

**Universidad de Puerto Rico**  
**Recinto de Río Piedras**

**Plan de Acción Afirmativa**  
**2018-2021**

**Revisado y Aprobado por:**



---

Dr. Luis A. Ferrao Delgado, Ph.D.

Rector Interino

Universidad de Puerto Rico – Recinto de Río Piedras

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, a través de su *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021* en el Empleo, reafirma su compromiso institucional con la excelencia en el empleo y la educación.

Universidad de Puerto Rico – Recinto de Río Piedras  
Rectoría  
Oficina de Cumplimiento y Auditorías

Presentado por:

Dr. Luis A. Ferrao Delgado, Ph.D.  
Rector Interino  
Universidad de Puerto Rico – Recinto de Río Piedras

Preparado por:

Lcdo. John Ross Serrano, Oficial de Cumplimiento Igualdad de Oportunidades en el  
Empleo  
Oficina de Cumplimiento y Auditorías

Sra. Sonia I. Ortiz Robles, Oficial Ejecutivo  
Oficina de Cumplimiento y Auditorías

Revisado por:

Lcda. Terilyn Sastre, Ayudante Ejecutiva  
Rectoría

Colaboración:

Sra. Gisella Rodríguez, Directora Interina  
Oficina de Recursos Humanos

## PRÓLOGO

El desarrollo y la implantación del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021* requerido por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en conformidad con la política pública de no discriminar por razón de sexo contra ningún empleado o aspirante a empleo, en cumplimiento con la Ley 212.

Este Plan tiene vigencia desde el 1ro de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021.

## Información del Recinto de Río Piedras

### Dirección Postal:

Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras  
Rectoría  
6 Ave. Universidad, Suite 601  
San Juan, Puerto Rico 00925-2526

### Dirección Física:

39 Avenida Ponce de León  
Río Piedras, PR 00931-3300

### Funcionarios del Recinto:

Dr. Luis A. Ferrao Delgado  
Rector Interino

Lcda. Terilyn Sastre Fuente  
Ayudante Ejecutiva Interina-Rectoría

Dra. Leticia Fernández  
Decana Interina de Asuntos Académicos

Dra. Gloria Díaz Urbina  
Decana de Estudiantes

Sra. Aurora Sotográs  
Decana Interina de Administración

Sra. Gisella Rodríguez  
Directora Interina de Recursos Humanos

Lcdo. John R. Serrano Sanabria  
Oficial de Cumplimiento de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Lcda. Edith González Milán  
Oficial de Cumplimiento Título IX y Jeanne Clery

## ÍNDICE

I. Introducción.....	7
II. Base Legal.....	8
III. Definiciones .....	9
IV. Aspectos sociales del discrimen .....	12
A. El problema del discrimen .....	12
B. Discrimen en el empleo .....	13
C. Igualdad de oportunidades en el empleo.....	14
D. El problema de discrimen contra la mujer.....	15
E. Discrimen contra la mujer en el empleo .....	16
V. Aspectos de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999 .....	18
A. La Ley Núm. 212-1999 y el principio de mérito.....	18
B. Planes de acción afirmativa para garantizar igualdad de oportunidades en el empleo por género.....	19
C. El propósito de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999 .....	22
D. La Ley Núm. 212-1999: Contenido y alcance .....	23
E. Aplicabilidad .....	24
F. La responsabilidad gerencial de cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 .....	24
G. La responsabilidad de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM).....	25
H. Sanciones .....	26
VI. Declaración y divulgación de la política pública sobre la Ley Núm. 212 del 3 de agosto de 1999 para fomentar la igualdad de oportunidades para el empleo de la mujer.....	27
A. Declaración.....	27
B. Divulgación de la Política sobre la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Género .....	29
1. Divulgación interna.....	29
2. Divulgación externa.....	30
VII. Asignación de responsabilidades .....	30
A. Rector(a) del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico.....	30
B. Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa.....	31
C. Gerentes y personal de supervisión .....	33
VIII. Identificación de deficiencias y áreas problemáticas que requieren atención, métodos y planes para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género .....	34

A.	Identificación de áreas problemáticas cualitativas .....	35
B.	Identificación de áreas problemáticas cuantitativas: Análisis de Grupo Ocupacional y Clase.....	36
IX.	Preparación de las metas y el itinerario de cumplimiento .....	37
A.	Metas cuantitativas.....	37
B.	Metas cualitativas .....	38
X.	Plan de trabajo para lograr las metas establecidas.....	39
XI.	Sistema interno para atender querellas por discrimen por género .....	43
XII.	Política pública y procedimiento interno de querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo .....	44
XIII.	Cumplimiento con Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo.....	45
XIV.	Cumplimiento con la Ley núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna, según enmendada, Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006.....	46
XV.	Cumplimiento con la Ley Núm. 155 de 10 de agosto de 2002, Ley para Crear Espacios para la Lactancia en las Agencias de Gobierno .....	47
XVI.	Cumplimiento con la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999, Ley para Crear Centros de Cuidado Diurno en Agencias Públicas del Gobierno de Puerto Rico, según enmendada...	47
XVII.	Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada .....	49
XVIII.	Cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013, Ley para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado .....	51
XIX.	Cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico .....	51
XX.	Sistema de evaluación e informes .....	52
XXI.	Cumplimiento con prohibiciones de discrimen por razón de género en el empleo .....	54
	Certificación.....	54
XXII.	APÉNDICES.....	55

## I. Introducción

Es política del Gobierno de Puerto Rico que no se discrimine contra ninguna persona empleada o aspirante a empleo público por razón de su género. Esta política pública está respaldada por nuestra Constitución y por amplia legislación y reglamentación local y federal que expresamente prohíbe el discrimen por razón de género en el empleo.

Aunque el estado de derecho vigente en Puerto Rico es favorable a la equidad, el discrimen por razones de género en el empleo persiste y muchas ocupaciones continúan segregadas por razones de género. En comparación con los hombres, las mujeres ocupan posiciones de menor remuneración y estatus; tienen menos oportunidades de desarrollo y progreso; están discretamente representadas en los niveles gerenciales y de supervisión y reciben un ingreso más bajo aún cuando se desempeñan en ocupaciones de valor comparable. Además, la mujer es afectada de manera particular por el hostigamiento sexual y otras modalidades de discrimen asociadas a su condición de mujer. Estas modalidades son aquellas relacionadas con su funcionamiento reproductivo, con el embarazo, el alumbramiento, la crianza y con las obligaciones sociales y familiares atribuidas a su género, tales como, cuidado de envejecientes y de enfermos.

La Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género pretende eliminar la situación de discrimen contra la mujer para que así alcance la verdadera igualdad de oportunidades.

A través del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021*, el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico se compromete con la prevención, identificación y erradicación de cualquier situación alusiva a discrimen contra la mujer en el ámbito laboral y atender oportunamente las deficiencias encontradas para la implementación del mismo. Esto, con el fin de garantizar el desarrollo profesional y personal de la mujer trabajadora.

## II. Base Legal

- Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
- El Artículo II, Sección I de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 25 de julio de 1952, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discrimen alguno por razón de sexo.
- Ley Núm. 100 - 1959, Ley Antidiscrimen de Puerto Rico, según enmendada.
- Ley Núm. 69 -1985, Prohíbe el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo.
- Ley Núm. 17-1988, según enmendada, Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Imponer Responsabilidades y Fijar Penalidades.
- Ley Núm. 84-1999, Ley para Crear Centro de Cuidado Diurno en Agencias Públicas del Gobierno de Puerto Rico.
- Ley Núm. 427-2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna, según enmendada.
- Ley Núm. 20-2001, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.
- Ley Núm. 155-2002, Espacios para la Lactancia; Agencias del Gobierno.
- Ley Núm. 7-2002, Ley con el Fin de que el Patrono Atienda con Prioridad las Solicitudes de Horario de Trabajo Flexible por Parte de Mujeres con Hijos/as Menores y Padres con Custodia de sus Hijos/as.
- Ley Núm. 217-2006, Ley del Protocolo Sobre Manejo de Violencia Doméstica en el empleo.
- Ley Núm. 11-2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Dirigidos a Niños, Niñas, Hombres y Mujeres Encaminados a Garantizar Igual Paga Por Igual Trabajo.
- Ley Núm. 22-2013, Ley Prohíbe el Discrimen en el Empleo por Orientación Sexual e Identidad de Género.
- Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico.



### III. Definiciones

**Acción afirmativa** - Es un programa gerencial que obedece a la necesidad de crear y fomentar oportunidades significativas de empleo para personas calificadas que tradicionalmente han sido excluidas de dichas oportunidades o que sencillamente no han recibido una oportunidad igual. Consiste en esfuerzos y acciones específicas que realiza el patrono en las áreas de reclutamiento, selección, ascensos y en todos los términos y condiciones de empleo, así como en prácticas y políticas de empleo escritas o no escritas que tienen el objetivo de eliminar los efectos presentes del discrimen que se cometió o que existió en el pasado. Requiere que el patrono haga algo más que asegurar la neutralidad con relación a los grupos protegidos por Ley. Precisamente, la expresión acción afirmativa sugiere que el patrono haga esfuerzos adicionales, conscientes, racionales, realistas y responsables para reclutar, seleccionar, adiestrar y promover personas calificadas de aquellos grupos de clases tradicionalmente excluidos o pobremente representados en la fuerza laboral. El fundamento de la acción afirmativa es que de no darse estos pasos para superar el efecto de actos discriminatorios del pasado se puede perpetuar la exclusión de personas calificadas de los grupos protegidos por la Ley.

**Clase protegida** - Consiste de cualquier grupo cobijado por las leyes antidiscrimen locales y federales o por las obligaciones de acción afirmativa que aplican a los contratistas federales. Las leyes antidiscrimen de Puerto Rico y Estados Unidos protegen a los individuos de actos discriminatorios por razón de género, edad, color, raza, impedimento físico o mental, origen nacional, condición social, religión, ideas políticas, orientación sexual e identidad de género.

**Clasismo** - Se refiere al hecho de considerar que un grupo o clase social tiene una intrínseca superioridad sobre los demás.

**Discrimen o discriminación** - Trato diferente o de inferioridad dado a una persona o grupo utilizando criterios prejuiciados, racistas, sexistas o relacionados con cualquiera de las clases protegidas.

**Discrimen en el empleo** - Se produce cada vez que un procedimiento o política de empleo limita con o sin intención las oportunidades de trabajo de un empleado o aspirante a empleo perteneciente a alguno de los grupos protegidos por la ley.

**Equidad** - Concepto que se utiliza para referirse a un esfuerzo consciente y planificado para eliminar los obstáculos que impone el sexismo y crear un balance dirigido a lograr la igualdad humana. Se parte del reconocimiento de la existencia de desigualdad entre hombres y mujeres. Desigualdad que, por razones históricas, culturales, económicas y sociales, ha creado un desbalance en el acceso a oportunidades en los distintos ámbitos de la sociedad, beneficiando generalmente al hombre y perjudicando a la mujer.

**Estereotipo** - Es una idea que se fija y se perpetúa por costumbre o tradición en una sociedad sobre las características que presuponemos propias de un grupo de personas y que se generaliza para todas las personas de dicho grupo.

**Estereotipo sexual** - Idea que se fija y se perpetúa sobre las características que presuponemos propias de un grupo de personas, iguales para todas esas personas.

**Evidencia prima facie** - Prueba que se aprecia mediante una ligera inspección ocular, que está la vista, que no requiere análisis ni evaluación ponderada, que por su apariencia resulta suficiente para suponer que existe discrimen. Cuando todas las personas negras que trabajan en una empresa están concentradas en las ocupaciones de mantenimiento, las mujeres en funciones secretariales y de recepción y el cuadro de supervisión está integrado por hombres blancos; cualquier agencia fiscalizadora consideraría esto como evidencia prima-facie de discrimen en el empleo.

**Feminismo** - Es un movimiento social que exige la igualdad de derechos de las mujeres frente a los hombres.

**Machismo** - Defensa de la superioridad del hombre sobre la mujer, por oposición al Hembrismo aplicable a quienes creen lo opuesto.

**Plan de Acción Afirmativa 2018-2021** - Es el plan de la gerencia donde se establecen las metas que se propone cumplir la organización para mejorar las condiciones de empleo que permitan la igualdad de oportunidades a personas de las clases protegidas. Es un documento escrito que incluye metas, estrategias para lograrlas, itinerario de cumplimiento, así como otra información que resulte pertinente a los esfuerzos afirmativos propuestos.

**Política antidiscrimen** - Expresión clara por parte del patrono que repudia las distintas formas del discrimen en el empleo y que, además, lo compromete a promover la igualdad de oportunidades para el personal y aspirantes a empleo. Presupone la eliminación de toda condición, práctica, condición de empleo y política escrita o no escrita que sea discriminatoria en su intención o en su efecto. El patrono debe, como parte de esa política de empleo, evaluar sus prácticas y actividades para evitar que operen en detrimento de las oportunidades de las clases protegidas.

**Prácticas de empleo** - Incluyen, pero no se limitan a: exámenes, requisitos de educación, calificaciones para puestos, formularios de solicitud, protocolos de entrevista, convocatorias de empleo programa de reclutamiento, normas y procedimientos para ascensos, sistemas de clasificación y retribución, descripciones de tareas, asignaciones de puestos. Considera todas aquellas actividades, sistemas, patrones o prácticas de empleo que operen como instrumento para tomar decisiones sobre el empleo.

**Prejuicio** - Juicio o apreciación sobre una persona, grupo o hecho basado en generalizaciones y sin tener un conocimiento cabal sobre el mismo.

**Sesgo ("Bias")** - Inclinarsse hacia un lado determinado arbitrariamente basándose en un prejuicio.

**Sexismo** - Consiste en el hecho de considerar a nivel consciente o subconsciente que uno de los géneros tiene una intrínseca superioridad sobre el otro. Es estereotipar a las personas por su género, así como el racismo es estereotipar por raza.

**Socialización** - Proceso mediante el cual el individuo aprende los patrones de conducta permisibles en varios grupos sociales y las consecuencias que tendrá la adopción de ellos.

**Socialización de los roles sexuales:** Proceso mediante el cual un individuo recibe la asignación de roles sociales que se consideran propias de su sexo.

**Valor comparable** - Principio de política pública que se establece para compensar con igual paga trabajos de valor comparable y de esta forma abolir inequidades en el mundo laboral. Las mujeres deben recibir la misma paga que los hombres cuando realizan trabajos similares o equivalentes en términos de destrezas, educación, esfuerzos, responsabilidades y condiciones.

#### **IV. Aspectos sociales del discrimen**

##### **A. El problema del discrimen**

La conducta que lleva a los seres humanos a discriminar es socialmente aprendida. Ha sido transmitida de generación en generación a través de instituciones como la familia, la escuela, los escenarios de trabajo, los grupos e instituciones religiosas, políticas y cívicas, entre otros. En la convivencia interpersonal, familiar, comunitaria y social se reproducen conductas discriminatorias de todo tipo que, a su vez, están apoyadas en la cultura, los valores, las tradiciones, las normas sociales y las costumbres. Esta es una de las razones más poderosas que explica por qué es tan difícil identificar y erradicar la extensa gama de prejuicios que nos llevan a discriminar. El proceso de incorporar los prejuicios es tan complejo que aún aquellos grupos que son el objeto de discrimen, pueden ser portadores y transmisores del mismo.

Estar consciente de que el discrimen existe implica reconocerlo en nuestras conductas y actitudes hacia los demás, identificarlo en el contenido de la cultura y la educación que recibimos y ofrecemos, reconocerlo en toda su dimensión como ofensivo hacia la dignidad de los seres humanos y como un obstáculo hacia la paz y la justicia en el desarrollo de la convivencia civilizada.

## **B. Discrimen en el empleo**

Existe discrimen en el empleo de la misma manera y por las mismas causas que existe discrimen en la sociedad. Una sociedad que no puede ver ni respetar como iguales a las mujeres, a los grupos de diferentes razas y origen nacional, a la juventud porque son muy jóvenes, a las personas maduras porque son muy viejas, a las personas con discapacidades físicas y mentales y a los que profesan creencias diferentes, tiene que confrontar serias dificultades para entender y aceptar que todas las personas deben tener acceso a las oportunidades de empleo en condiciones de igualdad.

A pesar de lo arraigadas que están las diversas manifestaciones de discrimen en el empleo y en todas las demás actividades humanas, se han dado pasos significativos hacia la denuncia de las atrocidades que causa el discrimen, hacia la promoción de la equidad y la eliminación de los prejuicios y de las condiciones que los permiten. Se ha fortalecido la conciencia de la dignidad y el reconocimiento universal de los derechos humanos como condición indispensable para vivir dentro del valor supremo de la libertad. Dentro de ese marco de derechos no hay lugar para el discrimen.

La Constitución de Puerto Rico, al igual que casi todas las constituciones modernas, consigna en su Carta de Derechos esa protección básica que iguala a todas y todos con respecto a la dignidad y los derechos, por razón de nacer y de ser personas. En Puerto Rico, los derechos humanos son principios fundamentales que nos dirigen hacia una convivencia de paz. De los derechos humanos surge el derecho a un trabajo digno y libre de discrimen.

Además, contamos con un cuerpo de legislación y reglamentación local y federal, que, de manera general y específica, prohíbe el discrimen y promueve la igualdad de oportunidades en el empleo. Sin embargo, y a pesar de la vigencia de esta legislación y reglamentación social aplicable, el discrimen persiste. Mientras se reduce la incidencia de algunas modalidades de discrimen que resultaban ser

demasiado evidentes, surgen y se propagan nuevas y, a veces, más discretas formas de discriminar.

Nuestras leyes y reglamentos han contribuido grandemente al cambio social necesario para la eliminación del discrimen. Sin embargo, aún no son suficientes para contrarrestar la fuerza de toda una historia que, con sus valores, su visión de mundo y su cultura contribuyen al mantenimiento y a la propagación del discrimen.

### **C. Igualdad de oportunidades en el empleo**

El principio de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo se aplica a la obligación que tienen los patronos de no discriminar en el ofrecimiento de oportunidades de empleo, reclutamiento, selección y nombramientos (Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada). La prohibición de discrimen se extiende a través de todas las oportunidades, términos o condiciones que puedan estar presentes en la experiencia de las personas empleadas. Estas incluyen, más no se limitan a: reclutamiento, evaluación, ascensos, supervisión, beneficios, traslados, adiestramientos, desarrollo en carrera, despidos y cesantías.

El patrono tiene que garantizar la neutralidad en todas las oportunidades de empleo que ofrezca o promueva, y así se debe reflejar en toda decisión de empleo que afecte los términos o condiciones de empleo del personal o aspirantes.

La igualdad de oportunidades en el empleo es un derecho fundamental de las personas empleadas y aspirantes a empleo. En Puerto Rico, este principio está respaldado por legislación, reglamentación y jurisprudencia local y federal. Tanto los patronos del sector público como del privado han realizado esfuerzos para promover el principio de la igualdad de oportunidades en el empleo mediante el establecimiento de políticas antidiscrimen. Además, se eliminan los sesgos en los procedimientos y prácticas de empleo y se asegura la neutralidad con respecto a los grupos protegidos por Ley.

#### **D. El problema de discrimen contra la mujer**

El problema de discrimen contra la mujer existe desde hace mucho tiempo. Siglos de historia han hecho evidente, en distintos países y épocas, la realidad de las desigualdades sociales entre los hombres y las mujeres.

Con frecuencia se ha señalado que una de las grandes revoluciones del siglo XX fue la del desarrollo de la mujer. Su incorporación a la fuerza laboral, las luchas sufragistas y los reclamos por una educación han traído cambios sustanciales a la condición social, política y jurídica de la mujer en casi todas las partes del mundo. Sin embargo, la historia y la cultura aún marcan muchas de las definiciones y funciones de los roles sexuales y permiten los estereotipos y las expectativas con respecto a la conducta de los hombres y las mujeres. Estas expectativas tradicionales en oposición a la igualdad de oportunidades en la vida para ambos géneros tienden a mantener los límites de la mujer dentro de la privacidad del mundo doméstico familiar y a restringir el justo ejercicio de su libertad.

La discusión del problema de discrimen contra la mujer se ha llevado a foros internacionales que nos permiten tener una idea más clara de cuán crítica es su condición de pobreza, hambre, desempleo, violencia e indefensión. Se han enunciado garantías constitucionales, legislativas y jurídicas que iguallen la condición de la mujer y el hombre en cuanto a derechos y prerrogativas. El producto de la tradición y las actitudes sexistas, sin embargo, impide los grandes cambios que son necesarios en la condición social de la mujer y atenta contra el desarrollo pleno y la igual participación de la mujer en el mundo político, social, económico y cultural.

Actualmente, las barreras hacia la equidad entre hombres y mujeres, por lo general, no están fundamentadas en las diferencias biológicas y físicas que existen entre los géneros. Esas diferencias que aporta la naturaleza no pueden sentar pautas para establecer diferencias en dignidad, respeto, derechos y obligaciones. Las barreras hacia la equidad descansan en la incapacidad de individuos, grupos,

sociedades e instituciones que respaldados por la ignorancia y la tradición no alcanzan a valorar cabalmente a la mujer como un ser humano valioso y contributivo a nuestra sociedad.

La eliminación de toda forma de discrimen dependerá, en gran medida, de la educación y la toma de conciencia que nos lleve a la acción rectificadora y promotora de la igualdad.

#### **E. Discrimen contra la mujer en el empleo**

Una de las dimensiones de la vida humana donde más se ha hecho evidente el discrimen por razón de género es la del trabajo. Entendemos por trabajo todo tipo de actividad que contribuye a la sobrevivencia, mantenimiento y bienestar de la especie humana. La actividad o esfuerzo que constituye trabajo puede ser física, intelectual o emocional. Además, puede ser o no ser remunerada.

En este contexto, tanto los hombres como las mujeres siempre han trabajado, aunque los primeros con frecuencia suelen trabajar a cambio de una remuneración monetaria, mientras las segundas son responsables de trabajar fuera de la estructura de empleos remunerados. Tomando en cuenta los horarios sin límite y la amplia gama de tareas unido a la ausencia de leyes protectoras del trabajo doméstico familiar podemos afirmar que las mujeres han trabajado más que los hombres por menos o ninguna remuneración. Tampoco ha tenido la mujer el reconocimiento individual, familiar, ni social de lo que ha constituido su trabajo habitual, y tan efectivo ha sido el sistema en comunicarle a la mujer su definición de trabajo que ella misma al describir lo que hace, es la primera en decir: "Yo no trabajo, soy ama de casa".

El trato que la mujer ha recibido en el escenario doméstico familiar o esfera privada ha sido altamente discriminatorio, mas no fue ahí donde primero se percibió la injusticia y la desigualdad. Fue dentro de la experiencia colectiva del trabajo remunerado, en la esfera pública, que las mujeres se percataron del discrimen y comenzaron a nombrarlo.



El mercado de trabajo no considera a los hombres y a las mujeres como iguales. No puede hacerlo porque la sociedad tampoco los considera como iguales. Se les percibe diferentes en cuanto a roles, funciones, utilidad y rendimiento. Aún en condiciones iguales de educación y experiencia, se les percibe diferentes en cuanto a potencial de desarrollo, capacidad, productividad y derecho al trabajo.

En Puerto Rico, la realidad del discrimen por razón de género en el empleo público y privado puede apreciarse desde diversas perspectivas. A continuación, se mencionan algunas de las prácticas y condiciones que sugieren esta realidad:

- existen ocupaciones segregadas por género y las mujeres se encuentran en aquellas de menor estatus, remuneración y oportunidades de progreso, por ejemplo, en los empleos oficinescos, artesanales y de servicios
- hay lugares de trabajo donde se espera que las mujeres realicen funciones domésticas que no están relacionadas ni incluidas en su descripción de tareas
- la proporción de mujeres en posiciones de alta gerencia es menor
- los hombres reciben mejores ingresos que las mujeres cuando se desempeñan en trabajos o posiciones comparables
- las mujeres son excluidas de oportunidades iguales con respecto a otras mujeres y con respecto a los hombres por razón de embarazo, alumbramiento, crianza y responsabilidades relacionadas al hogar como cuidado de envejecientes y enfermos.
- los procedimientos de selección utilizados en el proceso de reclutamiento y promoción contienen elementos que afectan adversamente las oportunidades de las mujeres como, por ejemplo, considerar si son casadas, tienen hijos pequeños, etc.
- el ambiente de trabajo producto del hostigamiento sexual impide que las personas trabajadoras se desarrollen dentro de una experiencia de trabajo digna y a consecuencia del hostigamiento, muchas personas resultan afectadas por motivos de traslados, renunciaciones, despidos y otras acciones discriminatorias

- acciones de represalias por discrimen al ser considerada víctima de violencia doméstica, acoso o agresión sexual

Todas las anteriores y tantas otras situaciones discriminatorias mantienen a la mujer dentro de condiciones de inferioridad en la experiencia de empleo. La legislación antidiscrimen para la igualdad de oportunidades en el empleo ha sido un paso de avance hacia el reconocimiento y la eliminación del discrimen en general, y por razón de género, en particular. La intención y letra de la ley envía un mensaje claro de que la conducta discriminatoria es rechazada y prohibida en esta sociedad. Sin embargo, por la complejidad de este problema, y habiendo sido esta sociedad la que por tantos siglos lo creó, lo aceptó y lo promovió, nos enfrentamos hoy a la persistencia del discrimen contra la mujer en el empleo, a pesar de todas las prohibiciones legales.

## **V. Aspectos de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999**

### **A. La Ley Núm. 212-1999 y el principio de mérito**

El principio de mérito en el servicio público es fundamental para la toma de decisiones que afectan las oportunidades de las personas empleadas y aspirantes a empleo en la función de administrar los recursos humanos. Se establece que toda persona empleada y aspirante a empleo deberá ser considerada y evaluada con respecto a los requisitos relacionados con el empleo y a sus respectivas habilidades y calificaciones. Está expresamente prohibido tomar otros factores ajenos al empleo como, por ejemplo: edad, raza, color, género, nacimiento, origen o condición social, creencias políticas o religiosas, orientación sexual e identidad de género. Discriminar por los motivos anteriormente expuestos es ilegal.

De esta manera, todas las actividades que se lleven a cabo para cumplir con la Ley Núm. 212-1999 para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género deben estar enmarcadas dentro del principio del mérito. La experiencia de las organizaciones que han avanzado en la promoción de la equidad mediante esfuerzos afirmativos sugiere que un plan para garantizar la igualdad de

oportunidades en el empleo por género y el principio de mérito, son principios complementarios y compatibles. Ambos tienen como base y como meta el reconocimiento de la igualdad entre los seres humanos, con respecto a dignidad y oportunidades.

#### **B. Planes de acción afirmativa para garantizar igualdad de oportunidades en el empleo por género**

Son un conjunto de acciones afirmativas y preventivas específicas que forman parte del esfuerzo gerencial que responde a la necesidad de crear y fomentar oportunidades significativas de empleo para las personas calificadas que tradicionalmente han sido excluidas de dichas oportunidades o que no han recibido una oportunidad igual a la de otras. Estas oportunidades significativas de empleo deberán considerarse en todas las decisiones, actividades, términos o condiciones de empleo que puedan afectar tanto a las personas aspirantes a empleo como a las empleadas. En este sentido constituyen oportunidades de empleo todos los ofrecimientos que puedan llevar a una persona aspirante a un empleo a ser considerada como candidata, tales como los anuncios, las convocatorias, las solicitudes, las entrevistas, los exámenes y cualquier otro criterio o medio que le permitan llegar a formar parte del banco de aspirantes.

La igualdad de oportunidades de empleo considera también cualquier otro esfuerzo que permita el reclutamiento de la mejor persona. Asimismo, son oportunidades de empleo las que se ofrecen al considerar adiestramientos, ascensos y traslados. Se incluyen también como oportunidades de empleo los beneficios marginales, las actividades auspiciadas por el patrono y cualquier otro procedimiento, término o condición, escrita o no escrita, que afecte la situación de empleo de la persona. El fundamento de los planes de acción afirmativa preventivos es evitar que las prácticas y patrones de empleo que excluyen a las mujeres y las privan de oportunidades iguales puedan perpetuarse.

Un plan responsable y efectivo permite que cada patrono examine las políticas y prácticas que afectan a sus recursos humanos para que pueda identificar si los grupos protegidos hacia los cuales hay obligaciones afirmativas reciben oportunidades iguales. Luego de este análisis, se espera que cada patrono desarrolle las medidas o acciones que estimen apropiadas para superar los efectos de las prácticas, políticas u otras barreras que impiden la igualdad de oportunidades de empleo.

Los planes de acción afirmativa para prevenir el discrimen por género van más allá de asegurar la neutralidad con respecto a otros grupos según exigen las políticas antidiscrimen y el principio de igualdad de oportunidades en el empleo. La acción afirmativa requiere que el patrono vaya más allá para ofrecer oportunidades significativas, diferentes, que se noten y que logren cambiar positivamente las oportunidades de empleo de los grupos tradicionalmente excluidos. Requiere esfuerzos y acciones conscientes y realistas por parte del patrono. Estos esfuerzos incluyen el establecimiento de metas encaminadas a remediar y a atender la necesidad de métodos, planes y procedimientos para el seguimiento y divulgación de los empleos que se identifiquen.

El establecimiento de metas cuantitativas y cualitativas con sus respectivos itinerarios de cumplimiento se convierte en una ayuda o instrumento gerencial que le permite al patrono llevar el control para atender sus problemas de desigualdad de oportunidades en el empleo. Las metas e itinerarios de cumplimiento también aseguran la posibilidad de evaluar la efectividad de los esfuerzos gerenciales en esta área. El diseño de los mismos debe proveer la flexibilidad suficiente para que la acción gerencial se dé dentro de la forma más adecuada y efectiva. Se entiende que, de no darse estos pasos de acción positiva, los efectos de actos discriminatorios se podrían perpetuar indefinidamente.

Los niveles de subutilización o baja representación de las mujeres en las organizaciones se pueden detectar a través del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021*.

Esta información sirve de base para el establecimiento de metas cualitativas y cuantitativas encaminadas a remediar las deficiencias identificadas. Es una medida temporera dentro de un marco de tiempo específico que permite atender necesidades reales de la gerencia para cumplir con la verdadera igualdad de oportunidades en el empleo.

Los resultados de los Planes de Acción Afirmativa preventivos se han dejado ver en la medida en que los patronos han reclutado, adiestrado y ascendido personas de la raza negra, mujeres y minorías étnicas calificadas en ocupaciones donde antes eran excluidas como clase. Muchos patronos han desarrollado sus planes dentro del concepto de cumplimiento voluntario al percatarse de las ventajas que tienen estos esfuerzos en términos de maximizar la eficiencia y productividad. Para éstos, los planes preventivos han venido a reforzar el principio de mérito y le han permitido un mayor control en sus actividades gerenciales con respecto a la administración de los recursos humanos. Otros patronos han sido obligados por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OPCCF) y por los propios tribunales de justicia para que asuman sus responsabilidades afirmativas hacia la igualdad. Las agencias fiscalizadoras y los tribunales han intervenido y supervisado las prácticas de empleo de patronos que no han cumplido con las exigencias de la Ley.

La composición de la fuerza laboral ha ido cambiando y se ha hecho cada vez más representativa de los grupos que integran la sociedad. Los planes de acción afirmativa junto a otros factores relacionados, son responsables en gran medida de estos cambios y de crear las condiciones apropiadas para que en el futuro pueda existir verdadera igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras independientemente de sus características humanas.

La acción afirmativa para la igualdad de oportunidades es un remedio legal y como tal, una contribución valiosa al logro del balance y la equidad en la composición de la fuerza laboral.

### **C. El propósito de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999**

El propósito de la Ley Núm. 212-1999 para Garantizar Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género es fomentar y garantizar la verdadera igualdad de oportunidades en el empleo de la mujer. Es evidente que esa igualdad de oportunidades en el empleo tan repetidamente consignada en leyes y reglamentos locales y federales, no ha sido suficiente para detener y eliminar las prácticas discriminatorias que tanto afectan las oportunidades de empleo de las mujeres. La aparente neutralidad que muchos patronos asumen al momento de tomar decisiones que afectan el empleo de las personas, definitivamente, no garantiza que exista una genuina igualdad de oportunidades.

Por eso es tan necesario que exista una ley que sea capaz de llevar a la práctica el valor social y cultural de la igualdad entre los hombres y las mujeres. Con la estructuración de la Ley Núm. 212-1999 y mediante la elaboración de un plan preventivo se identifican las deficiencias específicas que perpetúan el discrimen y se diseñan metas razonables y apropiadas para corregir las mismas. La Ley Núm. 212-1999 no es la solución al problema del discrimen por razón de género en el empleo, sino el medio mediante el cual se pretende eliminar las condiciones que lo propician y perpetúan. El éxito de la Ley Núm. 212-1999 depende de la precisión con que se logren identificar las deficiencias que son responsables de mantener la situación de desigualdad de la mujer en el empleo, del diseño de metas cuantitativas y cualitativas realistas y del compromiso hacia el cumplimiento que demuestre la organización al poner en práctica las disposiciones de su *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021*. Para que esto se logre es imprescindible el liderato de un grupo gerencial y de supervisión altamente comprometida y consciente de las obligaciones afirmativas.

Los Planes no persiguen directamente mejorar los sistemas de administración de recursos humanos, pero siempre que se realizan esfuerzos responsables, se contribuye al mejoramiento de la función de administración de

personal a la vez que se aumenta la eficiencia con que se administran sus políticas y procedimientos.

Además, los Planes deben visualizarse como un conjunto de esfuerzos específicos y temporeros. Estos se dirigen a remediar situaciones, prácticas o condiciones de empleo particulares que no sólo van a variar de organización en organización, sino que son distintos en diferentes momentos de la misma organización. El Plan está diseñado para obtener resultados, esto quiere decir que conforme se cumplan las metas cuantitativas y cualitativas, se podrá evidenciar la igualdad de oportunidades en el empleo a la cual aspiramos. Cuando se logre la igualdad de oportunidades en el empleo para hombres y mujeres, no habrá necesidad de realizar planes en este respecto. La necesidad de crear y fomentar oportunidades significativas de empleo para mujeres calificadas que tradicionalmente han sido excluidas o para aquellas que sencillamente no han recibido una oportunidad va a cesar cuando todas las mujeres calificadas tengan igualdad de oportunidades y dejen de ser excluidas ya sea por prácticas discriminatorias, sexistas, políticas escritas o tradición.

#### **D. La Ley Núm. 212-1999: Contenido y alcance**

La Ley Núm. 212 de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, ordena a las agencias, instrumentalidades públicas y municipios o sus entidades y corporaciones, desarrollar y poner en vigor planes para erradicar el discrimen por género en el empleo. Esta medida garantiza que no se discrimine contra ninguna mujer empleada o aspirante a empleo. La necesidad de esta Ley es evidenciada en los hallazgos encontrados en varios estudios realizados que son citados en la exposición de motivos de la Ley Núm. 212. Estos estudios hacen evidente el problema de discrimen por razón de género que continúa afectando a la mujer trabajadora a través de sus diferentes manifestaciones.

La Ley 212-1999 propone planes y métodos como remedio para combatir el discrimen y lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Dispone, asimismo, que las agencias, instrumentalidades públicas y municipios, desarrollen e implanten planes dirigidos a eliminar barreras arbitrarias en los procedimientos de reclutamiento, selección, ascensos y antigüedad, así como en cualquier otro término o condición de empleo. Los planes serán programas gerenciales que, de modo integral, implantarán las medidas necesarias para identificar, evaluar, corregir y erradicar el trato discriminatorio a las mujeres trabajadoras y aspirantes a empleo en el servicio público. De esta forma, la Ley Núm. 212-1999 fortalece el principio de mérito en el servicio público al contribuir a la prevención y eliminación del discrimen por razón de género y a la promoción de la equidad.

Las agencias, instrumentalidades públicas y municipios, en virtud de la Ley Núm. 212-1999, vienen obligadas a rendir informes de progreso que reflejen el desarrollo e implantación de sus respectivos planes. Estos informes deben ser sometidos a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, quien a su vez debe someter al Gobernador un informe que refleje el progreso de todas las agencias, instrumentalidades públicas y municipios con respecto al cumplimiento de la Ley.

#### **E. Aplicabilidad**

Todas las agencias, instrumentalidades públicas y municipios deberán desarrollar e implantar planes para el cumplimiento de las políticas públicas que garantizan igualdad de oportunidades en el empleo para las mujeres, de conformidad con lo estipulado en la Ley Núm. 212-1999.

#### **F. La responsabilidad gerencial de cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999**

La responsabilidad principal con respecto al cumplimiento de esta Ley le corresponde a la gerencia. Siendo el *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021*, por definición, un programa gerencial, debe estar adecuadamente integrado a los objetivos organizacionales. Asimismo, el plan tiene que formar parte de las actividades de planificación, presupuesto y administración gerencial.



El liderato con respecto a los esfuerzos afirmativos debe observarse claramente en la alta gerencia, que suele sentar la pauta de dirección en éstos y otros asuntos gerenciales de importancia. La participación gerencial en todos los aspectos de cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 es crucial para su implantación. El Plan es un proceso continuo que forma parte de las funciones que afectan o se relacionan con los recursos humanos.

La gerencia debe prepararse y adiestrarse para cumplir con todo lo que implica la Ley Núm. 212-1999 de la misma manera y con el mismo rigor que se prepara y se adiestra para cumplir con las demás exigencias administrativas. El Plan debe traducirse en cambios a través de toda la organización, logrando su impacto tanto en la estructura como en los recursos humanos. Esta tarea sólo es posible bajo la responsabilidad, el liderato, la capacitación y el sentido de compromiso hacia la igualdad del equipo gerencial.

#### **G. La responsabilidad de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)**

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres, tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999. El apoyar el desarrollo de los Planes de Acción Afirmativa constituye una de las principales áreas de trabajo de esta Procuraduría. Desde la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa de la OPM se coordinan múltiples esfuerzos con agencias e instrumentalidades de gobierno, encaminados a orientar, asesorar y promover el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999. Además, se mantienen vínculos de colaboración con todas las agencias e instrumentalidades públicas. Recibe y evalúa los Informes Anuales que éstas someten y prepara un Informe Anual sobre el progreso de las mismas para la Oficina del Gobernador o Gobernadora.

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres, consciente de que el área de acción afirmativa en el empleo es una susceptible a cambios y controversias, será responsable de mantener al día y de revisar, de ser necesario, sus pautas y disposiciones y de así comunicárselo a las agencias, instrumentalidades públicas y

municipios. Está igualmente disponible para recibir recomendaciones y sugerencias que puedan facilitar el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 y el descargue de sus responsabilidades.

## **H. Sanciones**

Las autoridades nominadoras serán responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley Núm. 212-1999 y a las normas para su implantación. Las personas que dirigen el área de recursos humanos serán responsables de orientar a las autoridades nominadoras correspondientes sobre las disposiciones de esta Ley.

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres realizará auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de las agencias, instrumentalidades públicas y municipios con la Ley.

Si como resultado de las auditorías realizadas se encontraran irregularidades o violaciones, la Ley Núm. 212-1999 faculta a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, a imponer a las autoridades nominadoras multas administrativas de cien dólares (\$100.00) hasta un máximo de quinientos dólares (\$500.00) y multas a las personas que dirigen el área de Personal o de Recursos Humanos de cincuenta dólares (\$50.00) hasta un máximo de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) por cada incumplimiento detectado. También la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001 que crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, en la Sección VI, Artículo 10h, establece la facultad de la Oficina de “imponer y cobrar multas administrativas hasta un máximo de \$10,000 por acciones u omisiones que lesionen los derechos de la mujer amparados por la Constitución y las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad y fijar la compensación por daños ocasionados, en los casos que así proceda”. La Procuraduría mantendrá informadas a la Oficina de Gerencia y Presupuesto y a la Oficina del Contralor de Puerto Rico sobre las sanciones impuestas. En caso de determinarse preliminarmente que las acciones constituyen delito público referirá la evidencia al Secretario de Justicia para la acción correspondiente.

Al establecer el monto de las multas se tomará en consideración criterios, tales como:

- número de incumplimientos de la legislación y de normas vigentes cometidos durante el período evaluado
- gravedad de los incumplimientos
- patrones anteriores de incumplimiento

Servirán de atenuantes en la imposición de multas, ya sea para rebajarla o para eliminarla: la posibilidad de soluciones rápidas que se presenten; el hecho de que sea la primera ocasión en que se viola la Ley; que inmediatamente se corrigió la situación; o un acuerdo escrito con la autoridad nominadora de que no ocurrirán más incumplimientos de esa índole. De ocurrir incumplimientos adicionales las multas serán establecidas al máximo permitido en la Ley, sin considerar atenuantes.

## **VI. Declaración y divulgación de la política pública sobre la Ley Núm. 212 del 3 de agosto de 1999 para fomentar la igualdad de oportunidades para el empleo de la mujer**

### **A. Declaración**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico está comprometida con la política pública del Gobierno de Puerto Rico de que no se discrimine por razón de género contra el personal o solicitante a empleo público.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley Núm. 212-1999, el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico adoptará un plan que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo para la mujer. Nuestra agencia reconoce su obligación de eliminar el discrimen por razón de género en los procedimientos y decisiones de personal que afecten los términos y condiciones de empleo, tales como: reclutamiento, selección, compensación, concesión de beneficios marginales, evaluación, promoción, adiestramiento, traslado, terminación y cesantía, entre otros. Somos responsables de promover oportunidades de empleo significativas para la mujer, particularmente en aquellas

áreas donde ha sido tradicionalmente excluida o donde se encuentre inadecuadamente representada.

Esta política protegerá de discrimen por razón de género al personal y aspirantes a empleo, a tenor con las disposiciones de la legislación y reglamentación local y federal aplicable, así como con las de la Ley Núm. 212-1999.

No se permitirá en el personal ninguna conducta que en su intención y efecto resulte discriminatoria por razón de género. Se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes contra el personal que viole las disposiciones contenidas en esta política.

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico invita a todo su personal y aspirantes a empleo a que se unan en este esfuerzo para el logro de la igualdad de oportunidades en el empleo. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito al Oficial de Cumplimiento de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (IOE) o a la autoridad nominadora del Recinto. El Oficial de Cumplimiento de IOE y la Oficina de Recursos Humanos tendrán disponible copia del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021* para el personal y aspirantes a empleo que interesen hacer lectura del mismo.

**- 9 ENE. 2019**

Fecha



Dr. Luis A. Ferrao Delgado

Rector Interino

**B. Divulgación de la Política sobre la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Género**

**1. Divulgación interna**

La política establecida se divulgará internamente de la siguiente forma:

- a. La Política Pública sobre Igualdad en el Empleo está incluida en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Capítulo V, Artículo 31, revisado el 16 de febrero de 2005.
- b. Se efectuarán reuniones especiales con el personal gerencial y de supervisión para explicar el propósito de la misma, la responsabilidad individual que tienen en su implantación efectiva y a la vez hacer clara la posición de la administración a ese respecto.
- c. Se programarán reuniones especiales con el resto del personal para discutir el contenido de la misma. También será discutida en la orientación al personal de nuevo reclutamiento y en los programas de adiestramiento del Recinto.
- d. La declaración de la política pública se colocará en el tablón de anuncios y otros lugares visibles y frecuentados por el personal y visitantes.
- e. Se tendrán disponibles copias de la misma para el personal.
- f. Se divulgará información sobre el contenido de la política pública y de los ascensos del personal femenino en los boletines informativos y hojas sueltas que publica el Recinto.
- g. Se incluirán mujeres en las fotografías que se tomen al personal, para publicaciones del Recinto.
- h. El Recinto utilizará los medios tecnológicos como la página web de la Institución, comunicados por correo electrónico y otros métodos para la divulgación de esta política.
- i. Se coordinarán adiestramientos con la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

## **2. Divulgación externa**

La política del Recinto para cumplir con la Ley Núm. 212-1999 se divulgará externamente de la siguiente forma:

- a. Se notificarán por escrito a todas las organizaciones de mujeres y al sistema de educación pública y privada las oportunidades de empleo disponibles para promover la participación femenina en los procesos de reclutamiento.
- b. Se informará a las personas solicitantes a empleo sobre la existencia del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021* y de las políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo que se promueven.
- c. Se tendrán copias disponibles para solicitantes y público en general.
- d. Todo documento oficial, incluyendo solicitud de empleo y las convocatorias que circulan por todo el sistema universitario, expresarán que el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico es un Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
- e. En los documentos de subastas se les establecerá a los contratistas la no discriminación por razón de género.

## **VII. Asignación de responsabilidades**

### **A. Rector(a) del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico**

La responsabilidad de la autoridad nominadora del Recinto incluirá lo siguiente:

1. Establecer y dirigir la implantación del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021* para el logro de sus metas.
2. Desarrollar y reafirmar la política del Recinto de Río Piedras respecto a la Ley Núm. 212-1999 para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género.
3. Propiciar una actitud activa entre el personal gerencial para la divulgación formal de la política del Recinto sobre la Ley Núm. 212-1999.

4. Reunirse con el personal gerencial y de supervisión para exponer el propósito de la política del Recinto con relación a la Ley Núm. 212-1999 e informarle de su responsabilidad en el desarrollo e implantación del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021*.
5. Celebrar reuniones con el personal gerencial para dar seguimiento al plan de trabajo.
6. Revisar y aprobar anualmente las metas propuestas en el *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021* y asegurarse que se lleven a cabo las actividades según el calendario o itinerario de cumplimiento.
7. Uno de los criterios que se utilizará para la evaluación del trabajo de la gerencia será su desempeño en desarrollo e implantación del Plan.
8. Evaluar periódicamente el progreso de las metas propuestas por el Recinto para disminuir o eliminar la subutilización de la mujer en los distintos puestos.
9. Nombrar un coordinador o coordinadora de acción afirmativa.
10. Dar respaldo moral y presupuestario al coordinador o coordinadora para que pueda realizar sus funciones con la eficiencia que amerita la Ley Núm. 212-1999. Esto implica, que, de ser necesario, se le asignará presupuesto, personal y autoridad necesaria para lograr el cumplimiento del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021* a todos los niveles del Recinto.
11. Enviar un Informe anual sobre el progreso en el cumplimiento de la Ley Núm. 212 -1999 y del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021* a la Oficina de la Procuradora de Las Mujeres.

#### **B. Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa**

La designación de un Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa se refiere a la selección de una persona a nivel gerencial a cargo de coordinar los aspectos relacionados con el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999. Esta

necesita tener acceso continuo a todos los componentes organizacionales que están relacionados con los recursos humanos incluyendo a la alta gerencia.

**Al designar al Coordinador o Coordinadora, se deberán considerar los siguientes criterios:**

1. Preferiblemente deberá tener experiencia en tareas de recursos humanos.
2. Es indispensable que tenga una actitud afirmativa hacia los derechos y asuntos de las mujeres.
3. Deberá tener la capacidad para analizar y describir cuantitativa y cualitativamente los datos que se obtengan sobre la situación de la mujer en la agencia, instrumentalidades pública o municipio.

**La responsabilidad del Coordinador o Coordinadora incluirá lo siguiente:**

1. Desarrollar el plan para el desarrollo e implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.
2. Asesorar a la autoridad nominadora de la agencia, al alcalde o alcaldesa en lo relacionado con el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 y en la implantación del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021*.
3. Desarrollar estrategias para la divulgación interna y externa del Recinto.
4. Identificar las áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas que presentan subutilización de la mujer y que requieren acción correctiva.
5. Proponer metas a corto y largo plazo para corregir las deficiencias identificadas.
6. Diseñar e implantar estrategias para dar seguimiento y evaluar esfuerzos realizados con el propósito de implantar y cumplir con la Ley Núm. 212-1999.
7. Requerir informes periódicos al personal designado en el Recinto que tienen la responsabilidad para el cumplimiento del plan de trabajo.



8. Preparar y someter informes anuales a la autoridad nominadora del Recinto sobre el progreso logrado en el cumplimiento del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021*.
9. Servir de enlace con otras agencias, organizaciones de mujeres, grupos que tengan relación directa con mujeres, universidades, institutos vocacionales para lograr el cumplimiento del Plan.
10. Servir de enlace entre el Recinto y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres con respecto al cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999.
11. Mantener informados a la autoridad nominadora del Recinto, gerentes y personal de supervisión sobre los últimos adelantos en materia de igualdad de oportunidad en el empleo de la mujer y planes de acción afirmativa.
12. Evaluar y hacer recomendaciones a los formularios y otros documentos que se utilizan en la administración de los recursos humanos para eliminar preguntas que puedan ser discriminatorias por razón de género.

### **C. Gerentes y personal de supervisión**

Este personal trabajará con el Coordinador o Coordinadora para asegurar la efectividad del Plan. A tal efecto, sus responsabilidades serán:

1. Colaborar en la identificación de las áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas que limitan el desarrollo de las mujeres y contribuyen a la subutilización de la mujer en los grupos ocupacionales.
2. Contribuir en el establecimiento de metas para disminuir o eliminar las áreas problemáticas o deficiencias encontradas.
3. Asegurarse de que el personal de supervisión y los empleados y empleadas están cumpliendo con la política del Recinto.
4. Revisar las calificaciones del personal a su cargo para garantizar que las mujeres están recibiendo las oportunidades de ascensos y aumentos de sueldo que le correspondan.
5. Evaluar periódicamente para asegurarse que:

- a. Existe copia de la política del Recinto en los tabloneros de edictos.
  - b. Que se utilicen todos los medios necesarios para la divulgación interna y externa de la misma.
  - c. Todas las instalaciones para el uso y beneficio del personal sean comparables entre sí para ambos géneros.
  - d. Se provean a las mujeres del Recinto oportunidades educativas tales como: adiestramientos, becas para estudio y cursos de educación continua. Además, que se les motive a participar en actividades en el ambiente laboral dirigidas a fomentar y establecer buenas relaciones de trabajo.
6. Asegurarse de que las entrevistas, ofertas de empleo y de salario sean consistentes con los criterios de las Guías para elaborar el Plan.

### **VIII. Identificación de deficiencias y áreas problemáticas que requieren atención, métodos y planes para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género**

Identificar deficiencias y áreas problemáticas se ha considerado como el paso más importante en el desarrollo del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021*, ya que sirve de base para dirigir los esfuerzos correctivos que lleven a la eliminación del discrimin por razón de género. El Recinto lleva a cabo una evaluación interna que le permite identificar deficiencias en la utilización de sus recursos humanos, así como las áreas problemáticas que se traducen en barreras que impiden el desarrollo socio-económico de las mujeres empleadas y requieren acción correctiva. Es importante detectar en qué departamento, división o unidad y en qué categorías o grupos ocupacionales existe baja representación de mujeres o subutilización. Esta información, unida a otros esfuerzos, le permite a la organización fijarse metas realistas para eliminar las deficiencias que se identifiquen en estos renglones.

## **A. Identificación de áreas problemáticas cualitativas**

Las áreas problemáticas cualitativas se pueden determinar reconociendo aquellos factores que limitan el bienestar socioeconómico de las mujeres e impiden que prevalezca un ambiente de trabajo libre de discrimen.

La doble jornada de la mujer trabajadora puede causar que esta tenga la necesidad de incurrir en ausencias o tardanzas para atender situaciones familiares afectando así su productividad y su nivel de desempeño. En ocasiones las mujeres no cuentan con alternativas viables en los centros de trabajo para lidiar y atender efectivamente las exigencias laborales y familiares.

A través de entrevistas a las empleadas y al personal de supervisión y del diseño y distribución de cuestionarios al personal podemos identificar estas dificultades y encontrar los remedios para su solución.

Algunas metas o alternativas para eliminar áreas problemáticas cualitativas pueden ser:

- Horario escalonado y horario flexible con el propósito de facilitar el manejo de la doble jornada (Véase Apéndice 1)
- Centros de cuidado diurno para los hijos e hijas de 0 a 4.5 años o pago del servicio a un proveedor privado por parte del patrono (Ley Núm. 84 de 1999 que obliga a las agencias e instrumentalidades públicas a ubicar dentro de sus predios o en áreas cercanas Centros de Cuidado Diurno para pre-escolares.)
- Oportunidades de crecimiento profesional a través del ofrecimiento de adiestramientos y readiestramientos
- Talleres para la buena salud física y emocional de las mujeres
- Otorgar licencias especiales para maternidad, paternidad, entre otras necesidades
- Tiempo para lactar y asignar áreas de lactancia según la política pública
- Erradicar y prevenir las prácticas discriminatorias contra las mujeres

- Ofrecer alternativas que faciliten el estudiar, completar grados académicos y programas vocacionales no tradicionales
- Ofrecer programas de ayuda al personal mediante servicios profesionales para atender problemas familiares, matrimoniales, de trabajo, psicológicos y adicciones, entre otros
- Ofrecer campamentos de verano para hijos e hijas del personal
- Habilitar espacios seguros para que los niños y niñas de edad escolar permanezcan cuando no tengan clases o en situaciones especiales, mientras sus madres y padres cumplen con su jornada de trabajo
- Implantación de un protocolo para el manejo de casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo que incluye actividades educativas como medida preventiva. - Ley Núm. 217-2006 que obliga a los patronos a establecer un protocolo para manejar de forma sensible las situaciones de violencia doméstica que surjan en el trabajo-.
- Ofrecimiento de actividades educativas sobre: el *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021* y los derechos de las mujeres, el discrimen por género, la doble jornada, la crianza con perspectiva de género, el lenguaje inclusivo, la violencia doméstica, entre otros temas sobre asuntos de la mujer.
- Cooperación y establecimiento de acuerdos colaborativos con organizaciones no gubernamentales que ofrecen servicios a las mujeres
- Participación en campañas sociales como Día Internacional de la Mujer y de No más violencia contra la mujer, entre otras.

**B. Identificación de áreas problemáticas cuantitativas: Análisis de Grupo Ocupacional y Clase**

El análisis de grupo ocupacional es una descripción de la fuerza laboral del Recinto en donde se agrupan aquellas clases o puestos similares. El análisis del grupo ocupacional es el instrumento básico para la elaboración de las metas cuantitativas. El Recinto identificará estos grupos de acuerdo a sus

características organizacionales, a su tamaño y de acuerdo a la complejidad de su fuerza laboral. A continuación, se encuentra una tabla donde se desglosa la cantidad de empleados del Recinto, por puestos y género.

<b>Grupos Ocupacionales</b>	<b>TOTAL</b>	<b>MUJERES</b>	<b>%</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>%</b>
<b>1. Administradores, gerenciales y supervisores</b>	554	410	74%	144	26%
<b>2. Profesionales</b>	1,452	770	53%	682	47%
<b>3. Ocupaciones Técnicas</b>	162	58	36%	104	64%
<b>4. Ventas y Relacionadas</b>	0	0	0	0	0
<b>5. Oficinescas, Ayuda Administrativa</b>	174	139	80%	35	20%
<b>6. Trabajadores Diestros</b>	21	0	0	21	100%
<b>7. Trabajadores Semi-Diestros</b>	52	2	4%	50	96%
<b>8. Trabajadores No-Diestros</b>	125	11	9%	114	91%
<b>9. Trabajadores de Servicio</b>	261	81	31%	180	69%
<b>TOTALES</b>	<b>2,801</b>	<b>1,471</b>	<b>53%</b>	<b>1,330</b>	<b>47%</b>

## **IX. Preparación de las metas y el itinerario de cumplimiento**

### **A. Metas cuantitativas**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico está comprometido con la igualdad de oportunidades en el empleo y la participación de la mujer en todos los sectores y grupos ocupacionales. Teniendo esto como nuestra meta principal, el Recinto, dentro del marco legal y presupuestario aplicable, el principio de mérito, los convenios colectivos vigentes, el Reglamento General de

la UPR y cuando exista una vacante disponible, hará un esfuerzo por reclutar mujeres en los grupos ocupacionales que describimos a continuación:

- Ocupaciones Técnicas
- Trabajadores Diestros
- Trabajadores Semi-Diestros
- Trabajadores No Diestros
- Trabajadores de Servicio

#### **B. Metas cualitativas**

El Recinto de Río Piedras está comprometido con desarrollar metas cualitativas, dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo, tales como mantener el Centro de Desarrollo Prescolar, la implantación de políticas flexibles de horario de trabajo y todas aquellas gestiones encaminadas a retener y atraer al personal femenino.

Dentro de nuestras metas cualitativas se encuentran:

- Divulgación a todo el personal sobre las políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo y los planes de acción afirmativa a través del ofrecimiento de una charla educativa sobre discriminación en el empleo.
- Orientación al personal gerencial y de supervisión en cuanto a las situaciones relacionadas al discriminación y el hostigamiento sexual en el empleo.
- Adiestrar al cien por ciento (100%) de los empleados sobre la normativa de discriminación en el empleo y hostigamiento sexual durante la vigencia del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021*.
- Promover talleres, seminarios y conferencias sobre temas relacionados con asuntos familiares, de superación y empoderamiento para las mujeres, discriminación en el empleo, hostigamiento sexual y la violencia doméstica. Esto se ofrecerá como mínimo dos veces al semestre.
- Se mantendrá el Centro de Desarrollo Prescolar para los y las menores de 5 años.

## X. Plan de trabajo para lograr las metas establecidas

### Parte I: Metas Cualitativas

GRUPO OCUPACIONAL	DEFICIENCIA	META	ACTIVIDAD	RECURSO	FECHA
Administradores, Gerenciales y Supervisores	Desconocimiento de normativa de igualdad de oportunidades en el empleo.	Adiestrar sobre discrimen y hostigamiento sexual.	Campaña para la prevención de la violencia sexual en el Recinto de Río Piedras.	Lcda. Edith González, Oficial de Cumplimiento Título IX, UPR-RP.	Durante el 2018.
Profesionales	Desconocimiento de normativas institucionales.	Divulgar las normativas institucionales y concientizar sobre su importancia.	Charlas, distribución de normativa a través del correo electrónico institucional, actualizar página web para incorporar las normas y leyes.	Oficina de Cumplimiento y Auditorías  Oficina de Recursos Humanos	2018-2021
Ocupaciones Técnicas	Desconocimiento de normativas institucionales.	Divulgar las normativas institucionales y concientizar sobre su importancia.	Charlas, distribución de normativa a través del correo electrónico institucional, actualizar página web para incorporar las normas y leyes.	Oficina de Cumplimiento y Auditorías  Oficina de Recursos Humanos	2018-2021
Oficinescas y Ayuda Administrativa	Desconocimiento de normativas institucionales.	Divulgar las normativas institucionales y concientizar sobre su importancia.	Charlas, distribución de normativa a través del correo electrónico institucional, actualizar página web para incorporar las normas y leyes.	Oficina de Cumplimiento y Auditorías  Oficina de Recursos Humanos	2018-2021
Trabajadoras Diestras	Desconocimiento de normativas institucionales.	Divulgar las normativas institucionales y concientizar sobre su importancia.	Charlas, distribución de normativa a través del correo electrónico institucional, actualizar página web para incorporar las normas y leyes.	Oficina de Cumplimiento y Auditorías  Oficina de Recursos Humanos	2018-2021

<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>DEFICIENCIA</b>	<b>META</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RECURSO</b>	<b>FECHA</b>
Operarias Semi-Diestras	Desconocimiento de normativas institucionales.	Divulgar las normativas institucionales y concientizar sobre su importancia.	Charlas, distribución de normativa a través del correo electrónico institucional, actualizar página web para incorporar las normas y leyes.	Oficina de Cumplimiento y Auditorías  Oficina de Recursos Humanos	2018-2021
Obreras No Diestras	Desconocimiento de normativas institucionales.	Divulgar las normativas institucionales y concientizar sobre su importancia.	Charlas, distribución de normativa a través del correo electrónico institucional, actualizar página web para incorporar las normas y leyes.	Oficina de Cumplimiento y Auditorías  Oficina de Recursos Humanos	2018-2021
Trabajadoras de Servicio	Desconocimiento de normativas institucionales.	Divulgar las normativas institucionales y concientizar sobre su importancia.	Charlas, distribución de normativa a través del correo electrónico institucional, actualizar página web para incorporar las normas y leyes.	Oficina de Cumplimiento y Auditorías  Oficina de Recursos Humanos	2018-2021
Todo el personal	Desconocimiento de la Ley 212-1999 y otras en el Plan de Acción Afirmativa 2018-2021.	Divulgar política pública y el Plan de Acción Afirmativa 2018-2021	Ofrecer a todo el personal charla de DGE y PAA.	Coordinador de Acción Afirmativa y OPM.	1er y 2do año PAA



## **Parte II: Metas Cuantitativas**

<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>DEFICIENCIA</b>	<b>META</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RECURSO</b>	<b>FECHA</b>
<i>Todos los grupos</i>	-	-	-	-	-
<i>Gerenciales, oficiales y supervisores</i>	-	-	-	-	-
<i>Profesionales</i>	-	-	-	-	-
<i>Ocupaciones Técnicas</i>	<i>36% de los empleados son mujeres.</i>	<i>Aumentar la cantidad de mujeres según el presupuesto y las</i>	<i>Hacer alianza con organización que fomente el empleo de las mujeres.</i>	<i>Oficina de Recursos Humanos</i>	<i>Durante vigencia del plan.</i>
<i>Oficinescas y de Ayuda Administrativa</i>	-	-	-	-	-
<i>Trabajadoras diestras</i>	<i>No hay mujeres en esta área.</i>	<i>Aumentar la cantidad de mujeres según el presupuesto y las</i>	<i>Hacer alianza con organización que fomente el empleo de las mujeres.</i>	<i>Oficina de Recursos Humanos</i>	<i>Durante vigencia del plan.</i>
<i>Trabajadoras Semi-diestras</i>	<i>4% de los empleados son mujeres.</i>	<i>Aumentar la cantidad de mujeres según el presupuesto y las</i>	<i>Hacer alianza con organización que fomente el empleo de las mujeres.</i>	<i>Oficina de Recursos Humanos</i>	<i>Durante vigencia del plan.</i>
<i>Trabajadoras no diestras</i>	<i>9% de los empleados son mujeres.</i>	<i>Aumentar la cantidad de mujeres según el presupuesto y las</i>	<i>Hacer alianza con organización que fomente el empleo de las mujeres.</i>	<i>Oficina de Recursos Humanos</i>	<i>Durante vigencia del plan.</i>
<i>Trabajadoras de servicio</i>	<i>31% de los empleados son mujeres.</i>	<i>Aumentar la cantidad de mujeres según el presupuesto y las</i>	<i>Hacer alianza con organización que fomente el empleo de las mujeres.</i>	<i>Oficina de Recursos Humanos</i>	<i>Durante vigencia del plan.</i>

<i>GRUPO OCUPACIONAL</i>	<i>DEFICIENCIA</i>	<i>META</i>	<i>ACTIVIDAD</i>	<i>RECURSO</i>	<i>FECHA</i>
<i>Trabajadoras diestras</i>	<i>No hay mujeres en esta área.</i>	<i>Aumentar la cantidad de mujeres según el presupuesto y las</i>	<i>Hacer alianza con organización que fomente el empleo de las</i>	<i>Oficina de Recursos Humanos</i>	<i>Durante vigencia del plan.</i>
<i>Trabajadoras Semi-diestras</i>	<i>4% de los empleados son mujeres.</i>	<i>Aumentar la cantidad de mujeres según el presupuesto y las</i>	<i>Hacer alianza con organización que fomente el empleo de las</i>	<i>Oficina de Recursos Humanos</i>	<i>Durante vigencia del plan.</i>
<i>Trabajadoras no diestras</i>	<i>9% de los empleados son mujeres.</i>	<i>Aumentar la cantidad de mujeres según el presupuesto y las</i>	<i>Hacer alianza con organización que fomente el empleo de las</i>	<i>Oficina de Recursos Humanos</i>	<i>Durante vigencia del plan.</i>
<i>Trabajadoras de servicio</i>	<i>31% de los empleados son mujeres.</i>	<i>Aumentar la cantidad de mujeres según el presupuesto y las</i>	<i>Hacer alianza con organización que fomente el empleo de las</i>	<i>Oficina de Recursos Humanos</i>	<i>Durante vigencia del plan.</i>

## **XI. Sistema interno para atender querellas por discrimen por género**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico afirma su compromiso con la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, según la normativa estatal y federal aplicable, para todas las personas sin distinción de raza, color, sexo, religión, nacionalidad, edad, ideas políticas, impedimento físico o mental, y condición de veterano. Este compromiso incluye no solo la prohibición de prácticas discriminatorias, sino el proveer acciones afirmativas que aseguren la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley. Esta disposición prohíbe el discrimen por ciertas categorías antes mencionadas y dio pie a que se redactara la Ley 100-1959 que prohíbe el discrimen contra los grupos que se mencionaron en el primer párrafo de esta parte. Para proteger efectivamente a nuestros empleados del discrimen, la Universidad de Puerto Rico ha creado reglamentos legislativos prohibiendo semejante conducta y el Recinto de Río Piedras ha elaborado reglamentos internos y protocolos para atender sus particularidades.

En estos momentos, el Recinto de Río Piedras cuenta con la Oficina de Cumplimiento y Auditorías, la cual contiene un componente de Título VII y Título IX. El Oficial de Cumplimiento de Título VII vela por el cumplimiento del Recinto con los estatutos que buscan garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo. Cuando un empleado entiende que ha sido discriminado, incluyendo por sexo o género, puede acudir al Oficial de Cumplimiento de Título VII para presentar una queja y que se investigue la situación. El Oficial rinde un informe a la autoridad nominadora con sus hallazgos y recomendaciones sobre si se debe iniciar un procedimiento formal

disciplinario. Además, el empleado(a) recibe una orientación sobre sus derechos en y fuera del Recinto. Estos casos también pueden ser atendidos por la Oficial de Cumplimiento de Título IX.

## **XII. Política pública y procedimiento interno de querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo**

El hostigamiento sexual en el empleo ha sido clasificado como una modalidad del discrimen por razón de sexo. Por ello, estos incidentes se atienden conforme a la sección anterior. El Recinto trabaja estos casos a través de la Oficina de Cumplimiento y Auditorías. Los Oficiales de Cumplimiento de Título VII y Título IX administran los procesos de quejas sobre hostigamiento sexual. El componente de Título VII se concentra en empleados solamente, mientras que el componente de Título IX está facultado para atender a toda la comunidad universitaria. Estos Oficiales ofrecen charlas sobre hostigamiento sexual, discrimen en el empleo y violencia doméstica. Estos talleres se ofrecen varias veces al semestre y existe un módulo en la plataforma cibernética Moodle, para aquellos empleados que no pueden asistir presencialmente. En estos momentos, la Autoridad Nominadora está exigiendo a todos los empleados que asistan a los adiestramientos sobre hostigamiento sexual, ya sea presencial o virtual. Además, el Recinto está llevando a cabo una campaña contra la Violencia Sexual durante todo este semestre. Como parte de esta campaña se ofrecen charlas y se envían correos electrónicos recordándole a la comunidad universitaria la normativa institucional contra el hostigamiento sexual. Se adjunta a este plan la Certificación 130 (2014-2015), la cual establece la política pública de la Universidad de Puerto Rico en contra del hostigamiento sexual. Además, la Universidad de Puerto Rico cuenta con un protocolo de violencia sexual, que cubre incidentes como el hostigamiento sexual y la agresión sexual. Se adjunta copia de este protocolo, Certificación 140 (2015-2016).

### **XIII. Cumplimiento con Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico cuenta con el Protocolo Manejo de Incidente de Violencia Doméstica – *Plan de Acción Afirmativa de Género 2005-2007*, según lo dispuesto en la Ley 217-2006, Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo. El Recinto está comprometido con garantizar a las personas que participan de las actividades y programas, un ambiente libre de violencia doméstica, acecho, agresión y hostigamiento sexual. Esta institución vela por que el ambiente laboral sea un lugar seguro.

El Recinto se compromete a tomar acción adecuada para prevenir, corregir y disciplinar cualquier comportamiento en violación a las leyes estatales o federales, políticas institucionales y procedimientos universitarios. En esta tarea se brindará especial atención a las necesidades de las personas sobrevivientes de la violencia, se garantizarán los derechos de las personas querelladas y los principios de confidencialidad dirigidos a proteger la intimidad y dignidad de las personas involucradas.

En estos momentos el Recinto de Río Piedras está en proceso de aprobar un nuevo protocolo para atender los asuntos de violencia doméstica. Este nuevo protocolo, llamado “Protocolo Para el Manejo e Intervención en Situaciones de Violencia Doméstica, Violencia Entre Parejas, Agresión Sexual y Acecho,” introduce nuevos cambios a cómo abordar este problema. Por ejemplo, el concepto de víctima se cambia por el de sobreviviente, y se le da mayor participación a la persona sobreviviente en cómo manejar su situación particular. El Recinto busca brindarles las herramientas necesarias a sus empleados para que puedan divulgar situaciones de esta índole. Las funciones del Departamento de Servicios Médicos y de la División de Seguridad y Manejo de Riesgos se coordinan de modo que se proteja la confidencialidad de

la persona sobreviviente y se le brinde la asistencia prontamente. Además, el protocolo contempla para situaciones donde la persona sobreviviente es menor de edad.

Se adjunta una copia del Protocolo vigente. Una vez se apruebe el nuevo protocolo, se preparará el plan de trabajo para su implantación y se le informará oportunamente a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

**XIV. Cumplimiento con la Ley núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna, según enmendada, Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico está comprometido con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de garantizar período de lactancia o extracción de leche materna. A estos fines, se habilitaron dos áreas para la lactancia. En este espacio, las madres trabajadoras que se reintegren a sus labores después de disfrutar de su licencia de maternidad, tienen la oportunidad de lactar a su criatura o extraerse la leche materna durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que será distribuida en dos períodos de treinta (30) minutos o tres períodos de (20) minutos, según lo dispone la Ley Núm. 427 del 16 de diciembre de 2000, enmendada el 7 de noviembre de 2006, según enmendada.

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico certifica que promueve y garantiza el derecho a las madres lactantes que solicitan lactar a su criatura o extraerse leche materna según establecido por la Ley 427-2000, según enmendada. El Recinto honra los horarios acordados con las madres lactantes y el mismo no se cambia sin el consentimiento expreso de ambas partes.

#### **XV. Cumplimiento con la Ley Núm. 155 de 10 de agosto de 2002, Ley para Crear Espacios para la Lactancia en las Agencias de Gobierno**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico está comprometido con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, así como un espacio físico para la lactancia, el cual no podrá coincidir con áreas destinadas para servicios sanitarios.

En estos momentos contamos con dos (2) espacios de lactancia, ubicados en el Centro de Estudiantes y en el tercer piso de la Torre Norte de Plaza Universitaria. Los nuevos y actuales cuartos de lactancia comenzaron a ser utilizados el 12 de marzo de 2014 y el 15 de julio de 2015, respectivamente. El espacio de lactancia del Centro de Estudiantes cuenta con cuatro cubículos y sillas especializadas para madres lactantes. El cuarto de lactancia de Plaza Universitaria contiene espacio para una sola persona y contiene una silla especializada para madres lactantes. Ambos espacios cuentan con fregadero y nevera. Estos espacios han sido utilizados por cinco (5) mujeres en los pasados dos (2) años.

La divulgación sobre los cuartos de lactancia se hace a través del correo electrónico institucional y con rótulos en el área donde están ubicados dichos espacios. Se ha enviado comunicaciones al respecto los días 12 de octubre de 2018, 22 de junio de 2017, 17 de enero de 2017 y el 12 de marzo de 2014. El reglamento actual para el uso del espacio de lactancia fue aprobado el 15 de julio de 2015.

#### **XVI. Cumplimiento con la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999, Ley para Crear Centros de Cuidado Diurno en Agencias Públicas del Gobierno de Puerto Rico, según enmendada.**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico está comprometido con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de garantizar un centro de cuidado diurno. Para ello, el Recinto cuenta

con una facilidad ubicada en la Avenida Ponce de León que sirve de Centro de Cuidado Diurno Preescolar. Se conoce internamente como el Centro de Desarrollo Preescolar. El mismo lleva en operaciones por espacio de treinta (31) años. Su costo para el año informado es de cincuenta dólares (\$50.00) por niño. Dicho costo es descontado de la nómina de los empleados a razón de veinticinco dólares (\$25.00) quincenales.

La persona que dirige el Centro es la Dra. Miriam J. Martínez. El Centro opera de 7:00 a.m. a 4:30 p.m. El número de teléfono del Centro es (787) 522-1374. El Centro comenzó a ofrecer el servicio desde el año 1987. El Centro está facultado para atender sesenta (60) participantes. En estos momentos hay 27 niños y 24 niñas matriculadas. De este Centro se benefician aproximadamente cincuenta (50) empleados, pues hay ocasiones en que la matrícula cuenta con hijos o hijas de estudiantes o se da el caso de gemelos.

El Recinto de Río Piedras cuenta además con la Escuela Maternal que está adscrita a la Facultad de Educación. Esta facilidad está ubicada frente a la Facultad de Educación y lleva en funciones por un espacio de alrededor de setenta y dos (72) años. La Escuela fue una iniciativa de la Sra. Lulú Martínez, esposa del Rector Jaime Benítez, quien tuvo la idea de que los empleados tuvieran un lugar donde dejar a sus hijos mientras trabajaban. En estos momentos el costo de la matrícula es \$300.00 por semestre.

La persona que dirige la Escuela Maternal es la Dra. Germie Corujo. La Escuela opera de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. El número de teléfono del Centro es (787) 522-1330. La Escuela comenzó a ofrecer el servicio desde el año 1946. La Escuela está facultada para atender quince (15) participantes. En estos momentos hay 7 niños y 8 niñas matriculadas. De este Centro se beneficia en estos momentos un (1) empleado, pues la admisión a la Escuela es abierta a personas ajenas al Recinto y los estudiantes se seleccionan por lotería.



## **XVII. Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada**

La Ley Núm. 11-2009, según enmendada, establece en su Artículo 1 que será política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipales preparen e implanten programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo.

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico está comprometido con la educación sobre temas de igual paga por igual trabajo. La Oficina de Cumplimiento y Auditorías educa a los empleados del Recinto en conjunto a la Oficina de Recursos Humanos sobre temas de discrimen en el empleo. El adiestramiento que trabaja con este tema se llama “¿Qué es el discrimen en el empleo?” Este año se estará ofreciendo ese taller el 5 de diciembre de 2018. El taller se da por lo menos dos veces al año. En adición, se preparó un taller adicional para los estudiantes de la Escuela Elemental de la Universidad de Puerto Rico y para los estudiantes de la Escuela Secundaria de la Universidad de Puerto Rico. El 31 de octubre de 2018 se les ofreció un taller a estos estudiantes. **Esto se repetirá una vez por semestre.**

Véase tabla en la siguiente página.

## Programa de Adiestramiento y Educación 2018-2021

Objetivos	Título del Adiestramiento	Fecha de Actividad		Recurso
		Mes	Año	
Orientar al personal docente y no docente sobre la Ley Federal de Título IX, el Hostigamiento Sexual y el procedimiento a seguir para presentar una queja.	Título IX, el Hostigamiento Sexual y la Normativa Institucional	08	18	Lcda. Edith González, Oficial de Cumplimiento de Título IX y Jeanne Clery
Sensibilizar y orientar a todos los empleados sobre cómo prevenir el Discrimen por razón de sexo o género.	Discrimen por razón de sexo o género	09	18	Lcda. Edith González, Oficial de Cumplimiento de Título IX y Jeanne Clery
Orientar al personal de Seguridad sobre el Hostigamiento Sexual y sus responsabilidades como Autoridades de Seguridad en el Campus en cumplimiento de la Ley Federal Jeanne Clery.	Hostigamiento Sexual y Responsabilidad de las Autoridades de Seguridad en el Campus	10 11	18 18	Lcda. Edith González, Oficial de Cumplimiento de Título IX y Jeanne Clery
Orientar a los estudiantes de escuela secundaria sobre el tema de Igual paga por igual trabajo.	Normativa sobre igual paga por igual trabajo	10 4	18 19	Lcdo. John Ross Serrano, Oficial de Cumplimiento IOE
Viabilizar para que los empleados que se les dificulte asistir a talleres presenciales puedan conocer las normativas federales, estatales e institucionales dirigidas a la Prevención del hostigamiento sexual.	Módulo en línea: Políticas en torno a la prevención del hostigamiento sexual en la Universidad	sept a dic  feb- mayo	18  19	Centro para la Excelencia Académica y Oficina de Cumplimiento y Auditorías
Orientar a los empleados sobre Discrimen en el empleo y las diferentes modalidades en que puede ocurrir.	¿Qué es el discrimen en el empleo?	12 3	18 19	Lcdo. John Ross Serrano, Oficial de Cumplimiento IOE

**XVIII. Cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013, Ley para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico certifica que cumple con los requerimientos de la Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico. La Certificación 58 (2004-2005) establece que en el Sistema UPR está prohibido el discrimen en la educación, empleo y prestación de servicios por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ascendencia, estado civil, ideas o creencias religiosas o políticas, género, preferencia sexual, nacionalidad, origen étnico, condición de veterano de las Fuerzas Armadas o incapacidad física. Esta política le permite al Recinto acatar la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en cuanto a repudiar el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo. El Recinto de Río Piedras se reafirma en que la dignidad del ser humano es inviolable, y que todas las personas son iguales ante la ley. El Recinto categóricamente prohíbe que se suspenda, que no se contrate, que se despida, o de cualquier otro modo o forma se perjudique en el empleo a una persona por razón de su orientación sexual, identidad de género y cualquiera de las características protegidas antes mencionadas.

**XIX. Cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico certifica que cumple con los requerimientos de la Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico. La Certificación 58 (2004-2005) establece que en el Sistema UPR está prohibido el discrimen en la educación, empleo y prestación de servicios por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ascendencia, estado civil, ideas o creencias religiosas o políticas, género, preferencia sexual, nacionalidad, origen étnico, condición de veterano de las Fuerzas Armadas o

incapacidad física. Cónsono a esta política, el Recinto de Río Piedras respeta **el sistema bona fide que premia la antigüedad o el mérito en el empleo; la compensación por educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión; y cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona.**

El Recinto de Río Piedras les provee a sus empleados un foro para presentar quejas sobre igualdad salarial. El componente responsable de estos asuntos es la Oficina de Cumplimiento y Auditorías, a través de su Oficial de Cumplimiento de Título VII. La Oficina también se encarga de ofrecer charlas a los empleados y empleadas a través del Recinto sobre igualdad salarial y otros temas de igualdad de oportunidad de empleos.

## **XX. Sistema de evaluación e informes**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos evaluará la implementación del plan mediante:

- La recopilación de información e identificación de áreas problemáticas, incluyendo aquella que refleje baja representación de mujeres en los grupos ocupacionales.
- Análisis de la información obtenida para la identificación de las áreas problemáticas y el diseño de metas y actividades para su erradicación.

Los datos estadísticos en los que se fundamenta el plan, una vez analizados serán incluidos y mantenidos como parte de este. Además, estarán accesibles para la Oficina de la Procuradora de las Mujeres en caso de que ésta los solicite para los propósitos que estime pertinentes en el cumplimiento de sus responsabilidades de acuerdo a la Ley Núm. 212-1999. Es requisito la

creación y actualización de un expediente que contenga toda la evidencia sobre las actividades realizadas para la implantación del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021*. Este expediente estará bajo la custodia del Oficial de Cumplimiento de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de la Oficina de Cumplimiento y Auditorías, en calidad de Coordinador de Acción Afirmativa. En caso de ser relevado de sus funciones como coordinador, entregará el expediente a la persona directora de recursos humanos que a su vez entregará un recibo de acuse.

Recomendaciones para el establecimiento del sistema de evaluación y para la preparación de informes anuales:

- La Oficina de Recursos Humanos mantendrá información sobre la cantidad de solicitantes, nombramientos, ascensos, traslados, cesantías y otras transacciones de personal clasificados por clase y por género.
- El coordinador o coordinadora deberá informar a la Autoridad Nominadora del Recinto de Río Piedras sobre la acción tomada para el logro de las metas, de acuerdo al plan.
- La Autoridad Nominadora revisará el Informe Anual del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género. El mismo será discutido en las reuniones del personal gerencial.

Conforme lo establece la Ley Núm. 212-1999, el Recinto de Río Piedras deberá rendir a la OPM un Informe Anual sobre el progreso logrado en el desarrollo e implantación del *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021* a partir de su fecha de implantación. Por separado y en las fechas establecidas también entregará el Informe Anual de la Ley 217-2006 y el Informe Anual de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada.

## **XXI. Cumplimiento con prohibiciones de discrimen por razón de género en el empleo**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico cumple con todas las disposiciones legales, reglamentarias y constitucionales, a nivel estatal y federal que prohíben el discrimen por razón de género. Para lograr este objetivo, se creó la Oficina de Cumplimiento y Auditorías, la cual posee dos componentes dedicados a velar por el cumplimiento de la normativa federal, estatal e institucional sobre discrimen en el empleo. El Recinto cumple con los requerimientos de la Ley Núm. 212-1999, que prohíbe el discrimen por razón de género en Puerto Rico y reafirma la equidad en el empleo mediante la implantación del Plan de Acción.


### **Certificación**

El Dr. Luis A. Ferrao Delgado, Rector Interino del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, en conformidad con las políticas y en cumplimiento con la Ley Núm. 212, certifica y reconoce la obligación de eliminar el discrimen por razón de género al personal y aspirantes a empleo en los procedimientos y decisiones de personal que afecten los términos y condiciones en el empleo. La Universidad de Puerto Rico en Río Piedras es responsable de promover oportunidades de empleo significativas para la mujer, particularmente en aquellas áreas donde ha sido tradicionalmente excluida o donde se encuentre inadecuadamente representada.

**- 9 ENE. 2019**

---

Fecha



---

Dr. Luis A. Ferrao Delgado  
Rector Interino  
Universidad de Puerto Rico  
Recinto de Río Piedras

## **XXII. APÉNDICES**

## APÉNDICE 1

---

### Ley Núm. 212 del año 1999

---

(P. del S. 1613) Ley 212, 1999

Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género

LEY NUM. 212 DEL 3 DE AGOSTO DE 1999

Para crear la “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género”; e imponer sanciones.

### EXPOSICION DE MOTIVOS

En Puerto Rico la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras son inviolables en virtud de las garantías y de la protección que ofrece la Carta de Derechos de nuestra Constitución. Por ello, el principio de igualdad entre los seres humanos prepondera en los esfuerzos de nuestro Gobierno para robustecer una sociedad democrática, justa y libre de discrimen. La presente legislación, que será conocida como la Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, reafirma la política pública del Gobierno de Puerto Rico de eliminar el discrimen por razón de género, en específico en el ámbito laboral.

La Sección 1 del Artículo II de nuestra Constitución, al igual que otras leyes locales y federales, prohíbe el discrimen por género. Sin embargo, las diferencias en retribución y opciones de trabajo para la mujer, en comparación con el hombre, continúan latentes, ignorándose así el aumento en la participación de la mujer en la fuerza laboral a través de los últimos años.

Por ejemplo, en el 1989, las mujeres comprendían el 39 por ciento de las personas empleadas en Puerto Rico y los hombres el 61 por ciento. En el 1997, las mujeres representaban el 41 por ciento de las personas empleadas en la Isla y los hombres el 59 por ciento. En cuanto al por ciento de empleados asalariados, en el 1989, las mujeres representaban un 43 por ciento y los hombres un 57 por ciento, cifra que apenas varió en el 1997 (mujeres un 44 por ciento y hombres un 56 por ciento). En la fuerza laboral del sector público, en el 1989, la mujer representaba el 49.8 por ciento, y en el 1997, el 52.8 por ciento. En el sector privado, en el 1989, la participación de la mujer era de un 39.20 por ciento y de los hombres 60.80 por ciento; en el 1997, un 39.80 por ciento eran mujeres trabajadoras y un 60.20 por ciento eran hombres.



Sin embargo, las mujeres no lograron avanzar con igual fuerza en ocupaciones no tradicionales y de mayor jerarquía. En el 1997, la segregación por género se manifestó en la participación de hombres y mujeres en los diversos grupos de trabajo. Por ejemplo, la participación de hombres y mujeres fue: en el grupo de profesionales, ejecutivos y gerenciales, los hombres un 52 por ciento y las mujeres un 48 por ciento;

- a. en el grupo técnico, de apoyo, administrativo y ventas, los hombres un 35 por ciento y las mujeres un 65 por ciento;
- b. en el grupo de artesanos, capataces y otros relacionados, los hombres un 97 por ciento y las mujeres un 3 por ciento;
- c. en el grupo de los operarios y relacionados, los hombres un 69 por ciento y las mujeres un 31 por ciento;
- d. en ocupaciones de servicio, los hombres un 61 por ciento y las mujeres un 39 por ciento;
- e. en el trabajo agrícola, los hombres un 98 por ciento y las mujeres un 2 por ciento.

Por otro lado, diversas formas de discrimen obstaculizan el progreso de la mujer en el ámbito laboral. Estas manifestaciones de discrimen contra la mujer fueron plasmadas en el Informe de los Derechos de la Mujer (1978). Casi veinte años más tarde, el informe del Glass Ceiling Commission, una comisión federal creada al amparo de la Ley de Derechos Civiles Federal de 1991, reveló que, aunque en los Estados Unidos las minorías, y en particular las mujeres, han aumentado su participación en la fuerza laboral, los puestos ejecutivos pertenecen en su inmensa mayoría a los hombres. Por ejemplo, un 95 por ciento de las principales posiciones ejecutivas de las más importantes compañías industriales y de servicio son ocupadas por hombres.

Barreras sociales relacionadas con oportunidades educativas, estereotipos, prejuicios y discrimen impiden el avance de las mujeres a posiciones de poder y de liderato. Las prácticas de reclutamiento y las culturas corporativas tienden a aislar a las mujeres, quienes también carecen de mentores, adiestramientos y oportunidades de desarrollo profesional. En cuanto a las responsabilidades, a las mujeres se les ofrece poco o ningún acceso a tareas y/o comités de relevancia y visibilidad, y son evaluadas con criterios diferentes a los utilizados en la evaluación del trabajo de los hombres. Las mujeres usualmente tienen poco o ningún acceso a redes informales de

información, las cuales son necesarias para un avance profesional real, y se enfrentan a situaciones de hostigamiento sexual que afectan su desempeño y movilidad en los empleos. Otras modalidades de discriminación asociadas a la condición de mujer se relacionan con el funcionamiento reproductivo, el embarazo y alumbramiento, la crianza de los hijos, y la llamada doble jornada de trabajo junto a las obligaciones sociales y familiares atribuidas al género.

Conforme a la política de nuestro Gobierno hay que luchar contra toda forma de discriminación que pueda interferir en los derechos de la mujer en el ámbito laboral. Es necesario reforzar las leyes que las acercan al ideal de igualdad y respeto en el trabajo. Así, la Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género fortalecerá los mecanismos adoptados en la Orden Ejecutiva 5066 de 8 de marzo de 1988, que ordena a las agencias e instrumentalidades públicas desarrollar e implantar Planes de Acción Afirmativa para garantizar que no se discrimine contra ninguna persona empleada o aspirante a empleo por razón de género.

#### **Decretase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:**

##### **Artículo 1.- Título. -**

Esta Ley se conocerá como “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género”.

##### **Artículo 2.- Política Pública. -**

Es política del Gobierno de Puerto Rico proveer igualdad de oportunidades en el empleo, independientemente de su género. Se ordena a las agencias e instrumentalidades antes señaladas y éstas tienen la obligación de desarrollar e implantar Planes de Acción Afirmativas para garantizar que no se discrimine contra ningún empleado o aspirante a empleado por razones de su género, conforme se dispone en el Artículo 3 (d) de la presente Ley. Esta Ley fortalecerá esta política, imponiéndole a la Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador, en adelante “la Comisión”, la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la Ley.

##### **Artículo 3.- Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador; Funciones. -**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a. Desarrollar un Programa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, de acuerdo a las leyes locales y federales que prohíben el discrimen en el empleo.
- b. Proponer criterios para el diseño de los planes para la igualdad de oportunidades en el empleo por su género en las agencias, instrumentalidades públicas y municipios o sus entidades y corporaciones, en adelante “agencias”. Los planes serán programas gerenciales que, de modo integral, implantarán las medidas necesarias para identificar, evaluar, corregir y erradicar el trato discriminatorio a las mujeres trabajadoras y aspirantes a empleo en el servicio público.
- c. Desarrollar y ofrecer adiestramiento a las agencias sobre la preparación de Planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
- d. Ofrecer asesoría a las agencias que estarán obligadas a desarrollar y a poner en vigor Planes que garanticen la igualdad de oportunidades en el empleo por género, los cuales deberán incluir los mecanismos apropiados para eliminar barreras arbitrarias en los procedimientos de reclutamiento, selección, nombramiento, exámenes, traslados, ascensos, antigüedad, líneas de progreso y otros términos y condiciones de empleo, fortaleciendo el principio de mérito que rige el empleo público en Puerto Rico.

Los planes de las agencias deberán incluir lo siguiente:

1. declaración expresa del compromiso de la agencia,
2. nombramiento de un(a) Coordinador(a), a ser designado(a) por el(la) Secretario(a) o Director(a) de cada agencia,
3. divulgación del Plan,
4. evaluación estadística,
5. metas e itinerarios para el cumplimiento del Plan,
6. planificación de acciones afirmativas para eliminar el llamado fenómeno de techo de cristal, examinando las prácticas para promover mujeres cualificadas a posiciones de liderazgo,

7. desarrollo de programas para lograr las metas establecidas, tales como el desarrollo de sistemas internos de información para el seguimiento, revisión y evaluación de todos los aspectos del plan y la resolución de querellas de discrimen por razón de género a nivel de agencia,
  8. presentación de un informe anual del progreso habido en el desarrollo e implantación del Plan a la Comisión.
- e. Solicitar a las agencias concernidas cualquier información y/o estadísticas sobre los Planes desarrollados y las prácticas y procedimientos relativas a las condiciones de empleo de la mujer en el servicio público.
  - f. Supervisar el progreso de los Planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género en el servicio público.
  - g. Preparar y presentar al Gobernador de Puerto Rico un informe anual sobre el progreso de los Planes de las agencias.
  - h. Ofrecer adiestramiento en las entidades privadas, que así lo soliciten, para promover la implantación de planes en el sector privado, con el fin de que se eliminen barreras artificiales que impiden el desarrollo profesional de la mujer.

#### **Artículo 4.- Sanciones. -**

- a. Las autoridades nominadoras serán responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de esta Ley y a las normas para su implantación. Los/as jefes/as de personal o de recursos humanos serán responsables de orientar a las autoridades nominadoras correspondientes de las disposiciones de la Ley.
- b. La Comisión realizará auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de las agencias con esta Ley.
- c. Si como resultado de las auditorías realizadas se encontraran irregularidades o violaciones, esta Ley faculta a la Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador, a imponer a las autoridades nominadoras multas administrativas de cien dólares (\$100.00) y hasta un máximo de quinientos dólares (\$500.00) y multas a los/as jefes/as de personal o de recursos humanos de cincuenta dólares (\$50.00) y hasta un máximo de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) por cada incumplimiento detectado. Además, la Comisión mantendrá informados a

la Oficina de Gerencia y Presupuesto y a la Oficina del Contralor de Puerto Rico. En caso de determinarse preliminarmente que las acciones constituyen delito público referirá la evidencia al Secretario de Justicia para la acción correspondiente.

- d. Al establecer el monto de las multas se tomará en consideración criterios, tales como:
  1. número de incumplimientos de la legislación y de normas vigentes cometidos durante el período evaluado,
  2. gravedad de los incumplimientos,
  3. patrones anteriores de incumplimiento,
  4. funcionario o empleado objeto de multas.
- e. Servirán de atenuantes en la imposición de multas, ya sea para rebajarla o eliminarla, la posibilidad de soluciones rápidas que presente la agencia en cuestión; el hecho de que sea la primera ocasión en que violan el estatuto o sus normas y que inmediatamente corrigieron la situación; o el acuerdo escrito de la autoridad nominadora de que estará pendiente de que no ocurrirán más incumplimientos de esta índole. Disponiéndose, que de ocurrir incumplimientos adicionales las multas serán establecidas al máximo permitido en la legislación, sin considerar atenuantes.
- f. Si mediare intención o negligencia por parte del funcionario que autorizare cualquier acción ilegal con relación a esta Ley, estará sujeto a las penalidades establecidas por la Sección 10 de la Ley Núm. 57 de 30 de mayo de 1973, según enmendada.
- g. Los recaudos por concepto de las multas establecidas en esta Ley ingresarán al Fondo General del Tesoro Estatal para ser asignados a la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.**Artículo 5.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.**

## Apéndice 2

Grupos Ocupacionales	Ocupaciones
<p><b>Gerenciales, Oficiales y Administrativos</b>                      Requieren personal administrativo y directivo para: establecer políticas generales, ejercer responsabilidad amplia para llevar a cabo estas políticas, dirigir departamentos o unidades dependientes de trabajo</p>	<p>Funcionarios(as) ejecutivos(as), administrativos de nivel intermedio, administrador(a) de plantas, supervisores(as) asalariados(as) que son miembros de la administración, agentes compradores Otros similares: presidente, director(a) ejecutivo(a), secretario(a), ayudante de el(la) administrador(a), oficial de personal, director(a) de asuntos legales o director(a) de sistemas electrónicos; sub-secretario(a), sub-director(a), supervisores(as), gerente de préstamos especiales y otros relacionado.</p>
<p><b>Profesionales</b>                      Requieren, o bien una preparación académica a nivel de bachillerato o una experiencia del mismo tipo y valor en cuanto a proveer un trasfondo comparable.</p>	<p>contadores(as), auditores(as), arquitectos(as), abogados(as), terapistas ocupacionales y físicos, enfermeros(as), técnicos de servicios con la adicción, médicos, sociólogos(as), maestros(as), investigadores(as), científico(a), farmacéutico(a), bibliotecario(a), orientador(a), psicólogo(a), agrimensor(a), y otros relacionados.</p>
<p><b>Técnicas</b>                      Aquellas ocupaciones que requieren una combinación de conocimiento científico y destreza manual las cuales pueden ser adquiridas por medio de una educación escolar postsecundaria de dos años aproximadamente, tal y como se ofrece en muchos institutos técnicos y colegios universitarios tecnológicos o por medio de adiestramientos en servicios equivalentes.</p>	<p>programadores(as) y operadores(as) de computadoras, delineantes, enfermeros(as) prácticas, asistentes de terapia ocupacional y física o auxiliares de enfermería, fotógrafo(a), técnico(a) de refrigeración, técnico(a) de laboratorio, auxiliares de farmacia, técnico(a) de radiología, u otros similares.</p>
<p><b>Ventas y Ocupaciones Relacionadas</b>                      Aquellas ocupaciones que tienen que ver total o primordialmente con la venta directa de bienes y servicios.</p>	<p>agentes publicitarios y agentes vendedores(as) de seguros, corredores(as) de bienes raíces, vendedores(as) de bonos, demostradores(as), oficiales de relaciones públicas, representantes de promoción de servicios industriales, oficiales de prensa y relaciones públicas y otros similares.</p>
<p><b>Oficinescas y de Ayuda Administrativa</b>                      Aquí se incluye todo trabajo de tipo oficinesco sin tomar en cuenta el nivel de dificultad donde las actividades no son manuales primordialmente.</p>	<p>Mecanografía, archivo, operación de computadora, mantenimiento de registro (personal, almacén, producción, facturación, etc) Incluye secretaria(o) oficinista mecanógrafo(a), oficinista administrativo, taquígrafo(a) record, oficinista de contabilidad, auxiliares fiscales, recopiladores(a) de datos, oficial de compensación de oficina, operadores(as) de telégrafo, etc.</p>
<p><b>Trabajadores(as) Diestros(as) (Artesanos/as)</b>                      Realizan tareas manuales con un nivel de destreza relativamente alto y poseen un conocimiento total y abarcador del proceso inherente a su trabajo. Labores que requieren decisiones de juicio independiente y usualmente reciben un período de entrenamiento extenso.</p>	<p>Oficios de Construcción, supervisor por jornal y jefes(as) operarios que son miembros de la administración, mecánicos (as) reparadores(s) electricistas, ocupaciones relacionadas con el arte, tipógrafos(as), componedores(as), ilustradores(as), de artes gráficas, prensistas de tipografía, encuadernadores(as), sastres y otros similares.</p>
<p><b>Operario(a) Semi-Diestro</b>                      Se refiere a aquellos(as) trabajadores(as) que operan máquinas o equipo procesador o ejecutan otras tareas del tipo que se realiza en la manufactura (fábricas) de un nivel de destreza intermedio, las cuales pueden ser aprendidas con gran dominio en unas pocas semanas y sólo requieren de un entrenamiento limitado</p>	<p>aprendices de (mecánica de autos, plomería, albañilería, carpintería, electricistas, maquinistas, mecánicos(as), oficios de construcción, de imprenta y otros), choferes, trabajadores(as) encargados(as) de hacer entregas, costureros(as) (excepto de fábricas), operario(a) de lavanderías, conductores(as) de camiones, trabajadores(as) en el montaje de equipo electrónico y eléctrico, carniceros(as), inspectores(as), empacadores(as), ayudantes de electricistas y de carpintería, operarios(as) de máquinas duplicadoras y otros similares.</p>
<p><b>Obrero(a) No-Diestro(a)</b>                      Son aquellos(as) trabajadores(as) en ocupaciones que realizan tareas manuales, quienes generalmente no requieren de un entrenamiento especial, ya que pueden ser aprendidas en unos pocos días. Llevan a cabo su trabajo sin la necesidad de tomar decisiones complicadas.</p>	<p>limpiadores(as) de autos, jardineros(as), estibadores(as), trabajadores(as) que realizan tareas de cargamento, excavación, cargas y otros relacionados, auxiliares de servicios, trabajador(a) 1, guarda almacén y auxiliar de servicios generales.</p>
<p><b>Trabajadores(as) de Servicio</b>                      Son aquellos(as) trabajadores en ocupaciones relacionadas a servicios de: protección, de alimentos, de limpieza, y mantenimiento de edificios y servicios personales.</p>	<p>Prestadores(as) de servicios en hospitales y otras instituciones de cuidado personal y profesional, incluyendo ayudantes de enfermeros(as), asistentes de hospital, barberos(as), cocineros(as) (no en el hogar), meseros(as) de cafetería, bomberos(as), guardias de seguridad, azafatas de aviones, conserjes, oficiales de policías y detectives, porteros(as), camareros(as), guías, choferes de vehículos públicos, trabajadores(as) de servicios de alimentos, ayudante encargado de seguridad y mensajero(a).</p>

## APÉNDICE 3

---

Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo: imponer responsabilidades y fijar penalidades de 1988

---

Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988

### **Exposición de Motivos**

Nuestra Constitución en su Carta de Derechos, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley. Claramente expresa que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.

En nuestro ámbito legal, en adición a la Constitución, contamos con otras leyes que garantizan el derecho a que no se pueda discriminar contra un empleado por razón de sexo.

La práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer en el campo del trabajo. Obstaculiza la labor de la persona, privándola del goce y disfrute de una vida plena a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de condiciones ante la ley, según lo expresa el mandato constitucional y es una de las formas en que se manifiesta el discrimen por razón de sexo. Esto incluye tanto al hombre como a la mujer, aunque la víctima típica tiende a ser la mujer. Esto es así mayormente debido a los patronos culturales existentes donde se situaba al hombre como figura predominante sobre la mujer.

La magnitud de este problema es algo que nos debe interesar y preocupar a todos ya que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una ofensa repudiable contra la dignidad de todo ser humano.

Constituye hostigamiento sexual en el empleo, cualquier conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo y afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona. Este se manifiesta de diversas formas desde insinuaciones de tipo sexual directa o indirectas que pueden llegar desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada.

La mayoría de las personas que confrontan el hostigamiento sexual en el empleo prefieren y optan por no informar el mismo por temor a perder el empleo, a las represalias de sus superiores, al rechazo que en algunas ocasiones pueden sufrir de parte de sus esposos y familiares debido a los patrones culturales imperantes en nuestra sociedad.

El Congreso de Estados Unidos ha legislado para prohibir el discrimen por razón de sexo en el empleo y el Tribunal Supremo de Estados Unidos, mediante interpretación judicial, la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo ha aprobado reglas especiales para definir el hostigamiento sexual en el empleo e imponer responsabilidades por el mismo.

En Puerto Rico también, en casos de discrimen en el empleo por razón de ideas políticas, raza o color, edad, origen nacional y origen o condición social, la legislación existente establece la responsabilidad absoluta del patrono cuando el discrimen proviene de sus supervisores agentes o representantes.

La medida establece la responsabilidad afirmativa del patrono en la prevención del hostigamiento sexual en el empleo, así como por su comisión. El grado de responsabilidad patronal por el hostigamiento sexual en su centro de empleo se determinará por la relación de la persona que hostiga con el patrono. Cuando el hostigamiento sexual es propiciado por un empleado que se encuentra en igual jerarquía que la persona hostigada o cuando provenga de un cliente o un visitante el patrono sólo será responsable si conocía o debía conocer del hostigamiento y no tomó acción correctiva inmediata y adecuada.



Al adjudicar responsabilidad en estos últimos casos se tomará en consideración el grado de control que pueda tomar el patrono sobre la conducta de dicho cliente o visitante.

Con esta legislación estamos elevando el hostigamiento sexual en el empleo al mismo nivel jurídico que las otras modalidades de discrimen existente a nivel federal y local.

Todos merecemos y debemos aspirar a una sana convivencia en igualdad de condiciones en el empleo que nos permita disfrutar de los derechos democráticos en una sociedad de excelencia. Partiendo de estos postulados democráticos, esta Asamblea Legislativa se propone con la aprobación de esta medida contribuir a la erradicación de este mal social.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo: 1. - Esta Asamblea Legislativa resuelve y declara como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Es la intención de esta Asamblea Legislativa prohibir el hostigamiento sexual en el empleo; imponer responsabilidades y fijar penalidades.

Artículo 2. - Definiciones

Para fines de esta ley los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

(1) Empleado - Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que se

confiere mediante esta ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.

(2) Patrono – Significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, El Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales que con ánimo de lucro o sin él emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores. Incluye, además las organizaciones obreras y otras organizaciones grupos o asociaciones en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos sobre los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de empleo.

(3) Persona – Significa persona natural o jurídica.

(4) “Supervisor” – significa toda persona que ejerce algún control cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

Artículo 3. – El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

(a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

(b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.

(c) Cuando 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.

Artículo 4. - Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de la legalidad de una acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular.

Artículo 5. - Un patrono será responsable de incurrir en hostigamiento sexual en el empleo por sus actuaciones y las actuaciones de sus agentes o supervisores independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta.

Se examinará la relación de empleo en particular a los fines de determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o supervisor del patrono.

No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante.

Artículo 6. - Un patrono será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleados, en el lugar de trabajo si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta a menos que el

patrono pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Artículo 7. – Un patrono será responsable de los actos de hostigamiento sexual en el empleo hacia sus empleados en el lugar de trabajo por parte de personas no empleadas por él, si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían de estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. A los fines de este artículo se considerará el alcance del control del patrono y cualquiera otra responsabilidad legal que el patrono pueda tener respecto a la conducta de personas no empleadas por él.

Artículo 8. – Cuando el patrono conceda oportunidades o beneficios de empleo como resultado de la sumisión de una persona a los acercamientos o requerimientos sexuales del patrono o de sus agentes o sus supervisores, el primero será responsable de hostigamiento sexual en el empleo ante las personas a quienes le negó tal oportunidad o beneficio.

Artículo 9. – Un patrono será responsable bajo las disposiciones de esta ley cuando realice cualquier acto que tenga el resultado de afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas del patrono que sean contrarias a las disposiciones de esta ley, o que haya radicado una querrela o demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de esta ley.

Artículo 10. – Todo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberá exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación que se le

impone al patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, éste deberá tomar las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito incluyendo, pero sin limitarse a las siguientes:

(a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.

(b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.

(c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes, a empleo de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo esta Ley, al amparo de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

#### Artículo 11. - Sanciones.

Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo según se define en esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil: (1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o aspirante de empleo: o (2) por una suma no menor de tres mil (3,000) dólares a discreción del Tribunal en aquellos casos en que no se pudieran determinar los daños pecuniarios.

En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones, el Tribunal podrá ordenar al patrono que emplee,

promueva o reponga en su empleo al empleado y que cese y desista del acto que se trate.

Artículo 12. - La parte que resulte responsable por incurrir en la conducta que se prohíbe bajo las disposiciones de esta Ley deberá satisfacer el pago de honorarios de abogados y las costas del procedimiento que fije el Tribunal correspondiente.

Artículo 13. - A los fines de iniciar los procedimientos judiciales bajo esta Ley no será necesario agotar los remedios administrativos.

Artículo 14. - Esta Ley comenzará a regir sesenta (60) días después de su aprobación.

## APÉNDICE 4

---

Ley Núm. 217 del año 2006

---

(P. de la C. 2131), 2006, ley 217

Ley para la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o empleo.

Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006

Para requerir la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo, a fines de fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en casos de violencia doméstica, disponer que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres proveerá asistencia para la elaboración e implantación de los mismos y que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos velará por el fiel cumplimiento del mismo.

### EXPOSICION DE MOTIVOS

La violencia doméstica continúa siendo un serio problema social y de salud pública que afecta a miles de víctimas y familias en Puerto Rico. Esto es así a pesar de los avances alcanzados con la aprobación de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”.

Las estadísticas ofrecidas por la Policía de Puerto Rico revelan la necesidad urgente de ampliar los recursos a nuestro alcance para lograr mayor efectividad en la prevención y erradicación de la violencia doméstica.

El número de incidentes de violencia doméstica reportados a la Policía de Puerto Rico para los años más recientes es: año 2000 = 18,271 incidentes; año 2001 = 17,796

incidentes; año 2002 = 20,048 incidentes; año 2003 = 21,164 incidentes; y para el año 2004 = 22,274 incidentes.

Del total de mujeres asesinadas por todos los motivos, un total de 44% son asesinadas por el motivo de violencia doméstica (promedio de los años 1993-2004). Para el año 2004, este por ciento aumentó a 51% del total de mujeres asesinadas (61 mujeres asesinadas, 31 de ellas por violencia doméstica). El número de asesinatos por violencia doméstica (incluyendo la categoría de motivo pasional) reportados a la Policía de Puerto Rico para los años más recientes es: año 2000 = 32; año 2001 = 23; año 2003 = 26; año 2004 = 31; y para el año en curso, hasta el 3 de octubre ya se han reportado 14.

En reconocimiento a la necesidad de promover la política pública de cero tolerancias ante la violencia doméstica del Gobierno de Puerto Rico, la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo proveerá uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando una empleada o empleado es víctima de violencia doméstica. El tomar medidas preventivas y de seguridad efectivas permite el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad al ambiente de trabajo.

#### DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Se requiere la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo, en reconocimiento y armonía a la política pública del Gobierno de Puerto Rico, conforme a la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica".

Artículo 2.-Es responsabilidad de toda agencia, departamento, oficina o lugar de trabajo del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y del sector privado cumplir con el requisito de establecer e implantar un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el lugar de trabajo, el cual deberá incluir los



siguientes requisitos mínimos: declaración de política pública, base legal y aplicabilidad, responsabilidad del personal, y procedimiento y medidas uniformes a seguir en el manejo de casos.

Artículo 3.-La Oficina de la Procuradora de las Mujeres brindará el asesoramiento técnico necesario para la elaboración e implantación de estos Protocolos para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica, y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de los mismos.

Artículo 4.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

## APÉNDICE 5

---

Ley Núm. 427 del año 2000, según enmendada

---

“Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna”

Ley Núm. 427 de 16 de Diciembre de 2000, según enmendada (Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes: Ley Núm. 239 de 6 de Noviembre de 2006), Ley Núm. 4 de 26 de Enero de 2017) ,Para reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna con el propósito de otorgar media (1/2) hora o dos (2) período de quince (15) minutos dentro de cada jornada de trabajo a madres trabajadoras que laboren a tiempo completo para lactar o extraerse la leche materna por un período de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Departamento de Salud en representación del Gobierno de Puerto Rico adoptó el 21 de febrero de 1995 como política pública la promoción de la lactancia materna en Puerto Rico, que tiene como propósito fomentar este método como el más idóneo de alimentación para los infantes.

La Asamblea Legislativa reconoció esa misma política pública mediante la aprobación del Proyecto del Senado 739 que crea la Coalición para el Fomento de la Lactancia Materna. Esta Coalición será responsable de coordinar, planificar y difundir las actividades que promuevan la lactancia en nuestro país, quedando constituida la coalición por profesionales de todas las áreas de la salud y el interés público. No existe impedimento legal que impida a la madre continuar lactando a su bebé aun

después de regresar al trabajo, luego de disfrutar su licencia de maternidad. No obstante, esta Legislatura considera imperativo el reglamentar la oportunidad de ejercer este derecho cuando la madre se reintegre a sus funciones.

Por ser Puerto Rico un país de economía competitiva tiene que ser uno creativo al conceder a los empleados, beneficios y mecanismos que permitan ejercer determinados privilegios y derechos. Esta pieza legislativa es ejemplo de esa creatividad. Está fundamentada en experiencias previas de negociación colectiva. Al mismo tiempo concede un incentivo contributivo a los patronos privados por cumplir con la política pública del Estado de permitir madres lactantes en sus empresas que puedan disfrutar del derecho de lactar o extraerse leche materna.

Esta Ley reconoce la política pública de la lactancia otorgando un período de lactancia o extracción de leche materna tanto en la empresa privada como en el Gobierno, sus instrumentalidades, municipios y corporaciones públicas.

Artículo 1. – (29 L.P.R.A. § 478 nota)

Esta Ley se conocerá como “Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna”.

Artículo 2. – Definiciones. (29 L.P.R.A. § 478)

a) “Agencia del Gobierno Central” Cualquier subdivisión de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, tales como Departamentos, Juntas, Comisiones, Administraciones, Oficinas, Bancos y Corporaciones Públicas que no funcionen como negocios privados; o cualquiera de sus respectivos jefes, directores, ejecutivos o personas que actúen en su representación.

b) “Corporación Pública” Significa las siguientes corporaciones que poseen bienes pertenecientes que están controladas por el Gobierno de Puerto Rico: La Autoridad de Tierras, la Autoridad de Energía Eléctrica, el Banco de Fomento, Autoridad de los Puertos, Compañía de Fomento Industrial y las subsidiarias y aquellas otras Agencias del Gobierno que se dedican o pueden dedicarse en el futuro a negocios lucrativos o actividades que tengan por objeto un beneficio pecuniario.

- c) "Criatura lactante" Es todo infante de menos de un (1) año de edad que es alimentado con leche materna.
- d) "Extracción de leche materna" proceso mediante el cual la madre con el equipo adecuado se extrae de su organismo la leche materna.
- e) "Jornada de trabajo a tiempo completo" A los fines de aplicación de esta Ley, es la jornada diaria de al menos siete horas y media (7½) que labora la madre trabajadora.
- f) "Jornada de trabajo a tiempo parcial" A los fines de aplicación de esta Ley es la jornada diaria de menos de siete horas y media (7½) diarias que labora la madre trabajadora.
- g) "Lactar" Acto de amamantar al infante con leche materna.
- h) "Madre lactante" Toda mujer que trabaja en el sector público o privado que ha parido una criatura, ya sea por métodos naturales o cirugía, que esté criando a su bebé y también toda mujer que haya adoptado una criatura y mediante intervención de métodos científicos tenga capacidad de amamantar.
- i) "Municipio" Significará una demarcación geográfica con todos sus barrios, que tiene nombre particular y está regida por un gobierno local compuesto de un Poder Legislativo y un Poder Ejecutivo.
- j) "Patrono" Toda persona natural o jurídica para quien trabaja la madre trabajadora. Esto incluye al sector público, sus agencias del gobierno central, corporaciones públicas, municipios, la Rama Judicial y el sector privado.

Artículo 3. – (29 L.P.R.A. § 478a)

Por la presente se reglamenta el período de lactancia o extracción de leche materna, proveyéndole a las madres trabajadoras que se reintegran a sus labores, después de disfrutar su licencia por maternidad, que tengan la oportunidad de lactar a su criatura durante una hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres períodos de veinte (20), para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que la empresa o el patrono tenga un centro de cuidado en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a

estos efectos en su taller de trabajo. Dichos lugares deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene. El lugar debe contar con tomas de energía eléctrica y ventilación. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

En el caso de aquellas empresas que sean consideradas como pequeños negocios de acuerdo a los parámetros de la Administración Federal de Pequeños Negocios (SBA, por sus siglas en inglés), éstas vendrán obligadas a proveer a las madres lactantes un período de lactancia o extracción de leche materna de al menos media (1/2) hora dentro de cada jornada de trabajo a tiempo completo que puede ser distribuido en dos periodos de quince (15) minutos cada uno. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

Artículo 4. — (29 L.P.R.A. § 478b)

El período de lactancia o de extracción de leche materna tendrá una duración máxima de doce (12) meses dentro del taller de trabajo, a partir del regreso de la madre trabajadora a sus funciones.

Artículo 5. — (29 L.P.R.A. § 478c)

Toda madre trabajadora que desee utilizar la oportunidad de lactar a su criatura, según lo dispuesto en esta Ley, deberá presentar al patrono una certificación médica al efecto, durante el período correspondiente al cuarto (4to.) y octavo (8vo.) mes de edad del infante, en donde se acredite y certifique que esa madre ha estado lactando a su bebé. Dicha certificación tendrá que presentarse no más tarde del día cinco (5) de cada período.

Artículo 6. — (29 L.P.R.A. § 478d)

En todo organismo autónomo e independiente del Gobierno de Puerto Rico, así como toda Corporación Pública en la que rige la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130, del 8 de mayo de 1945, según enmendada, podrá ser objeto de

negociación entre patrono y empleado representado por su representante exclusivo, el período de lactancia o extracción de leche materna que se concede mediante esta Ley.

Este período de lactancia o extracción de leche materna también podrá ser objeto de negociación en todo convenio colectivo pactado a partir del 1ro. enero del 2000 según la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”.

Artículo 7. – (29 L.P.R.A. § 478f)

Todo patrono deberá garantizar a la madre lactante, que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna. Una vez acordado el horario de lactar o de extracción de leche materna entre la madre lactante y el patrono, éste no se cambiará sin el consentimiento expreso de ambas partes.

Artículo 8. – (29 L.P.R.A. § 478g)

Todo patrono de la empresa privada que le conceda a sus empleadas el período de lactancia otorgada mediante esta Ley, estará exento del pago de contribuciones anuales equivalente a un mes de sueldo de la empleada acogida al derecho. El incentivo contributivo aplicará solamente al patrono y no a la empleada que utiliza el período de lactancia o extracción de leche materna.

Artículo 9. – (29 L.P.R.A. § 478h)

Toda madre lactante a quien su patrono le niegue el período otorgado mediante esta Ley para lactar o extraerse la leche materna podrá acudir a los foros pertinentes para exigir que se le garantice su derecho. El foro con jurisdicción podrá imponer una multa al patrono que se niegue a garantizar el derecho aquí establecido por los daños que sufra la empleada y que podrá ser igual a: (1) tres veces el sueldo que devenga la empleada por cada día que se le negó el período para lactar o extraerse la leche materna o; (2) una cantidad no menor de tres mil (3,000) dólares, lo que sea mayor. En caso que el sueldo sea menor al salario mínimo federal, por ser empleados a propina, según definido en el Fair Labor Standards Act (FLSA), se incluirá la propina en el cómputo del salario para la multa, o en su defecto, se utilizará el salario mínimo

federal como base para computar la multa, en lugar del salario devengado, lo que sea de mayor beneficio para la madre lactante. Los remedios provistos por este Artículo serán compatibles y adicionales a los remedios provistos por cualquier otro estatuto aplicable.

Artículo 10. — Esta Ley comenzará a regir noventa (90) días después de su aprobación.

## APÉNDICE 6

---

Ley Núm. 155 del año 2002

---

(P. de la C. 1034), 2002, ley 155

Para ordenar a los Secretarios, Directores, Presidentes y Administradores públicos del ELA a designar espacios para la lactancia en las áreas de trabajo.

LEY NUM. 155 DE 10 DE AGOSTO DE 2002

Para ordenar a los Secretarios de los Departamentos, a los Directores Ejecutivos de las Agencias, a los Presidentes de las Corporaciones Públicas y a los Directores y Administradores de las instrumentalidades públicas del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico a designar espacios para la lactancia que salvaguarden el derecho a la intimidad de toda lactante en las áreas de trabajo.

### EXPOSICION DE MOTIVOS

La maternidad es uno de los momentos más anhelados por toda mujer que desea formar una familia. Se trata de una de las etapas más significativas que marca el inicio de un proceso continuo de enseñanza y aprendizaje a la misma vez. Es de tal magnitud su importancia, que se le concede una licencia de maternidad que comprende el período prenatal y post-parto como beneficio marginal en el empleo.

Por otro lado, la política pública de nuestro Gobierno es la de poner a disposición de las madres las oportunidades y los mecanismos que estime necesarios para el cabal desarrollo de nuestros hijos, tanto en el aspecto físico como en el mental. La atención temprana, así como la debida alimentación en sus primeros días, es vital



para el desarrollo de los ciudadanos útiles y saludables que en el futuro estarán dispuestos a aceptar y ejecutar responsablemente sus deberes y obligaciones para con la sociedad puertorriqueña.

Se ha demostrado científicamente que la leche que produce la madre, luego de su alumbramiento, es insustituible y necesaria para el desarrollo y la buena salud de nuestros hijos. Además, existen unos mecanismos que permiten la extracción de la leche y la misma puede ser mantenida en un refrigerador para luego ofrecérsela a los infantes. Entendemos necesario proveer áreas especiales de lactancia que permitan que la madre se extraiga la leche y donde la misma se almacene temporalmente.

Nuestro recurso más valioso es nuestra gente. Los infantes de hoy son los ciudadanos del mañana que asumirán las riendas en todos los asuntos del quehacer social de nuestra Isla. Es obligación moral de la más alta prioridad del Gobierno velar por el bienestar general de nuestros hijos, en especial los infantes. La Asamblea Legislativa estima necesario establecer un área de lactancia en todos los departamentos, agencias, corporaciones e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico. De esta manera, esta administración cumple con uno de los compromisos pragmáticos que van dirigidos a apoyar a las mujeres puertorriqueñas, en especial, a las madres trabajadoras que tanto aportan al desarrollo socioeconómico de nuestro pueblo.

DECRETARSE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Esta Ley reconoce el derecho de toda madre trabajadora a lactar a su hijo, conforme a lo establecido por la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, en un espacio físico adecuado. Se dispone que los Secretarios de los Departamentos, los Directores Ejecutivos de las Agencias, los Presidentes de las Corporaciones Públicas y los Directores y Administradores de las instrumentalidades del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico deberán proveerle los recursos, al alcance de cada

entidad pública, para salvaguardar el derecho a la intimidad de las lactantes que interesen lactar a sus criaturas.

Artículo 2.-En cada entidad pública se designará un área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, sin que ello conlleve la creación o construcción de estructuras físicas u organizacionales en la agencia, y supeditado a la disponibilidad de recursos de las entidades gubernamentales.

Artículo 3.-Los Secretarios, Presidentes, Directores Ejecutivos y Directores de las entidades gubernamentales deberán establecer un reglamento sobre la operación de estos espacios para la lactancia bajo sus respectivas jurisdicciones. Esta área o espacio físico estará disponible para el uso de la madre lactante en un término no mayor de un (1) año, el cual comenzará a contar a partir de la vigencia de esta Ley.

Artículo 4.-Todo jefe de aquellas unidades del Estado Libre Asociado obligadas por las disposiciones de esta Ley, deberá informar a cada una de sus empleadas sobre lo dispuesto en la presente ley y sobre los derechos que en la misma se le reconocen a toda empleada en materia de lactancia. A su vez, los referidos jefes deberán hacer constar a todos sus empleados los derechos reconocidos en la presente ley, de manera que en cada espacio de trabajo del Estado Libre Asociado impere un ambiente laboral favorable al libre ejercicio del derecho a lactancia de toda mujer empleada.

Artículo 5.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

## APÉNDICE 7

---

Ley Núm. 084 del año 1999

---

Ley para la Creación de Centros de Cuidado Diurno para niños en el Gobierno.

LEY 084 DEL 1 DE MARZO DE 1999

Para crear centros de cuidado diurno para niños de edad pre-escolar en todos los departamentos, agencias, corporaciones e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico, en que no se hayan establecido previamente.

### EXPOSICION DE MOTIVOS

El alto costo de las múltiples obligaciones económicas que pesan sobre la familia puertorriqueña y la alta incidencia de divorcios han obligado a la mujer a integrarse cada vez más activamente a la fuerza laboral del país. Como cuestión de hecho más de la mitad de nuestros hogares están siendo dirigidos por la mujer como único jefe de familia. Este trastoque en el rol tradicional de la mujer ha creado serios problemas de cuidado de niños a corta edad, particularmente aquellos de edad pre-escolar. Es decir, de cero a cinco años.

La política del Gobierno de Puerto Rico siempre ha sido la de poner a disposición de nuestros niños las oportunidades y los mecanismos necesarios para su cabal desarrollo, tanto físico como mental. La atención temprana es vital para el desarrollo de ciudadanos útiles y dispuestos a aceptar y ejecutar responsablemente sus deberes y obligaciones para con la sociedad puertorriqueña.

No cabe duda que la falta de cuidado y supervisión adecuada, de tutoría eficiente, de consejo oportuno y el exceso de ocio pueden resultar en la formación de un individuo desinteresado, irresponsable y hasta vicioso. El impacto de este problema sobre el futuro social y económico de nuestro país es devastador por lo que todos debemos estar comprometidos a evitarlo.

Nuestro recurso más valioso es la gente. Los niños son los ciudadanos del mañana que asumirán las riendas en todos los ámbitos del quehacer social de nuestra Isla. No podemos moldear lo que ya está forjado. Tenemos que bregar con la raíz, no con el fruto; con la materia prima sin artificio, no con el producto terminado. Son las mentes jóvenes, susceptibles, las que absorben los buenos ejemplos de rectitud y disciplina.

Es obligación moral de la más alta prioridad del Gobierno velar por el bienestar general de la familia y en particular de nuestros niños. Hay mucho que se puede hacer, pero ciertamente una de las medidas de mayor importancia es asegurar el cuidado adecuado de los niños pequeños mientras sus padres trabajan fuera del hogar.

Al así hacerlo, todos seremos ganadores, ya que lograremos fortalecer la fuerza laboral femenina y contribuiremos al desarrollo de hombres y mujeres responsables y ávidos de trabajar por Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Esta Ley se conocerá como "Ley para la Creación de Centros de Cuidado Diurno para niños en los Departamentos, Agencias, Corporaciones o Instrumentalidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico".

Artículo 2.-Todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Gobierno de Puerto Rico, vendrá obligado a destinar dentro de sus predios, o a una distancia razonablemente cercana a los mismos, un área debidamente habilitada la que operará como Centro de Cuidado Diurno a ser utilizado para cuidado de niños en edades pre-escolares disponiéndose, que estos centros serán utilizados únicamente por los funcionarios y empleados de dichas entidades públicas.

Artículo 3.-Se entenderá por Centros de Cuidado Diurno el área designada dentro de la planta física o, a una distancia razonablemente cercana del lugar de trabajo del usuario de los servicios, debidamente habilitada y acreditada por las autoridades pertinentes para el cuidado de niños de edad pre-escolar.

Artículo 4.-Tendrá derecho a la utilización de los Centros de Cuidado Diurno todo funcionario o empleado del Gobierno de Puerto Rico, sus departamentos, agencias, corporaciones o instrumentalidades públicas de que se trate.

Artículo 5.-A los fines de esta Ley, se entenderá por Director, el secretario, director o ejecutivo de mayor jerarquía dentro del departamento, agencia, corporación o instrumentalidad pública de que se trate.

Artículo 6.-Se faculta al Director del Departamento, su Secretario o Ejecutivo de mayor jerarquía de la agencia, corporación o instrumentalidad pública correspondiente para adoptar aquellas reglas y reglamentos que estime pertinentes y necesarias para la adecuada planificación, dirección y supervisión de los centros creados por esta Ley siempre y cuando dicha reglamentación sea compatible con los ya adoptados para fines similares por el Departamento de La Familia o el Departamento de Educación según sea el caso.

Artículo 7.-A los fines de la creación y funcionamiento de estos Centros, se faculta al Director a utilizar las facilidades físicas bajo su control ministerial para ubicar el Centro de Cuidado Diurno correspondiente y establecer el horario más conveniente a tenor con las necesidades y actividad principal de su dependencia gubernamental.

Artículo 8.-Los usuarios del Servicio aportarán económicamente para el mejor funcionamiento del Centro, disponiéndose, que el Director determinará el pago razonable por el uso de tales facilidades y servicios.

Artículo 9.-Se autoriza al Director a llevar a cabo todas las gestiones pertinentes con la Administración de Familias y Niños, entidad gubernamental que conforme al Plan de Reorganización Núm. 12 de 1995, administra los fondos que recibe el Gobierno de Puerto Rico, bajo la ley federal "Child Care and Development Block Grant Act (PL 101-508)" para darle cumplimiento a esta Ley.

Artículo 10.-El personal que labore en estos centros se someterá a pruebas que detecten el uso de sustancias controladas y estará obligado a proveer sus antecedentes de violencia doméstica o de maltrato de menores a la Oficina de Personal.

Artículo 11.-Esta Ley comenzará a regir desde la fecha de su aprobación.

## APÉNDICE 8

---

Ley Núm. 7 del año 2002

---

(P. de la C. 886), 2002, ley 7

Para enmendar el art. 5 de la Ley Núm. 379 de 1948: Horario Flexible en la Jornada de Trabajo

LEY NUM. 7 DE 4 DE ENERO DE 2002

Para enmendar el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, con el fin de que el patrono atienda con prioridad las solicitudes de horario de trabajo flexible por parte de mujeres con hijos menores y padres solteros con la custodia de sus hijos.

### EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada por la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, fue creada para establecer la jornada legal de trabajo en Puerto Rico. Los empleados pueden acordar con sus patronos sistemas alternos de horarios flexibles. La ley permite que se adelanten o atrasen los horarios de trabajo para que los empleados puedan atender sus necesidades personales con jornadas que se ajusten a sus preferencias. Los horarios tienen que ser en jornadas consecutivas con un período no menor de doce horas entre períodos de trabajo.

El sitio social que ocupan las mujeres requiere que aparte de trabajar todo el día estén pendientes de sus hijos las veinticuatro horas del día. La vida diaria de una

madre es lo suficientemente complicada como para merecer una deferencia por todos los sectores del país, tanto públicos como privados.

Los hijos tienen horarios escolares que no se ajustan a los horarios de trabajo tradicionales de sus madres. La preocupación constante sobre la transformación de los hijos, el que se encuentren solos en sus hogares y el que puedan estar expuestos a todo tipo de situación indeseable, hace inevitable que las madres se muestren intranquilas en sus empleos.

La necesidad de agilizar el proceso para que los jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad puedan obtener horarios flexibles que se ajusten a los de sus hijos es de suma importancia. Estas deben tener la seguridad de poder establecer armónicamente con sus patronos un horario que los beneficie mutuamente. Mediante la adopción de horarios flexibles, las madres pueden atender efectivamente las necesidades de sus hijos y los patronos obtendrán un trabajo de mucha más excelencia al éstas estar libres de preocupaciones.

El interés social por el bienestar de la juventud hace indispensable que los patronos sean flexibles y le presten especial atención a las solicitudes para horarios flexibles que beneficien indirectamente a éstos. Ante esta situación, bajo la ley de horarios flexibles, se les requiere a los patronos que atiendan con prioridad las peticiones presentadas por los jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:



Artículo 1.-Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Artículo 5.-Horas de trabajo-Horario flexible. -

Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Los patronos tratarán con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo proveerá, además, un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos, no se considerarán horas extras aquéllas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquéllas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta ley.”

Artículo 2.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

## APÉNDICE 9

---

Ley Núm. 11 del año 2009

---

(P. de la C. 998), 2009, ley 11

Ley de programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres.

LEY NUM. 11 DE 11 DE MARZO DE 2009

Para adoptar como política pública del Gobierno de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios prepararán programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo; ordenar al Departamento de Educación, en coordinación con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Procuradora de la Mujer, a que prepare y someta su propuesta en cumplimiento con las disposiciones de la ley federal para educar y adiestrar a las niñas y mujeres, para que éstas puedan recibir igual paga por igual trabajo; ordenar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de la Mujer, a preparar programas que fomenten la participación de entidades privadas para que gestionen ser beneficiarios de los fondos y la preparación de programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres; ordenar a todas las agencias e instrumentalidades del Gobierno Estatal y a todos los gobiernos municipales de Puerto Rico elegibles que presenten un informe al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de la Mujer, sobre sus gestiones para establecer programas de educación y adiestramiento y ordenar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de la

Mujer a presentar un informe a la Asamblea Legislativa, detallando sus gestiones para cumplir con las disposiciones de esta ley; y para otros fines.

## EXPOSICION DE MOTIVOS

Por casi dos décadas, la Sra. Lilly Ledbetter trabajó como supervisora en una empresa. Justo antes de retirarse, la señora Ledbetter se enteró que, por todos esos años, su patrono le había pagado menos que a sus compañeros varones, a pesar que había realizado las mismas labores.

La señora Ledbetter demandó bajo los estatutos federales, reclamando igual paga por igual trabajo. Un jurado le dio la razón. Pero, basándose en interpretaciones técnicas del estatuto, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos decidió que para que la demanda prosperara la señora Ledbetter debió haber demandado cuando se le hizo el primer pago discriminatorio.

Para dejar sin efecto la interpretación del Tribunal, el 29 de enero de 2009, el Presidente de los Estados Unidos firmó la Ley Federal que se conoce como el “Lilly Ledbetter Fair Pay Act”. Así, la ley enmendó varios estatutos laborales a los fines de dejar claro que las disposiciones por discrimen por género, en la compensación son de aplicación a cada uno de los pagos de nómina y de facilitar la presentación de querellas y pleitos por discrimen.

Como funcionarios públicos electos, nos comprometimos en impulsar, divulgar y ejecutar una política pública de verdadera equidad de género. Fuimos inequívocos y claros, “estableceremos equidad en los niveles salariales: igual trabajo, igual paga. Defenderemos acérrimamente políticas de igualdad de condición de empleado”.

Por consiguiente, al adoptar como política pública el realizar todo esfuerzo para que las agencias estatales, municipales y entidades privadas preparen programas de adiestramiento y educación, sólo tomamos un paso para concretizar la visión enunciada y los compromisos contraídos.

Por último, las disposiciones de esta medida también atienden uno de los restos que identificamos: que el Gobierno no ha sabido trabajar junto a la empresa privada, la academia y organizaciones comunitarias para estimular y fortalecer procesos de capacitación para que las mujeres puedan lograr un verdadero desarrollo.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Será política pública del Gobierno de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios prepararán programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres.

Artículo 2.-Se ordena al Departamento de Educación de Puerto Rico en coordinación con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Procuradora de la Mujer, a que prepare programas para educar y adiestrar a las niñas y mujeres para que éstas puedan recibir igual paga por igual trabajo.

Artículo 3.-Se ordena al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de la Mujer, a que preparen programas que fomenten la participación de entidades privadas, para la preparación de programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres.

Artículo 4.-Con el propósito de coordinar esfuerzos y recursos, se ordena a todas las agencias e instrumentalidades del Gobierno Estatal y a todos los gobiernos municipales de Puerto Rico, que presenten un informe al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Procuradora de la Mujer, sobre sus gestiones para establecer programas de educación y adiestramiento que hayan implantado. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos vendrá obligado a asistir a la Procuradora de la Mujer con el personal necesario para cumplir con esta disposición.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de la Mujer presentarán un informe a la Asamblea Legislativa a más tardar el 30 de junio de cada año, detallando sus gestiones para cumplir con las disposiciones de esta Ley e incluirá los programas de educación y adiestramiento que se hayan implantado. El informe a la Asamblea Legislativa deberá, además, informar y detallar las gestiones que realizan las demás agencias y municipios para cumplir con los propósitos de esta Ley.

Artículo 5.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

## APÉNDICE 10

---

Ley Núm. 230 del año 2014

---

(P. del S. 496); 2014, ley 230

Para enmendar los Artículos 1, 2, 4 y añadir un nuevo Artículo 5 a la Ley Núm. 11 de 2009.

LEY NÚM. 230 DE 19 DE DICIEMBRE DE 2014

Para enmendar los Artículos 1, 2 y 4 de la Ley Núm. 11- 2009; añadir un nuevo Artículo 5 a la Ley Núm. 11-2009; reenumerar el actual Artículo 5 como Artículo 6 de la Ley Núm. 11-2009, a los fines de promover una política pública uniforme de igual pago por igual trabajo sin discriminación de género y para otros fines.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La participación de la mujer en la fuerza laboral y en todos los quehaceres de la vida pública ha aumentado en las últimas décadas. No obstante, las diferencias en retribución y opciones de trabajo para la mujer, en comparación con el hombre, continúan latentes. Más aun, las mujeres están muy poco representadas en las esferas que suelen tomar las decisiones, como en los cargos de dirección de agencias en la Rama Ejecutiva y en los puestos electivos.

Según los datos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico del total de las personas empleadas en el año 2012, el 48 por ciento fueron mujeres. Estudios realizados por el propio departamento han demostrado que durante los últimos 40 años nuestra economía ha generado más de 400 mil empleos, de los cuales un 73 por ciento corresponde a mujeres trabajadoras.

No es para menos concluir que las mujeres puertorriqueñas son el motor que hace que nuestra sociedad funcione a cabalidad.

La Ley Núm.11-2009 se aprobó con el propósito de atemperarse a las políticas públicas establecidas por la Administración del Presidente de los Estados Unidos Hon. Barack Hussein Obama quien a solo días de tomar posesión en su primer término como Presidente firmó una pieza legislativa que anuló la decisión sobre Ledbetter vs. Goodyear Tire & Rubber Co, 550 U.S. 618 (2007). En dicha decisión del Tribunal Supremo estadounidense se estableció el ordenamiento sobre los plazos acerca del momento en que debe presentarse una demanda de compensación por discrimen en el empleo, ya que el término empezaba en el momento en que el pago se había convenido y no en la fecha en que se había recibido el último pago.

Esta Asamblea Legislativa entiende meritorio que la Ley que atempera la política pública sobre “Igual Paga por Igual Trabajo” en Puerto Rico, debe ser una contundente y uniforme para dar prioridad a tan importante asunto, disponiendo, inclusive, sobre programas de orientación y adiestramiento a las mujeres en nuestro país acerca de entidades públicas y privadas.

Por lo cual, en aras de tener una ley cónsona a la del Congreso de los Estados Unidos basada en la realidad de que las mujeres son la mayoría de nuestra población y que en muchos de los casos llevan el sustento al hogar, se aprobó la Ley Núm. 11-2009. Es meritorio que se aclare el lenguaje y el alcance de dicha Ley mediante esta pieza legislativa.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 11-2009, para que lea como sigue:

“Artículo 1.- Será política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios preparen e implementen programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, y encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo.”

Artículo 2.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 11-2009, para que lea como sigue:

“Artículo 2.- Se ordena al Departamento de Educación de Puerto Rico a que, en coordinación con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y con la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, prepare y establezca programas para educar y adiestrar a niños, niñas, hombres y mujeres y encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo.”

Artículo 3.- Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 11-2009, para que lea como sigue:

“Artículo 4.- Con el propósito de coordinar esfuerzos y recursos, se ordena a todos los departamentos, agencias e instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y a todos los gobiernos municipales de Puerto Rico, que presenten al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, un informe anual sobre sus gestiones de cumplimiento para establecer los respectivos programas de educación y adiestramiento. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos vendrá obligado a asistir a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres con el personal necesario para fiscalizar por el cumplimiento de esta disposición.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres recopilarán los diversos informes presentados anualmente y remitirán a la Asamblea Legislativa, un informe conjunto que detalle los hallazgos de los informes a ellos remitidos por virtud de esta legislación, junto a sus comentarios y recomendaciones. El informe incluirá además las gestiones que realiza el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres para cumplir con las disposiciones de esta Ley y los programas de educación y adiestramiento que hayan implantado a los fines. Este informe conjunto será remitido a la Asamblea Legislativa no más tarde del treinta (30) de junio siguiente al año sobre el cual se informa.”



Artículo 4.- Se añade un nuevo Artículo 5 de la Ley Núm. 11-2009, para que lea como sigue:

“Artículo5.-Se le otorga a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, cónsono con su función de fiscalización, la responsabilidad de establecer un reglamento con el propósito de evaluar cumplimiento y establecer las sanciones y multas correspondientes a aquellos departamentos, agencias y municipalidades del gobierno que incurran en incumplimiento con las disposiciones de esta Ley”.

Artículo 5.-Se reenumera el actual Artículo 5 de la Ley Núm. 11-2009 como Artículo 6 de la Ley Núm. 11-2009

Artículo 6.- Cláusula de Separabilidad- Si cualquier artículo, disposición, o parte de esta Ley fuere anulada o declarada inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado al artículo, disposición, o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

Artículo 7.- Vigencia- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

## APÉNDICE 11

---

Ley Núm. 22 del año 2013

---

(P. del S. 238); 2013, ley 22

Ley para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimin por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado y Enmendar la Ley Núm. 45 del 1998; Ley Núm. 184 del 2004; Ley Núm. 115 del 1965; Ley Núm. 81 del 1991 y Ley Núm. 100 del 1959.

Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013

Para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimin por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado; enmendar el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”; enmendar el inciso 1 de la Sección 2.1 del Artículo 2, el inciso (42) del Artículo 3 y el Artículo 6 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”; enmendar el inciso (d) del Artículo 17 de la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada; enmendar los Artículos 11.001, 11.007, 12.020 y 13.010 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”; enmendar el Artículo 1, 1-A, 2, 2A y añadir los incisos (7) y (8) al Artículo 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; a los fines de atemperar la legislación vigente a la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establecida en esta Ley; validar el mandato constitucional para garantizar la dignidad humana y la igual protección de las leyes,

al prohibir utilizar la orientación sexual y la identidad de género de un ciudadano, como subterfugio para negar, restringir, limitar, obstruir o coartar la protección dispuesta en esta Ley; ordenar a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios, y Rama Legislativa, a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente esta Política Pública; establecer excepciones; y para otros fines relacionados.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En 1952, el pueblo de Puerto Rico aprobó la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La Carta de Derechos de nuestra Constitución, inspirada a su vez en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre emitida en 1948 por la Organización de las Naciones Unidas, enuncia que “la dignidad del ser humano es inviolable” y que “todos los seres humanos somos iguales ante la ley”.

El Informe de la Comisión de la Carta de Derechos sometido el 14 de diciembre de 1951 por su Presidente, Jaime Benítez, indica lo siguiente sobre estos enunciados fundamentales:

“El propósito de esta sección es fijar claramente como base consustancial de todo lo que sigue el principio de la dignidad del ser humano y, como consecuencia de ésta, la igualdad esencial de todas las personas dentro de nuestro sistema constitucional. La igualdad ante la ley queda por encima de accidentes o diferencias, bien tengan su origen en la naturaleza o la cultura. Todo discrimen o privilegio contrario a esta esencial igualdad repugna al sistema jurídico puertorriqueño. En cuanto fuera menester nuestra organización legal queda robustecida por la presente disposición constitucional, a la vez que obligada a ensanchar sus disposiciones para dar plena realización a lo aquí dispuesto”. 4 Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico 2561 (Ed. 2003).

La sabiduría del constituyente de 1952 nos legó además la sección 19 de la Carta de Derechos, que lee como sigue:

“La enumeración de derechos que antecede no se entenderá en forma restrictiva ni supone la exclusión de otros derechos pertenecientes al pueblo en una democracia, y no mencionados específicamente. Tampoco se entenderá como restrictiva de la facultad de la Asamblea Legislativa para aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo”.

Como nos recuerda uno de los constituyentes de 1952,

“La segunda oración de la sección 19 constituía, en las palabras de la Comisión [de la Carta de Derechos] ‘el contrapolo equilibrador de la primera’. Así como se quería asegurar la interpretación más laxa posible de los derechos humanos en Puerto Rico y proveer para su crecimiento sin alteración del texto constitucional, se deseaba a la vez garantizarle al Estado el más amplio margen para la experimentación económica y social”. III Jose Trias Monge, *Historia Constitucional de Puerto Rico* 209 (1982).

El Proyecto del Senado 238 tiene precisamente el propósito de ampliar las disposiciones del marco jurídico puertorriqueño para dar plena protección e igualdad de derechos humanos en el ámbito laboral a toda persona, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Hay personas en Puerto Rico que por su orientación sexual o identidad de género carecen de protecciones legales contra el discrimen laboral tanto a nivel privado, como incluso por parte de las propias dependencias gubernamentales. El estado de derecho actual permite, por ejemplo, que un patrono pueda despedir a un empleado a causa de su orientación sexual o identidad de género, sin tener que estar sujeto a las consecuencias y penalidades dispuestas en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959

(“Ley 100”). Esto significa que una persona que experimente el despido, la suspensión o el discrimen sobre su sueldo, jornal o compensación, las condiciones o privilegios de su empleo o reciba una clasificación que menoscabe su status como empleado, mediante la suspensión, cesantía o reducción de salario, basado en su orientación sexual o identidad de género, no cuenta con un remedio legal contra tal discrimen. Por esta razón, el patrono que incurra en esta práctica, no respondería por el doble del importe de los daños que haya causado al empleado, como sucede cuando el discrimen consumado responde a la edad, raza, color, sexo, origen social, nacionalidad, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas de la víctima, o si existe la percepción de que ésta ha atravesado por un episodio de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Tampoco tendría que reinstalarlo en su empleo. En esencia, nuestro estado de derecho dispone una impunidad absoluta que debe ser subsanada de manera inmediata.

Los tribunales les han cerrado las puertas a las personas que han intentado reclamar discrimen por orientación sexual en el ámbito laboral. Véase sobre ese aspecto lo que indicó el Tribunal de Apelaciones en *Valentín Pérez v. Aguadilla Shoe Corporation*, caso KLCE1998-00197 (Sentencia de 22 de junio de 1998):

“Resumiendo, la única forma en que Valentín Pérez puede prevalecer amparado en la Ley Núm. 100, supra, es si establece que se discriminó en su contra por su género, no por su preferencia sexual. Si su alegación es que se discriminó en su contra por su orientación o preferencia sexual (es decir, por ser homosexual) el único remedio que el derecho puertorriqueño le provee es una causa de acción amparada en el Artículo 1802 del Código Civil, supra. En ese caso, no le cobijarían las presunciones y la doble compensación que establecen la Ley Núm. 100, supra”. (énfasis suplido).

En 2010, el Tribunal de Apelaciones reafirmó lo que en efecto es el estado de derecho actual, en el caso *Rodríguez Mercado v. Sistema Universitario Ana G. Méndez*, 2010 WL 6549509:

“Veamos en esta coyuntura el señalamiento de que erró el TPI al sustentar la causa de acción por discrimen en la orientación sexual de la apelada, cuando ciertamente nuestro ordenamiento no reconoce esta modalidad de discrimen. En consecuencia, alega el SUAGM que Rodríguez Mercado no logró probar el discrimen por razón de sexo. Indiscutiblemente la apelante pretende inducir a error al argumentar este planteamiento. Es correcto que el esquema legislativo protector del trabajador no contempla el discrimen por orientación sexual”. (énfasis suplido).

El Tribunal de Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico, interpretando la Ley 100 de Puerto Rico en *Portugués Santa v. B. Fernández & Hnos., Inc.*, 438 F.Supp.2d 33 (2006), coincidió en cerrarle la puerta a reclamos de discrimen por orientación sexual bajo el estado de derecho actual:

“Law 100 of June 30, 1959, Puerto Rico's general employment discrimination statute, see *Cardona Jiménez v. Bancomercio de Puerto Rico*, 174 F.3d 36, 42 (1st Cir.1999), bars discrimination only on the basis of age, race, color, sex, social and national origin, social condition, political affiliation, and political and religious ideology. P.R. Laws Ann. tit. 29 § 146. Law 100 does not bar discrimination on the basis of sexual orientation.

The plaintiff concedes that existing law does not afford him relief for employment discrimination on the basis of being regarded as homosexual, but argues that the Court should use its authority to create a new cause of action under Puerto Rican law.

The Court declines to create a new cause of action for employment discrimination on the basis of being regarded as homosexual. It does not follow from the Supreme Court's decision in *Lawrence* or from statutes in other states that this Court should

create from whole cloth a new cause of action under Puerto Rico law. The fact that several states have statutes barring discrimination on the basis of sexual orientation only indicates that this is a matter for the legislatures and not for the courts. As the plaintiff states in his opposition, "This case is about stating [sic] to define the boundaries of discrimination because of sexual orientation." No. 47, at 10. The Court merely applies the law; it does not make it. Legislation in areas popularly regarded as moral issues, should be reserved for democratically elected legislatures, and not for the courts." (énfasis suplido).

Ante una reclamación de discrimen por su orientación sexual o identidad de género, las personas también encuentran cerradas las puertas de la Unidad Antidiscrimen (UAD) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del ELA, así como del Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). El estado de derecho actual impide que se pueda radicar una querrela en la UAD o en el EEOC sobre discrimen laboral por su orientación sexual o identidad de género (con la excepción, en casos limitados, a querellas basadas en el discrimen por estereotipo, variante del discrimen por sexo). Dichas agencias sólo pueden atender querellas por alegadas violaciones a categorías de discrimen dispuestas en ley, que hasta el momento no incluye al discrimen por su orientación sexual o identidad de género ni en Puerto Rico ni en Estados Unidos.

La política pública actual del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de la Administración del Gobernador Alejandro García Padilla es "eliminar los vestigios de trato desigual a base de sexo, orientación sexual y género en nuestro ordenamiento y atemperar el ordenamiento jurídico al mandato de igualdad e igual trato dispuesto en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico". Así consta en la postura asumida por la Administración ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en el caso *Ex Parte A.A.R.*, conforme al escrito sometido por la Procuradora General del ELA, Hon. Margarita Mercado Echegaray, el 18 de marzo de 2013.

Con respecto a la Rama Judicial, vale mencionar lo dispuesto en los Cánones de Ética Judicial:

“Las juezas y los jueces no incurrirán en conducta constitutiva de discrimen por motivo de [...] orientación sexual. Tampoco permitirán que los que comparezcan ante el tribunal, ni el personal bajo su dirección y control, incurran en dicha conducta”. (énfasis suplido).

En vista de la relación política entre Puerto Rico y Estados Unidos, hay que considerar la política pública vigente en dicha nación. El Presidente de Estados Unidos, Barack H. Obama, indicó lo siguiente en su mensaje luego de ser juramentado por segunda vez, el 21 de enero de 2013:

“It is now our generation’s task to carry on what those pioneers began. For our journey is not complete until our wives, our mothers, and daughters can earn a living equal to their efforts. Our journey is not complete until our gay brothers and sisters are treated like anyone else under the law – for if we are truly created equal, then surely the love we commit to one another must be equal as well”. (ennegrecido suplido).

Por su parte, quince (15) estados de Estados Unidos y el Distrito de Columbia han aprobado leyes contra el discrimen por orientación sexual e identidad de género: California, Colorado, Connecticut, Illinois, Iowa, Massachusetts, Maine, Minnesota, New Jersey, Nuevo México, Nevada, Oregón, Rhode Island, Vermont y Washington. Por otra parte, estados como Delaware, Maryland, New Hampshire, New York y Wisconsin han aprobado leyes en las que solo se prohíbe el discrimen por orientación sexual. Véase Corporate Equality Index 2013, [http://issuu.com/humanrightscampaign/docs/corporateequalityindex\\_2013](http://issuu.com/humanrightscampaign/docs/corporateequalityindex_2013)).

Esta Ley se encuentra estrictamente limitada a establecer que ninguna persona podrá ser despedida de su empleo basada en su orientación sexual o identidad de género, por lo que la misma no altera la estructura jurídica o legal vigente para reconocer una determinada relación sentimental.



Es la voluntad de esta Asamblea Legislativa en cumplimiento con los preceptos constitucionales de igualdad ante la ley y dignidad del ser humano, prohibir el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

#### Artículo 1.- Declaración de Política Pública

Se establece como Política Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el repudio al discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado. De esta forma, reafirmamos que la dignidad del ser humano es inviolable, y que todas las personas son iguales ante la ley.

Se establece la prohibición particular de que ningún patrono podrá suspender, rehusarse a emplear, despedir o de cualquier otro modo o forma perjudicar en su empleo a una persona por razón de cualquiera de las características protegidas antes mencionadas.

#### Artículo 2.- Definiciones.

Para fines de interpretación y aplicación de esta Ley en el ámbito laboral, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

(a) Orientación sexual - Significa la 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. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen.

(b) 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 puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. A los fines de alcanzar los propósitos

dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discriminación y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal Matthew Shepard and James Byrd, Jr. Hate Crimes Prevention Act, Public Law No. 111-84 (2009).

Artículo 3.- Se enmienda el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 3.- Definiciones

Para fines de interpretación y aplicación de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa, a menos que del contexto surja claramente otro significado:

...

(aa) Principio de mérito. Compromiso de gestión pública que asegura transacciones de personal donde todos los empleados de carrera deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discriminación por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, ni por sus ideas o afiliación política o religiosa. La antigüedad será un factor en casos de igual capacidad e idoneidad.

...”

Artículo 4.- Se enmienda el inciso (1) de la Sección 2.1 del Artículo 2 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 2.- Declaración de Política Pública.

Sección 2.1. Contenido.

La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en lo relativo a la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta Ley, es la que a continuación se expresa:

(1) Reafirmar el mérito como el principio que regirá el Servicio Público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen, conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.”

Artículo 5.- Se enmienda el inciso (42) del Artículo 3 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 3.- Definiciones

Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican tendrán el significado que a su lado se expresa:

...

(42) Principio de mérito. Se refiere al concepto de que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

...”

Artículo 6.- Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 6.- Reclutamiento y selección

Las agencias deberán ofrecer la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a los aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, por ideas políticas y religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

...”

Artículo 7.- Se enmienda el inciso (d) del Artículo 17 de la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 17.- Definiciones.

Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican tendrán el significado que a su lado se expresa:

...

(d) Principio de mérito. Se refiere al concepto de que todos los empleados del sistema de educación deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni a sus ideas políticas o religiosas.

...”

Artículo 8.- Se enmienda el Artículo 11.001 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea como sigue:

“Artículo 11.001.- Sistema de Personal Establecimiento

Cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración del personal municipal.

Dicho sistema se regirá por el principio de mérito, de modo que promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica. Este sistema deberá ser cónsono con las guías que prepare la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) por virtud de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

...”

Artículo 9.- Se enmienda el Artículo 11.007 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea como sigue:

“Artículo 11.007.- Planes de clasificación de puestos y retribución-Reclutamiento y selección.

Todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de competir para los puestos de carrera a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones públicas del municipio. Esta participación se establecerá en atención al mérito, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.

...”

Artículo 10.- Se enmienda el Artículo 12.020 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea como sigue:

“Artículo 12.020. Prohibición de discrimen.

No se podrá establecer, en la implantación u operación de las disposiciones de esta Ley, discrimen alguno por motivo de la raza, color, sexo, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.”

Artículo 11.- Se enmienda el Artículo 13.010 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea como sigue:

“Artículo 13.010.

El Municipio, durante la elaboración de un Plan Territorial...

El alcalde nombrará a los miembros de las Juntas de Comunidad por un término de dos (2) o tres (3) años, manteniendo en todo cambio de Junta de Comunidad no menos de un tercio (1/3) de los miembros. La Junta de Comunidad se nombrará según el procedimiento dispuesto en este Artículo para el nombramiento de funcionarios municipales. Los miembros desempeñarán sus cargos durante la vigencia de su nombramiento o hasta que sus sucesores tomen posesión de sus cargos. Dichas Juntas serán organismos representativos de los distintos sectores ideológicos, sociales y económicos de la comunidad en que se constituyan. A tal fin, el municipio no podrá discriminar por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas, al nombrar o confirmar los miembros de las Juntas de Comunidad.

...”

Artículo 12.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 1.- Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso del empleado o solicitante de empleo:

...”

Artículo 13.- Se enmienda el Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 1-A.- Publicación; anuncios

Será ilegal de parte de cualquier patrono u organización publicar o circular o permitir que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual, por razón de raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o sin justa causa, por razón de edad, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o sin justa causa, por razón de edad.

...”

Artículo 14.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.- Discrimen por organización obrera

Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula en tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera que aspire o tenga derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo por razón de edad, raza, color, religión, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, afiliación política, credo político, condición social o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho:

...”

Artículo 15.- Se enmienda el Artículo 2-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2-A.- Aprendizaje, entrenamiento o reentrenamiento

Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-patronal que controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o reentrenamiento, incluyendo programas de entrenamiento en el trabajo, que discrimine contra una persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o sin justa causa por edad avanzada para ser admitido a, o empleado en, cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento,

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

...”

Artículo 16.- Se añaden los incisos (7) y (8) al Artículo 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 6. Definiciones.

Los siguientes términos, según emplean en esta Ley, tendrán el siguiente significado:



- (1) Edad – significa...
- (2) Patrono – incluye...
- (3) Organización obrera – Tiene el mismo significado...
- (4) Acecho – Significa...
- (5) Agresión sexual – Significa...
- (6) Violencia doméstica – Significa...
- (7) Orientación sexual – Significa la 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. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen.
- (8) 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 puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal Matthew Shepard and James Byrd, Jr. Hate Crimes Prevention Act, Public Law No. 111-84 (2009).

Artículo 17.- Se ordena a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios, y a la Rama Legislativa a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente la Política Pública establecida en esta Ley.

Artículo 18.- Se ordena a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico a elaborar un protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de

erradicar el discrimen de todo tipo incluyendo así el que se constituye por orientación sexual o identidad de género, según definido en esta Ley, y el cual será adoptado por todas las agencias gubernamentales y aplicado a todos los patronos en la esfera privada, según dispuesto en esta Ley. Para la elaboración del mismo se consultará a peritos en la materia para su redacción y presentación. La OICALRH y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispondrán de noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley para la elaboración de este protocolo.

#### Artículo 19.-Excepciones y Exclusiones.

Por virtud de las disposiciones constitucionales de separación de Iglesia y Estado, Primera Enmienda de la Constitución de Estados Unidos de América, así como el Artículo II, Sección 3 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a Iglesias o congregaciones religiosas, organizaciones, sociedades, instituciones, así como a ninguna entidad, corporación con o sin fines de lucro, organización comunitaria de base de fe, institución educativa, ofrecimientos académicos, provisión de servicios o asociación vinculada a una Iglesia o congregación religiosa, y cuyos credos, dogmas o requisitos ocupacionales estén en clara contradicción con los intereses protegidos por esta Ley.

Nada de lo dispuesto en esta Ley representará una prohibición, limitación o justificación para denegar la contratación por parte del Estado Libre Asociado, sus agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas y municipios, de organizaciones comunitarias de base de fe, instituciones educativas, entidades o asociaciones relacionadas a una Iglesia o congregación religiosa, cuya constitución, origen y propósitos estén basados en alguna fe religiosa, credos o dogmas. Disponiéndose que las entidades mencionadas, no podrán negarse a ofrecer servicios a terceros, basados en las razones discriminatorias definidas en esta Ley, en toda aquella actividad que sea financiada o subsidiada, en todo o en parte, con fondos estatales o federales.

#### Artículo 20.- Cláusula de Interpretación.

En caso de incompatibilidad o inconsistencia de alguna disposición de otra ley con las disposiciones y asuntos expresamente contenidos en la presente Ley, prevalecerán las disposiciones de esta última.

Artículo 21.- Alcance.

Ninguna disposición de esta Ley tendrá efecto sobre la legislación relativa al matrimonio o a los procedimientos de adopción.

Artículo 22.- Cláusula de Separabilidad.

Si cualquier artículo, inciso, parte, párrafo o cláusula de esta Ley o su aplicación a cualquier persona o circunstancia, fuera declarada inconstitucional por un Tribunal con jurisdicción, la sentencia dictada no afectará ni invalidará las demás disposiciones de esta Ley, sino que su efecto quedará limitado y será extensivo al inciso, parte, párrafo o cláusula de esta Ley, o su aplicación, que hubiera sido declarada inconstitucional.

Artículo 23.-Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

## APÉNDICE 12

---

Ley Núm. 16 del año 2017

---

(P. de la C. 9); 2017, ley 16

Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico.

LEY NUM. 16 DE 8 DE MARZO DE 2017

Para crear la “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, a los fines de establecer una política pública enérgica y vigorosa de igual paga por igual trabajo para erradicar el discriminen salarial existente entre empleados del sector público y privado por razón de sexo; y para otros fines relacionados.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En pleno siglo XXI encontramos en Puerto Rico condiciones injustas para la mujer. Lamentablemente, todavía existe inequidad contra la mujer en el ámbito laboral. Sin duda, el seguimiento y cumplimiento de políticas públicas a favor de las mujeres contribuirá al desarrollo de una sociedad justa y equitativa en la que éstas tengan acceso a mejores condiciones de trabajo y reales oportunidades de progreso. Atender con responsabilidad y firmeza los problemas de desigualdad que sufren todavía tantas mujeres puertorriqueñas, redundará en adelantar un ambiente de justicia social y de equidad que mejore la calidad de vida de todas nuestras mujeres y de nuestra sociedad en general.

Uno de los mayores retos que afrontan las féminas en su cotidianidad es lograr tener un trabajo digno en el cual se les trate igual que a los hombres en términos

salariales cuando realizan trabajo comparable. Es decir, cuando llevan a cabo labores y tareas que requieren las mismas habilidades, responsabilidades y esfuerzo bajo condiciones similares. La realidad es que, aunque ha habido avances en esa lucha que busca sanear la disparidad salarial entre el hombre y la mujer, todavía queda un largo trecho que recorrer. Durante los últimos cincuenta (50) años, dicha brecha se ha ido reduciendo en términos generales, pero no ha sido suficiente para hacerle justicia a las mujeres trabajadoras. Aquellas jurisdicciones con legislación enérgica dirigida a erradicar dichos discrimenes salariales demuestran patrones significativos en la reducción de la brecha salarial. Con ello puede plantearse razonablemente que una legislación efectiva que requiera igual paga por igual trabajo es conducente a erradicar el discrimen salarial por razón de sexo.

Ciertamente, nuestro Ordenamiento Jurídico establece prohibiciones contra el discrimen por razón de sexo tanto en el ámbito privado como en el público. Al aprobarse la Constitución de Puerto Rico en el año 1952, se dispuso en su Artículo II, Sección 16, entre otros extremos, el derecho de todo trabajador a recibir igual paga por igual trabajo. Del Informe de la Comisión Permanente de la Carta de Derechos de la Asamblea Constituyente se desprende que el objetivo y significado de dicha disposición constitucional fue proscribir el discrimen contra las mujeres en su compensación. De ello se desprende que la expresión general en la Constitución se debe enmarcar de manera más concreta, a saber:

“El principio de igual paga por igual trabajo interesa evitar discrimenes de una parte e irritaciones de otra, producidas cuando la compensación diferente carece de justificación frente a la igualdad de la labor rendida. Esta reclamación de justicia obrera ha surgido a menudo al considerarse la compensación de mujeres a quienes con frecuencia se les paga menos, aunque de hecho hagan lo mismo o más que el hombre. El principio de igual paga por igual trabajo debe entenderse en su contexto

histórico sin atribuírsele consecuencias extrañas a su propósito, a base de un literalismo desnaturalizador. No supone, por ejemplo, imposibilitar constitucionalmente los aumentos automáticos por años de servicio, o las vacaciones con sueldo a mujeres en época de gravidez y lactancia, o las bonificaciones especiales en consideración al número de dependientes o el pago sobre el mínimo por trabajo superior o por mayor producción, etc.”

4 Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2574 (1951).

Al promulgarse la Constitución, en el Artículo II, Sección 1 se estableció que “[l]a dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.” Posterior a ese mandato constitucional se aprobó la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, para prohibir el discrimen en el empleo por diversas razones, y aunque en un inicio no contemplaba una prohibición de discrimen por razón de sexo, fue enmendada por la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972, para establecer dicha prohibición. Dicha Ley vino a llenar un vacío constitucional, al extender su aplicación a patronos del sector privado.

Sin embargo, ese esfuerzo, aunque encomiable, no fue suficiente para lograr ubicar a la mujer en una posición de equidad laboral frente al hombre. De esa manera, se aprobó la Ley 69 de 6 de julio de 1985 con la intención preminente de garantizar la igualdad del Derecho a Empleo de la mujer. Si bien esa pieza legislativa detalló con mayor especificidad las prácticas ilegales discriminatorias proscritas en el contexto del sexo, el énfasis fue dirigido a prohibir múltiples conductas como el despedir, suspender, rehusar emplear, no recomendar para empleo a personas, etc., por razón de sexo. También atendió el problema del discrimen contra mujeres casadas. Ciertamente, dicha legislación contiene lenguaje que prohíbe el discrimen

por razón de sexo con relación a la compensación de los empleados. Empero, ese aspecto se toca de forma genérica sin establecer los parámetros y circunstancias bajo los cuales se puede cometer el discrimen salarial por razón de sexo.

Desde el año 1963, el Congreso de los Estados Unidos de América ha aprobado legislación que prohíbe el discrimen salarial por razón de sexo, con el objetivo de asegurar que las mujeres sean compensadas al mismo nivel que los hombres por igual trabajo realizado. Los estatutos principales son el Equal Pay Act de 1963 (EPA) y el Título VII de la “Ley de Derechos Civiles de 1964”. Ambas leyes son de aplicación en Puerto Rico.

Desde que se aprobó el Equal Pay Act la brecha entre lo pagado a las mujeres, en comparación con lo pagado a los hombres, se ha ido reduciendo. En los Estados Unidos, en términos de todos los empleados, el salario promedio de las mujeres es aproximadamente el 80% de lo pagado a los hombres. Dicha brecha aumenta o disminuye dependiendo de la clasificación ocupacional de los empleados comparados.

En Puerto Rico la brecha salarial entre los hombres y las mujeres tiende a ser menor que la prevaleciente a nivel nacional en la mayoría de las clasificaciones ocupacionales, pero todavía prevalecen diferencias salariales que no se pueden explicar. Más aún, el hecho de que los promedios estadísticos por agrupación ocupacional reflejan patrones de brechas menores que los promedios nacionales, no atiende la injusticia o discrimen salarial que pueda existir en sectores económicos, en empresas y ocupaciones particulares.

Precisamente, con el propósito de impartir más vigor a la legislación dirigida a implantar una política pública de eliminar la diferencia salarial por razón de sexo por

igual trabajo, recientemente varios estados han promulgado leyes que refuerzan el mandato del Equal Pay Act. Entre dichos estados se encuentran California, Connecticut, Nueva York, Maryland, Oregon, Delaware y el más reciente, Massachusetts.

Tanto el Equal Pay Act como las iniciativas estatales recientes contienen directrices más específicas y concretas que lo existente bajo la legislación de Puerto Rico. Por tal razón, para adelantar el objetivo de erradicar el discrimen salarial por razón de sexo y ofrecer guías más precisas al determinar si diferencias salariales realmente constituyen una violación de ley, se amerita aprobar legislación específica. Con ello se adelanta el objetivo de asegurar la igualdad salarial entre las personas de sexos distintos, cuando realicen igual trabajo.

Siguiendo ese hilo conductor, entendemos la necesidad de esta Ley, ya que contiene un marco teórico y práctico dirigido a atajar el discrimen salarial por razón de sexo. Esta Ley define claramente los contornos bajo los cuales se puede llevar a cabo una conducta de discrimen salarial por razón de sexo por parte de un patrono contra un empleado. Con ese objetivo en mente, se adoptan los criterios establecidos en la ley federal "Equal Pay for Equal Work" de 1963, también conocida como Equal Pay for Equal Work. En específico, se prohíbe el discrimen salarial por razón de sexo en trabajo comparable que requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares. Asimismo, con el propósito de que los patronos tengan la oportunidad de quedar liberados de la penalidad adicional dispuesta en esta Ley, se les brinda la oportunidad de establecer procesos de autoevaluación detallados y razonables sobre sus prácticas de compensación para que pongan en ejecución acciones remediales contra la inequidad salarial.

Con esta Ley pretendemos romper de una vez y por todo el círculo vicioso que condena a las mujeres a recibir menos paga durante toda su carrera. En la práctica, la



mayoría de las empresas fijan los salarios de los nuevos empleados utilizando su paga anterior como línea de base. No hay duda que, históricamente, una mujer recibe un salario menor a un hombre. Entonces, no debe sorprender que, si se toma como base el salario bajo de la mujer para fijar el nuevo salario, ésta siempre estará en desventaja. Esto es, las probabilidades son de que, a una mujer, que históricamente ha recibido un salario inferior al de un hombre, se le fijará un salario menor en un nuevo empleo que el que se le asignaría al de un hombre por el mismo trabajo, porque el salario de un hombre siempre ha sido mayor.

Los históricos salarios bajos de las mujeres no pueden seguir siendo un ancla que las mantiene cobrando por debajo de los hombres. Tenemos que equiparar las oportunidades y nivelar las condiciones. Hay que acabar con las costumbres y prácticas, que, aunque parezcan inocuas a primera vista, perpetúan la desigualdad y la inequidad. Es por ello que con esta Ley prohibimos a los patronos a preguntar o indagar sobre los salarios de los solicitantes antes de ofrecerles un trabajo. Al impedir que las compañías pregunten a aspirantes cuánto ganaron en sus empleos anteriores, aseguramos que los salarios históricamente más bajos asignados a las mujeres no las sigan por el resto de sus vidas profesionales.

En esta Ley, además, establecemos que será una práctica ilegal que un patrono requiera, como condición de empleo o como condición de permanencia en el empleo, que un empleado o aspirante de empleo se abstenga de preguntar, discutir, o solicitar información acerca de su salario, o del salario de otro empleado que realice trabajo comparable. También se dispone que ningún patrono podrá tomar ningún tipo de acción perjudicial contra el empleado por el hecho de que éste haya divulgado su salario o preguntado o discutido sobre el salario de otros empleados, u ofrecida información como parte de una investigación contra el patrono por violaciones a las disposiciones de esta Ley, entre otras circunstancias. De esta manera se promueve el

que los empleados puedan indagar sobre su condición salarial y compararla con la de otros empleados que realicen trabajo comparable.

En el ánimo de que se pueda medir la efectividad de esta Ley, se ordena al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos confeccionar un estudio estadístico sobre la inequidad salarial por razón de sexo cada tres (3) años. También se le ordena, en coordinación con la Procuradora de la Mujer, darle publicidad a las disposiciones de esta Ley con el fin de que los patronos comiencen, cuanto antes, a establecer programas de autoevaluación y a establecer acciones remediales contra el discrimen salarial por razón de sexo.

El Plan para Puerto Rico, en su página 175 propone promover y velar por que se creen las condiciones que faciliten la integración de las mujeres en el campo laboral. Con esta Ley, se cumple un compromiso programático de gobierno y se adelanta una importante causa para encaminar a Puerto Rico. La necesidad de resquebrajar los muros de la inequidad salarial por razón de sexo se acentúa ante la creciente y acelerada proporción en que las mujeres van conformando el universo de la clase trabajadora de Puerto Rico. Por lo tanto, la presencia de la mujer en el ámbito laboral es un hecho irrefutable que pone de manifiesto su importancia para el desarrollo económico de Puerto Rico.

Es hora ya de que en Puerto Rico exista igual paga por igual trabajo entre un hombre y una mujer. Esta aspiración se encuentra expresamente consignada en el Plan para Puerto Rico avalado en las urnas por la mayoría de los puertorriqueños el pasado 8 de noviembre de 2016. Sin embargo, más allá de un compromiso programático, se trata de un asunto que trasciende las fronteras partidistas y se acentúa como una necesidad inherente a la dignidad de todo ser humano. Por eso, es un imperativo legal y moral, que se impone en nuestra consciencia a favor del

bienestar común, abrazar el postulado de equidad salarial por razón de sexo entre un hombre y una mujer.

Por último, nada de lo dispuesto en esta Ley debe entenderse como que el Gobierno no condena el discrimen por sexo en el empleo cuando éste va dirigido al hombre. Estas protecciones igualmente le aplican y protegen. Aunque este discrimen se manifiesta en menor grado contra el hombre, las expresiones vertidas en esta Exposición de Motivos y las disposiciones de esta Ley, se aplican a aquellos casos donde el discrimen en el empleo se manifiesta contra los hombres. De igual forma, se aclara que las disposiciones de esta Ley serán de aplicación a patronos públicos y privados.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Título

Esta Ley se denominará “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”.

Artículo 2.-Definiciones

Para fines de esta Ley los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

(a) “Condiciones de trabajo” incluirá el medio ambiente y otras circunstancias similares, habitualmente tomadas en consideración en la fijación de sueldos o salarios, incluyendo, pero no limitado a, las diferencias de turno de trabajo, el entorno físico, y los riesgos al cual el empleado está expuesto al realizar el trabajo.

(b) “Empleado” significa toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello.

(c) “Patrono” significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, al Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas, sus agencias y corporaciones públicas, los gobiernos municipales, que con ánimo de lucro o sin él, que emplee personas mediante cualquier clase de compensación, y a los agentes,

oficiales, gestores, administradores, capataces, supervisores o representante de esa persona natural o jurídica.

(d) "Procuradora" significa la Procuradora de la Mujer.

(e) "Salario" significa todo sueldo, tipo de paga y toda clase de compensación o remuneración, sea en dinero, especie, servicios, beneficios marginales, facilidades o combinación de cualquiera de ellos, que reciba el empleado por la ejecución de sus labores.

(f) "Secretario" significa el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

(g) "Trabajo comparable" significa un trabajo que sea similar en el sentido de que requiere sustancialmente similar funciones, esfuerzo, habilidad y responsabilidad y que es realizado bajo condiciones similares. Sin embargo, el título o descripción del trabajo, por sí solo, no será lo determinante para establecer que un trabajo es comparable.

### Artículo 3.-Prohibición de Discrimen Salarial

Ningún patrono discriminará salarialmente por razón de sexo contra empleados que laboran en Puerto Rico y realizan trabajo comparable que tenga igual funciones, requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares, a menos que dicha diferencia se deba a: i) un sistema bona fide que premia la antigüedad o el mérito en el empleo; ii) un sistema de compensación a base de la cantidad o calidad de la producción, ventas o ganancias; iii) por educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión; o iv) cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona.

En aquellos casos en que el patrono pague un salario en violación a las disposiciones de esta Ley, el patrono no podrá igualar el salario del empleado afectado mediante la reducción salarial al empleado que devenga una mayor compensación.

El patrono quedará liberado de la penalidad adicional dispuesta en esta Ley, y no así del pago de la cantidad dejada de percibir por el empleado discriminado salarialmente por razón de sexo, si demuestra que dentro del año previo a presentarse la reclamación salarial completó o inició, de buena fe, un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación y ha logrado un progreso razonable para eliminar las diferencias salariales a base de sexo. A estos efectos, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos preparará y distribuirá las guías uniformes por las cuales se regirán los programas de autoevaluación que se diseñen por el patrono, o un tercero, sin que se entienda que el patrono quede exento de la penalidad adicional por cumplir solamente con las guías establecidas por el Secretario. Para que un patrono pueda quedar exento, los programas de autoevaluación serán diseñados de forma tal que contengan un detalle y cubierta razonable y exponga metas claras a corto plazo, tomando en consideración el tamaño y recursos económicos del patrono.

Ningún documento relacionado con un programa de autoevaluación o acciones remediales realizadas a tenor con el mismo, será admisible en cualquier procedimiento para demostrar violación a esta Ley o cualquier ley de discrimen salarial por razón de sexo, con respecto a eventos ocurridos antes de completarse la autoevaluación o que hayan ocurrido (i) dentro de los seis (6) meses siguientes a completarse la autoevaluación, o (ii) dentro del año siguiente a completarse la autoevaluación, si el patrono puede demostrar que ha elaborado y comenzado a ejecutar de buena fe un plan para resolver diferencias salariales basadas en el sexo para trabajo comparable.

No se aplicará inferencia negativa contra un patrono como consecuencia de no haber establecido o completado un proceso o programa de autoevaluación.

Artículo 4.-Prácticas Ilegales

Serán prácticas ilegales:

(a) Que un patrono pregunte o indague a un aspirante a empleo o al patrono actual o anterior a éste, sobre el salario actual o historial de salarios de dicho aspirante a empleo.

No obstante, se dispone que:

1. si un aspirante a empleo reveló voluntariamente dicha información, el potencial patrono podrá confirmar el salario o historial de salario de dicho aspirante o permitirle al aspirante a empleo confirmar dicha información; o

2. si se negoció una compensación con el aspirante a empleo y se le hizo una oferta de empleo, el potencial patrono podrá preguntar o indagar o confirmar el salario o historial de salarios de dicho aspirante.

(b) Que un patrono requiera, como condición de empleo o como condición de permanencia en el empleo, que un empleado o aspirante a empleo se abstenga de preguntar, discutir, solicitar o divulgar información acerca de su salario, o del salario de otro empleado que realice trabajo comparable.

No obstante, un patrono podrá prohibir a un empleado que realiza funciones de recursos humanos, supervisor, gerente o a cualquier otro empleado cuyo trabajo exige o permite el acceso a información sobre la compensación de empleados, revelar dicha información sin el consentimiento previo por escrito del empleado cuya información se solicita o pide, a menos que la información se encuentre en un récord público.

(c) Que un patrono despida, amenace, discrimine o de cualquier otra manera tome represalias contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado haya: (i) divulgado su salario o preguntado sobre o discutido el salario de otros empleados; (ii) presentado objeción a cualquier acto o práctica declarada ilegal por

esta Ley; (iii) presentado una queja o reclamación bajo esta Ley ante cualquier foro; u (iv) ofrecido o intentado ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información como parte de una investigación contra el patrono por violaciones a las disposiciones de esta Ley.

Nada de lo dispuesto en este Artículo requerirá que un patrono divulgue el salario de un empleado a otro empleado o un tercero.

#### Artículo 5.-Acción Civil y Penalidades por Discrimen o Represalia

1.) Todo empleado que sea discriminado salarialmente por razón de sexo conforme a las disposiciones de esta Ley, tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la cantidad dejada de percibir, hasta cubrir el importe total del salario que le correspondía, más una cantidad igual a lo dejado de percibir por concepto de penalidad adicional, además de las costas, gastos y honorarios razonables de abogado.

2). Todo patrono que despida, amenace, discrimine o tome represalia contra un empleado en violación a las prohibiciones expresadas en el Artículo 4 de esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado.

En aquellos casos en que un empleado reciba compensación por violaciones a esta Ley, dicho pago, sin contar la penalidad, será acreditado a cualquiera otra compensación adjudicada bajo las disposiciones de otra ley por violaciones similares o de otras leyes sobre discrimen en el empleo. La compensación recibida por concepto del doble del importe de los daños comprendida en el inciso 2 de este Artículo, estará exenta del pago de contribuciones sobre ingresos.

## Artículo 6.-Deberes y Facultades del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y de la Procuradora de la Mujer

Se le impone al Secretario y a la Procuradora el deber de velar por el cumplimiento de esta Ley. El Secretario, en consulta con la Procuradora, queda autorizado para adoptar cualesquiera reglas o reglamentos que fueren necesarios para hacer efectiva la ejecución y los propósitos de esta Ley.

Esta Ley faculta al Secretario, o su representante, a recibir quejas, planteamientos o querellas de personas que aleguen violaciones a esta Ley, así como comenzar motu proprio, todas las investigaciones, inspecciones y acciones que considere necesarias para determinar si un patrono ha incumplido o dejado de cumplir con las disposiciones de esta Ley con el propósito de hacerlas cumplir. La información recopilada será confidencial salvo para procurar un remedio legal al amparo de esta Ley.

Disponiéndose, que la Procuradora deberá referir al Secretario todas las querellas que reciba en su Oficina que se relacionen a violaciones a las disposiciones de esta Ley, para que éste las atienda, encause, trabaje y obtenga una adjudicación final de las mismas, de conformidad con las facultades que se le reconocen en esta Ley y la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico". Una vez el Secretario culmine el proceso incoado bajo las disposiciones de esta Ley, informará oficialmente a la Procuradora sus hallazgos, determinaciones o adjudicaciones finales, quien podrá tomar todas aquellas acciones adicionales al amparo de las facultades que le confiere la Ley 20-2001, según enmendada, conocida como "Ley de



la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”, incluyendo, pero sin limitarse, a la imposición de multas administrativas.

Todo patrono que esté siendo investigado, deberá presentar y facilitar al Secretario los récords, documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia objeto de investigación. En el ejercicio de tales deberes y facultades, el Secretario, o cualquier empleado del Departamento que él designare, queda por la presente autorizado para celebrar vistas públicas, citar testigos, tomar juramentos, recibir testimonios y en cumplimiento de estas disposiciones podrá extender citaciones bajo apercibimiento de desacato, hacer obligatoria la comparecencia de testigos y la presentación de datos, información o evidencia documental y de cualquier otra clase y podrá, además, examinar y copiar libros, récords y cualesquiera documentos o papeles de dicho patrono y solicitar cualquier otra información con el objeto de cumplir las disposiciones de esta Ley. Además, podrá recurrir al Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico para que se ordene el cumplimiento de cualquier citación u orden emitida por el Secretario. El incumplimiento de una orden judicial declarando con lugar tal solicitud constituirá desacato al Tribunal.

El Secretario podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más empleados o aspirantes a empleo con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho conferido por esta Ley. Cualquier empleado o aspirante a empleo con interés en la acción podrá intervenir en todo pleito que así se promueva por el Secretario, quien igualmente podrá intervenir en toda acción que cualquier empleado o aspirante a empleo interponga bajo los términos de esta Ley.

Las Salas del Tribunal de Primera Instancia tendrán la competencia para, a instancia del Secretario, expedir autos de injunction y conceder cualquier otro remedio legal

que fuere necesario para hacer efectivos los términos de esta Ley, reglamentos, reglas, órdenes y determinaciones que hubiera dictado en el ejercicio de los poderes que le confiere esta Ley.

El Secretario radicará un informe estadístico anual ante la Asamblea Legislativa en la Secretaría de la Cámara de Representantes y el Senado sobre las querellas presentadas y adjudicadas el 15 de julio de cada año.

#### Artículo 7.-Deberes Adicionales del Secretario: Estudio y Publicidad

Se le ordena al Secretario, dentro de los noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley, comenzar un estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres con el propósito de que los resultados sean utilizados como punto de partida para medir, subsiguientemente, el cumplimiento por parte de los patronos con las disposiciones de esta Ley tan pronto entre en vigor. Dicho estudio deberá actualizarse cada tres (3) años por el Secretario como instrumento de medición permanente.

Además, será deber del Secretario, en coordinación con la Procuradora, a partir de la aprobación de esta Ley, darle la publicidad adecuada con el fin de que los patronos que tienen prácticas o sistemas de desigualdad salarial entre personas por razón de sexo, tengan la oportunidad de iniciar procesos de autoevaluación y de acciones remediales previo a la fecha en que entre en vigor esta Ley. Sin embargo, no podrá levantarse como defensa por un patrono en una acción civil en su contra por violación a las disposiciones de esta Ley, alegar que desconocía de la existencia o de las disposiciones de esta Ley ya que el desconocimiento de una ley no exime de su cumplimiento. El Secretario radicará copia del estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres ordenado por este Artículo ante la Asamblea Legislativa en la Secretaría de la Cámara de Representantes y el Senado.

A su vez, el Secretario preparará y distribuirá entre los patronos las guías uniformes por las cuales se regirán los programas de autoevaluación que se diseñen por el patrono, o un tercero.

#### Artículo 8.-Regla de Hermenéutica

Al interpretarse las disposiciones de esta Ley, se utilizará como marco de referencia lo dispuesto en la "Ley de Igualdad de Salarios de 1963" (Equal Pay Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América y los reglamentos emitidos al amparo de dicha legislación, en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de esta Ley requieran una interpretación distinta.

#### Artículo 9.-Término Prescriptivo

El término prescriptivo para presentar una reclamación al amparo de esta Ley será de un (1) año a partir de que el empleado afectado advenga en conocimiento de una violación bajo las disposiciones de esta Ley. A tales fines, una violación ocurre cuando se adopta una decisión discriminatoria en los términos de compensación; cuando un empleado queda sujeto a una decisión o práctica discriminatoria de compensación; o cuando un empleado se ve afectado por la aplicación de una decisión o práctica de compensación discriminatoria, incluyendo cada vez que se pagan los salarios que resultan total o parcialmente de la aplicación de la decisión o práctica discriminatoria.

#### Artículo 10.-Separabilidad

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta

Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o, aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancia. Esta Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

#### Artículo 11.-Vigencia

Esta Ley empezará a regir inmediatamente, pero la responsabilidad de los patronos por incumplir esta Ley comenzará al año de su aprobación para permitirles establecer las medidas correctivas establecidas en el Artículo 3.



JUNTA DE SÍNDICOS  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 58  
2004-2005

Yo, Luis M. Villaronga, Secretario Ejecutivo de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Síndicos, en su reunión ordinaria del sábado, 26 de febrero de 2005, previa recomendación del Presidente de la Universidad de Puerto Rico, acordó aprobar la siguiente Política Contra la Discriminación en la Universidad de Puerto Rico:

**POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN  
EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

**POR CUANTO:** Los puertorriqueños consideramos como supuestos fundamentales de nuestra convivencia en una sociedad libre que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los hombres y mujeres somos iguales ante la ley y que no puede establecerse discriminación por motivos de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas; y

**POR CUANTO:** Nuestro Pueblo ha incorporado esos supuestos como derechos y libertades protegidos bajo nuestra Ley Fundamental, la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; y

**POR CUANTO:** El Artículo II, Sección I, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, expresamente dispone que el sistema de instrucción pública debe encarnar estos principios de esencial igualdad humana; y

**POR CUANTO:** La Universidad de Puerto Rico, por su obligación de servicio al pueblo de Puerto Rico y por su debida fidelidad a los ideales de una sociedad integralmente democrática, y en cumplimiento leal de su misión, debe identificarse plenamente con los ideales de vida de Puerto Rico y estar esencialmente vinculada a los valores e intereses de toda comunidad democrática; y



**POR TANTO:** La Universidad de Puerto Rico prohíbe toda discriminación en la educación, el empleo y en la prestación de servicios por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ascendencia, estado civil, ideas o creencias religiosas o políticas, género, preferencia sexual, nacionalidad, origen étnico, condición de veterano de las Fuerzas Armadas o incapacidad física.

Esta Política antidiscriminatoria se extiende a todas las funciones y actividades de la Universidad de Puerto Rico y de las unidades institucionales que integran su sistema, tales como el empleo y la selección de empleos, los programas educativos, los servicios, las admisiones y la ayuda financiera, entre otros.

Esta Política tiene vigencia inmediata y deroga o deja sin efecto cualquier otra certificación, política, reglamento o disposición normativa de cualquier índole que sea contraria a la misma.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de febrero de 2005.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luis M. Villaronga'.

Luis M. Villaronga  
Secretario Ejecutivo



CERTIFICACIÓN NÚMERO 130  
2014-2015

Yo, Ana Matanzo Vicens, Secretaria de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Gobierno, en su reunión ordinaria celebrada el 13 de abril de 2015, habiendo considerado las recomendaciones de su Comité de Apelaciones y Ley y Reglamento acordó:

- Por Cuanto: El 8 de enero de 2015, mediante la Certificación Núm. 45 (2014-2015), la Junta de Gobierno propuso la aprobación de una *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico*, cuyo propósito es establecer la política de la Universidad en torno al hostigamiento sexual, definir las distintas modalidades de hostigamiento sexual y los procedimientos a seguir para manejar quejas de este tipo y establecer la política de protección contra la represalia por denunciar alegados actos de hostigamiento sexual o participar en los procedimientos relacionados, entre otros; disponiéndose además, que en la fecha de efectividad de la nueva política quedarán sin efecto la Carta Circular Número 95-06 del 12 de septiembre de 1995, la Carta Circular Número 88-07 del 27 de mayo de 1988 (Reglamento Núm. 3925), la Certificación Núm. 45 (2008-2009) de la Junta de Síndicos y cualquier certificación, carta circular, reglamento u otra normativa incompatible.
- Por Cuanto: De conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, la Junta publicó el 12 de enero de 2015 un aviso en Internet y en un periódico de circulación general de Puerto Rico sobre la acción propuesta. Se dio oportunidad por un término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de publicación del anuncio, para someter comentarios por escrito o solicitud fundamentada de vista pública;
- Por Cuanto: La Junta de Gobierno, dentro de dicho término y antes de hacer una determinación definitiva sobre la adopción del referido Reglamento propuesto, recibió un comentario que

fue analizado con la asistencia de funcionarios de la Administración Central de la UPR;

Por Cuanto: La Junta de Gobierno, evaluó y tomó en consideración el comentario recibido y aceptó incorporar varias recomendaciones que mejoraron la política propuesta; además, utilizó su experiencia, competencia técnica, conocimiento especializado, discreción y juicio, al hacer su determinación respecto a las disposiciones definitivas de la política; y

Por Tanto: En virtud de lo expresado anteriormente, la Junta de Gobierno resolvió:

1. Aprobar la nueva *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico* para establecer la política de la Universidad en torno al hostigamiento sexual, definir las distintas modalidades de hostigamiento sexual y los procedimientos a seguir para manejar quejas de este tipo y establecer la política de protección contra represalias por denunciar alegados actos de hostigamiento sexual o participar en los procedimientos relacionados;
2. Determinar que esta nueva *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico* se presente para su radicación en el Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad con la referida Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme;
3. Disponer que esta nueva política entrará en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado.
4. Dejar sin efecto la Carta Circular Número 95-06 del 12 de septiembre de 1995, la Carta Circular Número 88-07 del 27 de mayo de 1988 (Reglamento Núm. 3925), la Certificación Núm. 45 (2008-2009) de la Junta de Síndicos, y toda otra reglamentación incompatible con dicha política.



Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan,  
Puerto Rico, hoy 15 de abril de 2015.



*Ana Matanzo Vicens*  
Ana Matanzo Vicens  
Secretaria

# **Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico**

Certificación Núm. 130 (2014-2015)

*Radicado en el Departamento de Estado de Puerto Rico con el Núm. 8581,  
el 30 de abril de 2015.*

## Tabla de Contenido

Artículo I – Título .....	1
Artículo II – Base Legal .....	1
Artículo III – Propósito .....	1
Artículo IV – Definiciones .....	1
Artículo V - Política Institucional y Objetivos .....	3
Artículo VI – Interpretación .....	4
Artículo VII – Confidencialidad .....	4
Artículo VIII - Hostigamiento Sexual y sus Modalidades .....	4
Artículo IX – Procedimiento Informal .....	5
Artículo X – Disposiciones Generales .....	7
Artículo XI – Procedimiento Formal .....	9
Artículo XII – Oficial Examinador .....	10
Artículo XIII– Vista Administrativa .....	10
Artículo XIV – Informe del Oficial Examinador .....	10
Artículo XV – Autoridad Nominadora .....	11
Artículo XVI – Situaciones No Previstas .....	11
Artículo XVII- Otros Remedios; Términos Prescriptivos .....	11
Artículo XVIII- Proceso de Suspensión Sumaria .....	11
Artículo XIX– Política en Contra de Actos de Represalia .....	12
Artículo XX– Separabilidad .....	12
Artículo XXI – Disposiciones Transitorias .....	13
Artículo XXI – Vigencia .....	13

## **Artículo I – Título**

Este documento se conocerá como “**POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**”.

## **Artículo II – Base Legal**

Esta Política Institucional se adopta y promulga en virtud de las facultades conferidas por el Artículo 3, de la Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, 18 L.P.R.A. § 602 y ss, según enmendada, conocida como "Ley de la Universidad de Puerto Rico", y de conformidad con las disposiciones del Artículo II, Sección I, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y en armonía con las siguientes leyes:

- Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 según enmendada, la cual establece la responsabilidad del patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual y adoptar como parte de las medidas una política sobre hostigamiento sexual y un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.
- Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza”, Ley Núm. 3 de 4 de enero de 1998, 3 L.P.R.A § 149a - 149k, según enmendada, enmendada por la Ley Núm. 38 de 24 de enero de 2006, aplicable a las instituciones de educación superior según reconocido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso Universidad de Puerto Rico en Aguadilla vs. Lorenzo Hernández, 184 DPR 1001(2012).

## **Artículo III – Propósito**

Esta Política tiene el propósito de regir la presentación, investigación y adjudicación de quejas y querellas por alegados actos de hostigamiento sexual y represalias llevados a cabo por miembros de la comunidad universitaria o visitantes contra estudiantes, empleados, personal docente, contratistas o personas que acuden a la Universidad de Puerto Rico para recibir servicios u orientación.

## **Artículo IV – Definiciones**

Para propósito de esta Política, se definen los siguientes términos:

- A. Autoridad Nominadora – Rector o Rectora de la unidad académica en donde surjan los hechos. De surgir los hechos en la Administración Central de la Universidad de

Puerto Rico o alguna unidad institucional adscrita a ésta, se referirá entonces al Presidente.

- B. Contratista – Toda persona natural o jurídica que labore o preste servicios bajo contrato para la Universidad de Puerto Rico.
- C. Empleado o Funcionario – Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración como empleado de carrera, de confianza, a tiempo parcial, temporero, por jornal o cualquier otro tipo de nombramiento dentro del esquema de la Universidad de Puerto Rico o todo aspirante a empleo.
- D. Estudiante – Toda persona que esté tomando uno o más cursos de cualquier naturaleza o propósito en cualquiera de las unidades académicas de la Universidad de Puerto Rico. Las personas que se dan de baja de la Institución luego de alegadamente incurrir en conducta en contravención de las disposiciones de esta Política Institucional, o que no están matriculados oficialmente durante un periodo lectivo en particular, pero mantienen una relación de continuidad con la Institución, o a quienes se les ha notificado que han sido admitidos a la Universidad, también serán considerados “estudiantes”. Se consideran estudiantes, además, las personas que viven en las residencias estudiantiles de la Universidad, aunque no estén matriculadas.
- E. Hostigamiento Sexual – Conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos de connotación sexual no deseada o rechazada por la persona contra la cual se dirige dicha conducta y que afecta la dignidad de la persona, según definido en la Ley Núm. 17 de 2008, según enmendada.
- F. Investigador – Persona designada por el Director de la Oficina de Recursos Humanos o el Director de Asuntos Legales para que realice la investigación inicial de una queja sobre alegado hostigamiento sexual o represalia.
- G. Oficial Examinador – Persona designada por el Presidente o un Rector de la Universidad de Puerto Rico para presidir un procedimiento administrativo formal, previa presentación de una querrela por hostigamiento sexual y formulación de cargos a esos efectos.
- H. Profesor – Miembro del personal docente, según definido en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.
- I. Queja – Solicitud o reclamación verbal o escrita de un funcionario, estudiante, empleado, aspirante a empleo, contratista o visitante de la Universidad de

Puerto Rico, en la cual alega que fue o es objeto de hostigamiento sexual por un empleado, estudiante, visitante o contratista de la Universidad de Puerto Rico o de represalia.

- J. Reclamante – Persona que presenta una queja mediante la cual reclama ser objeto o que presencié dicho acto contra otra persona, con derecho a presentar una querrela de acuerdo con la Política establecida de hostigamiento sexual o represalia.
- K. Querrela – Formulación de cargos presentados por la autoridad nominadora contra el querrellado, luego de realizada una investigación de los hechos alegados en una queja, y de entender que deben formularse cargos contra éste o ésta.
- L. Querellante – Autoridad nominadora o representante autorizado de la Universidad de Puerto Rico que presenta Querrela en caso de hostigamiento sexual o represalia.
- M. Querrellado – Persona a quien se le imputa hostigar sexualmente a otra persona o tomar represalias en contra de alguien.
- N. Represalia – Cuando el patrono o empleado toma una decisión adversa sobre los términos y condiciones del empleo, estudio o servicios del reclamante porque éste se haya quejado o haya prestado testimonio en alguna querrela, reclamación o procedimiento administrativo instado por motivo de haberse presentado una queja por hostigamiento sexual.
- O. Supervisor – Persona que ejerce algún grado de control, dirija, evalúe o cuya recomendación sea tomada en consideración para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo, sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar el empleado.
- P. Visitante – Persona que acude a la Universidad de Puerto Rico, pero que no es empleado, funcionario o contratista de la misma.

#### **Artículo V - Política Institucional y Objetivos**

El hostigamiento sexual en el empleo y en el ambiente de estudio es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses de la Universidad de Puerto Rico. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo o de estudio caracterizado por hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades y manifestaciones.

En el fiel cumplimiento de esta responsabilidad se divulgará la presente Política Institucional a todos los empleados y estudiantes, se les orientará sobre la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo y ambiente de estudio. Todo funcionario y estudiante será responsable de notificar inmediatamente cualquier queja o acto de hostigamiento sexual conocido.

#### **Artículo VI – Interpretación**

Esta Política será interpretada de acuerdo con las disposiciones de ley y reglamentos que confieren autoridad, de modo que garanticen a las partes promoventes y a los funcionarios, empleados, profesores, estudiantes, contratistas y visitantes la pronta consideración de quejas por hostigamiento sexual, el debido proceso de ley y la justa y rápida disposición de todo asunto presentado.

#### **Artículo VII – Confidencialidad**

Los procesos investigativos y los expedientes, tanto de la queja como de la querrela, serán de carácter confidencial.

Los expedientes de investigación se guardarán en un archivo específicamente designado para ello en la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina del Asesor Legal, el Decanato de Estudiantes o la Junta Disciplinaria de cada unidad, según corresponda. Los informes rendidos deben permanecer en estos expedientes y no debe circularse copia de éstos a ninguna oficina de la Universidad, salvo en casos que se requiera la elevación del expediente como parte de un proceso apelativo.

Una vez se notifique la determinación de la Autoridad Nominadora imponiendo la medida disciplinaria, el expediente y el informe de investigación no serán confidenciales y estarán sujetos a inspección, por cualquiera de las partes, previo solicitud escrita.

No se podrá ofrecer información sobre querrelas por hostigamiento sexual presentadas que estuvieran en la etapa de investigación o que hubiesen sido desestimadas o archivadas en cualquier etapa del procedimiento.

#### **Artículo VIII - Hostigamiento Sexual y sus Modalidades**

- A. El hostigamiento sexual en el empleo, ambiente de estudios o prestación de servicios consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales, o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducido utilizando algún medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, el uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico o cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo, estudios o servicios de una persona.
  2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones respecto a cualquier aspecto relacionado en el empleo o los estudios que afectan a esa persona.
  3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o estudios de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo o estudio intimidante, hostil u ofensivo.
- B. El hostigamiento sexual aplica a situaciones, en las cuales la conducta prohibida se da entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos. Existen dos (2) modalidades:
1. *Quid pro Quo* - Hostigamiento que envuelve favores sexuales como una condición o requisito para obtener beneficios en el empleo o en el estudio o servicio. Este tipo de hostigamiento se manifiesta cuando la sumisión o aceptación de esta conducta se convierte, de forma explícita o implícita, en uno de los términos o condiciones de empleo o estudios de una persona, o bien cuando la sumisión, aceptación o rechazo de la conducta prohibida se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o estudios que afectan a esa persona.
  2. Ambiente hostil u ofensivo de trabajo o estudio - Hostigamiento sexual que, aunque no tenga un impacto económico, cree un ambiente hostil u ofensivo en el trabajo o en el ambiente de estudio. Así, pues, constituye hostigamiento sexual someter a la persona a expresiones o actos de índole sexual, en forma generalizada o severa que tenga el efecto de alterar su condición de empleo o estudio o le cree un ambiente de trabajo o estudio hostil y/u ofensivo, incluyendo el uso de los recursos de la tecnología de la información de la Universidad de Puerto Rico o medios electrónicos privados para causar un ambiente de trabajo o estudios hostil.

#### **Artículo IX – Procedimiento Informal**

- A. Toda persona que entienda ha sido objeto de actuaciones constitutivas de hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico podrá quejarse para que se investigue, de ser necesario, y se tome la correspondiente acción por parte de las autoridades universitarias. Esto aplica a la relación personal docente-estudiante, estudiante-estudiante, empleado-estudiante, empleado-empleado y supervisor-empleado o



viceversa, miembros de la comunidad, aspirantes a empleo o admisión a la Universidad. También, incluye a contratistas y visitantes en situaciones análogas a las mencionadas.

- B. Si quien reclama fuera un empleado o funcionario de la Universidad, deberá dirigirse a su supervisor, decano o director de la oficina a la cual esté adscrito. Dicho funcionario deberá referir el asunto inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente. En cualquier caso, quien reclama podrá recurrir inicialmente al Director de la Oficina de Recursos Humanos correspondiente. También, puede referirse a la Oficina de Igualdad de Oportunidad en el Empleo de la unidad para orientación y posterior referido a la Oficina de Recursos Humanos.
- C. Si quien reclama fuera estudiante, deberá referir su queja a la Oficina del Procurador Estudiantil o al Decanato de Estudiantes.
- D. Si quien reclama fuera contratista o visitante, deberá referir su queja a la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional donde surgieron los hechos objeto de la queja.
- E. La queja escrita o el informe inicial sobre la queja verbal deberá contener la siguiente información:
  - 1. Nombre de la parte reclamante.
  - 2. Información de contacto.
  - 3. Fecha y lugar en que ocurrieron los hechos.
  - 4. Una relación sucinta de los hechos.
  - 5. Nombre de testigos y de la persona contra quien se presenta la **queja** por hostigamiento.
- F. Los procesos informales serán confidenciales y no se divulgará información alguna a terceros ajenos a la situación. Se atenderá prioritariamente, en la medida que sea posible, los deseos, preocupaciones y el interés expuesto por la persona reclamante.
- G. Con el propósito de proteger al reclamante y con la mayor prontitud, se podrán establecer medidas provisionales que sean posibles y convenientes, tales como:
  - 1. Procurar que la parte reclamante se reporte a otro supervisor y las comunicaciones entre la parte querellada y su supervisor se hagan a través de este otro supervisor, en casos en que sea el supervisor la parte querellada.
  - 2. Procurar que la relación de trabajo sea en presencia de otras personas, de manera que la parte reclamante no tenga que relacionarse a solas con la parte querellada en el curso de su trabajo.

3. Cualquier otra medida que bajo las circunstancias particulares del caso resulte necesaria.

Estas medidas provisionales podrán ser tomadas *motu proprio* por los Rectores o Presidente o su representante autorizado, según sea el caso, o podrán solicitarse por las partes inmediatamente después de presentada la queja o querrela y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se adjudique la querrela. Para la adopción de estas medidas se tomara en cuenta el interés de la persona reclamante. Estas medidas no constituirán una sanción disciplinaria contra la parte a la cual se le apliquen.

- H. La investigación contará con declaraciones juradas por la persona reclamante y por la persona contra la que se presenta la queja y cualquier persona que conozca en parte o la totalidad de los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la persona reclamante ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito de la investigación. La forma en que la persona reclamante vista es un asunto ajeno a la controversia, por lo que no debe traerse a consideración en el proceso investigativo.
- I. Se le dará oportunidad a la persona contra quien se presenta una queja a ser informado sobre las alegaciones en su contra, exponer su posición y defensas. Disponiéndose, sin embargo, que en esta etapa de los procedimientos no se tendrá derecho a las garantías del debido proceso de ley reconocidas en los procedimientos formales. No obstante, podrá asistir a la reunión acompañada de abogado.
- J. Si la persona reclamante no participa de la investigación o decide retirar la queja, se continuará el proceso investigativo, en consideración a este hecho y toda la evidencia disponible.
- K. La investigación deberá iniciarse en un plazo de tiempo razonable, el cual no debe ser mayor de siete (7) días laborables para asegurar la pronta solución de la queja. En un plazo razonable, no mayor de quince (15) días laborables, salvo en circunstancias excepcionales, la oficina a cargo de la situación, según sea el caso, le rendirá un informe a la autoridad nominadora con el resultado de la investigación y sus recomendaciones.
- L. Si se determina que procede la formulación de cargos se iniciará con el procedimiento formal. En cualquier instancia, se le notificará a las partes la determinación de la autoridad nominadora.

## **Artículo X – Disposiciones Generales**

- A. Todo supervisor o empleado que conozca de un acto de hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico tendrá la responsabilidad de someter inmediatamente la información a la oficina correspondiente, según lo dispuesto en el Artículo IX - Procedimiento Informal.
- B. Cualquier empleado que tenga conocimiento directo o que haya sido testigo de un acto de hostigamiento sexual tendrá la responsabilidad de someter inmediatamente dicha situación a la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional. Cualquier estudiante que tenga conocimiento directo o que haya sido testigo de un acto de hostigamiento sexual deberá notificar inmediatamente dicha situación a la Oficina del Procurador Estudiantil o al Decano de Estudiantes. El no informar prontamente estos actos o conductas se entenderá como una violación a la Política aquí esbozada y acarreará la acción disciplinaria correspondiente.
- C. Los actos de hostigamiento sexual pueden provenir de supervisores a empleados y/o a terceros, como por ejemplo visitantes, de empleado a empleado, de docentes a estudiantes, de estudiantes a estudiantes y de empleados a estudiantes, o viceversa, para todos los casos. Toda queja, información o notificación sobre alegados actos de hostigamiento sexual que se reciba será motivo de una pronta y minuciosa investigación y, luego de determinarse la veracidad de lo alegado, se tomará la acción o medida correctiva que corresponda para la solución del problema. En caso de que los actos de hostigamiento sexual provinieran de terceros no empleados de la Universidad, se tomarán aquellas medidas correctivas necesarias que estén razonablemente en alcance de la Universidad y que procedan en derecho para el cese inmediato de esa conducta. La anterior relación de posibles escenarios no debe considerarse taxativa.
- D. No será investigada aquella queja que sea anónima.
- E. Previo a que todo empleado o contratista comience a prestar servicios, en la Universidad de Puerto Rico, deberá certificar que recibió copia de esta Política por parte de la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional correspondiente.
- F. No constituirá impedimento para llevar a cabo la correspondiente investigación alegaciones dirigidas a establecer que la persona reclamante haya accedido a las insinuaciones e invitaciones o haya sostenido una relación previa con el alegado hostigador.
- G. No se tomarán represalias contra la persona reclamante por motivo de haber presentado la queja por hostigamiento sexual. Sin embargo, nada de lo aquí dispuesto impedirá la imposición de responsabilidad a personas, empleados o estudiantes que a sabiendas levanten planteamientos frívolos al amparo de esta Política.

- H. En cualquier momento, la persona reclamante podrá retirar por escrito su queja.
- I. Toda persona a quien se le requiera prestar testimonio o algún tipo de evidencia por el investigador asignado al caso, tiene el deber y obligación de cooperar proveyendo ésta.
- J. El cese de la conducta constitutiva de hostigamiento sexual no será causa suficiente para no proceder con la investigación.
- K. Toda parte que participe en un proceso para dirimir una queja o querrela de hostigamiento sexual o represalia será informado por la persona que lleve a cabo la investigación de sus derechos bajo las leyes y reglamentos aplicables.

#### **Artículo XI – Procedimiento Formal**

- A. El procedimiento formal comenzará con la formulación de una querrela escrita por la autoridad nominadora correspondiente de aquella unidad institucional en que la persona contra quien se presenta la querrela preste servicios o curse estudios. Esto con miras a la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda de acuerdo al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico o del Reglamento General de Estudiantes, según aplique.
- B. La querrela deberá contener:
  - 1. Relación concisa de la conducta que alegadamente observó la persona querrellada.
  - 2. Una relación específica de las disposiciones legales y reglamentarias alegadamente violentadas y las sanciones disciplinarias propuestas.
  - 3. Advertirá a la persona querrellada de su derecho a representación por abogado.
  - 4. Advertirá, además, a la persona querrellada que, de no formular una contestación a la querrela incoada en el término de quince (15) días laborables contados desde su notificación, el Oficial Examinador procederá a señalar y celebrar la vista administrativa del caso en rebeldía. En el caso de que la persona querrellada sea estudiante, el término que dispone para responder no excederá de treinta (30) días calendario, conforme establece el Reglamento General de Estudiantes.
- C. La querrela será notificada a la persona querrellada en un plazo no mayor de quince (15) días calendarios computados desde el momento en que la misma se formule.

## **Artículo XII – Oficial Examinador**

Concurrentemente con la formulación de la querrela correspondiente, la autoridad nominadora de la dependencia institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie, designará un Oficial Examinador, a los fines de entender en el trámite de la querrela y recibir la prueba correspondiente.

El Oficial Examinador notificará por escrito a la parte querellante y querellada la fecha, hora y lugar en que habrá de celebrarse una vista administrativa, a los fines de recibir toda la prueba que sometan las partes respecto de los hechos que se imputan en la querrela y les apercibirá que todo planteamiento de derecho deberá ser sometido no más tarde de cinco (5) días laborables antes de la fecha de la vista.

## **Artículo XIII– Vista Administrativa**

- A. La vista administrativa será pública, a menos que una parte someta una solicitud por escrito y debidamente fundamentada para que la vista sea privada y así lo autorice el Oficial Examinador que presida la vista, si entiende que puede ocasionar daño irreparable a la parte peticionaria. Cada parte por sí, o por conducto de su representante, podrá presentar aquella prueba material o testifical pertinente. Durante el procedimiento no regirán las reglas formales de evidencia, salvo que el Oficial Examinador entienda que estas reglas o algunas de ellas sean necesarias para la tramitación ordenada del proceso administrativo. En todo caso, la admisión de prueba durante el proceso se regirá por unas normas amplias sobre pertinencia, materialidad y relevancia que la prueba que se pretende ofrecer pudiera tener en torno a la controversia objeto del procedimiento.
- B. Durante la vista administrativa, cada parte tendrá el derecho de ser oído, confrontar la evidencia en su contra y conainterrogar los testigos que presente la parte contraria.

## **Artículo XIV – Informe del Oficial Examinador**

Luego de concluir la vista, el Oficial Examinador designado rendirá un informe escrito a la autoridad nominadora de la unidad institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie. Dicho informe contendrá:

1. Relación de los hechos probados.
2. Relación de las conclusiones de derecho formuladas.

3. Recomendación en torno a la disposición del caso. Salvo justa causa, el informe deberá ser rendido en un término no mayor de treinta (30) días calendario, contados desde que el caso quede sometido para su resolución.

#### **Artículo XV – Autoridad Nominadora**

La autoridad nominadora de la unidad institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie decidirá el caso luego de evaluar el informe del Oficial Examinador e impondrá la sanción disciplinaria, si alguna, que corresponda, según dispuesto en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico o el Reglamento General de Estudiantes. Notificará su decisión a la persona querellada por escrito y por correo certificado con acuse de recibo y le advertirá de su derecho a apelar la decisión ante el foro y dentro del término señalado por la reglamentación universitaria sobre procedimientos apelativos. La autoridad nominadora informará el resultado final a la alegada víctima por escrito, por correo certificado con acuse de recibo.

#### **Artículo XVI – Situaciones No Previstas**

Toda situación no contemplada por esta Política deberá ser resuelta de manera consistente con la política pública y disposiciones presente en la legislación especial contra el hostigamiento sexual y el derecho aplicable. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés público, el interés universitario en el orden institucional y el derecho de todo individuo a un debido procedimiento de ley. En la medida que sea posible, se deberá propender un trámite rápido del procedimiento. La querella deberá ser resuelta dentro de un término de seis (6) meses desde su radicación, salvo en circunstancias excepcionales. En todo aquello no contemplado en este Reglamento, aplicarán las disposiciones reglamentarias de la Universidad de Puerto Rico contenidas en el Reglamento General de Estudiantes y en las Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que Afecten al Personal Universitario, Certificación Núm. 44, 1984-1985, del entonces Consejo de Educación Superior, según enmendada por la Certificación Núm. 94, 1989-1990, del Consejo de Educación Superior.

#### **Artículo XVII- Otros Remedios; Términos Prescriptivos**

La presentación de una querella bajo esta Política no impide la utilización por la parte que presentó la queja de otros remedios legales disponibles, incluyendo recurrir ante las agencias estatales o federales pertinentes o recurrir ante los foros pertinentes. En cualquier caso, la presentación de una queja o querella bajo esta Política no interrumpe cualquier término prescriptivo aplicable bajo otra legislación o reglamentación administrativa.

#### **Artículo XVIII- Proceso de Suspensión Sumaria**

Las disposiciones de esta Política no alteran la facultad de la autoridad nominadora para activar los procedimientos de suspensión sumaria de algún miembro de la comunidad universitaria, conforme a la reglamentación aplicable.

#### **Artículo XIX– Política en Contra de Actos de Represalia**

- A. La Universidad de Puerto Rico mantendrá un ambiente de trabajo o estudios libre de represalias como consecuencia de iniciar o participar en procedimientos investigativos o adjudicativos. En ningún caso se podrá despedir, suspender, amenazar o discriminar contra una persona con relación a los términos, condiciones, ubicación, beneficios o privilegios de empleo o estudios por ofrecer o intentar ofrecer, verbal o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, investigativo o judicial sobre alegados actos de hostigamiento sexual.
- B. El patrono y todo supervisor deberá velar que no se incurra en actos de represalias en su área por parte de cualquier empleado, supervisor, docentes, estudiante o persona que brinde servicios por contrato profesional o tercera persona relacionada con la Institución.
- C. El empleado que sienta que ha sido o es víctima de represalia en el empleo deberá presentar una queja ante su supervisor, decano o director de la oficina a la cual está adscrito. Estos funcionarios deberán referir inmediatamente el asunto a la Oficina de Recursos Humanos o a la Oficina de Igualdad de Oportunidad en el Empleo correspondiente. No obstante, el empleado puede recurrir inicialmente al Director de Recursos Humanos de la unidad correspondiente. Disponiéndose, que esta disposición de la Política aplica exclusivamente a los empleados de la Universidad de Puerto Rico.
- D. El estudiante que sienta que ha sido o es víctima de represalia en los estudios o en la prestación de servicios deberá presentar una queja ante la Oficina del Procurador Estudiantil de su unidad institucional. Este funcionario deberá referir inmediatamente el asunto a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, en caso de que el alegado hostigamiento sexual provenga de un empleado. Se dispone que este inciso de la Política Institucional aplica exclusivamente a los estudiantes de la Universidad de Puerto Rico.
- E. Toda queja sobre alegados actos de represalia que se reciba será motivo de una investigación.
- F. La investigación, procedimiento informal o formal que resultare de la misma, se llevarán a cabo según lo dispuesto en el Artículo IX y XI de esta Política Institucional.

#### **Artículo XX– Separabilidad**

Si cualquier artículo o segmento de esta Política Institucional fuese declarado inconstitucional, inválido o nulo por un tribunal de justicia o autoridad con jurisdicción para ello, tal determinación no afectará, menoscabará ni invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Política, sino que su efecto se limitará al artículo o segmento así declarado inconstitucional o nulo.

#### **Artículo XXI – Disposiciones Transitorias**

Esta Política deja sin efecto la Certificación Núm. 45, 2008-2009, de la anterior Junta de Síndicos; la Carta Circular Número 95-06 de 12 de septiembre de 1995, y toda certificación, carta circular, reglamento, procedimiento o parte del mismo que esté en conflicto con estas disposiciones. Los procedimientos aquí establecidos tendrán precedencia sobre cualquier otro que resulte incompatible.

Toda queja o querrela que esté bajo investigación al momento de entrar en vigor esta Política, continuará hasta su resolución final bajo el procedimiento vigente a la fecha de la presentación de la queja o querrela. Los derechos procesales establecidos para la parte reclamante y para la parte querrellada, les serán de aplicación a partir de la fecha de vigencia de esta Política.

#### **Artículo XXI – Vigencia**

Esta Política Institucional estará vigente transcurridos treinta (30) días a partir de su radicación en el Departamento de Estado.





BOARD OF GOVERNORS  
UNIVERSITY OF PUERTO RICO

CERTIFICATION NUMBER 130  
2014-2015

I, Ana Matanzo Vicens, Secretary of the Board of Governors of the University of Puerto Rico, DO HEREBY CERTIFY THAT:

The Board of Governors, in its regular meeting on the 13<sup>th</sup> day of April of 2015, having considered the recommendations of its Appeals and Laws and Regulations Committee, has agreed:

WHEREAS: On January 8, 2015, by way of Certification No. 45 (2014-2015), the Board of Governors proposed the approval of an *Institutional Policy against Sexual Harassment at the University of Puerto Rico*, with the purpose of establishing the University of Puerto Rico policy regarding sexual harassment, defining different types of sexual harassment and the procedures to follow in order to address grievances or complaints of this nature, and establishing a policy to protect against retaliations for reporting alleged acts of sexual harassment for participating in related proceedings, among other purposes; moreover, establishing that Circular No. 95-06 of September 12, 1995, Circular No. 88-07 of May 27, 1988 (Regulation No. 3925), Board of Trustees Certification No. 45 (2008-2009), and any other certification, circular, regulation, or any other rules incompatible with this new policy shall be rendered ineffective hereby on the day it takes effect.

WHEREAS: Pursuant to the Uniform Administrative Procedure Act for the Commonwealth of Puerto Rico, Law No. 170 of August 12, 1988, as amended, the Board published on January 12, 2015 a notice of the proposed action on the Internet and in one newspaper of general circulation in Puerto Rico. A period of thirty (30) days from the date of publication of the notice was allowed for written comments to be submitted or to file a substantiated petition for public hearings.

WHEREAS: The Board of Governors, within such time and before reaching a definitive decision regarding the adoption of the aforementioned proposed Regulation, received one comment

that was analyzed with the assistance of UPR Central Administration officers.

WHEREAS: The Board of Governors evaluated and considered the comment received and agreed to incorporate the various recommendations that improved the proposed policy; likewise, using its experience, technical competency, specialized knowledge, discretion, and good judgment when reaching a decision regarding the definitive provisions of the policy.

NOW THEREFORE: Pursuant to the expressions set forth herein, the Board of Governors resolved to:

1. Approve the new *Institutional Policy against Sexual Harassment at the University of Puerto Rico* to establish a University policy regarding sexual harassment, define the different types of sexual harassment and the procedures to follow in order to address grievances of this nature, and establish a policy to protect against retaliation for reporting alleged acts of sexual harassment or for participating in related proceedings;
2. Determine that this new *Institutional Policy against Sexual Harassment at the University of Puerto Rico* be filed at the Department of State for the Commonwealth of Puerto Rico, pursuant to the aforementioned Uniform Administrative Procedure Act;
3. Provide that this new policy shall take effect thirty (30) days after filing at the Department of State.

IN WITNESS WHEREOF, I issue the present certification, in San Juan,

Puerto Rico, today, April 15, 2015.



[signature Ana Matanzo Vicens]  
Ana Matanzo Vicens  
Secretary

# **Institutional Policy against Sexual Harassment at the University of Puerto Rico**

**Certification No. 130 (2014-2015)**

**Registered on April 30, 2015 at the PR State Department  
as Regulation Number 8581**

**Table of Contents**

Article I-Title.....1  
Article II- Legal Basis.....1  
Article III- Purpose .....1  
Article IV- Definitions.....1  
Article V- Institutional Policy and Objectives..... 3  
Article VI- Interpretation..... 3  
Article VII- Confidentiality..... 3  
Article VIII- Sexual Harassment and its Modalities ..... 4  
Article IX- Informal Procedure..... 5  
Article X- General Provisions..... 7  
Article XI- Formal Procedure..... 8  
Article XII- Examining Officer ..... 9  
Article XIII- Administrative Hearing..... 9  
Article XIV- Examining Officer’s Report ..... 9  
Article XV- Appointing Authority.....10  
Article XVI- Unforeseen Situations.....10  
Article XVII- Other Remedies; Statute of Limitations.....10  
Article XVIII- Procedure for Summary Suspension.....10  
Article XIX- Policy against Retaliation.....10  
Article XX- Separability.....11  
Article XXI- Interim Provisions .....11  
Article XXII- Effectiveness.....12

### **Article I-Title**

This document shall be known as “**INSTITUTIONAL POLICY AGAINST SEXUAL HARASSMENT AT THE UNIVERSITY OF PUERTO RICO**”.

### **Article II- Legal Basis**

This Institutional Policy is adopted and promulgated pursuant to the faculties conferred by Article 3 of Law No. 1 of January 20, 1966, 18 L.P.R.A. § 602 *et seq.*, as amended, known as “University of Puerto Rico Act,” and according to the provisions of Article II, Section I of the Constitution of the Commonwealth of Puerto Rico, and in harmony with the following laws:

- “Act to Prohibit Sexual Harassment in the Workplace,” Law No. 17 of April 22, 1988, as amended, which imposes responsibility on the employer to prevent, discourage, and avert sexual harassment and to establish a policy on sexual harassment in compliance with this obligation, as well as to adopt adequate and effective internal procedures to address sexual harassment complaints.
- “Act to Prohibit Sexual Harassment in Learning Institutions,” Law No. 3 of January 4, 1998, 3 L.P.R.A. § 149a-149k, as amended by Law No. 38 of January 24, 2006, applicable to institutions of higher education, as recognized by the Supreme Court of Puerto Rico in Aguadilla v. Lorenzo Hernández, 184 DPR 1001(2012).

### **Article III- Purpose**

The purpose of this Policy is to regulate the filing, investigation and adjudication of claims and complaints of alleged acts of sexual harassment and retaliation carried out by members of the university community or visitors against students, employees, faculty, contractors, or persons who visit the university to receive services or orientation.

### **Article IV- Definitions**

For the purposes of this Policy, the following terms are defined:

- A. Appointing Authority – Chancellor of the academic unit where the incident took place. In the case of the University of Puerto Rico Central Administration or an academic unit assigned to it, it refers to the President.
- B. Contractor – Any natural person or legal entity who works for or renders services under contract to the University of Puerto Rico.
- C. Employee – Any person who renders services in exchange for a wage, salary or any other form of remuneration as a career, confidential, part-time, or temporary employee, wage worker, or any other type of appointment within the structure of the University of Puerto Rico or any applicant for employment.
- D. Student – Any person taking one or more courses of any kind or nature in any of

- the academic units of the University of Puerto Rico. Individuals who drop out of the Institution after allegedly incurring in conduct in violation of the provisions of this Institutional Policy, individuals who are not officially matriculated during a particular term of study but maintain a continuing relationship with the Institution, or individuals who have been notified of admission to the University shall also be considered “students”. In addition, persons living in student residences belonging to the University shall be considered students, even if not matriculated.
- E. Sexual Harassment – Conduct of a sexual nature and other behaviors with sexual connotations that are unsolicited or rejected by the person against whom said conduct or behaviors are directed and that affect the dignity of the person, as defined by Law No. 17 of 2008, as amended.
  - F. Investigator – Person designated by the Director of the Office of Human Resources or the Director of Legal Affairs to carry out an initial investigation of a claim for alleged sexual harassment or retaliation.
  - G. . Examining Officer – Person designated by the President or a Chancellor of the University of Puerto Rico to preside a formal administrative proceeding, following the filing of a sexual harassment complaint and the filing of charges to said effect.
  - H. Professor – Member of the faculty, as defined by the General Regulations of the University of Puerto Rico.
  - I. Claim – Petition or a verbal or written grievance presented by a student, employee, applicant for employment, contractor, or visitor to the University of Puerto Rico, in which the person alleges he or she was the object of sexual harassment by an employee, student, visitor, or contractor of the University of Puerto Rico or of retaliation.
  - J. Claimant – Person who files a claim in which he or she alleges to be the object of sexual harassment or witnessed said acts against another person with the right to file a claim, pursuant to the Policy on sexual harassment and retaliation established herein.
  - K. Complainant – Appointing Authority or authorized representative of the University of Puerto Rico who files a complaint for sexual harassment or retaliation.
  - L. Complaint – Action brought by the Appointing Authority against the accused after an investigation into the alleged acts stated in the complaint and finding that charges should be filed against the accused.
  - M. Accused – Person who is charged with committing sexual harassment against another person or with taking retaliatory measures against someone.
  - N. Retaliation – Those actions taken by the employer or the employee which constitute an adverse decision regarding the claimant’s terms or conditions of employment,

- academic standing or services rendered as a result of having filed a claim or has offered testimony in any claim, complaint, or administrative proceeding for sexual harassment.
- O. Supervisor – Person who exercises a certain level of control, manages or evaluates employees, and whose recommendation is taken into considerations when hiring, classifying, firing, promoting, transferring, establishing compensation or shifts, location or conditions of work, and duties and assignments that an employee carries out.
  - P. Visitor – Person who visits the University of Puerto Rico, but who is not an employee or contractor.

### **Article V- Institutional Policy and Objectives**

Sexual harassment in the workplace or in the academic environment is an illegal and discriminatory practice incompatible with the best interests of the University of Puerto Rico. Under no circumstances shall any person be permitted to create an environment characterized by sexual harassment in any of its types or manifestations in the workplace or in the academic environment.

In full compliance with this responsibility, the Institutional Policy established herein shall be disclosed to all employees and students, who shall receive orientation regarding the prohibition of sexual harassment in the workplace and in the academic environment. Every employee and student shall be responsible for notifying immediately any claim or act of sexual harassment known to them.

### **Article VI- Interpretation**

This Policy shall be interpreted in accordance with the provisions of the laws and regulations conferring it authority, in order to ensure the speedy adjudication of sexual harassment claims for all claimants, employees, professors, students, contractors, and visitors, as well as the due process of law and the fair and prompt attention of all matters presented.

### **Article VII- Confidentiality**

Investigative procedures and records in regards to claims and complaints filed shall be kept confidential.

Records from the investigation shall be kept in secure place specially designated for such purposes in the Office of Human Resources, the Office of Legal Affairs, the Office of the Dean of Students, or to the Disciplinary Board of each corresponding unit. Submitted reports should be kept with these records and no copies may be circulated to any office within the University, unless a request is made to examine the records as part of the appeals process.

Once the Appointing Authority's decision to impose a disciplinary measure is notified, the records and the investigation report are no longer confidential, and shall be open to inspection by any of the parties under written request.

No information shall be disclosed regarding sexual harassment complaints that have been filed and are under investigation or those that have been dismissed during any stage of proceedings.

### **Article VIII- Sexual Harassment and its Modalities**

- A. Sexual harassment in the workplace, in the academic environment or rendering services consists of any kind of unsolicited sexual approach, requests for sexual favors, or any other verbal or physical acts that are sexual in nature or can be reproduced using any means of communication, including, but not limited to, the use of multimedia tools through the web or any electronic method, or when one or more of the following circumstances is present:
1. When submission to such conduct implicitly or explicitly becomes a term or condition of employment, study or services from a person.
  2. When submission to or rejection of such conduct by a person is used as a basis for academic or employment decisions of any kind regarding the affected individual.
  3. When that conduct has the effect or purpose of unreasonably interfering with the individual's academic or work performance or when it creates an intimidating, hostile, and offensive environment in which to work or learn.
- B. Sexual harassment applies to situations in which the prohibited conduct occurs between individuals of the same sex or of the opposite sex. There are two (2) categories:
1. *Quid pro Quo* – Harassment that involves sexual favors as a condition or requisite for obtaining benefits in the workplace, academic environment or services. This type of harassment is present when submitting or accepting such conduct implicitly or explicitly becomes a term or condition of employment or affects the individual's academic standing, or when submitting, accepting or rejecting the prohibited conduct is used as a basis for academic or employment decisions of any kind regarding the affected individual.
  2. Hostile or offensive environment to work or learn - Harassment that, although it bears no financial impact, creates a hostile or offensive workplace or academic environment. Therefore, submitting a person to expressions or acts of a sexual nature in a generalized or severe form that has the effect of altering the individual's condition of employment or



academic standing or creates a hostile and/or offensive environment in which to work or learn, including the use of information technology tools belonging to the University of Puerto Rico or other private electronic means to cause a hostile or offensive environment, constitutes sexual harassment.

#### **Article IX- Informal Procedure**

- A. Any individual who believes he or she has been subjected to acts constituting sexual harassment at the University of Puerto Rico may file a claim to open an investigation, if deemed necessary, and have University authorities take the appropriate actions. This applies to relationships between faculty-student, student-student, employee-student, employee-employee, supervisor-employee, and vice versa, and with members of the community, applicants for employment or admission to the University. It also applies to contractors and visitors in analogous situations to the aforementioned.
- B. If the claimant were an employee of the University, he or she must file a claim with the supervisor, dean or office director of the assigned office. Said supervisor, dean or director, in turn, shall refer the matter immediately to the corresponding Office of Human Resources. In any case, the claimant may present the matter initially to the director of the corresponding Office of Human Resources. The claimant may also refer the matter to the unit's Equal Employment Opportunity Office for orientation and later referral to the Office of Human Resources.
- C. If the claimant were a student, he or she must file a claim with the Student Advocacy Office or the Office of the Dean of Students.
- D. If the claimant were a contractor or visitor, he or she must file a claim with the Office of Human Resources of the institutional unit where the incident took place.
- E. The written claim or initial report of a verbal claim should contain the following information:
  - 1. Name of the person presenting the claim or grievance
  - 2. Contact information
  - 3. Date and place where the incident took place
  - 4. A brief account of the incident
  - 5. Names of witnesses and of the person against whom the sexual harassment claim is filed
- F. Informal proceedings shall be confidential and no information whatsoever shall be disclosed to third parties. Whenever possible, the wishes, concerns and interests expressed by the claimant shall be addressed first and foremost.
- G. In order to protect the claimant, available and appropriate interim measures may be established as soon as possible, for example:

1. Arranging so that the claimant reports to another supervisor and that communications between the accused and his or her supervisor be mediated by this supervisor, in cases where the supervisor is the accused party.
2. Limiting interactions at the workplace to the presence of others, so the claimant may not have to be alone with the accused during working hours.
3. Any other measure that, under the particular circumstances of the case, are deemed necessary.

These interim measures may be taken *motu proprio* by Chancellors, the President or his or her authorized representative, as applicable, or they may be requested by the parties immediately after presenting the claim or complaint. If adopted, they shall stay in effect during the investigation and until the adjudication of the complaint. The interest of the claimant shall be taken into consideration when deciding to adopt these measures. These measures shall not be construed as disciplinary actions against the party to whom they apply.

- H. The investigation shall contain sworn statements by the claimant and the person against whom the claim is presented and any other person who has partial or full knowledge of the alleged facts. No inquiry will be made into the history or previous sexual behavior of the claimant, nor shall it be part of any purpose of the investigation. The manner of dressing is irrelevant to the controversy. Therefore, it may be given no consideration during the investigation.
- I. The person against whom a claim is presented shall be have opportunity to be informed of the allegations against him or her and to present his or her position or defense. Provided, however, that during this stage of proceedings, the right to due process of law available in formal proceedings does not apply. Nonetheless, he or she may attend the meeting with legal representation.
- J. If the claimant does not participate in the investigation or decides to withdraw the claim, the investigation shall continue, taking this fact and all available evidence into consideration.
- K. The investigation shall be initiated within a reasonable period of time, which shall not be longer than seven (7) working days, in order to ensure its timely resolution. Within a reasonable period, no longer than fifteen (15) working days, absent exceptional circumstances, the office charged with the investigation shall file a report to the Appointing Authority with the outcome of the investigation and his or her recommendations.
- L. If charges are found to proceed, formal proceedings shall be initiated. Regardless of the decision, parties shall receive notice of the Appointing Authority's determination.

## **Article X- General Provisions**

- A. All supervisors or employees who are aware of an act of sexual harassment at the University of Puerto Rico are obligated to report the situation to the corresponding office immediately, in accordance with Article IX – Informal Procedure.
- B. Any employee with direct knowledge of an act of sexual harassment or has witnessed such acts is obligated to report the situation immediately to the Office of Human Resources of the institutional unit. Any student with direct knowledge of an act of sexual harassment or has witnessed such acts must report said situation to the Student Advocacy Office or the Office of the Dean of Students immediately. Failure to report these acts or behaviors in a timely fashion will be considered a violation of the Policy herein established and may be grounds for disciplinary action.
- C. Acts of sexual harassment may originate from supervisors to employees and/or to third parties, such as visitors, from employee to employee, from faculty to students, from students to students, from employees to students, and vice versa in all cases. All claims, information or reports of alleged acts of sexual harassment received shall be investigated thoroughly and expeditiously. After determining the veracity of the alleged acts, appropriate actions or corrective measures shall be taken to remedy the situation. Whenever acts of sexual harassment originate from third parties not employed by the University, the necessary corrective measures that are reasonable at the disposal of the University and in accordance with the law will be established to ensure the immediate cessation of said acts. The scenarios described herein shall not be construed as an exhaustive list of all acts.
- D. Anonymous claims will not be investigated.
- E. Before any employee or contractor begins rendering services at the University of Puerto Rico, the employee or contractor must certify that he or she received a copy of this Policy by the Office of Human Resources of the corresponding institutional unit.
- F. Allegations to establish that the claimant allowed the advances and invitations or that the claimant previously sustained a relationship with the alleged harasser shall not be considered hindrance for an investigation.
- G. No retaliations may be taken against a claimant for having filed a claim for sexual harassment. However, nothing herein shall limit the liability of individuals, employees or students who, knowingly, raise frivolous claims by this Policy.
- H. At any time the claimant may withdraw his or her claim in writing.
- I. Any person who is required by the investigator assigned to the case to testify or present any form of evidence has the duty and obligation to cooperate in providing

- the requested testimony or evidence.
- J. The cessation of conduct constituting sexual harassment shall not provide sufficient cause to suspend the investigation.
  - K. The person charged with carrying out the investigation shall notify all parties participating in the sexual harassment or retaliation proceedings of their rights under applicable laws and regulations.

#### **Article XI- Formal Procedure**

- A. Formal proceedings are initiated with the filing of a written complaint by the Appointing Authority of the institutional unit where the accused studies or renders services, in order to impose the appropriate disciplinary actions in accordance with the General Regulations of the University of Puerto Rico or the General Student Regulations, as applicable.
- B. The complaint must include:
  - 1. Concise account of the alleged conduct of the accused.
  - 2. A detailed account of the legal provisions and regulations allegedly infringed and the disciplinary actions proposed.
  - 3. Notice to the accused of his or her right to have legal representation.
  - 4. Notice to the accused that failure to respond to the complaint within of fifteen (15) working days after receiving notice of the complaint, the Examining Officer shall proceed to set the date and celebrate the administrative hearing and may emit a default judgment. If the accused were a student, the period in which to respond to the complaint shall not exceed thirty (30) calendar days, in accordance with the General Student Regulations.
- C. Notice of the complaint shall be given to the accused in a period of time not exceeding fifteen (15) working days since charges were filed.

#### **Article XII- Examining Officer**

Concurrent with the filing of the complaint, the Appointing Authority of the institutional unit where the accused studies or renders services shall designate an Examining Officer to oversee the complaint proceedings and receive the related evidence.

The Examining Officer shall give written notice to the claimant and the accused of the date, time and place of the administrative hearing in order to receive all evidence the parties may present regarding the alleged facts contained in the complaint. The Examining Officer shall inform the parties that all legal arguments should be filed in a period of time not exceeding five (5) working days prior to the date of the hearing.

### **Article XIII- Administrative Hearing**

- A. The administrative hearing shall be public, unless a party files a written and duly substantiated petition requesting that the hearing be held in private. In such a case, the Examining Officer presiding the hearing may rule to hold the hearing in private if he or she finds that the requesting party would otherwise be subject to irreparable harm. Each party by him or herself, or by way of legal counsel, may present relevant and testimonial evidence. During the proceedings, formal evidentiary rules shall not apply, unless the Examining Officer determines that applying all or some of the rules may be necessary to conduct the administrative proceedings in an orderly fashion. In any case, the admission of evidence during the proceedings shall be governed by the general rules of relevance, materiality, and competence that the evidence offered could have regarding the controversy at hand.
- B. During the administrative hearing, each party shall have the right to be heard, confront the evidence and cross-examine the witnesses presented by the opposing party.

### **Article XIV- Report from the Examining Officer**

When the hearings have concluded, the Examining Officer shall issue a written report to the Appointing Authority for the institutional unit where the accused studies or renders services. Said report shall contain:

1. Account of the proven facts.
2. Account of the formulated conclusions of law.
3. Recommendations regarding the disposition of the case. Except where just cause is found, the report must be submitted in a period of time not exceeding thirty (15) calendar days from the day the case was remitted for decision.

### **Article XV- Appointing Authority**

The Appointing Authority of the institutional unit where the accused studies or renders services shall decide the outcome of the case after reviewing the report submitted by the Examining Officer and impose the appropriate disciplinary actions, if any, according to the General Regulations of the University of Puerto Rico or the General Student Regulations. The Appointing Authority shall notify the accused of his or her decision in writing by

certified mail with acknowledgment of receipt and shall. Notice shall also be given to the accused of his or her right to appeal the decision to the forum and within the time period established by University regulations regarding appellate procedure. The Appointing Authority shall inform the final outcome in writing to the alleged victim by certified mail with acknowledgment of receipt.

#### **Article XVI- Unforeseen Situations**

Any situation not considered by this Policy shall be resolved in a manner consistent with public policy and with the provisions contained in special legislation against sexual harassment and in applicable law. In any unforeseen case, decisions reached shall consider public interest, the interest of the University in institutional order and the right of all persons to the due process of law. Whenever possible, swift resolution should be ensured. The complaint should be resolved within six (6) months since its was filed, absent exceptional circumstances. In all cases not provided for herein, the University of Puerto Rico regulatory statues contained in the General Student Regulations and the Rules Regulating Disciplinary Proceedings Affecting University Personnel, Certification No. 44, 1984-1985 of the former Council on Higher Education, as amended by Certification No. 94, 1989-1990 of the Council on Higher Education, shall apply.

#### **Article XVII- Other Remedies; Statute of Limitations**

The filing of a complaint under this Policy shall not bar the claimant from other legal remedies available, including appealing to the appropriate federal or state agency or forum. In no case shall the filing a claim or complaint under this Policy interrupt the statute of limitations established by law or administrative rules and regulations.

#### **Article XVIII- Procedure for Summary Suspension**

The provisions of this Policy do not alter the faculties of the Appointing Authority to activate the procedure for summary suspension of any member of the University community, in accordance with applicable rules and regulations.

#### **Article XIX- Policy against Retaliations**

- A. The University of Puerto Rico shall maintain a work and learning environment free from retaliations brought as a result of filing or participating in investigative or adjudicative proceedings. In no case may an individual be terminated, suspended, threatened, or discriminated against regarding the terms, conditions, location, benefits, or privileges of employment or affect his or her academic standing for having offered or brought, verbally or in writing, any testimony, expression or information in an legislative, investigative or judicial forum regarding acts of sexual harassment.
- B. The employer and all supervisors shall ensure that no retaliations are taken in his or her area by any employee, supervisor, professor, student, contractor, or third

- party related to the Institution.
- C. An employee who feels he or she is or has been a victim of retaliation in the workplace must file a claim with the supervisor, dean or director of the office assigned to the area where he or she works. These employees shall refer the matter immediately to the corresponding Office of Human Resources or Equal Employment Opportunity Office. However, the employee may refer the matter initially to the director of the Office of Human Resources of the corresponding unit. Provided, this provision applies exclusively to University of Puerto Rico employees.
  - D. A student who feels he or she is or has been has been victim of retaliation in the academic environment or in the rendering of services must file a claim with the Student Advocacy Office of his or her institutional unit. This employee shall refer the matter immediately to the corresponding Office of Human Resources when the alleged acts of sexual harassment stems from an employee. Provided, this provision of the Institutional Policy applies exclusively to University of Puerto Rico students.
  - E. All claims received regarding alleged retaliations shall be investigated.
  - F. The investigation and all formal and informal proceedings arising from such investigation shall be carried out in accordance with the provisions of Articles IX and XI of this Institutional Policy.

#### **Article XX- Separability**

If any article or segment of this Institutional Policy is declared unconstitutional, invalid or void by a court of justice or authority with jurisdiction, the remaining provisions and parts of this Policy shall not be affected, hindered or invalidated thereby. Rather, its effect shall be limited to the article or segment so declared unconstitutional or void.

#### **Article XXI- Interim Provisions**

This Policy shall affect Certification No. 45 (2008-2009) of the former Board of Trustees; Circular No. 95-06 of September 12, 1995, and all certification, circular, regulation, procedure or part thereof inconsistent with these provisions. The procedures herein established shall take precedent over any other that prove inconsistent.

All claims and complaints under investigation at the moment this Policy enters into effect shall continue until its final resolution. The procedural rights herein established for the claimant and the accused shall be applicable to them after this Policy takes effect.

#### **Article XXII- Effectiveness**

This Institutional Policy shall take effect thirty (30) days after filing at the Department of State.



CERTIFICACIÓN NÚMERO 140  
2015-2016

Yo, Gloria Butrón Castelli, secretaria de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Gobierno, en su reunión ordinaria celebrada el 27 de junio de 2016, habiendo considerado las recomendaciones de su Comité de Apelaciones y Ley y Reglamento, acordó:

**Por Cuanto:** El 17 de noviembre de 2015, mediante la Certificación Núm. 43 (2015-2016), la Junta de Gobierno propuso la aprobación de un *Protocolo para la Prevención y Manejo de Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico*, con el propósito de establecer la política institucional de la Universidad en torno a la violencia sexual, las medidas de prevención, el establecimiento de un comité de Respuesta Rápida para atender estos casos, la ayuda a las víctimas, el manejo de la querrela y el encauzamiento de los procesos disciplinarios correspondientes, entre otros.

**Por Cuanto:** De conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, la Junta publicó el 23 de noviembre de 2015 un aviso en Internet y en un periódico de circulación general de Puerto Rico sobre la acción propuesta. Se dio oportunidad por un término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de publicación del anuncio, para someter comentarios por escrito o solicitud fundamentada de vista pública;

**Por Cuanto:** La Junta de Gobierno, dentro de dicho término y antes de hacer una determinación definitiva sobre la adopción del referido Reglamento propuesto, recibió dos (2) comentarios que fueron analizados con la asistencia de funcionarios de la Administración Central de la UPR;

**Por Cuanto:** La Junta de Gobierno, evaluó y tomó en consideración los comentarios recibidos y aceptó incorporar varias




recomendaciones que mejoraron el protocolo propuesto; además, utilizó su experiencia, competencia técnica, conocimiento especializado, discreción y juicio, al hacer su determinación respecto a las disposiciones definitivas de la política; y

**Por Tanto:** En virtud de lo expresado anteriormente, la Junta de Gobierno resolvió:

1. Aprobar el *Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico* para establecer la política institucional de la Universidad en torno a la violencia sexual, las medidas de prevención, el establecimiento de un comité de Respuesta Rápida para atender estos casos, la ayuda a las víctimas, el manejo de la querrela y el encauzamiento de los procesos disciplinarios correspondientes;
2. Determinar que este *Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico* se presente para su radicación en el Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad con la referida Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme;
3. Disponer que esta nueva política entrará en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 30 de junio de 2016.



  
Gloria Butrón Castelli  
Secretaria

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

**Protocolo para la Prevención y  
Manejo en Casos de Violencia Sexual  
en la Universidad de Puerto Rico**

**Certificación Núm. 140 (2015-2016)**

## TABLA DE CONTENIDO

	<b><u>Página</u></b>
Artículo I. Título	2
Artículo II. Resumen Ejecutivo	2
Artículo III. Base Legal	2
Artículo IV. Propósito y Aplicación	3
Artículo V. Definiciones	3
Artículo VI. Prevención	5
Artículo VII. Intervención en Situación de Violencia Sexual	6
Artículo VIII. Manejo de Querrela	9
Artículo IX Procedimiento Disciplinario	10
Artículo X. Confidencialidad	11
Artículo XI. Derecho de las Personas Sobrevivientes de Violencia Sexual	12
Artículo XII. Derechos de las Personas Querelladas	14
Artículo XIII. Sanciones Administrativas	14
Artículo XIV. Reportar las Estadísticas	15
Artículo XV. Situaciones No Previstas	15
Artículo XVI. Reglas de Interpretación	15
Artículo XVII. Interpretación y Separabilidad	15
Artículo XVIII. Vigencia	16

## **ARTÍCULO I - TÍTULO**

Este documento se conocerá como “Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico”.

## **ARTÍCULO II - RESUMEN EJECUTIVO**

La violencia sexual constituye un grave problema social que atenta contra la seguridad, bienestar físico y emocional de las personas sobrevivientes y afecta las condiciones de convivencia necesaria para el adecuado desenvolvimiento del orden institucional.

La Universidad de Puerto Rico tiene como política proteger los derechos y ofrecer seguridad a todas las personas que interactúan en nuestra institución, ya sean estudiantes, personal docente, empleados(as), contratistas o personas que acudan a la Universidad para recibir servicios u orientación. Por lo tanto, la Universidad se compromete a tomar las medidas y acciones necesarias para prevenir, corregir y disciplinar actos de violencia sexual en el ambiente universitario.

En Puerto Rico contamos con normas jurídicas con relación a la violencia sexual. Para lograr los objetivos de estas normas jurídicas en el ambiente académico, se hace necesario establecer un Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico. Este documento informará y orientará a los estudiantes, personal docente, empleados(as), contratistas o personas que acudan a la Universidad para recibir servicios u orientación sobre los pasos a seguir en una intervención en situación de violencia sexual. Además, establecerá las medidas de prevención, el establecimiento de un Comité de Respuesta Rápida para atender estos casos, la ayuda, apoyo y consejería a las víctimas, el manejo de la querrela y el encauzamiento de los procesos disciplinarios correspondientes y establecerá la oficina o división encargada de recopilar y reportar las estadísticas, entre otros.

En el fiel cumplimiento de este compromiso y responsabilidad se divulgará el presente Protocolo.

## **ARTÍCULO III - BASE LEGAL**

Este Protocolo se adopta y promulga en virtud de las facultades conferidas por el Artículo 3, de la Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966, 18 L.P.R.A. 602 y ss., conocida como “Ley de la Universidad de Puerto Rico”, Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 44, 1984-1985, Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que afecten al Personal Universitario, y en armonía con las siguientes leyes:

- Código Penal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 146 del 30 de julio de 2012, “Capítulo IV, Delitos Contra La Indemnidad Sexual”, Sección I, (Artículos 130 – 154).
- Ley Núm. 162, de 2 de noviembre de 2010, Ley que requiere la promulgación e implantación del Protocolo de Intervención con Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual en las agencias de Gobierno.
- *Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act (Clery Act) 20 USC 1092 Sec. (f) (1)-(15) (2012)*, que requiere a los colegios y universidades que reciben fondos federales informar a la comunidad sobre los incidentes de conducta criminal ocurrida en el campus.

#### **ARTÍCULO IV - PROPÓSITO Y APLICACIÓN**

- A. Este Protocolo tiene el propósito de:
1. Promover la prevención, el manejo e intervención adecuada en situaciones cuando ocurran actos de violencia sexual.
  2. Proveer y brindar especial atención a las necesidades de las personas ~~víctimas~~ sobrevivientes y darle el apoyo, consejería, intervención y acompañamiento necesario.
  3. Establecer un proceso claro a seguir para el manejo de una intervención en situación de alegado acto de violencia sexual en la Universidad.
  4. Establecer las normas para la presentación, investigación y adjudicación de querellas por alegados actos de violencia sexual realizados contra o por integrantes de la comunidad universitaria, o visitantes contra estudiantes, empleados(as), personal docente, contratistas o personas que acuden a la Universidad de Puerto Rico para recibir servicios u orientación.
  5. Establecer un Protocolo de aplicación uniforme en el Sistema Universitario.
- B. Este Protocolo aplicará a todas las unidades del Sistema Universitario.

#### **ARTÍCULO V - DEFINICIONES**

Para propósito de este protocolo, se definen los siguientes términos:

- A. **Persona Querellada** – Persona contra quien se presenta una queja.
- B. **Autoridad Nominadora** – Rector o rectora de la unidad académica en donde surjan los hechos. De surgir los hechos en la Administración Central de la Universidad o alguna unidad institucional adscrita a ésta, se referirá entonces al Presidente o Presidenta.
- C. **Conducta de Violencia Sexual** – La violencia sexual es todo acto de índole sexual que se realiza sin que medie el consentimiento efectivo de una de las personas (persona sobreviviente) involucradas en el mismo, incluyendo instancias en las que la persona sobreviviente no es capaz de dar su consentimiento. Son elementos esenciales de la violencia sexual, las acciones verbales o físicas de naturaleza sexual que se ejercen sin el consentimiento efectivo de la persona que la recibe y violentan la integridad física, sico-emocional o la dignidad de la persona. Estas incluyen violencia sexual por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y toda conducta constitutiva de agresión sexual, incesto, actos lascivos, bestialismo, acoso sexual, exposiciones obscenas, proposición obscena o prostitución, según definidas en los Artículos 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 138, Código Penal de Puerto Rico 33 L.P. R. A, Secs. 5191, 5192, 5193, 5195, 5196, 5197, 5198.
- D. **Consentimiento Efectivo** – significa que existe un acuerdo entre las personas involucradas, de compartir algún tipo de actividad sexual entre sí. Las personas han de acordar la forma en que se desarrollará la actividad sexual, cuándo y dónde ocurrirá. Para ser efectivo el consentimiento tiene que darse por personas con capacidad legal para consentir y debe ser: informado, libre y otorgado de forma activa, libre de fuerza física, amenazas, intimidación y coacción.
- E. **Contratista** – Toda persona natural o jurídica que labore o preste servicios bajo contrato para la Universidad de Puerto Rico.
- F. **Empleado(a) o Funcionario(a)** – Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, como empleado(a) de carrera, personal docente, de confianza, transitorio, a tiempo parcial, temporero, por jornal o cualquier otro tipo de nombramiento dentro del esquema de la Universidad, o todo aspirante a empleo.
- G. **Estudiante** – Toda persona que esté tomando uno o más cursos de cualquier naturaleza o propósito en cualquiera de las unidades del Sistema de la Universidad de Puerto Rico.
- H. **Oficial Examinador(a)** – Persona designada por el Presidente o Rector de la Universidad Puerto Rico para presidir un procedimiento administrativo formal, previa presentación de una querrela por violencia sexual y formulación de cargo a esos efectos.

- I. **Personal Docente** – Profesora o profesor según definido en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.
- J. **Querrela Informal** – Queja que se presenta ante la Oficina de Seguridad y Vigilancia de la unidad institucional.
- K. **Querrela Formal** – La formulación de cargos que presenta la Autoridad Nominadora contra la persona querellada, al amparo de la Certificación Núm. 44, Serie 1984-85, Normas Procedimientos Disciplinarios que Afecten al Personal Universitario.
- L. **Víctima/Persona Sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia sexual.
- M. **Unidad Institucional** – Cada una de las unidades administrativas y académicas autónomas existentes en el sistema universitario, según definidas en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.
- N. **Universidad** – Universidad de Puerto Rico.
- Ñ. **Visitante** – Persona que acude a la Universidad de Puerto Rico, pero que no es empleado(a), estudiante, funcionario(a) o contratista de la misma.

## **ARTÍCULO VI - PREVENCIÓN**

- A. Los esfuerzos de prevención incluyen la aprobación y cumplimiento de este protocolo, el cual se observarán en todas las unidades institucionales para manejar y atender las necesidades de las personas sobrevivientes y atender los incidentes y querrelas de violencia sexual.
- B. Las unidades ofrecerán y coordinarán programas educativos encaminados a prevenir y combatir la violencia sexual a estudiantes, empleados(as) y demás integrantes de la comunidad universitaria. Por tanto, se coordinarán esfuerzos entre los diversos componentes de la comunidad universitaria, como el Departamento de Consejería y Servicios Sicológicos, Oficina de Servicios Médicos, Oficina de Recursos Humanos, Programa de Ayuda al Empleado, servicios de seguridad, organizaciones estudiantiles y organismos administrativos y disciplinarios y entidades externas como la Policía especializada en delitos sexuales, Centro de Ayuda a Víctimas de Violación del Departamento de Salud (CAVV) y la Oficina de la Procuradora de la Mujer.
- C. Cada unidad será responsable de establecer medidas de seguridad y vigilancia. Estas medidas pueden incluir, sin limitarse, a rondas preventivas, mantenimiento preventivo al sistema de iluminación y otros.

- D. Cada unidad preparará una lista que identifique claramente los nombres y ubicación de todas las Oficinas, Centros y Agencias de Servicios y Programas que ofrecen servicios, ayuda y apoyo a víctimas/sobrevivientes de violencia sexual para ser divulgada a toda la comunidad universitaria para contactar en caso de surgir alguna emergencia o situación de violencia sexual.

## **ARTÍCULO VII – INTERVENCIÓN EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA SEXUAL**

### **A. Comité de Respuesta Inmediata**

1. Cada Unidad Institucional contará con un Comité de Respuesta Inmediata que se activará tan pronto se recibe la querrela informal en la oficina de seguridad y vigilancia, según se establece en el apartado B (3) del presente artículo.
2. El Comité deberá estar compuesto por las personas que dirigen la Oficina de Seguridad y Vigilancia, Oficina de Servicios Médicos, Oficina de Recursos Humanos, Programa de Ayuda al Empleado, Procuraduría Estudiantil, Oficina de Asesoría Legal, Oficina de Calidad de Vida y Profesional de Ayuda de Psicología, Trabajo Social o Consejería.
3. La persona coordinadora de este Comité será nombrada por la Autoridad Nominadora de la Unidad.
4. El Comité tendrá la función de darle el apoyo a la persona sobreviviente, evaluar el caso y tomar las acciones pertinentes para atender la situación.

En caso de recibir una querrela informal, se procederá a atender conforme al proceso que se establece a continuación:

### **B. Proceso a Seguir**

En los casos de acoso sexual se observará lo dispuesto en la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130 (2014-2015). Las disposiciones del presente Protocolo serán supletorias en aquellas áreas que sean aplicables, no reglamentadas en la Política.

En el manejo de una intervención y situación de alegado acto de violencia sexual se observará el siguiente proceso:

1. Cualquier integrante de la comunidad universitaria o visitante que resulte perjudicado de un acto de violencia sexual o cualquier persona que presencie o advenga en conocimiento de una situación de violencia sexual, informará o



presentará una querrela informal a la Oficina o División encargada de la Seguridad y Vigilancia de su unidad, donde el personal debidamente adiestrado iniciará la investigación.

2. Cuando la Oficina o División encargada de la Seguridad y Vigilancia reciba una querrela informal o aviso sobre una situación de alegado acto por violencia sexual, el Oficial de Seguridad al ser notificado, procederá inmediatamente a realizar una investigación preliminar de los hechos, realizará la intervención inicial, evaluará los hechos y notificará a su director u oficial encargado de turno. El director(a) u oficial encargado de turno informará inmediatamente a la Persona Coordinadora o a uno de los integrantes del Comité de Respuesta Rápida para que se proceda a activar dicho Comité y se cumplan las funciones dispuestas en el Artículo 7, Inciso A.4.
3. En este proceso, la Oficina o División de Seguridad y Vigilancia comenzará una investigación administrativa y redactará un Informe de Querrela. En el informe detallará por escrito, en forma clara y precisa los hechos narrados por el/la sobreviviente y testigos que notifica y rendirá el mismo a las autoridades correspondientes. Serán anexados al Informe de Querrela los documentos que formen parte de la investigación realizada por la Oficina de Seguridad.
4. La Oficina de Servicios Médicos dará prioridad a las situaciones de emergencia por violencia sexual que así lo requieran.
5. Todo el personal involucrado directa o indirectamente en la atención de situaciones de violencia sexual, garantizará la privacidad y confidencialidad de la información.
6. La información expresada por o relacionada con la persona sobreviviente, no podrá ser compartida con terceras personas, sin el consentimiento de la persona sobreviviente excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta o de algún menor o de cualquier otra persona.
7. El Comité determinará la acción pertinente según la naturaleza y resultado de la evaluación del caso y considerará las medidas a adoptarse, tales como: reubicación del lugar de empleo o estudio, cambio de horario, servicios de vigilancia directa a la persona, prohibir a la persona querrelada acercarse a la persona sobreviviente, órdenes de protección y prohibición de compartir espacios comunes en el mismo horario que la persona sobreviviente, entre otras. Se llevará a cabo la coordinación necesaria con las oficinas que deban intervenir en el proceso, según correspondan, incluyendo la Rectoría o Presidencia y otras agencias o entidades gubernamentales. Los casos que a discreción del Comité sean de alta peligrosidad serán notificados de inmediato a la Autoridad Nominadora para su conocimiento y para facilitar las acciones pertinentes al caso. Cuando la persona sobreviviente sea estudiante menor

de 21 años, el Comité deberá comunicarse con el padre, la madre, tutor o tutora del estudiante para solicitarle autorización antes de llevar a cabo cualquier intervención.

8. El Comité evaluará si se requiere asistencia y la colaboración con otras oficinas o funcionarios gubernamentales especializados en este asunto.
9. En todos los casos, el Comité orientará a la persona sobreviviente sobre el protocolo y los procedimientos en la Universidad así como las leyes estatales y federales aplicables a la situación.
10. El personal de servicios médicos será responsable de determinar si es necesaria la transportación de la persona sobreviviente a un hospital o si se solicitará un servicio de ambulancia (911 o privado).
11. Cuando un alegado acto de violencia sexual ocurra fuera de horas laborables o durante fines de semana, la persona que identifique la situación notificará a la Oficina o División de Seguridad y Vigilancia, donde se coordinarán las ayudas necesarias e inmediatamente se informará lo ocurrido la Persona Coordinadora del Comité de Respuesta Inmediata o a un(a) integrante del Comité para que se proceda a activar el mismo.
12. Si la persona perjudicada es del personal adscrito a la unidad, se le ofrecerán los servicios de apoyo del Programa de Ayuda al Empleado(a). Si la persona perjudicada es un estudiante, se le ofrecerán los servicios de apoyo del Departamento de Consejería.
13. El Comité será responsable de coordinar las medidas razonables de seguridad a la persona sobreviviente, dentro de los recursos disponibles en la Institución.

#### C. Recibir Atención Médica

1. Al recibir notificación sobre un incidente de violencia sexual, el personal de la Oficina o División de Seguridad y Vigilancia o de otra dependencia de la Universidad se comunicará inmediatamente con la Oficina de Servicios Médicos para la evaluación de la persona.
2. La Oficina de Servicios Médicos será responsable de determinar si procede referir con carácter prioritario a las personas sobrevivientes de violencia sexual a la Sala de Emergencias más cercana, Certificada por el Departamento de Salud para la atención de víctimas de violencia sexual.

3. De ser necesario transportar a la persona sobreviviente a una sala de Emergencia de un hospital y de mediar la autorización de la persona sobreviviente, se canalizará a través de la Oficina de Servicios Médicos.
4. La Oficina de Servicios Médicos de la unidad estará disponible para proveer seguimiento en aquellos aspectos médicos que puedan surgir como parte de la violencia sexual, tales como la prevención de enfermedades infectocontagiosas y el manejo de lesiones físicas en la fase de recuperación.

**D. Recibir Servicios de Consejería y Apoyo**

1. Se ofrecerá a la persona sobreviviente la opción de recibir los servicios de ayuda que provee la Universidad. Estos servicios están disponibles en horario regular de trabajo y se ofrecen en el momento en que la persona estime necesario y así lo solicite.
2. El Departamento de Consejería y Orientación brinda servicios al estudiantado en las siguientes áreas: intervención en crisis, intervención individual, referidos para utilizar los recursos fuera de la Universidad, coordinación para recibir los servicios de intercesores que ofrecen las salas especializadas de los tribunales.
3. Se coordinará el acompañamiento a la persona sobreviviente en los casos que la persona sobreviviente así lo solicite, y según la disponibilidad del personal del Departamento de Consejería y Orientación, del Programa de Ayuda al Empleado(a) o de la Oficina de Seguridad y Vigilancia.

**ARTÍCULO VIII - MANEJO DE QUERELLA**

- A. La Universidad reconoce que todas las personas sobrevivientes de violencia sexual requieren atención inmediata y respeto a su dignidad. Por esta razón, se compromete a tomar en cuenta el interés de la persona sobreviviente en presentar o no una querella formal administrativa. No obstante, siempre prevalecerá el interés institucional de procurar la seguridad y el orden.
- B. La universidad orientará a la persona sobreviviente sobre el proceso de notificación de cualquier acto de violencia sexual a las autoridades gubernamentales pertinentes incluyendo Centro de Ayuda a Víctimas de Violación, Procuraduría de las Mujeres, Policía y Departamento de Justicia y establecerá la coordinación que sea necesaria.
- C. La presentación de una querella bajo este Protocolo no impide la utilización por la parte que presentó la querella informal de otros remedios legales disponibles, incluyendo recurrir ante las agencias estatales o federales pertinentes o recurrir ante los foros

pertinentes. En cualquier caso, la presentación de una querrela informal bajo este Protocolo no interrumpa cualquier término prescriptivo aplicable bajo otra legislación u otra reglamentación administrativa.

- D. Lo antes dispuesto no altera la facultad de la autoridad nominadora para activar los procedimientos de suspensión sumaria de algún integrante de la comunidad universitaria, conforme a la reglamentación aplicable.

## **ARTÍCULO IX - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

- A. Todo estudiante, empleado(a) o visitante que entienda ha sido víctima de un acto de violencia sexual en la Universidad, tiene derecho a presentar una querrela informal contra la persona querellada, sea ésta estudiante, personal docente, empleado(a), o una persona externa a la Universidad mediante el reclamo verbal o escrito de una querrela informal.
- B. La querrela deberá contener la siguiente información:
  - 1. Nombre de la persona querellante o reclamante
  - 2. Fecha y lugar en que ocurrieron los hechos
  - 3. Una relación clara y precisa de los hechos
  - 4. Nombre de la persona querellada (persona acusada de violencia sexual) y testigos (de haberlos)
  - 5. Debe ser firmada por la persona querellante o reclamante
- C. Mientras se observan las etapas de intervención dispuestas en el Artículo VII de este Protocolo, la Oficina de Seguridad y Vigilancia someterá la querrela informal a la autoridad nominadora para la investigación de los hechos según dispuesto en la Sec. 35.1.5 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.
- D. Recibida la querrela informal, la Autoridad Nominadora procederá a investigar para determinar la veracidad de los hechos o actos bajo investigación.
- E. Concluida la investigación, y si se determina que existe base suficiente para iniciar los procesos disciplinarios contra la persona querellada la Autoridad Nominadora presentará la correspondiente querrela formal. Cuando la persona querellada sea un empleado(a) se observará el proceso disciplinario dispuesto en la Certificación Núm. 44, 1984-85, Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que afecten al Personal Universitario. Cuando sea estudiante se observará lo dispuesto en el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico.

- F. En los casos cobijados por la Certificación Núm. 44, 1984-1985, Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que afecten al Personal Universitario, el Oficial Examinador(a) a cargo de presidir el proceso disciplinario garantizará a las partes, los derechos establecidos y concluido dicho proceso le rendirá el Informe a la Autoridad Nominadora para la decisión final. En los casos cobijados por el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, la Junta de Disciplina o el oficial examinador designado, según corresponda, garantizará los derechos establecidos y concluido dicho proceso le rendirá el Informe a la Autoridad Nominadora para la decisión final.
- G. La decisión final instruirá a las partes sobre el procedimiento apelativo administrativo.
- H. Si se determina que la parte querellada incurrió en conducta constitutiva de violencia sexual, la determinación final indicará la sanción o sanciones correspondientes.
- I. Si se determina que la parte querellada no incurrió en la conducta alegada, se procederá con el archivo de la querella.
- J. Todo procedimiento disciplinario deberá desarrollarse en armonía con las disposiciones de los estatutos mencionados en la Base Legal de este Protocolo.

## **ARTÍCULO X - CONFIDENCIALIDAD**

- A. La Universidad tiene la obligación de notificar a la comunidad universitaria los incidentes de naturaleza criminal que ocurren en el campus universitario, según el Artículo XIV del presente Protocolo. Dicha notificación no requiere identificar a la persona sobreviviente. La persona sobreviviente tiene derecho a solicitar confidencialidad en torno a su nombre y otros datos personales que la identifiquen.
- B. La política sobre confidencialidad de la Universidad está dirigida a establecer un balance entre las necesidades de confidencialidad de las personas sobrevivientes y el derecho del público a conocer información sobre los incidentes de naturaleza criminal que ocurren en el campus. Al establecer dicho balance, el interés prioritario es mantener la confidencialidad de la persona sobreviviente. Si existe peligro de que la persona querellada cometa una acción similar, la Universidad está en la obligación de emitir avisos generales y cumplir con los alertas requeridos por el *Jeanne Clery Act* para alertar a otros integrantes de la comunidad, pero asegurando y garantizando la confidencialidad a la luz de las leyes aplicables.
- C. Cuando la persona sobreviviente reciba servicios de Profesionales de Ayuda de Psicología, Trabajo Social o Consejería, las comunicaciones se mantendrán en confidencialidad a la luz de las leyes aplicables.

- D. La información ofrecida a los funcionarios universitarios o al Oficial Examinador(a) por una persona sobreviviente de violencia sexual será confidencial.
- E. A petición de la persona sobreviviente, podrá relevarse total o parcialmente el manto de confidencialidad que protege la información, la documentación y prueba acopiada durante el proceso investigativo.
- F. En los procesos disciplinarios, el funcionario o funcionaria que preside la vista, atenderá con la mayor prioridad y rigor una solicitud basada en el interés de la persona sobreviviente para que la vista sea privada. En esos casos, el funcionario(a) podrá ordenar que la vista se lleve a cabo en forma privada a menos que en el balance de interés prevalezca el derecho de la persona interesada a que la vista sea pública.
- G. Los procesos investigativos y los expedientes, serán de carácter confidencial.
- H. Los expedientes de investigación se guardarán en un archivo específicamente designado para ellos en la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Asesoría Legal, el Decanato de Estudiantes o la Junta Disciplinaria de cada unidad, según corresponda. Los informes rendidos deben permanecer en estos expedientes y no debe circularse copia de estos a ninguna oficina de la Universidad, salvo en casos que se requiera la elevación del expediente como parte de un proceso apelativo o por orden judicial.

## **ARTÍCULO XI - DERECHO DE LAS PERSONAS SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA SEXUAL**

- A. Los derechos de las personas sobrevivientes de violencia sexual en la Universidad son aquellos derechos definidos por los estatutos locales y federales. La Universidad se compromete a proveerles servicios de calidad de acuerdo a las necesidades y recursos disponibles, incluyendo evaluaciones y referidos a agencias pertinentes. Esta gestión busca hacer cumplir los siguientes derechos:
  - 1. Los incidentes de violencia sexual serán atendidos con profesionalismo y confidencialidad. Las personas sobrevivientes serán orientadas sobre las leyes locales y federales aplicables a los incidentes de agresión que hayan confrontado.
  - 2. Se notificará a toda la comunidad universitaria y se identificarán claramente los nombres y ubicaciones de todas las oficinas y organizaciones que ofrecen servicios y ayuda a las personas sobrevivientes de violencia sexual.

3. Cuando la persona sobreviviente decida presentar una querrela informal al amparo de este protocolo, el incidente deberá investigarse y adjudicársele responsabilidad a la persona querellada.
4. Los funcionarios(as) designados y otros integrantes de la comunidad universitaria ofrecerán el apoyo y la orientación en todos los casos en que la persona sobreviviente presente una querrela informal o acción legal.
5. La Universidad se compromete a respetar la decisión de la persona sobreviviente respecto a la presentación de la querrela formal o si toma algún tipo de acción legal contra la persona querellada. No obstante, atendiendo la seriedad de la ofensa y la naturaleza de la agresión, la Universidad podrá tomar acción para proteger a la persona sobreviviente y a otros integrantes de la comunidad universitaria.
6. No se requerirá ni será necesario que la persona sobreviviente radique cargos criminales o interese que se presente una querrela formal o se tome algún tipo de acción legal contra la persona querellada para recibir los servicios provistos en este Protocolo. No obstante, la unidad institucional correspondiente podrá llevar a cabo la investigación y tomar las acciones pertinentes para atender y tomar las acciones correctivas pertinentes.
7. Las personas sobrevivientes podrán solicitar que una persona, a su discreción, le sirva de apoyo y le acompañe durante las vistas administrativas, los procedimientos para tramitar querellas en la Universidad y todos los procedimientos judiciales.
8. Se notificará por escrito a toda persona sobreviviente sobre el resultado y decisión de los organismos y funcionarios/as universitarios/as que intervengan en la determinación de cualquier querrela presentada.
9. La Universidad cooperará con la investigación de los incidentes y mantendrá y asegurará la prueba necesaria para el proceso legal, incluyendo el expediente médico que se genere en las Oficinas de Servicios Médicos.
10. Las personas sobrevivientes tienen derecho a recibir información y ayuda sobre servicios de salud, de Consejería y Orientación disponibles, tanto en la Universidad como en la comunidad y serán referidas a éstos conforme a sus necesidades y deseos.

11. El historial sexual y los asuntos de la vida personal de la persona sobreviviente no son relevantes y no deben considerarse al realizar determinaciones sobre su credibilidad.
12. El uso de drogas o alcohol por parte de la persona sobreviviente no se utilizará para penalizarla, o para relevar de responsabilidad a la persona querellada, cuando dicha circunstancia surja durante la investigación de una querella informal al amparo de este Protocolo.
13. La credibilidad o carácter de la persona sobreviviente no se debe cuestionar en función de su estilo de vida, sexo, vestimenta, orientación sexual o identidad de género.

## **ARTÍCULO XII - DERECHOS DE LAS PERSONAS QUERELLADAS**

Los incidentes de violencia sexual pueden dar lugar a la presentación de querellas formales en el sistema universitario y de cargos criminales o acciones legales civiles. Ante la presentación de una querella formal en la Universidad por alegada violencia sexual, la persona querellada formalmente cuenta con los siguientes derechos:

- A. a gestionarse una representación legal durante el proceso administrativo;
- B. a que se le prueben los hechos alegados en su contra;
- C. a que se le reconozcan y ofrezcan las garantías del debido proceso de ley;
- D. a que se le notifique sobre todo proceso o vista a celebrarse en su caso;
- E. a que se celebre una vista en la que se le permita presentar prueba(s) a su favor;
- F. a contestar las alegaciones hechas en su contra y presentar pruebas que sustenten sus alegaciones;
- G. a solicitar la inhibición de cualquier funcionario/a que intervenga en la adjudicación de la querella presentada en su contra; y
- H. a apelar cualquier decisión adversa tomada por las autoridades universitarias.

## **ARTÍCULO XIII - SANCIONES ADMINISTRATIVAS**

- A. La determinación de haber incurrido en conducta constitutiva de violencia sexual, conforme a la definición en este Protocolo, podrá conllevar la imposición de una o varias



de las medidas conforme a los parámetros definidos en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico.

- B. Durante el proceso administrativo podrán establecerse medidas provisionales para garantizar la protección y seguridad de las personas involucradas tales como: órdenes de protección y prohibición de compartir espacios comunes en el mismo horario que la persona sobreviviente, entre otras.

#### **ARTÍCULO XIV - REPORTAR LAS ESTADÍSTICAS**

- A. La Oficina o División encargada de la Seguridad y Vigilancia en cada una de las unidades de la Universidad de Puerto Rico recopila y mantiene diariamente (en una bitácora de incidencias reportadas) un registro de actividades delictivas con los detalles de los incidentes que establecen la Ley “*Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics*”, dentro del campus de la Universidad. En este registro se detalla la naturaleza del delito, la fecha, la hora y el lugar de los hechos y si se radicó una querrela a través de la policía. Se tomarán las medidas pertinentes para proteger la identidad de la persona sobreviviente. Esta Oficina es responsable de publicar y divulgar a la comunidad universitaria las estadísticas de las incidencias delictivas de conducta criminal cometida en el campus en los últimos tres (3) años, en o antes del 1 de octubre de cada año con el propósito de cumplir con dicha Ley. No habrá prórroga. A su vez, estas estadísticas se reportarán al Departamento de Educación Federal durante la segunda semana de octubre de cada año en una plantilla específica para estos propósitos, conocida como el “Campus Security Survey”
- B. Los nombres de las personas sobrevivientes o personas querrelladas no serán divulgados por la Universidad en estas estadísticas.

#### **ARTÍCULO XV - SITUACIONES NO PREVISTAS**

- A. Cualquier situación que no esté contemplada por este Protocolo deberá ser resuelta de manera consecuente con la política pública y disposiciones vigentes en la legislación especial sobre violencia sexual.
- B. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés universitario en procurar la salud y seguridad y crear un ambiente libre de violencia.

## **ARTÍCULO XVI - REGLAS DE INTERPRETACIÓN**

En este Protocolo se utiliza lenguaje inclusivo, no sexista y antidiscriminatorio. Si en algún lugar se usa el masculino solamente como norma genérica, se entenderá enmendado a una palabra o palabras que muestra la inclusión masculina y femenina en el lenguaje.

## **ARTÍCULO XVII - INTERPRETACIÓN Y SEPARABILIDAD**

- A. Corresponderá al Presidente o Presidenta de la Universidad interpretar cualquier controversia en relación con las disposiciones de este Protocolo o relacionadas con situaciones no previstas en el mismo.
- B. Las disposiciones de este Protocolo son separables entre sí y la nulidad de partes del mismo no afectará, menoscabará, ni invalidará las otras que puedan ser aplicadas independientemente de las declaradas nulas.

## **ARTÍCULO VIII - VIGENCIA**

Este Protocolo entrará en vigor dentro de treinta (30) días a partir de su radicación en el Departamento de Estado.

Aprobado por la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico en su reunión ordinaria de 27 de junio de 2016, según surge de la Certificación Núm. 140 (2015-2016), la cual se acompaña.



Gloria Butrón Castelli  
Secretaria

**OFICINA DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO**

**PROTOCOLO MANEJO DE INCIDENTE DE  
VIOLENCIA DOMÉSTICA**

**PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA DE GÉNERO  
2005-2007**

**Universidad de Puerto Rico  
Recinto de Río Piedras**

**1 Revisión 11/2005  
Enmendado 2005  
2 Revisión 2/2006**

## TABLA DE CONTENIDO

Propósito

Datos sobre la violencia en el trabajo.

Definiciones

Base Legal

Política Institucional

Tipos de Violencia

Factores de Riesgo

Ciclo de Violencia; "Violence Wheel"

Violencia Doméstica

Designación de Responsabilidades

Programas Educativos y Adiestramiento

Opciones Administrativas Disponibles

Represalias

Responsabilidad de reportar incidentes

Plan de Seguridad Individual PSI

Sugerencias para las víctimas.

Recursos en la Comunidad

Recursos Legales

## **PROPÓSITO**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, está comprometido en proveer un lugar de trabajo seguro para nuestros empleados, estudiantes y visitantes.

*Conforme a la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, establecemos el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia en el Lugar de Trabajo. Con el mismo se persigue dar uniformidad a las medidas y al procedimiento para atender situaciones de violencia.*

Se ha incluido el tópico de Violencia Doméstica dentro del Protocolo, ya que este acto forma parte de los tipos o clasificaciones de actos violentos. El mismo formará parte de los adiestramientos al personal y de los programas educativos a en desarrollo.

## **DATOS SOBRE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

Tradicionalmente las universidades han provisto un ambiente seguro dónde los participantes de la vida universitaria intercambian sus ideas y exploran juntos sobre el aprendizaje. Sin embargo, para muchos de las personas que hacen uso de la Universidad, ésta representa un lugar seguro, tranquilo y de sana convivencia. Dentro de este grupo de personas están las víctimas de violencia, para quienes el lugar de trabajo representa ese santuario dónde pueden escapar de su realidad diaria. No obstante, los conflictos familiares y personales no se dejan en la casa, si no que pasan a formar parte de la realidad diaria en el ámbito de trabajo. Es inevitable que ocurra esto, como seres humanos, profesionales y trabajadores traemos a nuestra área de trabajo ese bagaje de experiencias vividas, personales y profesionales, que nos han moldeado nuestro carácter y personalidad. En muchas ocasiones, nuestros compañeros de trabajo pasan a formar un núcleo exclusivo y casi familiar, convivimos ocho horas de trabajo diario, compartimos nuestros problemas, alegrías, preocupaciones y nuestro entorno con esta familia. Entonces, no es extraño que las situaciones y conflictos de pareja lleguen al ámbito laboral y afecten negativamente las labores. Para el patrono esto representa un gran reto, no solo se afecta la productividad de esta persona sino que se afecta la unidad de trabajo teniendo un alto costo económico y humano. A nivel de la unidad se dan situaciones que alteran todo el clima de trabajo, Por ejemplo;

- o Puede darse el caso que compañeros de trabajo se carguen de tareas ajenas, ya sea por poca productividad, ausentismo, problemas emocionales entre otros;
- o Se crea resentimiento por que hay una persona recibiendo toda la atención de los compañeros y de los supervisores.
- o Tratar de proteger a la víctima, recibiendo sus llamadas telefónicas y visitas.

- o Sentimientos como el temer por su seguridad, frustración por no saber como ayudar, agotamiento mental y emocional por lidiar con una situación que no le pertenece.
- o Confrontar comentarios infundados y rumores.

**El alto costo de la violencia doméstica;** Según el "Bureau of National Affairs", la violencia doméstica le cuesta a los patronos de 3 a 5 billones de dólares al año debido al ausentismo, baja productividad y el reemplazo constante de empleados para cubrir esas áreas de trabajo. Las estadísticas<sup>[1]</sup> nos revelan datos específicos al costo en el lugar de trabajo, compartimos algunos con ustedes;

- ♀ Una víctima pierde un total de 8 millones de días pagos de trabajo, lo que equivale a más de 32,000 empleados a tiempo completo.
- ♀ Se pierden 10 días de trabajo cada vez que una mujer es acechada por su pareja, y se pierden 7.2 días por asaltos físicos.
- ♀ El valor estimado llega a \$858.6 millones de dólares al año.
- ♀ En términos de salud, encontramos problemas de tensión, fatiga y problemas de salud mental.
- ♀ El Instituto de Violencia en el Trabajo ha estimado que cerca de 96% de mujeres maltratadas experimentan problemas en el trabajo debido al abuso físico y emocional. El 56% de estas mujeres enfrenta problemas de tardanzas y 28% se va temprano del trabajo. Más aún el 50% termina sin hogar y sin trabajo.
- ♀ Un informe del "Employers Against Domestic Violence" revela como la violencia afecta el lugar de trabajo, y encontró que se pierden días en productividad si el patrono no responde con estrategias adecuadas.

Estos datos nos hacen reaccionar y establecer medidas de protección para nuestros empleados que se vean afectados por este acto criminal. Cónsono con nuestra responsabilidad ministerial de educar a nuestros jóvenes, debemos enfrentar este reto y aportar a nuestra sociedad mediante la

<sup>[1]</sup> National Violence Against Women Survey 2002, NVAWS

educación y prevención. Ser consistentes en llevar el mensaje de que no se tolera la violencia en contra de las personas, particularmente de las mujeres. Crear un ambiente seguro y con estructuras de apoyo es una obligación y un reto para la comunidad universitaria de hoy día.

En respuesta a estadísticas recopiladas<sup>[2]</sup> en Puerto Rico, que indican que entre enero del 2002 y agosto del 2004 se produjeron 526 incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo de las víctimas, se crea este plan de acción para las víctimas de violencia. Sin embargo, el desarrollo de intervenciones para atenderla no es suficiente, por lo que estamos integrando el componente educativo y de prevención. Se espera que con el tiempo podamos ver un cambio en las normas, actitudes y creencias sobre la violencia contra la mujer. Así mismo, seremos enérgicos en las consecuencias que tiene el participar de esta conducta, una ofensa sería contra la dignidad del ser humano.

## DEFINICIONES

- ♀ **Violencia en el trabajo**- Incluye pero no está limitado a; intimidación, amenazas, ataques físicos, violencia doméstica, daño a la propiedad e incluye cualquier acto de violencia en contra de empleados, estudiantes y visitantes del Recinto Universitario de Río Piedras.
- ♀ **Persona que incurre en actos de violencia**- persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
- ♀ **Lugar de trabajo**- cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado y los alrededores de este espacio. Cuando se trate de edificación o estructura física incluye los espacios circundantes como jardines y estacionamientos.

---

[2] División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico.



- ♀ **Persecución**- mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al lugar de residencia, de trabajo o escuela.
- ♀ **Intimidación**- toda acción o palabra manifestada en forma recurrente que tiene el efecto de ejercer presión moral y psicológica sobre el ánimo de la persona. Incluye el acoso, inducir u obligar a realizar actos en contra de su voluntad
- ♀ **Orden de protección**- mandato expedido por escrito bajo el sello del Tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica para que se abstenga de llevar a cabo las mismas.
- ♀ **Víctima**- cualquier persona que hay sido objeto de violencia doméstica.
- ♀ **Violencia doméstica**- el uso de conducta violenta y abusiva, incluyendo las amenazas e intimidación entre dos personas que tienen o han tenido una relación íntima. El empleo de la fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daño a sus bienes o a terceras personas para causarle daño emocional.
- ♀ **Violencia psicológica**- patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor humano, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso, amenazas de privar la custodia de los hijos y destrucción de objetos preciados de la persona, entre otros.
- ♀ **Ataque físico**- contacto hostil, no deseado como pegar, empujar, tirar objetos en contra de una persona.

## BASE LEGAL

- ♀ **Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Domestica**, establece la política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica.
- ♀ **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Núm. 16 de 5 de agosto de 1975**. Dispone que los patronos deban proveer, a cada empleado, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.
- ♀ **El Acta de Salud y Seguridad en el Trabajo, OSHA, de 1970**, dispone que todo patrón es responsable de ofrecer a sus empleados un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con toda probabilidad causen daño físico o la muerte.
- ♀ **Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, Ley Contra el Acecho en Puerto Rico**. Define acecho y provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, ante.
- ♀ **Ley 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54**. Provee para que el patrono pueda solicitar una orden de protección a favor de sus empleados, visitantes si es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito, según tipificado en la Ley Núm. 54 y los actos constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. El patrono debe notificarle al empleado su intención de solicitar esta orden.
- ♀ **"Violence Against Women Act of 1994."** Legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas.
- ♀ **"Federal Safety Campus Act"**- provee para el desarrollo de sistemas de data relacionados a actos de violencia y asalto sexual en los recintos universitarios recipients de fondos federales.
  
- ♀ **Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Artículo 35- Acciones Disciplinarias; sección 35.2.6- Actos de**

acometimiento o agresión física perpetrados contra miembros de la comunidad universitaria.

- ♀ **Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Artículo 35-** Sección 35.2.15 - El uso en las facilidades y terrenos universitarios de lenguaje obsceno, impúdico o agresivo que, dado el carácter y temperamento puertorriqueño, usualmente constituye provocación suficiente para el ciudadano común y que ordinariamente produce la violencia o la alteración del orden.

## **POLÍTICA INSTITUCIONAL**

Se reafirma el compromiso del Recinto de Río Piedras para con sus empleados, estudiantes y visitantes de mantener un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia, en todas sus formas. Se prohíbe el uso de equipo propiedad de la Universidad de Puerto Rico tales como; vehículos de motor, teléfonos, correos electrónicos y otros, para intimidar, amenazar, asechar u hostigar a otra persona. Cualquier empleado que entienda es objeto de conductas agresivas, intimidantes y que puedan generar en violencia, debe notificarlo de inmediato al Supervisor para la acción correspondiente. Así mismo cualquier persona que sea testigo de actos similares, debe cooperar y denunciar el mismo. Repudiamos cualquier acto de violencia y de violencia doméstica; los mismos no serán tolerados por ser actos criminales y que atentan contra la dignidad del ser humano.

## **TIPOS DE VIOLENCIA**

**TIPO I – Acto Criminal.** Este tipo de conducta envuelve amenazas verbales, conducta amenazante o asalto físico, perpetrado por alguien que no tiene relación alguna con el recinto universitario. Esta persona entra al Recinto de Río Piedras a cometer actos delictivos como asalto, hurto, escalamiento u otro acto criminal.

**Tipo II - Visitantes.** Esta persona causa actos de violencia al recibir servicios de la Institución. Pueden ser antiguos empleados, estudiantes y otros visitantes. Típicamente el empleado víctima, esta proveyendo algún tipo de servicio al sujeto. El tipo de violencia incluye amenazas, conducta amenazante y violenta o asalto físico.

**Tipo III - Relaciones de Empleados-** el sujeto tiene algún tipo de relación con el empleado. Puede estar relacionado al trabajo; si esta persona tiene coraje por una situación que ocurrió y se vio afectado. La persona busca que le escuchen, trata de explicar su frustración y exige cambios a su favor. También puede ocurrir por acciones disciplinarias, despidos o amonestaciones de parte del personal supervisor. De no estar relacionado al trabajo- esta persona sostiene o sostuvo una relación con el empleado. La acción más común es la violencia doméstica; se busca confrontar a la víctima con quien ha tenido o tiene una relación.

### **DETERMINANDO LOS FACTORES DE RIESGO<sup>(3)</sup>-**

Un factor de riesgo es una condición o circunstancia que aumenta la probabilidad de que ocurra un evento violento. No existe un solo factor de riesgo o combinación de estos que ayude a predecir si un evento criminal ocurrirá. Sin embargo, la presencia de los factores de riesgo indica que las probabilidades de que ocurra el evento aumentan.

- ♀ Tiene contacto con el público
- ♀ Existe intercambio de dinero
- ♀ La naturaleza del servicio
- ♀ Hay exposición a sustancias inflamables y explosivos
- ♀ Hay exposición a personas inestables emocionalmente o que padezcan de condiciones mentales
- ♀ Esta solo el empleado o trabajan en grupos.
- ♀ Esta hasta tarde en la noche

---

[3] Instituto Nacional para la Salud Ocupacional y la Seguridad, NIOSH, Factores de riesgo para homicidios en el trabajo (CDC/NIOSH Alert, 1993)

- ♀ El empleado de alguna manera tiene poder decisonal sobre aspectos del futuro del sujeto; beneficios, salario

**Ciclo de la Violencia**

**DIAGRAMA DE IGUALDAD**

¿Está su relación basada en la igualdad?



... NATIONAL CENTER ...

**¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DOMÉSTICA?**

Se define la violencia doméstica como un patrón de conducta violenta, mediante el cual, una persona intenta obtener y mantener el control sobre otra, utilizando violencia física, violencia sexual, abuso físico y emocional. La violencia doméstica ocurre cuando una de los integrantes de la pareja usa el patrón mencionado anteriormente, para intimidar y/o herir a la pareja logrando el control y el poder sobre la pareja. Existen varias formas de mantener el control sobre otra persona. No se tiene que hacer uso de

violencia física, hay una diversidad de métodos tales como; el uso de violencia emocional y psicológica (insultos, aislamiento de amigos y familiares), controlar el dinero que recibe la persona, la chequera, abuso sexual y emocional entre otros.

**La Violencia Doméstica es ilegal.** El uso de violencia en una pareja es un delito tipificado en el Código Penal de PR. La **Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica**, establece la política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica.

**La Violencia doméstica es cíclica.** Cada situación es diferente. Lo que tienen en común es el deseo de controlar y obtener poder. También vemos con frecuencia que luego de cometer el acto de violencia, viene la fase de arrepentimiento, en esta piden perdón, prometen que no lo vuelven a hacer. Pueden parecer personas cariñosas, amorosas, encantadores y al minuto se tornan abusivos. La víctima puede confundirse con estos cambios tan dramáticos que experimenta su pareja. En ocasiones se les llama el síndrome de personalidad Jekyll/Hyde. Este tipo de conducta es realizada con la intención de manipular a la víctima, provocar sentimientos de culpa y de responsabilidad por la conducta violenta. (Ver Ciclo de la Violencia)

**¿Quién es la víctima?** La violencia ocurre en todas las estratas socio-económicas, cultura, religiones. Para muchos el estar atado económicamente a su agresor le hace difícil romper con este círculo vicioso. También ocurre entre parejas del mismo sexo y sigue siendo violencia doméstica. **Las razones que tienen la víctimas para no alejarse de la situación son múltiples y varían de persona en persona. Por esto es importante que al ofrecer apoyo a las víctimas no formulemos juicios sobre sus acciones.**

**Mujeres y Hombres:** Las mujeres representan el número más alto de víctimas, sin embargo le ocurre a hombres tanto en relaciones heterosexuales como homosexuales.

**Adolescentes:** 1/3 y ¼ de jóvenes han sido víctimas de "date rape" o violaciones en la primera cita. También hemos visto un aumento en los casos de violencia entre jóvenes.

**Niños:** En hogares donde existe el abuso físico y emocional, hay un alto riesgo de que esa conducta sea aprendida y modelada por los menores. De hecho los estudios realizados sobre el tema nos dicen que en su gran mayoría los hombres y mujeres agresores fueron víctimas de violencia y de abuso cuando niños, ya sea por que lo vivieron o por que fueron testigos de estos actos.

## **DESIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

El Recinto de Río Piedras ha estado trabajando en la creación de un equipo multidisciplinario de respuesta a la violencia. El objetivo principal es ofrecer servicios directos y educativos a víctimas de violencia. Este cuenta con un Plan Estratégico que involucra a la comunidad universitaria. Se ha integrado el Protocolo de Violencia Doméstica al mismo. Estos tienen la responsabilidad de responder ante situaciones de violencia en el campus universitario. Entre las situaciones que se trabajan están la violencia doméstica, hostigamiento sexual, agresiones sexuales y acecho. Las siguientes personas forman parte del equipo;

**Srta. Judith Díaz-Porto - Oficial de Cumplimiento y Coordinador General**

**Sr. Neftalí Negrón- Director de la División de Seguridad y Manejo de Riesgo**

**Sr. Hernán Rosado Carpena- Procurador Estudiantil**

**Sra. Ileana Rivera- Asistente del Procurador Estudiantil**

**Sr. Nathanael Luciano- Oficial de Enlace en la Oficina de Recursos Humanos.**

**Sr. Jorge Ramos-Director de Oficina de Protección y Seguridad Ocupacional**

## **DESIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD- COORDINADOR**

Srta. Judith Díaz-Porto

- ♀ El Coordinador y el equipo designado deberán ser adiestrado en los siguientes temas;
  - Dinámica psicológica y social de la violencia doméstica
  - Reconocer señales de violencia y maltrato
  - Manera apropiada de acercarse a la víctima y al agresor
  - Evaluación de situaciones de riesgo
- ♀ El Coordinador tendrá a su cargo la implementación del Plan de Seguridad junto a los recursos identificados. Coordinará una serie de adiestramientos tanto para el personal nombrado como para los Oficiales de Seguridad. Será el personal enlace entre el Recinto de Río Piedras y el resto de las Agencias de Gobierno.

## **OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**

Una vez comience la Implementación del Protocolo, el mismo será distribuido por la Oficina de Recursos Humanos a cada empleado y este firmará una hoja como evidencia que recibió el mismo.

- ♀ Nombrará un empleado enlace, **Sr. Nathanael Luciano**, que tramitará las licencias, de ser el caso, junto al supervisor de la víctima y del agresor, orientará al supervisor sobre los pasos a seguir. Este oficial enlace mantendrá en absoluta confidencialidad los trámites hechos a partir de la intervención. Deberá ser una persona que pueda tomar decisiones para así evitar la divulgación innecesaria a terceras personas.
- ♀ Se ofrecerá dos orientaciones al año sobre el Protocolo. Al personal recién reclutado se orientará sobre el Protocolo y la Política Institucional.
- ♀ La división de Adiestramiento coordinará bajo la supervisión del Coordinador, una serie de adiestramientos para el siguiente personal;



Decanos, Directores de Unidades, Oficiales de Seguridad y personal de supervisión.

- ♀ Publicará en un lugar visible la política institucional sobre la violencia doméstica.
  
- ♀ El Director de la Oficina de Recursos Humanos coordinará una serie de reuniones informativas sobre el Protocolo a las distintas organizaciones sindicales, durante el mes de noviembre de 2005. El rol de las organizaciones y de sus delegados es importante, no obstante deben ser adiestrados en el manejo de situaciones de violencia y de aspectos éticos cómo la confidencialidad.

## **PROGRAMAS EDUCATIVOS Y DE ADIESTRAMIENTO**

Se creará un programa educativo para el manejo adecuado de situaciones violentas en el trabajo. El plan educativo se dividirá en dos fases; una preventiva y una de manejo de situaciones. Estará a cargo de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. El objetivo será:

- **Proveer adiestramiento para reconocer señales de abuso físico y emocional.**
- **Proveer educación para entender el ciclo de la violencia desde varias perspectivas y su impacto en el trabajo.**
- **Proveer talleres sobre la solución de conflictos, comunicación efectiva y manejo de crisis post-incidente.**
- **Ofrecer talleres especializados para el Comité designado y los Oficiales de Seguridad para el manejo adecuado de situaciones violentas y como evitar que situaciones controlables escalen a situaciones violentas. Manejo de Incidente Crítico. (Critical Incident Stress Management y la Policía de PR).**
- **Desarrollo de campaña educativa utilizando los medios electrónicos y escritos, disponibles en el Recinto para divulgar el mensaje de prevención.**

- o **Cursos interactivos en la pizarra virtual o blackboard del Recinto de Río Piedras, <http://virtual.uprrp.edu>. Aquí se podrá encontrar información y recursos relacionados a la violencia en el trabajo y violencia doméstica.**

**PERSONAL DE SUPERVISIÓN; DECANOS, DIRECTORES DE ÁREA Y SUPERVISORES.**

- ♀ El personal de supervisión tendrá la responsabilidad del manejo inicial de las posibles situaciones. Es vital recalcar que se incluye la responsabilidad de mantener y asegurar la CONFIDENCIALIDAD del proceso. Se les pide que estén alertas a los indicadores de violencia. No estamos hablando de realizar un diagnóstico, sino de estar atento a su personal y junto con el adiestramiento que se les proveerá, poder identificar posibles señales que ameriten la intervención.
- ♀ Para que esto pueda ocurrir se proveerá adiestramiento en el manejo de estas situaciones y del Protocolo. **El mismo será de carácter compulsorio.**
- ♀ Estará a cargo de orientar al empleado, realizar un análisis de necesidades (ajustes en el horario, licencias, traslados de área) y diseñar un plan de seguridad, junto al empleado. Usted contará con el apoyo del Coordinador General a cargo de asuntos de violencia doméstica.
- ♀ Se ofrecerá apoyo y se coordinará el servicio de ayuda que sea necesario, en nuestro caso contamos con el Programa de Trabajo Social y Servicios Médicos. El tipo de servicio a solicitar de forma prioritaria dependerá de la situación en ese momento y del buen juicio del supervisor.
- ♀ Se indicará al personal que puede acudir, en cada área, para iniciar el proceso de ayuda. Esta persona será el supervisor o Director a cargo de la Unidad.
- ♀ El supervisor contactará a la persona nombrada Coordinador General de Inmediato. Con esta comunicación se prepara un listado de personal

designado por Facultad, área de trabajo y los nombres de las personas contactos en la Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Seguridad, Trabajo Social Ocupacional y Servicios Médicos.

- ♀ Se mantendrán las conversaciones en estricta confidencialidad.
- ♀ Se utilizará el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica, el cual establece los pasos a seguir.
- ♀ De surgir la necesidad de dialogar con el empleado sobre la situación deberá buscar, si no lo tiene accesible, adecuado y seguro. No deben haber terceras personas ajenas a la situación durante esta conversación. La víctima de violencia esta experimentado sentimientos de coraje, humillación, frustración y quizás no se sienta en la confianza de hablar ante terceras personas. Debe mantener una actitud de respeto ante las decisiones que tome la víctima.
- ♀ En caso de pertenecer a organizaciones sindicales, se mantendrá vigente el derecho a la confidencialidad. Es importante destacar que esta situación es una delicada y que dependerá de la víctima si se involucra en esta conversación al delegado. El PSI tendrá un área designada para que la víctima acepte la intervención del delegado, relevando así de responsabilidad sobre la confidencialidad al Supervisor y al Recinto de Río Piedras. Una vez entren terceras personas al proceso no podemos garantizar la confidencialidad del proceso.
- ♀ Al hablar de la situación, enfatice en la confidencialidad, describa sus observaciones, sin emitir juicios. Este preparado para los referidos a servicios.
- ♀ Comuníquese y evalúe a su personal de supervisión, es muy posible que existan diferentes estilos de supervisión que ameriten su atención. Puede ser que necesiten educarse y en algunos casos modificar estilos de supervisión, de comunicación entre otros. El apoyo que reciba la victima es vital para que tome acción. Usted puede evaluar a su personal de supervisión para conocer sus ideas, actitudes y el nivel de

conocimiento sobre la violencia doméstica. Esto le ayudara a usted y al Recinto a desarrollar estrategias dirigidas al personal de su área.

## **OPCIONES ADMINISTRATIVAS DISPONIBLES POR LEY EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**

El Recinto realizará esfuerzos para proteger a sus empleados, víctimas de violencia doméstica, en el lugar de trabajo y ofrecer el apoyo requerido a través de los servicios de la Oficina de Recursos Humanos, el Programa de Trabajo Social Ocupacional, el Asesor Legal y cualquier otro que se estime necesario. Este esfuerzo incluye aquellos ajustes que pueda hacer la víctima para que esta protección sea mayor. Se tomarán medidas administrativas para evaluar las solicitudes de licencias con prontitud, cuando se apropiado y posible, dentro de los recursos universitarios. Se trabajará en coordinación con las unidades para asegurar que se cumplan con los requisitos de ley.

### **Las siguientes opciones se consideraran:**

1. **Horario de trabajo flexible – puede utilizarse en situaciones de acecho y persecución. El mismo es temporero.**
2. **Licencias Ordinaria** - puede utilizarse para atender situaciones personales
3. **Licencia de Enfermedad** - recibir tratamiento médico relacionado a la violencia doméstica
4. **Licencia Médico - Familiar** - provee hasta 12 semanas en un año cuando el empleado tiene una condición de salud seria que le impide realizar sus funciones o para el cuidado de un familiar que sufra de una condición de salud seria.
5. **Licencia sin sueldo**- en caso de que agote todas las licencias, podrá solicitar a la Autoridad Nominadora, una licencia sin sueldo que no podrá ser mayor de 12 meses.
6. Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, aumenta la licencia de maternidad, establece licencias especiales entre las cuales se

encuentran la licencia para comparecer a procedimientos administrativos y judiciales por situaciones de violencia doméstica, hostigamiento sexual y discrimen por género.

**Nota:** Estos remedios administrativos han sido identificados cómo las medidas a tomar de parte del Patrono, según el mandato de la Orden Ejecutiva.

## **REPRESALIAS**

"Whistleblower Protection" Protección por Represalias. Esta política prohíbe las represalias contra algún empleado que en buena fe, informe de violaciones o irregularidades a esta política. Se tomarán todas las provisiones para proteger la identidad y seguridad de cualquier empleado que cumpla con su obligación de informar alguna irregularidad. De ser necesario se utilizará la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo para radicar estas denuncias, las mismas están bajo protección federal y estatal.

## **RESPONSABILIDAD DE REPORTAR INCIDENTES**

Concientes del ambiente que nos rodea, la prisa en que vivimos y el aislamiento social del que caemos presos durante nuestra rutina diaria, no debemos pasar por alto la responsabilidad cívica y moral que tenemos cuando somos testigos de situaciones que atentan contra la vida y la moral.

Se exhorta a todos los empleados a estar alertas a actos de posible violencia en las unidades de trabajo. Se debe considerar como máxima prioridad la seguridad en nuestros centros de trabajo. Todo acto de violencia y de amenaza debe ser tomado en serio y reportado de inmediato al supervisor del área. Por lo general los actos de violencia en el trabajo se pueden prevenir, pero es vital la cooperación de todos los miembros de la comunidad universitaria. No podemos predecir cuando un ser humano vaya a cometer actos criminales pero si podemos trabajar juntos para reducir las posibilidades y reducir el daño.

Es importante que se genere una discusión sobre estos temas en las áreas de trabajo y en los salones de clase. Todos debemos aportar a que Puerto Rico y las generaciones venideras disfruten de una mejor calidad de vida.

## **PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL PSI-72 Y PSI-P**

Se diseñará un Plan de Seguridad y Manejo de Casos según las circunstancias individuales. Este paso se trabaja en equipo con el Coordinador General o el resto del equipo de respuesta.

El PSI se realiza Individual, cada persona presenta una situación distinta, los indicadores de violencia y de riesgo son distintos. Por lo que se debe auscultar con la persona cuales son sus necesidades Inmediatas sobre su seguridad en el trabajo. Tomando en cuenta los recursos disponibles, se diseña un plan dentro de las próximas 72 horas luego de reportar el incidente. Algunas sugerencias son; Medidas a corto plazo

1. Ofrecer seguridad hacia el estacionamiento del lugar de trabajo o proveerle un lugar cerca del oficial de seguridad de forma temporera.
2. Ubicación a un lugar mas seguro dentro del área de trabajo; no estar cerca de la puerta, de la ventana, imponer barreras físicas que hagan difícil el acceso a la víctima.
3. Considerar el "car pool" de manera que ésta no viaje sola desde y hacia su casa. Ofrecerle orientación sobre vías alternas a seguir u hospedajes.
4. Incluir a que agencias se deben contactar; Policía de Puerto Rico, Tribunales, albergues etc.
5. Obtener una fotografía del agresor para que forme parte del PSI y para que el personal de la Oficina de Seguridad pueda identificar a esta persona.
6. Se puede orientar y alertar a las personas a cargo de las llamadas telefónicas y de recepción de que existe un (a) compañero(a) de trabajo atravesando una situación que requiere que estemos alertas a llamadas y visitas para este empleado.

7. Se debe retener cómo evidencia facsímiles, correos electrónicos y cartas enviadas a la víctima si se trata de amenazas.

Si existe una orden de protección; se debe guardar copia en el expediente de personal de la Oficina de Recursos Humanos, que se elabore para estos fines. Esta copia debe ser provista a la Oficina de Seguridad.

PSI-P: para situaciones en las cuales no exista evidencia escrita, como ordenes de protección o cuando la víctima este considerando romper el ciclo de la violencia, usted puede desarrollar un PSI Preventivo. En el mismo se le ofrecerán las alternativas disponibles y se referirá a recursos para mayor orientación. De está forma, el supervisor cumple con su obligación y está debidamente documentado los pasos que realizo.

#### **SI LA VIOLENCIA LLEGA AL TRABAJO**

- ♀ Informar de inmediato al supervisor o Director de Área; Coordinador y a la Oficina de Seguridad,
- ♀ tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y sus compañeros de trabajo. Limite la información que se ofrece sobre el horario de trabajo, lugar exacto de trabajo entre otros.
- ♀ llamar a la Policía o al 911 para pedir servicios de apoyo
- ♀ Identificar un lugar seguro para la víctima
- ♀ proveer apoyo y compañía
- ♀ proveer atención médica; es importante para la documentación y evidencia procesal.
- ♀ cooperar con la Policía de PR
- ♀ contactar al personal enlace de la Oficina de Recursos Humanos para los asuntos administrativos, de ser necesario.
- ♀ informar a la Oficina del Asesor Legal y proveer copia y el Informe escrito para estos fines y guarde copia de todos los documentos originados durante la intervención.

## **SI EL AGRESOR ES EMPLEADO**

Algunas personas que incurrir en actos de violencia manifiestan esta conducta en el lugar de trabajo. Puede ocurrir que el empleado utilice equipo del Recinto de Río Piedras para intimidar, hostigar y asechar a la víctima. Se debe tomar acción disciplinaria contra este empleado aunque la víctima no labore en el mismo centro de trabajo.

En caso de que la víctima labore en el mismo lugar, el supervisor deberá tomar medidas correctivas inmediatas. Por ejemplo podemos reubicar a una de las partes, en este caso a la persona agresora. Se le debe notificar al personal de supervisión de ambos empleados para que tome las medidas pertinentes.

Establecer procedimientos para que el supervisor pueda tomar acción inmediatamente; entre las alternativas sugerimos las siguientes; (a) traslado del empleado (b) licencia con paga, de esta forma no puede alegar que ha sido castigado.

Tomar medidas de acciones disciplinarias, según el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Para cada ofensa, enumerar la acción disciplinaria

- a. si se trata incidentes en el trabajo; se debe evaluar la posibilidad de que constituya un delito por violación a la Ley Núm. 54.
- b. pudiera tratarse de hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil y aplicaría la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento sexual en el centro de trabajo.
- c. se deben tomar acciones disciplinarias cuando un empleado utilice su autoridad para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica. Se debe utilizar el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.



## **ÓRDENES DE PROTECCIÓN (OP)**

- ♀ Si el Tribunal ha emitido una orden de protección, se incluirá en el plan de seguridad las medidas a seguir, de ocurrir una violación a la orden.
  - ♀ Se entregará copia de la orden al personal de la Oficina de Seguridad, Oficina del Asesor Legal, al Coordinador y a la Oficina de Recursos Humanos.
- Entre las medidas que se pueden tomar adicionales están;
- ♀ Llamar al cuartel de Policía más cercano y notificar de la Orden.
  - ♀ Notificar al Coordinador General para que este notifique al resto del equipo: Oficina de Seguridad, la Oficina de Recursos Humanos y a la Oficina del Asesor Legal
  - ♀ Preparar al personal de seguridad para que pueda identificar y manejar al agresor, fotografía del agresor.
  - ♀ Tomar medidas necesarias si la persona requiere servicios en el Recinto de Río Piedras.
  - ♀ Mover a la víctima, de ser necesario
  - ♀ Si la orden fue solicitada por el patrono- se seguirá el mismo procedimiento en cuanto a las medidas de seguridad y se notificará a la víctima.

## **SUGERENCIAS PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

**EN CASOS DE EMERGENCIA: Si esta en su casa y esta siendo amenazada o atacada:**

- Manténgase alejada de la cocina (el agresor puede encontrar armas allí como cuchillos)
- Manténgase lejos de baños, armarios o áreas pequeñas donde el agresor la pueda atrapar
- Vaya a una habitación que tenga una puerta o ventana por donde escapar
- Vaya a una habitación que tenga teléfono para poder llamar y pedir ayuda, si puede cierre la puerta para dejar afuera al agresor.

- Llame al 911 (o al número de emergencia local) lo más rápido posible, pida el nombre de la persona que conteste la llamada.
- Piense a cual vecina o amistad le puede pedir ayuda
- Si, viene la policía, dígale lo que paso; tome el nombre y número de la insignia o placa.
- Si esta golpeada consiga ayuda médica
- Tómese fotos de las heridas o lesiones que tenga
- Llame a un programa de violencia doméstica o albergue de mujeres; pida que le ayuden a preparar un plan de seguridad

### **COMO PROTEGERSE EN SU HOGAR**

- Aprenda a que lugar en su área puede ir para conseguir ayuda, memorice los números de teléfonos de emergencia
- Mantenga un teléfono en una habitación que pueda ser cerrada por adentro, si puede obtenga un teléfono celular y manténlo con usted todo el tiempo
- Si el agresor se ha mudado, cambie las cerraduras de las puertas y ponga cerradura a las ventanas
- Planifique una ruta para escapar de su casa, enseñe esta a sus hijo/as
- Piense a donde va a ir si tiene que escapar
- Pida a sus vecinos que llamen a la policía si ven al agresor por su casa; mantenga una señal clave con los vecinos para que llamen a la policía, por ejemplo, si el teléfono suena dos veces, la cortina esta cerrada o hay una luz encendida
- Haga un bolso o maleta con cosas importantes que quizás necesite si tiene que salir rápidamente, guárdela en un lugar seguro o déjela con alguna amistad o familiar de confianza
- Incluya dinero en efectivo, llaves del auto, documentos importantes como, papeles del Tribunal, Pasaporte, certificados de nacimiento, expediente médico, medicina y papeles de inmigración
- Cambie su número de teléfono a uno que no este registrado como público.

- Ponga un bloqueador de identificación de números de teléfonos
- Use la máquina contestadora de teléfono y revise las llamadas antes de contestar
- Tome un curso en defensa propia

### **COMO HACER QUE SUS HIJOS/AS ESTÉN MAS SEGUROS**

- Enséñele a no meterse en medio de una pelea
- Enséñele a ponerse a salvo, a llamar al 911, a dar su dirección y número telefónico a la policía
- Dígale como y a quien pueden llamar para conseguir ayuda
- Enséñele a permanecer fuera de la cocina
- Darle a la principal de la escuela o del centro de cuidado diurno una copia de la orden del tribunal y dígale que no pueden dejar ir a sus hijo/as con persona alguna sin antes conversar con usted, coordine una palabra clave con ellos para que se puedan asegurar que usted es la persona en el teléfono, deje foto del abusador en la escuela
- Asegúrese que los niño/as sepan a quien informar si ven al agresor en la escuela
- Asegúrese que el personal de la escuela sepa que no deben dar su dirección o número de teléfono a persona alguna

### **COMO PROTEGERSE FUERA DE LA CASA**

- Cambie regularmente su rutina de viaje
- Trate de conseguir transportación con distintas personas
- Haga compras y sus transacciones bancarias en lugares distintos
- Cancele cualquier cuenta bancaria o tarjeta de crédito que tenga en conjunto con el agresor; abra cuentas nuevas en un banco distinto
- Mantenga su orden de protección y números telefónicos de emergencia con usted todo el tiempo
- Mantenga con usted un teléfono celular y que este programado al 911 (u otros números telefónicos de emergencia)

## **PARA ESTAR MÁS SEGURA EN SU LUGAR DE TRABAJO**

- Mantenga una copia de su orden de protección en su lugar de empleo
- Provea copia de una foto del agresor al personal de seguridad y a amistades una foto del abusador
- Converse con su supervisor de empleo sobre su situación, ellos la pueden ayudar mediante un PSI.
- No vaya almorzar sola
- Pida que alguna persona de seguridad le acompañe a su auto o al transporte público
- Si el agresor le llama al trabajo guarde los mensajes y guarde cualquier mensaje electrónico.
- Su patrono puede asistir en conseguir recursos de ayuda en la comunidad

## **REFERENCIAS**

1. Domestic Violence Curriculum. National Victim Assistance Academy, NVAA, Department of Justice
2. Partnering in Workplace Violence Prevention: Translating Research to Practice. National Institute for Occupational Safety and Health.
3. A Manager's Guide: Traumatic Incidents at the Workplace, Office of Personnel Management, OPM.
4. Women's Human Rights; A Manual for Education & Action on Domestic Violence and Sexual Assault.
5. Domestic Violence in the Workplace; A Manual. Multnomah County Domestic Violence Coordinator's Office, Portland Oregon, 2002.

**PREPARADO POR LA OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO DEL RECINTO DE RIO PIEDRAS.**

Judith Díaz-Porto, Oficial de Cumplimiento EEORRP

**PROTOCOLO VIOLENCIA DOMÉSTICA**  
**Universidad de Puerto Rico**  
**Recinto de Río Piedras**  
**MANEJO DE CASO**  
**CONFIDENCIAL**

Fecha:

Núm. Control:  
 Núm. Querrela:

**INFORMACION EMPLEADO(A) / ESTUDIANTE**

Apellido

Nombre

Inicial

Mr.  Miss  
 Mrs.  Ms.

Estado Civil

Soltera / Casado / Divorciado /  
 Separado / Otro

Discapacidad

ICD-9

Acomodo Razonable

Fecha de Naclmiento

Edad:

Género:

SI

No

Indique;

SI  NO

/ /

( )

M  F

Dirección:

Seguro Social

Teléfono

( )

P.O. box:

Ciudad:

Código Postal

Estudiante

SI  NO

Titulo Puesto

Facultad / Departamento

Extensión no.:

( )

Escoja fuente de referido:

Supervisor.  Delegado

DSMR

OP

Profesor

Auto referido

Procurador Estudiantil

ORH

EEO

Otro

Fecha de referido;

**INFORMACION ALEGADO AGRESOR**

Nombre Agresor:

SS:

Dirección:

Teléfono:

/ /

( )

Trabaja o Estudia en  
 Universidad de Puerto Rico

SI

No

Supervisor

Horario

Puesto

Patrono:

Dirección :

Teléfono , Patrono.:

( )

Orden de Protección

SI

No

Núm.

**PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL**

PSI-72

PSI-P

PSI-E

Notificación

Otro

Datos

Datos

Fecha Inicio

Hasta

Documentación  
 Incluida

Inicial

/ /

Descripción del PSI;

## TIPO DE INCIDENTE / INFORMACION DE DELITOS

Describe el tipo de incidente

Nombre Agente

Placa

Cuartel

( )

( )

Nombre

Fecha

Firma

Fecha

### RELEVO DE INFORMACION

La información provista es verdadera. Autorizo a utilizar los datos provistos para que el Redinto de Río Piedras desarrolle junto a mí, el Plan de Seguridad Individual, me ofrezca servicios, licencias administrativas y cualquier ayuda que estimen necesario. La información formará parte de un expediente que estará en un lugar seguro y se divulgará información con previo consentimiento y autorización

Área para Notas y Comentarios

Acepta los servicios

Inicial

SI ( )

NO ( )

Nombre

Fecha

Firma

Firma Coordinador General

### INFORMACION REFERIDOS

- |   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Albergues                  | <input type="checkbox"/> Orientación Legal | <input type="checkbox"/> ORH                          | <input type="checkbox"/> Orientación Legal |
| <input type="checkbox"/> Trabajo Social Ocupacional | <input type="checkbox"/> Policía de PR     | <input type="checkbox"/> Trabajo Social Ocupacional   | <input type="checkbox"/> Otro              |
| <input type="checkbox"/> Asesor Legal               | <input type="checkbox"/> DSMR              | <input type="checkbox"/> Hospital San Juan Capestrano | <input type="checkbox"/> DSMR              |

Describe necesidad de servicios e Indique el nombre de la persona a quien refirió para servicios.

**Para uso exclusivo del Oficial de Enlace de Recursos Humanos  
Información de Licencias;**

Licencia aprobada  SI  NO

Tipo de Licenda

Desde

Hasta

Escudo de Armas de Puerto Rico

Comentarios;

Nombre supervisor/director

Fecha

Firma

Fecha



Plan para el Manejo de Incidentes de Violencia Doméstica en el Recinto de Río  
Piedras





## ENTREVISTA INICIAL

### I. Datos Socio-Demográficos

1. Nombre: \_\_\_\_\_

2. Puesto: \_\_\_\_\_ Área de Trabajo: \_\_\_\_\_

3. Supervisor/inmediato/a: \_\_\_\_\_

4. Dirección Postal: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Dirección Física: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Teléfono: \_\_\_\_\_ Celular: \_\_\_\_\_

7. Edad: \_\_\_\_\_

8. La/El empleada/o tiene menores bajo su custodia: ( ) Sí ( ) No Edades: \_\_\_\_\_

9. Condiciones especiales de el/la empleado/a:

( ) Impedimento físico

( ) Impedimento mental

( ) Embarazada

( ) Inmigrante

( ) Otra \_\_\_\_\_

10. Referido/a por:

( ) Supervisor/a

( ) Compañero/a de trabajo

( ) Iniciativa propia

( ) Fue citada

( ) Otra: \_\_\_\_\_

**II. Incidente y Situación de Violencia Doméstica**

**A. Incidente ocurrido en la oficina o situación presentada por la/ el empleada/o:**  
Al momento de la entrevista la persona afectada tiene una orden de protección vigente que cubra el área de trabajo: ( ) Sí (*Solicitar copia de la misma e incluir en el expediente*) ( ) No *¿Se completó y firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre el/la empleado/a y la agencia? ( ) Si ( ) No – Si contestó sí, inclúyala.*

**B. Información sobre la persona agresora\*:**

1. Nombre completo: \_\_\_\_\_
2. Apodo si alguno: \_\_\_\_\_
3. Edad: \_\_\_\_\_
4. Ocupación: \_\_\_\_\_
5. Dirección donde reside actualmente: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Lugar de trabajo y horario: \_\_\_\_\_
7. Relación con victimario: \_\_\_\_\_
8. Posee arma(s) de fuego: ( ) Sí ( ) No
9. Tiene licencia para la posesión o portación de armas: \_\_\_\_\_
10. Automóvil que posee: marca/ año/ color /tablilla: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
11. Delitos cometidos: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
12. Órdenes de protección previas en su contra: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\*Recuerde que se puede solicitar una foto del victimario/a.

\_\_\_\_\_  
Nombre del/ de la empleado/a Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Puesto Puesto

\_\_\_\_\_  
Firma del/de la empleado/a Firma de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha Fecha

## **PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES**

### **Procedimiento**

1. El supervisor o supervisora que identifique una situación de violencia doméstica que pueda afectar el centro de trabajo hará un referido de la situación al Grupo de Trabajo para el Manejo de Situaciones de Violencia.
2. Una de las personas designadas al Grupo explorará la situación y citará a la persona involucrada.
3. La persona designada por el Grupo y el supervisor entrevistarán a la persona involucrada utilizando el formulario para Entrevista Inicial y establecerá un Acuerdo de Confidencialidad con la persona firmando ambas el formulario provisto para este fin.
4. La persona designada por el Grupo junto a la persona involucrada y su supervisor o supervisora preparará un *plan de seguridad individual* (ver Hoja Modelo para el Plan de Seguridad) que debe considerar los siguientes factores:
  - situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima
  - peligrosidad de la persona agresora
  - exposición de menores a maltrato
  - necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos/as
  - amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima
  - riesgos para los/as empleados/as o visitantes del centro de trabajo
5. Se le informará a las personas de las áreas afectadas sobre el plan de seguridad.
6. Se referirá a la víctima/sobreviviente a las agencias correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios de apoyo. (Se completará la Hoja de Autorización para Referidos.)
8. Se dará seguimiento a la situación según sea necesario.

## PLAN DE SEGURIDAD; PSI-72, PSI-P, PSI-E

A. Se firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre \_\_\_\_\_  
Empleado/a

y \_\_\_\_\_ ( ) Sí ( ) No –(Si contestó sí, inclúyalo).

Agencia

B.

### ACCIONES A TOMAR PERSONA RESPONSABLE

#### C. Coordinación de Servicios

¿Se firmó la Autorización para referidos? ( ) Sí ( ) No – (Si contestó sí, inclúyala).

¿Se acordó coordinar los siguientes servicios de apoyo?

#### TIPO DE SERVICIOS INSTITUCIÓN

Orientación psi-cosocial

Orientación, asesoría legal

Solicitud de orden de protección

Otros

#### D. Notas de Seguimiento

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Firma del/ de la empleado/a Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha Firma de la persona designada

### AUTORIZACIÓN PARA REFERIDOS\*

Yo, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ años de edad,

Empleado/a

y vecina de \_\_\_\_\_, autorizo \_\_\_\_\_

Pueblo Funcionario/a

de \_\_\_\_\_ a compartir información con \_\_\_\_\_

Agencia

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Profesional de Ayuda Agencia u Organización

He sido debidamente informado/a sobre las gestiones a realizarse y se me ha explicado la relevancia de dicha gestión con relación a mi situación.

\_\_\_\_\_  
Nombre empleado/a Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Puesto Puesto

\_\_\_\_\_  
Firma empleado/a Firma de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha Fecha

\*Se debe cumplimentar un formulario para cada referido.



14 de febrero de 2018

**CIRCULAR NÚM. 10, AÑO 2017-2018**

**A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA**

Dr. Luis A. Ferrao Delgado  
Rector Interino

**NOTIFICACIÓN DE APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO PARA LA ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y MANEJO DE QUEJAS RELACIONADAS AL TÍTULO IX EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS**

Se informa a la comunidad universitaria de la aprobación de la normativa institucional titulada Reglamento interno para la atención, investigación y manejo de quejas relacionadas al Título IX (20 USC § 1681 *et seq.*) en el Recinto de Río Piedras, disponible a través del siguiente enlace: <http://tituloix.uprrp.edu>. Pueden solicitar copia electrónica del documento en la Oficina de Asesoría Jurídica (OAJ), a la siguiente dirección de correo electrónico: [asesoria.juridica@upr.edu](mailto:asesoria.juridica@upr.edu).

En esta normativa se establecen las políticas y procedimientos para recibir, investigar y tomar acción informal o formal ante quejas por alegados actos violatorios del Título IX contra miembros de la comunidad universitaria del Recinto; esto como un paso fundamental y con el fin de promover la igualdad de oportunidad al disponer que ninguna persona podrá ser discriminada por razón de su sexo en programas y actividades educativas, en el proceso de admisión o reclutamiento de estudiantes, ni en el empleo.

Para información adicional, pueden comunicarse con el personal de la OAJ al 787-764-0000, extensión 83191.

Exhorto a todos al fiel cumplimiento de esta normativa.

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
Recinto de Río Piedras  
Rectoría


PO Box 23305  
San Juan, PR 00931-3305  
Tels. 787-763-3930  
787-764-0000, Exts. 83000  
Fax 787-764-8799



**REGLAMENTO INTERNO  
PARA LA ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN  
Y MANEJO DE QUEJAS  
RELACIONADAS A VIOLACIONES AL  
TÍTULO IX  
(20 U.S.C. §1681 et seq.)  
EN EL RECINTO DE RÍO PIEDRAS**

Número: RRP 2018-002

Fecha: 14 de febrero de 2018

Autoridad Nominadora:   
Dr. Luis A. Ferrao Delgado  
Rector Interino

Oficina Responsable: Oficina de Cumplimiento y  
Auditorías



## Tabla de Contenido

Tabla de Contenido .....	2
I. Introducción.....	3
II. Propósito.....	4
III. Interpretación y Definiciones .....	4
IV. Alcance .....	10
V. Responsabilidades .....	10
VI. Política Institucional .....	12
VII. Procedimientos .....	14
VIII. Separabilidad y vigencia .....	18
IX. Preguntas frecuentes.....	19
X. Normativa Legal y/o Institucional aplicable .....	21
XI. Otras políticas o procedimientos institucionales relacionados.....	22
XII. Confidencialidad .....	22
XIII. Formularios y Enlaces .....	23
XIV. Contactos .....	24
XV. Anejos.....	25



## I. INTRODUCCIÓN

El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, 20 USC §1681 *et seq.* (en adelante Título IX), establece que las instituciones deben adoptar políticas y procedimientos para prevenir el discrimen por razón de sexo. Igualmente se deben establecer procedimientos para reportar al Coordinador de Título IX todas las incidencias de este tipo de discrimen y procedimientos para presentar querellas.

Título IX promueve la igualdad de oportunidad al disponer que ninguna persona podrá ser discriminada por razón de su sexo en programas y actividades educativas; en el proceso de admisión y reclutamiento de estudiantes; y en el empleo. (20 U.S.C. § 1681 *et seq.*, 34 C.F.R. §§ 106.21-23, §§ 106.31-43, §§ 106.51-61).

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico (en adelante, el Recinto) reconoce la responsabilidad de cumplimiento con estos estatutos al atender todas las quejas formales e informales en casos donde se aleguen violaciones a las disposiciones del Título IX. Este Reglamento se adopta en armonía y como suplemento a las políticas institucionales para el cumplimiento con las disposiciones del Título IX.

**Unidad**

**Responsable**

Rectoría, Oficina de Cumplimiento y Auditorías (OCA)

**Otras Unidad(es)**

**Concernida(s)**

OAJ, DCODE, DSMR, PAE, Oficina de Recursos Humanos, Procurador Estudiantil

**Puedo conseguir**

**copia en:**

OCA y OAJ

**Fecha de**

**Efectividad:**

\_\_\_/febrero/2018

**Última Revisión**

12/febrero/2018







## II. PROPÓSITO

---

Establecer las normas y procedimientos internos para recibir, investigar y tomar acción, informal o formal ante quejas por alegados actos violatorios del Título IX contra miembros de la comunidad universitaria del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico.

Además, estas normas y procedimientos pretenden preservar la integridad del procedimiento confiriéndole el más alto grado de confidencialidad, lo que promoverá el mejor interés de la Universidad y ayudará a proteger la reputación, integridad y derechos de todas y todos los miembros de la Comunidad Universitaria.

## III. INTERPRETACIÓN Y DEFINICIONES

---

Para todos los fines de este reglamento, todo término utilizado para referirse a una persona o puesto se refiere a ambos géneros; el tiempo presente también incluye el futuro. Además, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

<b>Acecho</b>	Incurrir en conducta dirigida a una persona en específico que podría causar que cualquier persona razonable tema por su seguridad o la seguridad de otros, o sufra una aflicción mental sustancial. La conducta dirigida la componen dos o más actos que incluye, pero no se limitan a aquellos en donde de forma directa, indirecta o a través de terceros, por cualquier acción, método, aparato o cualquier medio una persona persigue, monitorea, observa, vigila, amenaza o se comunica con o sobre otra persona, o interfiere con la propiedad de esa otra persona.
<b>Aflicción mental sustancial</b>	Se refiere a angustias o sufrimientos mentales que podría, pero no necesariamente requieren atención médica u otro tratamiento profesional o de consejería.
<b>Agresión Sexual</b>	Cualquier ofensa que constituya violación, actos lascivos, incesto o violación estatutaria según definido por el Programa Uniforme de Información de Delitos del Buró Federal de Investigaciones <sup>1</sup> . Es decir: (1) penetración, independientemente que sea leve, de la vagina o el ano, que se ejecute con alguna parte del cuerpo o con algún objeto; penetración oral ejercida por el órgano sexual de la otra persona, sin el consentimiento de la persona afectada; (2) tocar las partes privadas del cuerpo de otra persona para obtener gratificación sexual sin su consentimiento, incluyendo aquellas instancias en que la persona es incapaz de prestar su consentimiento, ya sea por su edad o incapacidad mental temporera o permanente;

---

<sup>1</sup> Uniform Crime Reporting, FBI



(3) las relaciones sexuales entre personas que se encuentran emparentados dentro de los grados prohibidos por la ley.

<b>Amenaza</b>	Toda persona que amenazare con causarle daño a otra persona, su familia o daño a su patrimonio o incurra en conducta que constituya intimidación o amenaza física, escrita, verbal y/o no verbal, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en el incidente.
<b>Autoridad Nominadora</b>	Rector del Recinto de Río Piedras. Responsable de determinar las sanciones disciplinarias correspondientes ante violaciones al Título IX.
<b>Componente</b>	Aquella unidad concernida o departamento del Recinto que participa en la respuesta y manejo de la situación de violencia sexual prohibida por el Título IX. <b>DCODE, DSM, DSMR, PAE, OAJ, OCA</b>
<b>Comunidad Universitaria:</b>	Se refiere al conjunto compuesto por empleados y estudiantes del Recinto.
<b>Confidencialidad</b>	La NO divulgación de la información personal sensitiva expresada por, o relacionada con la investigación de una alegación de violación al Título IX, así como el manejo de la información relacionada a las quejas o querellas que se presenten.
<b>Consentimiento</b>	Se requiere la autorización por escrito de la persona querellante para poder divulgar su información con otros componentes del Recinto a la hora de investigar los hechos alegados y/o proveer los servicios solicitados por el querellante.
<b>Coordinador Título IX</b>	Funcionario designado por la Autoridad Nominadora responsable de la implementación, cumplimiento, revisión y evaluación continua de las políticas y procedimientos establecidos para la prevención e intervención en los casos de discrimen por razón de sexo, que incluyen las políticas y procedimientos contra el hostigamiento por razón de sexo y las de prevención e intervención en los casos de violencia doméstica, violencia entre parejas y/o acecho.
<b>DCODE</b>	Departamento de Consejería para el Desarrollo Estudiantil, será el componente que brindará seguimiento cuando la persona afectada o quejoso sea un estudiante. También asistirán en aquellos casos en los que el afectado sea un estudiante de la Escuela Secundaria de la Universidad de Puerto Rico que se encuentren tomando cursos de nivel graduado o esté situado en predios del Recinto, a modo de transición, en que los consejeros profesionales de la escuela asumen el rol protagónico.



---

<b>DSM</b>	Departamento de Servicios Médicos, será el componente que brindará atención médica a la persona afectada o quejoso que sufra afecciones y/o condiciones que arriesguen su vida.
<b>Discrimen</b>	Establecer un trato desigual entre hombres y mujeres; actitudes para reconocer a una persona como diferente y actuar como tal; trato hacia una persona que la puede poner en ventaja o desventaja con otra persona.
<b>DSMR</b>	División de Seguridad y Manejo de Riesgos, será el Componente que realizará la intervención inicial cuando surja incidente o acto de violencia en el Recinto y el que activará a los otros Componentes.
<b>Empleado</b>	Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, como empleado de carrera, personal docente, de confianza, transitorio, a tiempo parcial, temporero, por jornal o cualquier otro tipo de nombramiento dentro del esquema de la Universidad.
<b>Empleado responsable<sup>2</sup></b>	Incluye cualquier empleado que tiene la autoridad para actuar en los casos de violencia sexual; que tiene la responsabilidad de informar de incidentes de violencia sexual o cualquier otra conducta indebida por parte de estudiantes al Coordinador del Título IX u otra persona designada por la institución; o quienes un estudiante puede pensar razonablemente que tiene esta autoridad o cargo.
<b>Estándar de Prueba</b>	El estándar probatorio que utilizará el Investigador o el Oficial Examinador para adjudicar una querrela donde se alegue violación a las disposiciones del Título IX es el de PREPONDERANCIA DE LA PRUEBA O LA EVIDENCIA: Significa que, pesados los argumentos y la prueba presentada por una u otra parte, la balanza se inclina hacia lo que probablemente pasó a la luz de la evidencia presentada.
<b>Estudiante</b>	Se refiere a toda persona que esté tomando uno o más cursos de cualquier naturaleza o propósito en el Recinto, al momento de ocurrencia de los hechos.
<b>Género</b>	El género es el rango de características que pertenecen a, y diferencian entre, lo masculino y lo femenino. Es el constructo social de lo que se espera tradicionalmente de un hombre y/o una mujer.
<b>Hostigamiento Sexual</b>	Conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos de connotación sexual no deseada o rechazada por la persona contra la cual se dirige dicha

---

<sup>2</sup> Esta definición fue tomada de “Office for Civil Rights Guidance of 2011”



---

conducta y que afecta la dignidad de la persona. Puede ser clasificado en dos modalidades: *quid pro quo* y ambiente hostil.

**Identidad de género**

Se refiere a la manera mediante la cual una persona se identifica a sí misma, en cuanto a su género que puede o no corresponder al sexo biológico o asignado en el nacimiento. A los fines de este reglamento esta definición se entenderá tan amplia como sea necesaria para extender su beneficio a toda persona expuesta a un patrón de discriminación.

**Intimidación**

Toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tenga el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, la que por temor a sufrir algún daño físico o emocional en su persona, sus bienes o en la persona de otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.

**Investigador**

Persona, en primera instancia, ante quien se radica la queja por violación a las disposiciones de Título IX. En el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, para efectos de este reglamento serán Investigadores: el Director de la Oficina de Recursos Humanos, Abogados o Asesores Legales de la Oficina de Asesoría Jurídica, el Procurador Estudiantil, los Decanos de Estudiantes del Recinto y el Coordinador de Título IX. En los casos de agresión sexual se incluye en el grupo de investigadores a los oficiales de la División de Seguridad y Manejo de Riesgos (DSMR).

**Mala Conducta Sexual (sexual misconduct)/ violencia sexual**

Mala conducta sexual es un término amplio que abarca cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual que se comete sin el consentimiento o por la fuerza, la intimidación, la coacción o la manipulación. La mala conducta sexual puede ser cometida por una persona de cualquier sexo o género, y puede ocurrir entre personas del mismo o distinto sexo. Las guías de la Oficina de Derechos Civiles (OCR) del Departamento de Educación Federal lo definen como: “la violencia sexual, es el término que usa la OCR y se refiere a los actos sexuales físicos perpetrados contra la voluntad de una persona, o cuando una persona está incapacitada de dar su consentimiento (por ejemplo, debido a la edad del estudiante o el uso de drogas o alcohol, o debido a una discapacidad intelectual o de otra causa que impide que el estudiante tenga la capacidad para dar su consentimiento).”

**Medidas Cautelares**

Acomodos, cambios de clase, escoltas, reasignación de estacionamiento y otras medidas de seguridad, y de prevención, a favor de la persona afectada.

**OAJ**

Se refiere a Oficina de Asesoría Jurídica adscrita a la Rectoría del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico.



---

<b>Oficial Examinador</b>	Persona designada por la Presidencia o la Rectoría de la Universidad de Puerto Rico para presidir un procedimiento administrativo formal, previa presentación de una querella por violaciones al Título IX y formulación de cargos disciplinarios a esos efectos.
<b>Orientación sexual</b>	Es la atracción sexual, erótica, emocional o amorosa que puede sentir una persona hacia determinado grupo de personas definidas por su sexo.
<b>PAE</b>	Programa de Ayuda al Empleado, componente adscrito a la Oficina de Recursos Humanos del Recinto. Éstos asistirán en el manejo de queja cuando la persona en afectada sea un empleado del Recinto.
<b>Persona agresora</b>	Persona que incurre en actos de violencia doméstica, violencia entre parejas, agresión sexual, acecho, hostigamiento sexual o discrimen por razón de sexo o género en contra de una persona sobreviviente.
<b>Persona sobreviviente o persona afectada</b>	Cualquier persona que haya sido objeto de violencia doméstica, violencia entre parejas, agresión sexual, hostigamiento sexual, discrimen y/o acecho, según definidos por las políticas del Recinto de Río Piedras. (Víctima)
<b>Profesor</b>	Miembro del personal docente, según definido en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.
<b>Queja</b>	Solicitud o reclamación verbal o escrita de un funcionario, estudiante, empleado, aspirante a empleo, contratista o visitante de la Universidad de Puerto Rico realizada por vía facsímil, correo electrónico o cualquier otro medio disponible, en la cual alega que fue o es objeto de alguna violación al Título IX por un empleado, estudiante, visitante o contratista de la Universidad de Puerto Rico o de represalia. Inicia el procedimiento informal.
<b>Querella</b>	Formulación de cargos presentados por la autoridad nominadora contra el querellado, luego de realizada una investigación de los hechos alegados en una queja, y de entender que deben formularse cargos contra éste o ésta.
<b>Quejoso</b>	Persona que alega haber sido objeto de una violación de alguna disposición del Título IX y presenta una queja para investigar los hechos.
<b>Quejado</b>	Persona a quien se le imputa una violación a las disposiciones del Título IX.
<b>Rebeldía</b>	Estado procesal mediante el cual una investigación va a continuar su curso aun en ausencia del querellado o cuando éste incumple las órdenes del Oficial Examinador.



---

<b>Recinto</b>	Todas las dependencias, predios, terrenos e instalaciones bajo el control del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, las Escuelas Laboratorio, incluyendo la Escuela Elemental y la Escuela Secundaria de la Universidad de Puerto Rico, Plaza Universitaria y cualquier instalación similar a esta.
<b>Represalia</b>	Cuando se toma una decisión adversa sobre los términos y condiciones del empleo, estudio o servicios del reclamante porque este se haya quejado o haya prestado testimonio en alguna queja, querrela, reclamación o procedimiento administrativo instado por motivo de haberse presentado una queja o querrela por violaciones a las disposiciones del Título IX.
<b>Supervisor</b>	Toda persona que ejerce un control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación u horario o que desempeña o puede desempeñar sobre cualquier empleado algún tipo de influencia o tareas de supervisión.
<b>Violencia doméstica</b>	Significa un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de: (1) el/la cónyuge actual, cónyuge anterior, o pareja íntima de la persona sobreviviente; (2) por una persona con quien la víctima comparte hijos/as en común; (3) por una persona con quien cohabita o ha cohabitado con la persona sobreviviente como cónyuge o pareja íntima; (4) por una persona que se encuentra en la misma posición a la que tendrían un cónyuge de la persona sobreviviente bajo las leyes de violencia doméstica o familiar de la jurisdicción en donde ocurrió la situación de violencia, o (5) por cualquier persona que incurra en violencia en contra de una persona que se encuentre protegida por las leyes de violencia doméstica o familiar en la jurisdicción en donde se cometen los hechos.
<b>Violencia entre parejas</b>	Violencia que comete una persona que está o ha estado en una relación social de naturaleza romántica o íntima con la persona sobreviviente. La existencia de dicha relación se determinará a base de las declaraciones brindadas al informarse de la situación de violencia y se tomarán en consideración la extensión de la relación, el tipo de relación, la frecuencia de la interacción de las partes de la relación. Esta definición incluye, pero no se limita a abuso físico, sexual y a amenazas de cometer abuso físico y sexual.
<b>Visitante</b>	Persona que acude al Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, pero que no es estudiante, empleado, funcionario o contratista de la misma.



## IV. ALCANCE

---

Las normas aquí contenidas serán aplicables a todos los miembros de la comunidad universitaria del Recinto en todos los niveles, sin importar su sexo, identidad de género, u orientación sexual o su clasificación u horario de jornada laboral o académica. Además, aplicará a visitantes, contratistas y toda persona dentro de los predios del Recinto cuando ocurran los alegados hechos discriminatorios.

## V. RESPONSABILIDADES

---

### **Coordinador Título IX**

1. Velar por el fiel cumplimiento y la implementación de la ley de Título IX en el recinto.
2. Coordinar los procedimientos de queja y determinar si, incorporan los elementos necesarios para la resolución pronta y equitativa de las mismas según los requisitos reglamentarios del Título IX. Este funcionario es responsable de coordinar el proceso de quejas y asegurar que las denuncias se manejen de manera adecuada.<sup>3</sup> Esta coordinación puede incluir, pero no se limita a:
  - a. Informar a las personas sobre el proceso,
  - b. Notificar a todas las partes sobre la resolución de las quejas, y del derecho de apelación, si los hay;
  - c. Vigilar el cumplimiento de todos los requisitos y los plazos especificados en los procedimientos de queja y;
  - d. Mantener los archivos de quejas y cumplimiento.
3. Informar a estudiantes y empleados sobre los procedimientos de queja de Título IX y cómo este los protege contra la discriminación sexual; y, además, proporcionar consulta sobre los requisitos de Título IX a posibles demandantes.
4. Asegurar que los procedimientos de queja sean accesibles a estudiantes con discapacidad<sup>4</sup> o diversidad funcional.
5. Tomar las medidas cautelares para intervenir de inmediato con la conducta que se alega viola el Título IX. En caso de ser necesario se coordinará con la Autoridad Nominadora si las unidades concernidas no responden a la medida solicitada.

---

<sup>3</sup> Véase pagina 6 Guía de recursos de Título IX

<sup>4</sup> Ver 28 C.F.R. §35.130 (a) y (b); 34 C.F.R. §104.4.

**Investigador**

1. Al recibo de la queja, crear un expediente del caso y notificar al Coordinador de Título IX del Recinto, cuando aplique.
2. Realizar una investigación confidencial y objetiva del caso.
3. Tendrá la potestad de citar a todas las partes involucradas.
4. Realizar las gestiones con la Oficina de Asesoría Jurídica, si entiende que debe tomarse declaración jurada.
5. Rendir y enviar a la autoridad nominadora el informe confidencial sobre el resultado de la investigación en o antes de 60 días laborables, contados a partir del recibo formal de la queja; o dentro de los términos que establece la política institucional aplicable (*Véase el Artículo IX (k) de la Política Institucional contra el hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130 (2014-2015) de la Junta de Gobierno*).

**OAJ**

1. Tomar declaraciones juradas en el caso de ser necesario.
2. Recomendar a la Autoridad Nominadora que tome medidas cautelares para intervenir de inmediato con la conducta que se alega viola el Título IX.
3. Referir los casos sobre alguna violación a las disposiciones de Título IX a la Coordinadora de Título IX.
4. Investigar sobre casos de alegada conducta violatoria a la normativa institucional y rendir un informe con recomendaciones a la autoridad nominadora.
5. Representar al Recinto, de iniciarse un procedimiento formal en contra del empleado o estudiante que alegadamente incurrió en una violación a las disposiciones bajo el Título IX.

**Autoridad Nominadora**

1. Notificar al querellado y su representante legal su determinación y las sanciones que se impondrán dentro del término de 10 días laborables, contados a partir del Informe realizado por el Oficial Examinador, por correo certificado con acuse de recibo.
2. Emitir su decisión dentro de los 15 días laborables siguientes a la presentación de apelación debidamente fundamentada.

**Oficial Examinador**

1. Crear un expediente del caso y adoptar las medidas que entienda pertinentes para mantener la confidencialidad.
2. Notificar a la parte querellada su designación personalmente, con certificación o constancia de la entrega y el recibo de la parte querellada; por correo electrónico o por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal que surja del expediente de la Universidad.
3. Acompañar copia de la querrela presentada y advertir a la parte querellada su derecho a representación legal.





4. Recomendar a la Autoridad Nominadora que tome medidas cautelares para intervenir de inmediato con la conducta que se alega viola el Título IX.
5. Oportunamente notificar a todas las partes y testigos sobre la celebración de la Vista Administrativa dentro de 10 días laborables de haber recibido la contestación de la parte querellada.
6. Notificar la Resolución a la Autoridad Nominadora del Recinto, al Director de la unidad concernida, al Coordinador de Título IX, a las partes y a la representación legal de la parte querellada, luego de celebrada la vista.

## VI. POLÍTICA INSTITUCIONAL

---

### Artículo 1 – Política Institucional Anti-discrimen

El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 (Título IX) prohíbe todo tipo de discrimen por razón de sexo, en los programas y actividades en instituciones educativas de todos los niveles que reciban fondos federales. El Título IX, es una ley federal promulgada en el año 1972 para asegurar que el personal y estudiantado masculino y femenino en instituciones educativas sean tratados con equidad y justicia.

Esta ley protege a estudiantes, empleados, solicitantes de admisión y de empleo y otras personas, de todo tipo de discriminación sexual. Para efectos del Título IX, discrimen por sexo o género incluye, pero no se limita a discriminación por identidad sexual o la falta de conformidad a las nociones estereotipadas de masculinidad o feminidad,<sup>5</sup> violencia entre parejas,<sup>6</sup> violencia doméstica, hostigamiento sexual,<sup>7</sup> acecho, agresión sexual y/o cualquier otro tipo de violencia sexual.

Al promulgar e implementar este Reglamento, el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico procura promover la prevención y erradicación del discrimen por razón de sexo en todas sus modalidades, además de promover la equidad y un ambiente saludable de trabajo o estudios; así como velar por que se cumpla con el procedimiento de respuesta institucional para estos casos, y las políticas, protocolos y procedimientos que se hayan adoptado a esos efectos.

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico no discrimina en sus ofrecimientos académicos u oportunidades de empleo por razón de sexo, raza, color, edad, origen nacional, por

---

<sup>5</sup> Véanse las Secciones 31.1, 31.3 y 120.31 del *Reglamento General de la UPR*, Certificación Núm. 160 (2014-2015), según enmendada. Además de la *Política contra la discriminación en la Universidad de Puerto Rico*, Certificación Núm. 58 (2004-2005) de la Junta de Síndicos.

<sup>6</sup> Véase el *Protocolo para la prevención y manejo en casos de violencia sexual en la Universidad de Puerto Rico*, Certificación Núm. 140 (2015-2016).

<sup>7</sup> Véase la *Política institucional contra el hostigamiento sexual en la UPR*, Certificación Núm. 130 (2014-2015).



---

ideas políticas o religiosas, género, orientación sexual, origen étnico, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, incapacidad o cualquier otra categoría protegida por ley. Esta política cumple con las leyes y los estatutos gubernamentales, que incluyen la Ley Federal de Rehabilitación de 1973, Título IX, según enmendada y la Ley ADA (*Americans with Disabilities Act*) de 1992.

## **Artículo 2. – Política en contra de actos de represalias**

La Universidad de Puerto Rico mantendrá un ambiente de trabajo o estudios libre de represalias como consecuencia de iniciar o participar en procedimientos investigativos o adjudicativos. En ningún caso se podrá despedir, suspender, amenazar o discriminar contra una persona con relación a los términos, condiciones, ubicación, beneficios o privilegios de empleo o estudios por ofrecer o intentar ofrecer, verbal o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, investigativo o judicial sobre alegados actos de hostigamiento sexual.

Todo supervisor deberá velar que en su área no se incurra en actos de represalias por parte de cualquier empleado no docente, docentes, estudiante o persona que brinde servicios por contrato profesional o tercera persona relacionada con la Institución.

El empleado que sienta o entienda que ha sido o es víctima de represalia en el empleo deberá presentar una queja ante su supervisor, decano o director de la oficina a la cual está adscrito. Estos funcionarios deberán referir inmediatamente el asunto a la Oficina de Recursos Humanos o a la Oficina de Igualdad de Oportunidad en el Empleo. No obstante, el empleado puede recurrir inicialmente al Director de Recursos Humanos del Recinto.

El estudiante que sienta o entienda que ha sido o es víctima de represalia en los estudios o en la prestación de servicios deberá presentar una queja ante la Oficina del Procurador Estudiantil. Este funcionario deberá referir inmediatamente el asunto a la Oficina de Recursos Humanos, en caso de que el alegado (acto de) hostigamiento sexual provenga de un empleado. Se dispone que este inciso de la Política Institucional aplica exclusivamente a los estudiantes de la Universidad de Puerto Rico.

Toda queja sobre alegados actos de represalia que se reciba será motivo de una investigación separada al incidente de alegados actos contra el Título IX. La investigación, procedimiento informal o formal que resultare de la misma, se llevarán a cabo según lo dispuesto en el Capítulo VII de este reglamento.



---

### Artículo 3. Disposiciones generales

La misión y visión del Recinto es que todos los componentes de la comunidad universitaria laboren en condiciones de seguridad, equidad y dignidad. Para lograr este objetivo es necesario el esfuerzo conjunto y la cooperación de todos los sectores. El Recinto:

1. Adoptará medidas afirmativas dirigidas a garantizar un clima institucional de armonía, respeto y confraternización;
2. Garantizará la confidencialidad en el curso del proceso y tomará medidas encaminadas a evitar que se tomen represalias contra las personas que utilicen este procedimiento para quejarse o querellarse;
3. Siempre que resulte posible y no retrase el inicio de los procedimientos formales, se nombrará a un Oficial Examinador con conocimientos sobre los aspectos legales, sociales y psicológicos que puedan estar presentes en las querellas de hostigamiento sexual o de discriminación por razón de sexo;
4. En el curso del proceso tanto informal como formal, se considerará importante el aspecto educativo y correctivo sobre el aspecto punitivo del mismo, así como los aspectos relativos a la dinámica y principios académicos, de resultar éstos aplicables a la situación.
5. Todo supervisor, empleado, o estudiante que conozca de un acto de violación a las prohibiciones establecidas por el Título IX tendrá la responsabilidad de someter inmediatamente la información que conozca a la Oficina de Recursos Humanos o a la Oficina del Coordinador de Cumplimiento de Título IX.
6. El no informar prontamente *se entenderá como una violación a las normativas institucionales y acarreará las sanciones disciplinarias correspondientes.*

## VII. PROCEDIMIENTOS

---

### Artículo 4. Inicio del Procedimiento Informal

El procedimiento contemplado en este Reglamento, se iniciará cuando un estudiante, empleado, o visitante, que entienda haber sido objeto de alguna violación a las disposiciones del Título IX en su lugar de estudios, empleo o servicios; o que entienda que las autoridades universitarias no siguieron los procedimientos según establecidos en las políticas del Recinto o en la Ley, presente una queja, de forma escrita o verbal, ante el Coordinador de Título IX, Procurador Estudiantil, Decano de Estudiantes, DSMR, Decano de Asuntos Estudiantiles de su departamento académico, el Director de la Oficina de Recursos Humanos, la OAJ o cuando una persona con conocimiento de algún hecho de violación al Título IX notifique a alguna de las unidades concernidas.



---

En caso de tratarse de un caso de hostigamiento sexual, agresión sexual, violencia doméstica, violencia de pareja o acoso, se seguirán los procedimientos contenidos en las políticas institucionales que apliquen.<sup>8</sup>

#### **4.1 – Queja**

Los reglamentos de Título IX requieren que el recinto adopte y publique procedimientos para resolver las quejas de Título IX de los estudiantes y empleados de manera pronta y equitativa.

La queja tendrá que presentarse dentro del término jurisdiccional de ciento ochenta (180) días calendario, a partir de la fecha en que se alega ocurrió el último incidente.

Al recibo de la queja, el Investigador abrirá un expediente del caso y notificará al Coordinador de Título IX del Recinto de Río Piedras, cuando aplique. La queja deberá contener una relación breve de los hechos que se alegan incurrió la parte quejada y se recomienda que esté firmada por el quejoso. En caso de que se esté presentando una queja grupal o en favor de un tercero, está exento del requisito de incluir el nombre de quién presenta la queja.

#### **4.2 - Medidas cautelares**

**4.2.1** Al momento de inicio de una investigación confidencial, es responsabilidad del Investigador y/o el Coordinador de Título IX, notificarle al quejoso los servicios a los que tiene derecho en el Recinto. Estas medidas cautelares podrán ser, pero sin limitarse a: cambio de clase, cambio de lugar de empleo, escolta, cambios al permiso de estacionamiento, servicios de consejería a través del PAE o DECODE, etc.

**4.2.2** El investigador y/o Coordinador de Título IX podrá imponer *motu proprio*, las medidas cautelares que entienda necesarias para salvaguardar la seguridad de las partes o terceros. Dicha decisión será tomada en un análisis ponderado, a la luz de la totalidad de las circunstancias.

#### **4.3 - Investigación:**

El investigador realizará una investigación confidencial y objetiva del caso. Durante este proceso tendrá la potestad de citar a todas y todos los testigos, a la parte quejosa y a la parte quejada para tomar las declaraciones pertinentes al caso, así como aquellas personas identificadas como testigo por cualquiera de las partes entrevistadas. Si el investigador entiende que deben tomarse declaraciones juradas y las partes voluntariamente aceptan, se harán las gestiones con la Oficina de Asesoría Jurídica. Si la parte querellante es menor

---

<sup>8</sup> Se cumplirá con la normativa institucional en cuanto no sea incompatible con los requerimientos de las leyes.



---

de edad se notificará rápidamente a sus padres, encargados o tutores. El comportamiento sexual de la parte quejosa no se tomará en cuenta para propósito alguno de la investigación.

#### **4.4 – Derecho a solicitar inhibición**

Cualquiera de las partes tiene derecho a solicitar la inhibición de la persona asignada a realizar la investigación, a los fines de que se asigne un nuevo investigador, cuando la parte solicitante de la inhibición entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación que atente contra la objetividad e imparcialidad que se requiere en dicha investigación.

La solicitud de inhibición debe contener una relación de hechos que la justifiquen o fundamenten.

Esta solicitud se presentará ante la autoridad nominadora quien, luego de escuchar a las partes, resolverá objetivamente el asunto dentro de cinco (5) días laborables, a partir de la fecha en que se radicó la solicitud de inhibición.

#### **4.5 – Informe Confidencial**

Terminado el proceso investigativo, se deberá rendir un informe confidencial de la investigación a la Autoridad Nominadora, dentro de un término que no exceda los sesenta (60) días laborales, a partir de la fecha del recibo de la queja. Este término podrá ser prorrogado cuando medie justificación.

Cuando sea investigado por otro de los componentes, este informe será remitido, con copia del expediente del caso, al Coordinador de Cumplimiento de Título IX.

El informe deberá contener una relación del tracto procesal del caso, los hechos que no están en controversia, las normativas institucionales aplicables y las recomendaciones a la Autoridad Nominadora.

#### **4.6 – Derecho a retirar la queja**

La persona quejosa tiene el derecho de retirar su queja por escrito. Si durante el proceso investigativo, la parte quejosa, libre y voluntariamente, decide retirar la queja, se podrá continuar el proceso investigativo tomando en consideración a este hecho y toda la evidencia disponible hasta la fecha en que se retira la queja.

### **Artículo 5. Querrela - Inicio del Proceso Formal**

Una vez recibido el Informe de la investigación, si la Autoridad Nominadora entiende que procede la formulación de cargos, comenzará el proceso formal en contra de la persona. Dicho proceso formal se llevará al amparo y siguiendo las disposiciones pertinentes del Reglamento General de



la Universidad de Puerto Rico, el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico y demás normativa aplicable.

#### **Artículo 6: Contratistas, visitantes, suplidores, invitados:**

En caso de que la persona querellada sea contratista, suplidor, invitado, o visitante del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, se tomará en consideración el grado de control que ejerce efectivamente la Autoridad Nominadora sobre la persona. La Institución no será responsable de sus actos, excepto cuando medien las siguientes circunstancias: que se haya notificado sobre alguna conducta impropia a la Autoridad Nominadora; la Institución esté en posición de tomar acción sobre dicha conducta; y no tomó acción correctiva inmediata y adecuada con relación a la alegada situación de violación a las disposiciones del Título IX.

#### **Artículo 7 – Sanciones**

Las sanciones que podrán imponerse a la persona que se encuentre incurso en violación de las disposiciones del Título IX serán aquellas establecidas en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, el Reglamento General de Estudiantes, y el Reglamento de Estudiantes del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico. Conforme a ello, las sanciones serán las siguientes:

##### **7.1 – Empleados docentes, no docentes, administrativos, auxiliares y ejecutivos del Recinto de Río Piedras:**

Según la Sección 35.3 del *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico*, Certificación Núm. 160 (2014-2015) de la Junta de Gobierno, según enmendada, las sanciones disciplinarias que se aplicarán y constarán en el expediente oficial de los empleados afectados serán las siguientes:

- a. La amonestación oral.
- b. La amonestación escrita.
- c. La suspensión de empleo y sueldo, por un término definido que no excederá de seis (6) meses.
- d. La destitución, con la consiguiente inhabilitación para servir a la Universidad, a menos que se determine formalmente la rehabilitación, a tenor con las normas que al efecto se establezcan.

##### **7.2 – Estudiantes:**

De acuerdo al *Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico*, Certificación Núm. 13 (2009-2010), según enmendada, y al *Reglamento de Estudiantes del Recinto de Río Piedras* las sanciones a ser impuestas podrán ser:

- a. Amonestación escrita.
- b. Probatoria por tiempo definido durante el cual otra violación de cualquier norma tendrá consecuencia de suspensión o separación. La probatoria puede conllevar la imposición de condiciones que limiten el uso de facilidades, recursos o privilegios.



- c. Suspensión de la Universidad por tiempo definido. La violación de los términos de la suspensión conllevará un aumento del periodo de suspensión o la expulsión definitiva de la Universidad.
- d. Expulsión definitiva de la Universidad.
- e. Asignación de trabajo en la comunidad universitaria.
- f. Imposición de multas en aquellos casos en que las normas institucionales lo establezcan.
- g. Prohibición de uso de áreas o facilidades universitarias.
- h. Prohibición de la entrada al Recinto por un tiempo determinado.

## **Artículo 8. Procesos**

Cualquiera de las partes que no esté conforme con la determinación final emitida por la Autoridad Nominadora, tiene el derecho a:

### **8.1 – Reconsideración**

Cualquiera de las partes puede presentar una solicitud de reconsideración escrita de toda o parte de la resolución dentro del plazo de diez (10) días contados a partir de la fecha de la notificación de la determinación final, a tenor con el Reglamento vigente de la Universidad de Puerto Rico sobre procedimientos apelativos administrativos.

### **8.2 – Apelación**

La fase de apelación se llevará a tenor con la reglamentación vigente de la Universidad de Puerto Rico sobre procedimientos apelativos administrativos, la cual dispone que la parte inconforme con la resolución emitida por la autoridad nominadora podrá presentar un escrito de apelación ante el Rector del Recinto de Río Piedras o ante el Presidente de la Universidad, dentro del término jurisdiccional de 30 días contados a partir de la notificación de la resolución final.

## **VIII. SEPARABILIDAD Y VIGENCIA**

---

Las disposiciones de este reglamento son separables entre sí y deberán ser interpretadas en la forma más amplia posible a la luz de su propósito y reglamentación aplicable que lo compone en armonía con los fines del Título IX. Este reglamento tendrá vigencia de manera inmediata luego de ser aprobado por la Autoridad Nominadora.



---

## **IX. PREGUNTAS FRECUENTES**

---

### **1. ¿Qué es la Ley de Título IX?**

El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 (Título IX) prohíbe el discrimen por razón de sexo, en los programas y actividades de instituciones educativas de todos los niveles que reciban fondos federales.<sup>9</sup> Es una ley federal que fue promulgada en el año 1972 para asegurar que el personal y estudiantado masculino y femenino en instituciones educativas sean tratados con equidad y justicia; configurada de tal forma que abarca desde discrimen por sexo hasta violencia doméstica, violencia entre parejas, acecho y acoso sexual.

### **2. ¿A quiénes aplica?**

El Título IX protege a todos los miembros de la comunidad universitaria, así como son los estudiantes, profesores, empleados no docentes y a los solicitantes a espera de admisión y/o empleo. Además, protege a los visitantes, contratistas y toda persona que esté dentro de la institución al momento de los alegados hechos. Todas estas personas serán protegidas sin importar su sexo, identidad de género, u orientación sexual.

### **3. ¿Cómo aplica a la Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras?**

El Título IX aplica a la UPR Recinto de Río Piedras por lo estipulado en la misma Ley Federal y por la Oficina para Derechos Civiles del Departamento de Educación Federal.

### **4. ¿A quién puedo notificar un caso de discrimen bajo el Título IX?**

Se deberá notificar, sea de forma verbal o escrita, a la Coordinadora de Título IX del Recinto, al Procurador Estudiantil, al Decano de Estudiantes de su departamento académico, al Director de la Oficina de Recursos Humanos y/o la Oficina de Asesoría Jurídica (Art. 4)

### **5. ¿Existe política contra actos de represalias?**

Sí. No se podrá incurrir en represalias contra personas que hayan iniciado o participado de un proceso investigativo bajo el Título IX. Todo patrono y todo supervisor deberá velar que no se incurra en actos de represalia en su área por parte de cualquier empleado, supervisor, docente, estudiante, persona que brinde servicios o tercera persona relacionada con la institución. (Art. 2).

---

<sup>9</sup> 20 U.S.C. §§ 1681-1688





## 6. ¿Cuál es la diferencia entre el proceso formal y el proceso informal?

El proceso informal se inicia cuando una persona entiende que ha sido o conoce de alguna violación al Título IX en su lugar de estudio, empleo o servicio, y se le notifique mediante comunicación verbal o escrita una *queja*, a alguna de las autoridades competentes. Este proceso es de suma confidencialidad, por lo que el investigador tendrá la potestad de citar a todas y todos los testigos, la parte quejosa y quejada, así como aquellas personas identificadas como testigo por cualquiera de las partes entrevistadas. (Art. 4.1 - 4.3)

Por lo contrario, el proceso formal se trabaja mediante *querellas* y se guía por los procedimientos contenidos en las políticas institucionales, el Reglamento General de la Universidad y la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme; si la Autoridad Nominadora entiende que procede la formulación de cargos, luego de recibido el informe de investigación.

## 7. ¿Quiénes pueden notificar una violación al Título IX?

Cualquier persona que presencie o conozca un acto de discrimen bajo el Título IX tiene la responsabilidad de someter inmediatamente la información que conozca a la Oficina de Recursos Humanos o a la Oficina del Coordinador de Cumplimiento de Título IX. De esta forma, no necesariamente tiene que ser la persona que sufre el discrimen, sino que la ley otorga una responsabilidad a todo supervisor, empleado o estudiante de informar prontamente sobre una violación al Título IX. (Art. 3 (5)(6))

## 8. ¿Cuánto tiempo se tiene para notificar una queja?

La queja deberá presentarse dentro de ciento ochenta (180) días calendario, a partir de la fecha en que se alega que ocurrió el *último* incidente. (Art. 4.1)

## 9. ¿Qué tipo de sanciones se imponen por violaciones al Título IX?

Las sanciones disciplinarias a los empleados docentes, no docentes, administrativos, auxiliares y ejecutivos del Recinto que incurran en violaciones al Título IX podrán acarrear: (1) amonestación oral; (2) amonestación escrita, (3) suspensión de empleo y sueldo por término que no excederá de seis meses; (4) destitución, con la consiguiente inhabilitación para servir a la universidad, a menos que se determine formalmente la rehabilitación, a tenor con las normas que al efecto se establezcan. (Art. 7.1)

Las sanciones disciplinarias Los estudiantes que incurran en violaciones al Título IX podrán acarrear: (1) amonestación escrita; (2) probatoria por tiempo definido; (3) suspensión de la Universidad por tiempo definido; (4) expulsión definitiva; (5) Asignación de trabajos en la comunidad universitaria; (6) imposición de multas establecidas por normas institucionales; (7) prohibición de uso de áreas o facilidades universitarias; (8) prohibición de la entrada al Recinto por tiempo determinado. (Art. 7.2)



## 10. ¿Qué remedios tengo ante la determinación de la Autoridad Nominadora?

Cuando cualquiera de las partes no este conforme con la determinación final emitida por la Autoridad Nominadora, tendrá el derecho a: (1) **reconsideración**: presentar una petición de reconsideración escrita de toda o parte de la resolución en 10 días contados a partir de la fecha de notificación de la determinación final; (2) **apelación**: presentar un escrito de apelación al Rector del Recinto de Río Piedras o ante el Presidente de la Universidad, dentro del término de 30 días contados a partir de la notificación de la resolución final. (Art. 8.1 y 8.2) También tienes la opción de presentar una reclamación directamente en la *Office for Civil Rights*, la Comisión de Derechos Civiles y/o el Tribunal General de Justicia.

## X. **NORMATIVA LEGAL Y/O INSTITUCIONAL APLICABLE**

Este Reglamento se adopta y promulga de acuerdo con los siguientes estatutos estatales y federales:

- La Constitución de Puerto Rico en el Artículo II, Sección I de la Carta de Derechos; Const. ELA, art. II, § 1.
- Ley Orgánica de la Universidad de Puerto Rico, Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966, según enmendada; 18 LPRÁ §§601, et seq.
- Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988; 29 LPRÁ §§ 155 et seq.
- Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza, Ley 3 del 4 de enero de 1998; 3 LPRÁ §§ 149a et seq.
- Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo; Ley Núm. 69, del 6 de julio de 1985; 29 LPRÁ §§ 1321 et seq.
- Constitution of the United States of America, 14th Amendment; U.S. Const. amend. XIV, §2.
- Title IX of the Education Amendments of 1972; 20 U.S.C. §§1681, et seq.
- Civil Rights; 42 U.S.C. §§2000 et seq.
- Campus Save Act de 2013; 20 U.S.C. §1092.
- Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistic Act; 20 U.S.C. §1092f.
- Provisions of Family Educational Rights and Privacy Act (FERPA); 20 U.S.C. §§1232g et seq.
- Violence Against Women Act of 1994 (VAWA); 34 U.S.C.A. §§12291 et seq.
- Dear Colleague Letters and Department of Education's compliance requests on other policies.
- *Política Contra La Discriminación En La Universidad de Puerto Rico*, Certificación Núm. 58 (2004-2005) de la Junta de Gobierno.
- *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico*, Certificación Núm. 130 (2014-2015) de la Junta de Gobierno.



- *Protocolo para la Prevención y Manejo de Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico*, Certificación Núm. 140 (2015-2016) de la Junta de Gobierno.

## **XI. OTRAS POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS**

---

1. Política de la Universidad de Puerto Rico sobre el Manejo de Información Médica Confidencial, Carta Circular, Presidente UPR, 9 de febrero de 2004.
2. Protocolo de Intervención en Crisis de Salud Mental en el Recinto, Circular Núm. 34 (2013-2014), Rectora Ethel Ríos Orlandi, M.Sc., Ph.D, 27 de febrero de 2014.

## **XII. CONFIDENCIALIDAD**

---

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico manejará toda la información ofrecida o relacionada a la persona querellante con respeto al derecho a la confidencialidad que le cobija. Los procesos investigativos y los expedientes, tanto de queja como de querrela, serán de carácter confidencial.

Los expedientes de investigación se guardarán en un archivo designado para ello en la Oficina del Coordinador de Título IX, el Procurador de Estudiantes, el Director de la División de Seguridad y Manejo de Riesgos, el Director del Programa de Ayuda al Empleado, el Director de la Oficina de Recursos Humanos y/o el Director de la Oficina de Asesoría Jurídica, según corresponda.

Los informes rendidos deben permanecer en estos expedientes y no debe circularse copia de los mismos a ninguna oficina, departamento o unidad del Recinto, excepto a la Autoridad Nominadora, al Coordinador/a de Título IX, y al Director de la Oficina de Asesoría Jurídica, quienes podrán recibir dichos expedientes. Los investigadores que atiendan los casos deberán informar de la naturaleza, fecha, hora y lugar de los hechos de un incidente al Coordinador del Título IX. Este informe limitado ayudará a mantener al Coordinador del Título IX informado del alcance en general y la naturaleza de las incidencias de violencia sexual en la Institución para propósitos de las estadísticas requeridas. Cuando uno de los componentes del Recinto deba divulgar alguna información a otro componente, para proveerle apoyo, medidas de seguridad, acomodos, y/o algún otro servicio solicitado por la persona querellante, se divulgará solo la información necesaria para brindar dichos servicios, luego de haber obtenido, por escrito, el consentimiento de la persona para divulgar su información.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Ver Anejos 1 y 2



---

Si la persona afectada le describe el incidente a un empleado responsable<sup>11</sup> o a una de las personas designadas a recibir e investigar las quejas/querellas, pero desea mantener la confidencialidad o solicita que no se desarrolle una investigación sobre un incidente en particular ni que se lleve a cabo una acción disciplinaria, la Institución debe evaluar esa petición contra la obligación de proveer un ambiente seguro y libre de discrimen para todos y todas. Si la Institución honra la solicitud de confidencialidad, la persona afectada debe comprender que la capacidad de la Institución para investigar de manera significativa el incidente y tomar medidas disciplinarias contra el presunto autor puede ser limitada.

## **XIII. FORMULARIOS Y ENLACE**

---

### **Formularios**

1. Formulario de Queja/Querrela por Violaciones al Título IX/Procedimiento de Seguimiento (Anejo 1)
2. Formulario de Consentimiento/Autorización de Divulgación de Información Confidencial (Anejo 2)

### **Enlace**

Página electrónica Título IX:

<http://tituloix.uprrp.edu>

---

<sup>11</sup> Véase definición en la sección III de esta normativa



---

## XIV. CONTACTOS

---

**Lcda. Edith González Milán**  
**Coordinadora de Título IX**

Extensión 84013

[edith.gonzalez1@upr.edu](mailto:edith.gonzalez1@upr.edu) o [titulo9.rp@upr.edu](mailto:titulo9.rp@upr.edu)

Oficina de Cumplimiento y Auditorías  
Plaza Universitaria  
4to Piso Torre Sur (Decanato de Administración)  
UPR-Recinto de Río Piedras  
6 Ave. Universidad  
Suite 601  
San Juan, P. R. 00925-2526

### ***Componentes del Recinto***

787-764-0000

**DCODE:** X-86500, 86501, 86549

**PAE:** X-84007, 84006, 84417

**DSM:** X-86599, 86562 ó Directo 787-163-6233

**DSMR:** X-83131

**OAJ:** X-83190, 83191

### ***Fuera del Recinto***

Oficina de la Procuradora de las Mujeres: 787-722-2977

Coordinadora Paz para la Mujer: 787-281-7579

División de Delitos Sexuales y Maltrato a Menores,

Policía de Puerto Rico: 787-793-1234

Centro de Ayuda de Víctimas de Violación: 787-765-2285, 756-0910

Programa para Víctimas de Abuso Sexual y sus Familias:

787-984-0000, 725-6500 X-1566, 1575

Centro de Ayuda a Víctimas del Crimen: 787-763-3667



---

## **XV. ANEJOS**

---

Anejo 1:  
FORMULARIO DE QUEJA/QUERRELLA POR VIOLACIONES AL TÍTULO IX/  
PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO.....26

Anejo 2:  
FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO/AUTORIZACIÓN DE DIVULGACIÓN  
DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.....29



Universidad de Puerto Rico  
Recinto de Río Piedras  
Decanato de Administración  
**Oficina de Cumplimiento con Título IX**

**FORMULARIO DE QUEJA/QUERRELLA POR VIOLACIONES AL TÍTULO IX/**

**PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO**

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico no discrimina en sus ofrecimientos académicos u oportunidades de empleo por razón de sexo, raza, color, edad, origen, nacionalidad, etnia, por ideas políticas o religiosas, género, identidad, orientación sexual, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, por incapacidad o cualquier otra categoría protegida por ley. Esta política cumple con las leyes y los estatutos gubernamentales, que incluyen la Ley Federal de Rehabilitación de 1973, Título IX, según enmendada y la Ley ADA (*Americans with Disabilities Act*) de 1992.

IMPORTANTE: La presentación intencional de una denuncia falsa, en un intento de dañar a otra persona, es un comportamiento deshonesto y es una violación a las políticas de la Universidad. Un miembro de la comunidad universitaria que presente una denuncia falsa puede ser sometido a medidas disciplinarias y sanciones, que pueden incluir la terminación del empleo o, en el caso de un estudiante la expulsión del Recinto de Río Piedras (*Véase* Artículo 35, Sección 35.2.16 del *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico*, Certificación Núm. 160 (2014-2015), de la Junta de Gobierno, según enmendada, y el Artículo 6.2 del *Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico*, Certificación Núm. 13 (2009-2010), según enmendada).

Iniciales de persona que somete la queja: \_\_\_\_\_

Una versión digital de este formulario se puede encontrar en: [www.tituloix.uprrp.edu](http://www.tituloix.uprrp.edu)

Este formulario puede ser presentado electrónicamente enviándolo a: [edith.gonzalez1@upr.edu](mailto:edith.gonzalez1@upr.edu), o [titulo9.rp@upr.edu](mailto:titulo9.rp@upr.edu)

1. Nombre: \_\_\_\_\_

2. Dirección: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. Teléfono: \_\_\_\_\_ Celular: \_\_\_\_\_ Otro: \_\_\_\_\_

4. Dirección de correo electrónico: \_\_\_\_\_

5. Nombre de la persona u oficina/unidad/departamento contra quien presenta la queja:  
\_\_\_\_\_

6. El Título IX prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo. Por favor indique la base de su queja:

D Discrimen por razón de sexo

D Discrimen por razón de género



Universidad de Puerto Rico  
Recinto de Río Piedras  
Decanato de Administración  
**Oficina de Cumplimiento con Título IX**

- D Discrimen por no conformarse con las nociones estereotipadas de masculinidad o femineidad.
- D Hostigamiento sexual
- D Violencia doméstica
- D Violencia de pareja
- D Agresión sexual
- D Acecho
- D Represalia por haber presentado una queja o haber afirmado sus derechos (especificar)

\_\_\_\_\_

D Investigación de seguimiento

7. Describa cada alegado acto discriminatorio. Para cada acción, por favor incluya la/s fecha/s en la que ocurrió el acto discriminatorio, el/los nombre/s de cada persona/s (s) que participan y, la razón que usted atribuye a la discriminación: sexo, orientación sexual, identidad de género, falta de conformidad con las nociones estereotipadas de femineidad y masculinidad. También proporcionar el/los nombre/s de cualquier persona/s que fuese testigo del acto/s discriminatorio.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. ¿Cuál es la fecha más reciente en la que fue discriminado o discriminada? \_\_\_\_\_

9. ¿Usted ha intentado resolver estas acusaciones con la institución a través de un procedimiento interno de quejas, querrela o apelación?

D SI

D NO

10. Si su respuesta es sí, describa las alegaciones en su queja o querrela, identifique la fecha en que se presentó, e informe el estatus procesal del caso si lo conoce. Provea copia de la documentación que tenga. \_\_\_\_\_





Universidad de Puerto Rico  
Recinto de Río Piedras  
Decanato de Administración  
**Oficina de Cumplimiento con Título IX**

11. ¿Qué remedio busca? \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma del Solicitante: \_\_\_\_\_

**PARA USO OFICIAL EXCLUSIVAMENTE**

Visita

Llamada telefónica

Correo electrónico

Otro

**Asunto:**

Sexo

Orientación sexual

Discrimen por no conformarse con las  
nociones estereotipadas de  
masculinidad o femineidad.

Hostigamiento sexual

Violencia doméstica

Violencia de pareja

Agresión sexual

Acecho

**Acción tomada:**

Orientación

Investigación

Referido

Tomar conocimiento

**Estatus:**

Archivar

Investigación Activa

**Recomendaciones:**

---

---

---

---

---



Universidad de Puerto Rico  
Recinto de Río Piedras  
Decanato de Administración  
**Oficina de Cumplimiento con Título IX**

**FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO/AUTORIZACIÓN DE DIVULGACIÓN DE  
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL**

El Recinto de Río Piedras a través del Coordinador de Título IX tomará las medidas necesarias para garantizar que solo tengan acceso a mi información aquellos componentes necesarios para proveerme apoyo, medidas de seguridad, acomodos y otros servicios solicitados. Libre y voluntariamente DOY MI CONSENTIMIENTO, para que se divulgue la información confidencial necesaria para brindar de forma efectiva los servicios requeridos o llevar a cabo las investigaciones requeridas.

D Autorizo

D No Autorizo

Al firmar este formulario, reconozco y estoy de acuerdo con las opciones seleccionadas, y que las mismas fueron tomadas de manera informada y voluntaria.

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_