

## **POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE LA SEGURIDAD EN LA UNIVERSIDAD**

### **Introducción**

Columbia Central University (CCU) 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, identidad de género, agresión, daños a la propiedad, escalamientos, delitos sobre manufactura, venta y uso de drogas, uso y abuso de alcohol, atentar contra la vida humana, entre otros.

A tales efectos, CCU ha adoptado esta política institucional sobre la seguridad en la universidad.

### **Aplicabilidad**

Esta política aplica a todas las personas que integran la comunidad universitaria: 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:

#### **Jeanne Clery Act**

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.

**Ley Núm. 22 del 23 de mayo de 2013**

Prohíbe el discrimen por razón de la orientación sexual y la identidad de género de una persona para negar, restringir, limitar, obstruir o coartar la protección dispuesta en esta ley.

**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, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si uno de estos 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.

## **Definiciones**

1. **Violencia doméstica:** Cuando se utiliza 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 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. **Hostigamiento basado en género:** Actos de naturaleza verbal, no verbal o agresión física, intimidación u hostilidad basada en el género o estereotipos, incluso actos que no implican conductas de naturaleza sexual.
5. **Consentimiento a actividad sexual:** Manifestación de voluntad expresa o tácita por la cual una persona aprueba un acto sexual que realiza con otra persona.
6. **Pareja:** Persona que está o estuvo en una relación social o romántica de naturaleza íntima con el abusador.
7. **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.
8. **Violencia sexual:** Actos sexuales perpetrados contra una persona sin su consentimiento o donde una persona es incapaz de dar su consentimiento debido al uso de alcohol u otras drogas.
9. **Asalto sexual con objeto:** Utilizar un objeto o instrumento para penetrar ilegalmente, de forma leve, la abertura genital o anal del cuerpo de otra persona, sin el consentimiento de la víctima, incluyendo casos donde la víctima es incapaz de dar consentimiento, debido a su edad o por su incapacidad física o mental temporal o permanente.

10. **Violación:** Penetrar la vagina o el ano, no importa cuán leve, con cualquier parte del cuerpo u objeto, o penetración por medio oral por un órgano sexual de otra persona, o por un objeto sexual sin el consentimiento de la víctima. Incluye instancias donde la víctima no es capaz de consentir por su edad o estado físico o mental.
11. **Sodomía:** Cópula oral o anal con otra persona, sin el consentimiento de la víctima, incluyendo casos donde la víctima es incapaz de dar consentimiento, debido a su edad o por su incapacidad física o mental temporal o permanente.
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 menor de edad, por lo cual se clasifica como una violación técnica.
13. **Coerción sexual:** Utilizar presión, fuerza, alcohol u otras drogas para tener contacto sexual con alguien contra su voluntad.
14. **Intimidación:** Cuando se obliga a alguien a hacer algo por medio de amenazas, manipulación y/o fuerza física.
15. **Vandalismo:** Daño o destrucción deliberada de la propiedad de terceros, ya sea pública o privada, sin permiso de su propietario.
16. **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.
17. **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.
18. **Consejero:** Persona que provee servicios a víctimas de asalto sexual, acoso, violencia doméstica, violencia en citas, entre otros.
19. **Abuso emocional:** Ejercer control hacia la víctima atacando su autoestima al insultarla, humillarla, amenazarla, destruir sus pertenencias, aislarla, ser posesivo y celoso.
20. **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, pistolas, encerrar y violar.
21. **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.

22. **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.
23. **Agresión:** Toda persona que ilegalmente por cualquier medio o forma cause a otra una lesión a su integridad corporal.
24. **Discrimen:** Se define como la distinción en el trato por motivos arbitrarios como la raza, el género, identidad de género, el nivel socioeconómico, otros.
25. **Crimen de odio:** La víctima fue intencionalmente seleccionada porque el victimario esta prejuiciado contra esta. Las categorías de prejuicio incluyen la raza actual o percibida de la víctima, religión, género, identidad de género, origen nacional y discapacidad.
26. **Orientación sexual:** Capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.
27. **Identidad de género:** Se refiere a la manera en la que se identifica la persona, como se reconoce a sí misma, en cuanto al género que pueda corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento.
28. **Procedimientos:** Se refiere al proceso de audiencias para recopilar evidencia al presentarse alguna querrela.
29. **Resultado:** Información obtenida luego de una investigación.

### **Ley Jeanne Clery y la responsabilidad institucional**

La Ley de Jeanne Clery requiere que las universidades que reciben fondos federales, recopilen anualmente estadísticas relacionadas a actos violentos e incidentes delictivos dentro de la universidad 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

## **COLUMBIA CENTRAL UNIVERSITY**

### **Políticas Institucionales**

---

- 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 universidad reportará 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.

Dicho informe se envía anualmente a la comunidad universitaria y está disponible en la dirección de la página electrónica institucional [www.columbiacentral.edu](http://www.columbiacentral.edu). En la orientación de estudiantes de nuevo ingreso se les indica que dicha política está disponible en la página de electrónica, así como las estadísticas. 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 Rector para utilizarse en la recopilación de datos a utilizarse en el Reporte anual de seguridad en el campus.

### **Áreas de la universidad a considerarse al reportarse incidentes**

#### *Recinto Caguas*

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*

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.

Fuera del recinto: Estacionamiento Barrio Jácanas #127.

### **Oficiales de seguridad en el Campus**

CCU cuenta con servicios de seguridad privada en los recintos. 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 la comunidad universitaria, así como a la propiedad. En el Recinto de Caguas los oficiales proveen servicio 24 horas, siete días a la semana y en Yauco durante los horarios de operaciones.

### **Procedimiento para notificar ofensas o actos delictivos<sup>i</sup>**

Todo empleado, estudiante, suplidor, visitante y concesionario que sea víctima o testigo de alguna ofensa o acto delictivo por parte de cualquier persona dentro de la universidad deberá informar sobre el incidente a las autoridades correspondientes: oficiales de seguridad, Rector, Director de Facilidades y Desarrollo Institucional y 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.

Procedimiento:

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 o al Director de Facilidades y Desarrollo Institucional. 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 informe de incidente y/o accidentes (modelo disponible en la página electrónica institucional y recepción) o querella escrita para iniciar el procedimiento establecido de investigación e intervención. Dicha querella 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 querella al Rector o su representante. El radicar una querella trae como consecuencia el que se investigue el incidente y se aplique el proceso disciplinario contenido en el Reglamento de Estudiantes.
4. Si la ofensa o el acto delictivo es relacionado a un empleado administrativo o facultad, la querella será presentada al Rector o a la Directora de Recursos Humanos. El radicar una querella trae como consecuencia el que se investigue el incidente y se aplique el proceso disciplinario contenido en los Manuales de Empleado o Facultad.
5. Si la ofensa o el acto delictivo es relacionado a un suplidor, visitante, concesionario o contratista, la querella será presentada al Rector o al Director de Facilidades y Desarrollo Institucional. El radicar una querella trae como consecuencia el que se investigue el incidente y se evalúe la cancelación de acuerdos o servicios contratados. En el caso de los visitantes podría determinarse el no permitir la entrada a las facilidades.
6. El oficial asignado entrevistará a la víctima o persona que radica la querella. Se le orientará sobre:
  - la política existente referente al proceso de investigación de la querella.
  - 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 alegado 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.

Es importante establecer que en el proceso de entrevista no se forzará a la víctima a expresar asuntos de la vida personal que no sean relevantes a la intervención en proceso. Se deberá de tener una razón de peso profesional para entrar en estas áreas privadas.

7. Al radicarse una querrela, si el alegado o supuesto victimario, ofensor u ofensora, es identificado y pertenece a la comunidad universitaria, se le indicará por escrito que se ha radicado una querrela y se citará para entrevista por separado. El Rector o la persona designada, determinará, según la gravedad de la querrela, si se procede a convocar la Junta para Ventilar Querellas (JVQ) o si se aplican las disposiciones contenidas en el Reglamento de Estudiantes.
8. Si se requiere convocar la JVQ, la misma entrevistará a las partes involucradas y testigos, mediante procedimientos por separado.
9. La Junta evaluará la evidencia estándar recopilada en las entrevistas a las partes y testigos y determinará recomendaciones de acciones disciplinarias, de ser necesario. El resultado de la investigación de la Junta y las acciones a tomar serán informadas a las partes involucradas por escrito. Las partes podrán apelar dicha determinación ante la Junta de Directores Institucional (JDI).
10. 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.
11. CCU evaluará la decisión que determine el foro judicial correspondiente para determinar la acción a tomar referente al supuesto victimario.
12. Los oficiales a cargo del proceso, redactarán un informe sobre la acción e intervenciones con la víctima y supuesto victimario, ofensor u ofensora.

### **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 estudios o empleo. Estas medidas podrán variar de acuerdo a la gravedad de la falta y a 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 alegado o supuesto victimario, ofensor u ofensora es un estudiante, la acción disciplinaria puede fluctuar desde una amonestación escrita hasta una expulsión, según determina el Reglamento de Estudiantes.
2. Cuando el alegado o supuesto victimario, ofensor u ofensora es un empleado, la acción disciplinaria podrá fluctuar entre una amonestación escrita hasta la terminación o expulsión de empleo, según se determina en el Manual de Empleado o Manual de Facultad.



3. Cuando el alegado o supuesto victimario, ofensor u ofensora es un prospecto estudiante o prospecto empleado, el Rector o la Oficina de Recursos Humanos podrán tomar la acción de denegar solicitud de admisión o empleo.
4. Cuando el alegado o supuesto victimario, ofensor u ofensora es un contratista o concesionario se podrá proceder a la terminación de la relación contractual con la universidad.
5. Cuando el alegado o supuesto victimario, ofensor u ofensora es un visitante se podrá proceder a impedir la entrada de dicho visitante a la universidad.
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. Dichas amonestaciones o sanciones indicarán específicamente la naturaleza de la ofensa o acto delictivo propiciado.

### **Plan de acción individual apoyo a víctimas de violencia**

El Rector, en conjunto con el Consejero o el Director de Recursos Humanos, establecerá un plan de acción individual para proteger la seguridad de la víctima el cual le será informado de forma verbal y por escrito. Podrán incluirse en dicho plan las siguientes medidas:

1. Contactar agencias gubernamentales y privadas pertinentes (policía, 9-1-1, hospitales, salas de tribunales, psicólogos, otros).
2. Proveer compañía y apoyo a la víctima.
3. Solicitud de atención médica ser necesario (9-1-1, ambulancia y psicológico, entre otros).
4. Orientar a la víctima para que brinde a la Policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.
5. Solicitar información del supuesto victimario: nombre, descripción física, foto, descripción vehículos, armas. Informar al área de recepción sobre los datos.
6. Entregar información y fotografía de la persona que incurre en actos de violencia al personal de seguridad.
7. Solicitar orden de protección. 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 de acuerdo a las circunstancias del caso y 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 del estudiante que se tenga para esos fines. Con el consentimiento de la víctima, se informará al personal de seguridad que deba de estar enterado para poder cumplir con la orden.

8. Determinar controles internos de seguridad para evitar que el supuesto victimario logre acceso al empleado o estudiante. Identificar otro lugar que provea seguridad para la víctima, arreglar el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de la víctima en el área laboral o de estudios interponiendo barreras, de modo que se impidan o se haga difícil el acceso de la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia, entre otros.
9. Orientar a la víctima sobre la opción de ubicarse en un albergue.
10. Orientar a la víctima sobre solicitud de pensión alimentaria.
11. De ser necesario, se realizarán cambios en el horario de trabajo o estudio de la víctima.
12. Se orientará a la víctima sobre viajar al recinto acompañada con alguna otra persona y cambiar la ruta del viaje.
13. En caso de los empleados, el supervisor, con el consentimiento de la víctima, puede considerar alertar y orientar al personal a cargo de contestar el cuadro telefónico sobre si se reciben llamadas del victimario no se transfiera las mismas. Si se trata de documentos enviados por fax, debe retenerse el mismo. Con relación al correo electrónico, debe indicársele a la víctima que no borrar los mensajes, 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.

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 su vida o la de algún menor o la 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 concierna.

Todo acuerdo, medidas protectoras o acomodos provistos a la víctima se mantendrán de forma confidencial y solamente serán notificadas aquellas personas responsables de que se cumplan los mismos.

### **Acción de Represalia**

La universidad no apoya ni fomenta que se tomen acciones adversas contra la(s) persona(s) que somete alguna querrela relacionada a esta política o cualquier otra política. El tomar acciones adversas contra la parte querellante constituye una acción de represalia.

Cuando se ha determinado que existe una conducta de represalia, la universidad investigará dicha acción e impondrá las sanciones basado en el proceso disciplinario determinado en el Manual del Empleado, Manual de Facultad y Reglamento de Estudiantes, según aplique.

Los empleados, también, están protegidos en contra de represalias si de buena voluntad testifican, asisten o participan, de alguna forma, en un proceso de investigación conducido por la universidad u agencia federal o estatal.

La ley también prohíbe represalias en contra de empleados que están en una “zona de interés” relacionado al empleado que se querella.

Empleados que razonablemente y de buena voluntad entiendan que alguna práctica de la universidad viola alguna reglamentación o política y basado en dicho entendimiento se opone a la misma y presenta alguna querrela está protegido de cualquier acción de represalia.

### **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 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 servicios sanitarios, especialmente en horas no laborables.
5. Mire atrás para evitar ser sorprendido.
6. Cargue los libros en un bulto o mochila para mantener sus manos libres.
7. Si es asaltado, no se resista si entiende que pone en peligro su seguridad.
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 y 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 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 utilizar prendas costosas.
6. Protéjase 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**

1. No pierda el control.
2. Mantenga la calma.
3. Piense en recursos y opciones.
4. Evalúe la situación.
5. No se resista si el atacante está armado, puede ocasionarle la muerte.
6. Si puede, emplee alguna estrategia de negociación.
7. Si puede, huya a un lugar seguro.
8. Sea asertivo.
9. Grite para atraer la atención de otros.
10. En caso de asalto sexual, para preservar evidencia se recomienda que la víctima no se duche ni se cambie de ropa.
11. 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

**Medidas de mantenimiento y seguridad en las facilidades físicas para reducir riesgos a la comunidad universitaria**

1. Se mantendrán las áreas iluminadas y las luminarias en buen estado.
2. Los arbustos y árboles se mantendrán podados a una altura prudente a la vista de las personas.
3. Se identificarán las áreas del estacionamiento de estudiantes y empleados.
4. Los oficiales de seguridad requerirán identificación a los visitantes.
5. Los oficiales de seguridad harán rondas preventivas por todas las áreas.
6. Los oficiales de seguridad podrán clausurar áreas como medidas preventivas.
7. Todos los vehículos deberán tener un sello de estacionamiento visible que los identifique como estudiante, facultad o empleado administrativo.

### **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 con las autoridades pertinentes: llamar a las autoridades de la universidad, policía y 9-1-1. 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 Rector de Recinto o Consejero o Director de Recursos Humanos para su investigación.

### **Plan de orientación sobre la prevención relacionado a la violencia**

CCU, 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:

1. violencia doméstica
2. violencia en citas
3. asalto sexual
4. drogas y alcohol
5. acoso
6. manejo de la agresividad
7. otros

### **Plan de divulgación**

#### Estudiantes

1. Se ofrecerán charlas a los estudiantes cada término.
2. Se enviará información a través del correo electrónico referente a la política y recursos disponibles.
3. Se publicará información relacionada a dichos temas, a través del correo electrónico.
4. Se establecerán mesas informativas para ofrecer información referente a dichos temas.
5. 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 universidad y fuera de esta, a través de correos electrónicos.

#### Facultad y Administración

1. Se ofrecerán charlas en las Jornadas Institucionales anualmente.
2. Se enviará información a través del correo electrónico referente a la política y recursos disponibles.

## **COLUMBIA CENTRAL UNIVERSITY**

### **Políticas Institucionales**

---

3. Se entregará copia escrita de la política y se notificará a los empleados que es condición del empleo respetar los estatutos de la misma.
4. Se establecerán mesas informativas para ofrecer información referente a dichos temas.
5. Se proveerá notificación escrita sobre recursos de consejería, salud, salud mental, ayuda a víctimas, asistencia legal y otros servicios dentro de la universidad y fuera de esta.
6. Se proveerá notificación escrita a las víctimas sobre opciones de acomodo relacionadas a condiciones de trabajo al ser solicitado.

### **Medios para orientar y educar a la comunidad universitaria**

La universidad orientará a estudiantes y a empleados en relación a estos temas a través de:

1. Talleres
2. Proyectos especiales
3. Opúsculos
4. Mesas informativas
5. Envío de comunicados a través del correo electrónico
6. Página electrónica: [www.columbiacentral.edu](http://www.columbiacentral.edu)

### **Registro de Ofensores Sexuales**

Información sobre el Registro de Ofensores sexuales se puede obtener a través de la siguiente dirección electrónica:

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

### **Protocolo institucional para el manejo de emergencias**

CCU posee un protocolo para el manejo de emergencias donde se le provee a la comunidad universitaria información sobre los procedimientos y recomendaciones a seguir en caso de ocurrir una emergencia en nuestras facilidades. Para mayor información referirse a la política incluida en las siguientes publicaciones: Manual de facultad, Manual de empleado, Manual de políticas institucional y página electrónica institucional.

### **Política institucional sobre el uso ilegal y abuso de drogas, alcohol y tabaco**

CCU posee una política sobre el uso ilegal y abuso de drogas, alcohol y tabaco. En dicha política se dispone que ningún miembro de la comunidad universitaria estará involucrado en el uso ilegal, la posesión, la manufactura, la venta, ni la transferencia de drogas dentro de las facilidades de CCU o en actividades educativas fuera de la universidad y/o escenarios de prácticas.

Adicional, se prohíbe el consumo de alcohol dentro de la universidad. Solo se permitirá el consumo moderado de bebidas de alcohol por adultos en actividades patrocinadas por la universidad que se realicen fuera de los predios de la misma.

Por otra parte, se prohíbe el fumar dentro de los predios de la universidad, según establece la ley. Esto incluye, pero no se limita a: salones de clases, salones de actos, biblioteca, pasillos,

cafetería, servicios sanitarios, vehículos institucionales, estacionamientos, plazoletas, entradas y cualquier otra área común. Adicional, se prohíbe el uso de cigarrillos electrónicos en la universidad.

Para mayor información referirse a la política incluida en las siguientes publicaciones: Manual de facultad, Manual de empleado, Manual de políticas institucional y página electrónica institucional.

### **Protocolo institucional sobre violencia doméstica**

CCU tiene un protocolo escrito para el manejo de situaciones de violencia doméstica. Este provee uniformidad a las medidas y procedimientos a seguir cuando un empleado o un estudiante es víctima de violencia doméstica. Empleado o estudiante que se considere ser víctima de violencia doméstica, se le orientará sobre sus derechos y recursos disponibles para manejar efectivamente dicha situación. Los empleados y los estudiantes deben de conocer que las prácticas consideradas como violencia doméstica están prohibidas, por lo cual se tomará acción contra aquellas personas que atenten contra la seguridad de otros.

Para mayor información referirse al protocolo incluido en las siguientes publicaciones: Manual de facultad, Manual de empleado, Manual de políticas institucional y página electrónica institucional.

### **Enlaces en línea sobre agresión sexual, violencia doméstica y violencia en citas**

#### **Víctimas de agresión sexual**

<http://www.salud.gov.pr/Dept-de-Salud/Pages/Unidades-Operacionales/Secretaria-Auxiliar-de-Salud-Familiar-y-Servicios-Integrados/Centro-de-Ayuda-a-Victimas-de-Violacion.aspx>

[www.notalone.gov](http://www.notalone.gov)

#### **Víctimas de violencia doméstica/ violencia en citas**

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

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

<http://www.entreparedes.pr.gov/Pages/Directorio%20de%20Servicios%20a%20V%c3%adctimas%20de%20Violencia%20.pdf>

#### **Bibliografía**

Código Penal de Puerto Rico (2004) Lexjuris.com

U.S. Department of Justice, Federal Bureau of Investigation. (2015). Uniform crime reporting handbook: UCR. [Washington, D.C.] : U.S. Dept. of Justice, Federal Bureau of Investigation

**Vigencia de la política:** La política será evaluada cada dos años, o de acuerdo a la necesidad, para atemperarla a cualquier cambio en ley y/ o requerimientos de agencias estatales y/o

## COLUMBIA CENTRAL UNIVERSITY

### Políticas Institucionales

---

federales.

**Publicación de la política:** Se publicará en los Manuales de Empleado, Facultad y Políticas Institucionales, así como en la página electrónica institucional: [www.columbiacentral.edu](http://www.columbiacentral.edu). Los estudiantes y empleados recibirán una notificación anual sobre la política vigente. Los contratistas, suplidores y concesionarios serán orientados por la parte contratante, quien le facilitará copia de la política. La evidencia de dicha notificación se conservará en el área de Recursos Humanos y de la Vice Presidencia de Asuntos Estudiantiles y de la parte contratante.



Revisado por: Elsie M. Torres, M.S.  
Directora Recursos Humanos



Brendaliz Zayas, MBA  
VP de Asuntos Estudiantiles y Desarrollo Institucional

Fecha: 9 de agosto de 2017



Aprobado por: Daritza Mulero Méndez, MBA  
Presidente

Fecha: 9 de agosto de 2017



## **COLUMBIA CENTRAL UNIVERSITY**

### **Políticas Institucionales**

---

---

i ***Family Educational Rights and Privacy Act of 1974(FERPA)*** - El cumplir con las provisiones de esta política no constituye una violación a la ley FERPA.