Humanos o Consejero(a), entrevistará a la víctima o persona que radica la querrela. Se le orientará sobre:
 - la política existente referente al proceso de investigación de la querrela.
 - el derecho a notificar o no a la policía.
 - derecho a solicitar orden de protección.
 - la importancia de conservar evidencia y recordar características para identificar al agresor.
 - orientar sobre recursos disponibles referentes a consejería, ayuda a víctimas, asistencia legal y otros servicios.
 - alternativas de acomodo en el área de trabajo o estudio.
- b. Al radicarse una querrela, si el supuesto victimario es identificado y pertenece a la comunidad universitaria, se le indicará por escrito que se ha radicado una querrela y se citará para entrevista. Si la querrela puede atenderse en el Recinto, se entrevistarán las partes y se tratará de mediar para conseguir una solución aceptable. Dichas reuniones y acuerdos serán documentadas. De no mediar acuerdos entre las partes o determinarse que se requiere que la situación sea evaluada por la Junta para Ventilar Querellas (JVC), se procederá a convocar la misma por parte del/la Rector(a) o Presidente quienes recomendará a los miembros investigar formalmente la querrela.
- c. La Junta para ventilar querellas entrevistará a las partes involucradas y testigos.
- d. La Junta evaluará la evidencia y determinará recomendaciones de acciones disciplinarias de ser necesario. La determinación de la Junta será informada a las partes por escrito. Las partes podrán apelar dicha determinación ante la Junta de Directores Institucional de CCU.

- e. Si la querrela conlleva una intervención de agencias externas, el oficial a cargo procederá a llamar a la Policía Estatal, para iniciar una investigación formal. La investigación estará a cargo de la Policía Estatal a partir de la radicación de la querrela en el foro judicial.
- f. CCU evaluará la decisión que determine los foros judiciales correspondientes para determinar acción a tomar referente al supuesto victimario.
- g. Los oficiales a cargo del proceso, redactarán un informe sobre la(s) acción/es e intervenciones con la víctima y supuesto victimario.

Procedimiento adjudicativo para las acciones disciplinarias

Es nuestra Política aplicar la disciplina de forma progresiva y así permitir al estudiante o empleado la corrección de su conducta, excepto en casos de naturaleza perjudicial o criminal que ameriten la dimisión o terminación inmediata y definitiva de estudio o empleo. Estas medidas podrán variar de acuerdo a la gravedad de la falta y las veces en que se incurra en tal comportamiento.

Cuando el oficial asignado ha determinado que la ofensa o acto delictivo atenta contra la seguridad de la persona y la propiedad, puede tomar una de las siguientes acciones:

1. Cuando el ofensor es un estudiante la acción disciplinaria puede fluctuar desde una suspensión hasta una expulsión, según determina el Reglamento de Estudiantes.
2. Cuando el ofensor es un empleado, la acción disciplinaria podrá fluctuar entre una suspensión escrita hasta la terminación o expulsión de empleo, según se determina en el Manual de Empleado o Manual de Facultad.
3. Cuando el ofensor es un prospecto estudiante o prospecto empleado, el (la) Rector(a) de Recinto o la Oficina de Recursos Humanos podrán tomar la acción de denegar solicitud de admisión o empleo.
4. Cuando el ofensor es un contratista o concesionario se podrá proceder a la terminación de la relación contractual con la Institución.
5. Cuando el ofensor es un visitante se podrá proceder a impedir la entrada de dicho visitante a la Institución.
6. De determinarse que se incurre en un crimen, según establece las leyes estatales y federales, se referirá el caso a las agencias de ley y orden.
7. Las amonestaciones y sanciones disciplinarias escritas constarán en el expediente disciplinario del estudiante o expediente disciplinario del empleado permanentemente. Dichas amonestaciones o sanciones indicarán específicamente la naturaleza de la ofensa o acto delictivo propiciado.

Plan de acción individual apoyo a víctimas:

El/la Rector(a) en conjunto con el/la Consejero(a) o Director(a) de Recursos Humanos establecerán un plan de acción individual para proteger la seguridad de la víctima que incluirá medidas tales como:

- a. Contactar agencias gubernamentales y privadas pertinentes (policía, 911, hospitales, salas de tribunales, psicólogos, etc.).
- b. Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima.
- c. Proveer compañía y apoyo a la víctima.
- d. Debe asegurarse que la víctima reciba la atención médica necesaria (911, ambulancia y psicológico, entre otros).
- e. Brindar a la Policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.
- f. Determinar controles internos de seguridad para evitar que el supuesto victimario logre acceso al empleado o estudiante.
- g. Solicitar información del supuesto victimario: nombre, descripción física, foto, descripción vehículos, armas. Informar al área de recepción sobre los datos.
- h. Entregar información y fotografía de la persona que incurre en actos de violencia al personal de seguridad y al área de recepción.
- i. Solicitar orden de protección.
- j. En el caso de que el tribunal haya concedido una orden de protección, se incluirá en el plan de seguridad las medidas a seguir, de ocurrir una violación a la misma. Se entregará copia de la orden al personal que estará a cargo de usarla contra la persona agresora, con el consentimiento de la sobreviviente. Estas medidas pueden incluir llamar al cuartel de Policía más cercano, preparar al personal de seguridad para que identifique y maneje a la persona que incurre en actos de violencia doméstica de acuerdo a las circunstancias del caso, no permitir la entrada al Recinto a la persona que incurre en actos de violencia.

Cuando se trata de una orden de protección solicitada por el patrono, se seguirá el mismo procedimiento en cuanto a las medidas de seguridad se refiere. En este caso, se notificará a la víctima. La copia de la orden de protección se debe guardar en un lugar confidencial en el expediente de la Oficina de Recursos Humanos o expediente de/la estudiante que

se tenga para esos fines. Con el consentimiento de la víctima/sobreviviente, se informará al personal de seguridad que deba de estar enterado para poder cumplir con la orden.

- k. Orientar a la víctima la opción de ubicarse en un albergue.
- l. Orientar a la víctima sobre solicitud de pensión alimentaria.
- m. Arreglar el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de la víctima en el área laboral o de estudios.
- n. Interponer barreras entre la víctima/sobreviviente y la entrada de modo que impidan o hagan difícil el acceso de la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia.
- o. De ser necesario se realizarán cambios en el horario de la persona. orientar a la víctima sobre viajar al Recinto acompañada con alguna otra persona y cambiar la ruta del viaje.
- p. El supervisor o la supervisora, con el consentimiento de la persona sobreviviente, puede considerar alertar y orientar a las personas a cargo de contestar llamadas sobre las llamadas amenazantes o de acecho para evitar que se dé paso a este tipo de llamadas. Si se trata de documentos enviados por fax, debe retenerse el mismo. Con relación al correo electrónico, debe indicársele a la víctima/sobreviviente que no lo borre, para mantenerlo como evidencia.

Confidencialidad

Es importante destacar que todo personal que interactúe con la víctima, tomará en cuenta los criterios éticos para realizar las intervenciones y resaltar la importancia de la confidencialidad y el respeto a la intimidad.

La persona encargada de atender a la víctima mantendrá en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por esta. La información expresada por o relacionada con la víctima no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de ésta, excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta o de algún menor o de cualquier otra persona, cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad. Además, la víctima tendrá acceso a los expedientes de esta intervención y a todo documento incluido en éste que le concierne. El respeto a la intimidad de la víctima es otro criterio ético importante. Se refiere a que no se forzará a la víctima a expresar asuntos de la vida personal que no sean relevantes a la intervención en proceso y relevantes al problema de violencia. Se debe tener una razón de peso profesional para entrar en estas áreas privadas.

Recomendaciones para la protección o defensa personal

Se requiere de esfuerzos comunes de toda la comunidad universitaria para combatir la criminalidad y/o actos violentos. Es importante reconocer que la seguridad es responsabilidad de todos.

A Consejos para la seguridad

1. Evite caminar solo(a) por lugares poco transitados, zonas desoladas, salones o edificios vacíos.
2. Siempre esté alerta y observe con detenimiento lo que ocurre a su alrededor.
3. Camine por lugares iluminados. No tome riesgos innecesarios.
4. Evite entrar solo(a) a servicios sanitarios, especialmente en horas no laborables.
5. Mire atrás para evitar ser sorprendido(a).
6. Cargue los libros en un bulto o mochila para mantener sus manos libres.
7. Si es asaltado, no ofrezca resistencia.
8. Si se percata de que es seguido, trate de llegar lo antes posible ante un oficial de seguridad, si es necesario y puede, corra, deje caer los libros o mochila que le puedan hacer retrasar su avance.
9. Si no se siente seguro en un área, pídale al oficial de seguridad que lo acompañe.
10. No permanezca dentro del automóvil solo(a) por mucho tiempo.

B Pertenencias

1. Rotule los objetos de su propiedad con su número de estudiante o licencia de conducir.
2. Guarde sus pertenencias en el baúl de su carro.
3. No deje objetos de valor visibles como: carteras, maletines, bultos, calculadoras, cámaras, entre otros.
4. No transporte más dinero del necesario.
5. Evite prendas costosas.
6. Proteja, pegando a su cuerpo, carteras o bultos.
7. En caso de ser empleado, guarde sus objetos de valor mientras está en funciones laborables en un lugar seguro.

C Mecanismos de defensa en caso de agresión o asalto

- No pierda el control.
- Mantenga la calma.
- Piense en recursos y opciones.
- Evalúe la situación.
- No se resista si el atacante está armado, puede ocasionarle la muerte.
- Si puede, emplee alguna estrategia de negociación.
- Si puede, huya a un lugar seguro.
- Sea asertivo.
- Grite para atraer la atención de otros.

- En caso de asalto sexual, para preservar evidencia se recomienda que la víctima no se duche ni se cambie de ropa.
- Ponga resistencia física si fuera necesario y si entiende que puede hacerlo.
- Es importante que observe bien la persona que realiza el delito, a menos que bajo amenaza éste le instruya lo contrario.
 - a. Características a observar:
 - estatura y peso
 - color de la piel
 - forma del rostro y color de los ojos
 - color del cabello, corte de cabello y presencia de bigotes
 - marcas, cicatrices o tatuajes
 - tono de voz
 - vestimenta
 - no destruya ningún tipo de evidencia

Intervención de terceros/ testigos: Recomendaciones seguras

Se recomienda que los testigos de un acto violento en primera instancia se aseguren de proteger su seguridad personal. Si se siente seguro favor de tomar acción si observa actos delictivos relacionados al uso, posesión y venta de drogas y narcóticos, consumo de bebidas alcohólicas, actos de violencia doméstica, violación sexual en citas (date rape), acoso, asalto sexual, crímenes de odio, robo, asalto agravado, asesinato u homicidio, posesión de armas, agresión simple, intimidación, destrucción de propiedad o vandalismo. Puede buscar ayuda en las autoridades pertinentes: llamar a la autoridades de la Institución, policía y 911. Puede tratar de distraer al agresor hablando alto y hacer ruido. Si la víctima se encuentra sola, ofrecerle su apoyo y acompañarla hasta que venga la ayuda pertinente. Si escucha rumores de actos de violencia, comunicarlos inmediatamente al/la Rector(a) de Recinto/Consejero(a) para su investigación.

Medidas de mantenimiento y seguridad en las facilidades físicas

1. Velar que las áreas estén iluminadas y mantener las luminarias en buen estado.
2. Que los arbustos y árboles estén podados a una altura prudente a la vista de las personas.
3. Identificar las áreas del estacionamiento de estudiantes y empleados.
4. Los guardias de seguridad requerirán identificación a personas que entienda se sospechosas.
5. Los guardias de seguridad harán rondas preventivas por todas las áreas.
6. Los guardias de seguridad podrán clausurar áreas como medidas preventivas.
7. Todos los vehículos deberán tener un permiso de estacionamiento visible que lo identifica como estudiante, profesor o empleado.

Plan de Orientación sobre la prevención relacionado a la violencia:

Columbia, cumpliendo con su responsabilidad de proveer orientación a la comunidad universitaria, establece un plan de orientación relacionado a la prevención, concienciación y reducción de riesgos. Se educará a la comunidad sobre temas relacionados a:

- a. violencia doméstica
- b. violencia en citas
- c. asalto sexual
- d. drogas y alcohol
- e. acoso
- f. manejo de la agresividad
- g. otros

Plan de divulgación

Estudiantes

- a. Se ofrecerán charlas en la Semana de Orientación cada cuatrimestre a estudiantes nuevos.
- b. Se ofrecerán charlas en las Jornadas Estudiantiles anualmente.
- c. Se enviará información a través del correo electrónico referente a la Política y recursos disponibles.
- d. Se publicará información relacionada a dichos temas en la página web.
- e. Se establecerán mesas informativas para ofrecer información referente a dichos temas.
- f. Se proveerá notificación escrita a los estudiantes sobre recursos de consejería, salud, salud mental, ayuda a víctimas, asistencia legal y otros servicios dentro de la institución y fuera de esta a través de correo electrónicos.
- g. Se proveerá notificación escrita a las víctimas sobre opciones de acomodo relacionados a cambios académicos.

Facultad y Administración

- a. Se ofrecerá charlas en las Jornadas de Empleados anualmente.
- b. Se enviará información a través del correo electrónico referente a la política y recursos disponibles.
- c. Se entregará copia escrita de política a la comunidad universitaria y se notificará a los empleados que es condición del empleo respetar los estatutos de la Política.
- d. Se establecerán mesas informativas para ofrecer información referente a dichos temas.

COLUMBIA
Central University

- e. Se proveerá notificación escrita sobre recursos de consejería, salud, salud mental, ayuda a víctimas, asistencia legal y otros servicios dentro de la institución y fuera de esta.
- f. Se proveerá notificación escrita a las víctimas sobre opciones de acomodo relacionadas a condiciones de trabajo.

Medios para orientar y educar a la comunidad universitaria:

- Talleres
- Proyectos especiales
- Opúsculo
- Mesas informativas
- Envío de Comunicados a través del correo electrónico
- Página WEB

Enlaces relacionados a la seguridad:

Registro sobre ofensores sexuales

<http://prcjisweb.gobierno.pr/>

Víctimas de agresión sexual

<http://www.salud.gov.pr/PROGRAMAS/VICTIMASDEVIOLACIONCAVV/Pages/default.aspx>

www.notalone.gov

Víctimas de violencia doméstica

<http://www2.pr.gov/agencias/secretariado/Directorio/Pages/DirectorioViolenciaDom%C3%A9s.aspx>

<http://victimasportal.org/Paises/PuertoRico.html>

<http://www.pazparalamujer.org/>

Bibliografía:

Código Penal de Puerto Rico (2004) Lexjuris.com

Vigencia de la Política: La Política será evaluada cada dos años para atemperarla a cualquier cambio en ley y o requerimientos de agencias estatales y/o federales.

Publicación de la Política: Se publicará en los Manuales de Empleado y Facultad, así como en el Manual de Políticas Institucionales. La Política podrá encontrarse en la página de internet institucional: www.columbiaco.edu. Los estudiantes y empleados recibirán una notificación anual sobre la Política vigente. Los contratistas y suplidores y concesionarios serán orientados por la parte contratante que le facilitará copia de la Política. La evidencia de dicha notificación se conservará en el área de Recursos Humanos y Vice Presidencia de Asuntos Estudiantiles y la parte contratante.

Revisado por: Elsie M. Torres, Directora RH

Fecha:

Aprobado por: Alex R. De Jorge, Presidente

Fecha: