

UNIVERSIDAD CENTRAL DE BAYAMÓN

POLÍTICAS INSTITUCIONALES SOBRE:  
USO Y ABUSO DE DROGAS Y ALCOHOL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
(Revisado 1 de diciembre de 1999)

1 DE DICIEMBRE DE 1999

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Central de Bayamón es una institución de educación superior, católica, independiente, autónoma, sin fines de lucro y co-educacional. Esta institución se propone educar ciudadanos de mente abierta y espíritu crítico, con valores éticos, sociales y religiosos. Como parte de esta misión la Universidad Central de Bayamón está comprometida con la sociedad puertorriqueña en la lucha contra el uso y abuso de drogas ilícitas y bebidas alcohólicas. También se solidariza con los esfuerzos que se llevan a cabo en la sociedad en favor de liberarnos de las prácticas de hostigamiento sexual.

Con este fin la Universidad Central de Bayamón establece sus Políticas Institucionales sobre el uso y abuso de drogas y alcohol y sobre el hostigamiento sexual.

### I. POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE USO Y ABUSO DE DROGAS Y ALCOHOL

El uso y abuso de drogas y bebidas alcohólicas es un problema de gran impacto en nuestra sociedad, el cual puede afectar de manera adversa a cualquier persona. Con el propósito de lograr establecer y mantener una comunidad universitaria libre del uso y abuso de drogas y bebidas alcohólicas se establece esta política institucional, la cual aplica a todo el personal docente, administrativo, así como a todo el estudiantado.

#### ARTÍCULO 1: Base Legal:

El presente Reglamento se aprueba a la luz de las Leyes Públicas del Congreso de los Estados Unidos de América, Número 100-690, del 18 de noviembre de 1988, y Número 101-226, del 12 de diciembre de 1989; y Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, Número 4, del 23 de junio de 1971.

#### ARTICULO 2:

Se prohíbe la manufactura, posesión, consumo, venta y distribución de drogas en los predios de la Universidad, así como en toda actividad institucional fuera de la misma.

#### ARTICULO 3:

Se prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas durante horas laborables y períodos de clases. Se prohíbe la asistencia a los lugares de trabajo y a los salones de clases de personas que se encuentran bajo los efectos de bebidas alcohólicas.

#### ARTICULO 4:

El consumo de bebidas alcohólicas en actividades sociales institucionales será previamente aprobado por la Presidencia de la Institución y deberá estar enmarcado dentro de la política universitaria sobre consumo moderado de alcohol. En aquellos casos de actividades estudiantiles el consumo de alcohol no se permitirá.

#### ARTICULO 5:

La política universitaria sobre consumo moderado de alcohol incluye las siguientes disposiciones:

- a. El personal directivo a cargo de las actividades oficiales será responsable de velar por el cumplimiento de estas reglas sobre el consumo de bebidas alcohólicas.
- b. Sólo se servirán bebidas alcohólicas a personas con edad legal, de acuerdo a la legislación vigente.
- c. El personal directivo a cargo de las actividades oficiales establecerá medidas efectivas para supervisar el consumo de alcohol.

#### ARTICULO 6:

La Institución se reserva el derecho de llevar a cabo registros preventivos cuando existan motivos fundados que pudieran dar base sobre la existencia de drogas y/o alcohol entre cualquier miembro de la comunidad universitaria.

#### ARTICULO 7:

Como condición de empleo o para cursar estudios en la Universidad Central de Bayamón se hace mandatorio la prueba de dopaje.

#### ARTICULO 8:

Se establecerán y fomentarán actividades de orientación sobre el uso y abuso del alcohol y de las drogas dentro de la comunidad universitaria.

#### ARTICULO 9:

Se ofrecerán servicios de orientación y ayuda a través del Centro de Orientación y Consejería y del Programa de Servicios de Apoyo al Estudiante (PSAE) a aquellas personas con problemas de uso y abuso de drogas y/o alcohol que así lo soliciten.

#### ARTICULO 10:

Primera Violación:

- a. Se notificará, por escrito, a cada miembro de la comunidad universitaria al que se le impute violación a estas normas.

- b. Se dará a la persona imputada la oportunidad de una audiencia para negar o aceptar los cargos.
- c. Del resultado de la audiencia se podrá tomar alguna de las siguientes acciones:
  - 1. Amonestación escrita.
  - 2. Suspensión por tiempo definido.
  - 3. Expulsión o terminación de contrato, según sea el caso.
  - 4. Referir a la persona a algún programa de rehabilitación.
- d. En los casos de empleados, el proceso antes mencionado lo seguirá la Oficina de Recursos Humanos y en los casos de estudiantes el Decanato de Asuntos Estudiantiles.
- e. Cualquier determinación podrá ser apelada, por escrito, al Presidente(a), dentro de los siguientes cinco (5) días laborables luego de recibirse la determinación. La decisión del (la) Presidente(a) será final, firme e inapelable.

#### Segunda Violación:

- a. Se notificará al imputado(a), por escrito, sobre los cargos específicos, la notificación la hará la Oficina de Recursos Humanos o el Decanato de Asuntos Estudiantiles, según fuere el caso.
- b. La persona imputada tendrá la oportunidad de una audiencia para negar o aceptar los cargos.
- c. En todo caso en que se probaran los cargos sobre una segunda violación se procederá con la expulsión o el despido de la persona en cuestión.
- d. Cualquier determinación podrá ser apelada, por escrito, al Presidente(a), dentro de los siguientes cinco (5) días laborables luego de recibirse la determinación. La decisión del (la) Presidente(a) será final, firme e inapelable.
- e. En los casos de personas que voluntariamente se sometan a tratamiento podrán ser consideradas para reemplazo o para reingreso como estudiante, a discreción de la Institución.

#### ARTICULO 11: Convicción por un Tribunal

- a. Como condición de empleo o para cursar estudios en la Institución, será obligación de todo empleado o estudiante que hubiere sido convicto por la violación de leyes relacionadas con la posesión, uso, disposición, distribución o venta de drogas informar por escrito a la Universidad, dentro de los próximos cinco (5) días laborables.
- b. La Institución tomará acción sobre expulsión, despido u otra medida disciplinaria o rehabilitadora en relación al empleado o estudiante dentro de treinta (30) días contados a partir de la notificación de cada convicción.
- c. La Universidad ayudará, en los casos meritorios, al empleado o estudiante que desea obtener ayuda profesional.

- d. Cualquier empleado o estudiante que deje de notificar a la Universidad sobre alguna convicción, según mencionado en el Inciso A, será expulsado.

## II. POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### Introducción:

El hostigamiento sexual es una forma ilegal de discrimen por razón de sexo. Es política de la Universidad Central de Bayamón, en cumplimiento con las leyes y la jurisprudencia aplicables, ofrecer igualdad de oportunidad académica, y no discriminar ni permitir que el discrimen afecte de forma negativa la preparación, los recursos ni el acceso a las facilidades académicas del estudiantado.

El hostigamiento sexual consiste en dichos, gestos o contactos físicos no solicitados, sexualmente explícitos y despectivos, que sean deliberados o repetidos, objetables a la persona a quien van dirigidos, y que provoquen malestar o humillación. El hostigamiento sexual puede comprender la presión de una persona de cualquiera de los dos sexos en contra de una persona del sexo opuesto o del mismo sexo, y puede ocurrir en cualquier relación de empleo.

### ARTICULO 1:

La Universidad Central de Bayamón prohíbe estrictamente a todo estudiante, personal docente, administrativo y/o ejecutivo molestar u hostigar a cualquier persona dentro de la comunidad universitaria con requerimientos directos o indirectos de índole sexual.

### ARTÍCULO 2:

Está terminantemente prohibido el crear o permitir un ambiente sexual hostil en el cual las personas se encuentren sometidas a expresiones o actos de índole sexual en este centro de estudios.

### ARTICULO 3:

Cuando un estudiante entienda que está siendo hostigado sexualmente por un compañero, profesor, empleado u oficial de la Universidad Central de Bayamón, o que existe un ambiente sexual hostil en la Institución, deberá comunicarlo inmediatamente, en persona, al Decanato de Asuntos Estudiantiles.

### ARTICULO 4:

Cuando un empleado entienda que está siendo hostigado sexualmente por un compañero, profesor, u oficial de la Universidad Central de Bayamón, o que existe un ambiente sexual hostil en la Institución, deberá comunicarlo inmediatamente, en persona, a la Oficina de Recursos Humanos.

#### ARTICULO 5:

Si el alegado hostigador u hostigadora es una de estas personas, o tiene relación de parentesco o estrecha amistad con alguna de ellas, se deberá quejar entonces directamente con el (la) Presidente(a) de la Institución.

#### ARTICULO 6:

El estudiante o empleado formalizará una querrela por escrito ante la Oficina correspondiente describiendo lo sucedido.

#### ARTICULO 7:

El Decanato de Asuntos Estudiantiles y la Oficina de Recursos Humanos establecerán un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual, incluyendo la correspondiente investigación.

#### ARTICULO 8:

La Universidad Central de Bayamón exige que se dé fiel cumplimiento a esta política. Es responsabilidad de todos el no incurrir en hostigamiento sexual ni crear un ambiente hostil en esta Institución.

#### ARTICULO 9:

Debe quedar claro que nadie en la Universidad Central de Bayamón tiene autoridad para someter a estudiante o empleado alguno a hostigamiento sexual. Así tampoco ningún estudiante o empleado tiene que someterse o tolerar conducta alguna constitutiva al hostigamiento sexual en esta Institución, sin distinción de cargo, posición o rango que ostente el alegado hostigador(a).

#### ARTICULO 10

Está prohibido tomar represalia contra:

- a. cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas de algún empleado de esta Universidad que sean contrarias a las políticas y reglamentos aquí establecidos.
- b. cualquier persona que haya radicado una querrela por escrito.
- c. cualquier persona que haya testificado, colaborado o de alguna manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista sobre hostigamiento sexual.

### III. IMPLANTACIÓN, APLICABILIDAD Y VIGENCIA

#### ARTICULO 1: Implantación

El resultado de la implantación y aprobación de las presentes Políticas Institucionales sobre Uso y Abuso de Drogas y Alcohol y Hostigamiento Sexual

será evaluado dentro del período de dos (2) años siguientes a la fecha de efectividad de la misma. Esta revisión incluirá tanto la determinación sobre la efectividad de estas Políticas, así como el examen sobre la consistencia en la imposición de medidas disciplinarias.

#### ARTICULO 2: Aplicabilidad

Estas Políticas Institucionales sobre Uso y Abuso de Drogas y Alcohol y Hostigamiento Sexual aplicarán a todo el Personal Docente, Personal Administrativo, y a todo el Estudiantado.

#### ARTICULO 3: Vigencia

Este reglamento entrará en vigor el \_\_\_\_\_, y regirá a partir de esa fecha.

Aprobado en Bayamón, Puerto Rico el día \_\_\_\_\_.

---

P. Teodoro Veerkamp, O.P.  
Presidente Interino