



Senado Académico
Secretaría

Certificación Núm. 74

Año Académico 2004-2005

Yo, **CARMEN I. RAFFUCCI**, Secretaria del Senado del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICO QUE:**

El Senado Académico, en la reunión ordinaria correspondiente a los meses de abril y mayo, celebrada el 2 de junio de 2005, tuvo ante su consideración el **Punto Núm. 9- Informe del Comité de Asuntos Claustrales sobre la extensión de los beneficios de salud a las parejas del mismo sexo** y aprobó la siguiente:

Resolución

1. Solicitar a la Junta de Síndicos que, conforme a la Política Contra la Discriminación en la Universidad de Puerto Rico (Certificación Núm. 58 de la Junta de Síndicos, Año Académico 2004-2005), apruebe una política que garantice los beneficios del plan médico a los empleados de la Universidad de Puerto Rico que tengan una pareja del mismo sexo. Entiéndase por parejas del mismo sexo aquellas cuyos miembros tienen al menos 18 años y se consideran una familia, no están casadas y han residido en un hogar común por lo menos seis meses consecutivos.
2. Recomendar que en la próxima negociación sobre la propuesta de plan médico se incluya una cláusula que garantice la cubierta de beneficios a las parejas del mismo sexo de empleados.

Copia de esta Certificación, junto con el Informe del Comité de Asuntos Claustrales, se enviará a la Junta de Síndicos, al Presidente de la Universidad de Puerto Rico, a la Junta Universitaria, a los Senados Académicos del Sistema Universitario y al Comité Negociador del Plan Médico.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido esta Certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, a los dos días del mes de junio del año dos mil cinco.

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS

Carmen I. Raffucci

Carmen I. Raffucci
Secretaria del Senado

rema

Anejo

Certifico Correcto:

Gladys Escalona de Motta
Gladys Escalona de Motta, Ph.D.
Rectora



Senado Académico
Secretaria

INFORME DEL COMITÉ DE ASUNTOS CLAUSTRALES SOBRE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS DE SALUD A LAS PAREJAS DEL MISMO SEXO* EN EL PLAN MÉDICO DE LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Para la Reunión Ordinaria del Senado Académico del 2 de junio de 2005

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS



Senado Académico
Secretaría

Introducción

El Comité de Asuntos Claustrales en su tercera reunión ordinaria del Año Académico 2004-2005 decidió atender el asunto de la inclusión de las parejas del mismo sexo en el plan médico de los empleados de la Universidad de Puerto Rico. La preocupación en torno a este asunto surge ante el hecho de que la pareja heterosexual no casada de un empleado universitario puede disfrutar de los beneficios del plan médico por lo que, a la luz de las políticas de no discriminación por orientación sexual que recientemente se han aprobado en la Universidad, no extender los mismos beneficios a la pareja homosexual podría ser una aplicación discriminatoria de la política de inclusión de familiares de empleados en el plan médico. El Comité de Asuntos Claustrales, para el cual la calidad de vida de todos los empleados de la comunidad universitaria es prioritario así como la puesta al día de las políticas y prácticas del Recinto, decidió investigar sobre este asunto y redactar este informe.

En su investigación, el Comité recopiló y estudió el desarrollo de la política de no discriminación por orientación sexual en la Universidad de Puerto Rico y las certificaciones del Senado Académico del Recinto de Río Piedras y de la Junta de Síndicos. El Comité investigó el sentir de la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes (HEEND) sobre este asunto. Ya existe un planteamiento a la HEEND de parte de uno de sus miembros para que esto se incluya en la próxima negociación del Plan Médico. El planteamiento también se ha llevado a los representantes docentes en dicha negociación. El Comité estudió además la decisión de la Corte Suprema del Estado de Montana que determinó recientemente que el Sistema de la Universidad de Montana tiene que ofrecer iguales beneficios de seguro médico a parejas del mismo sexo que a parejas heterosexuales. Por otro lado, el Comité consiguió varios convenios colectivos de uniones en empresas privadas que incluyen entre sus políticas de no discriminación la no discriminación por orientación sexual. Por su parte, el Comité tuvo disponible la política de la *American Association of University Professors* (AAUP) sobre este asunto.

Hallazgos

A pesar de la evolución de la familia desde la segunda mitad del siglo XX, el estado sigue organizando muchos de sus derechos, prerrogativas y condiciones civiles a partir del modelo tradicional de la familia nuclear, la que se compone, desde tiempos inmemoriales, de un padre, una madre y los hijos. Entre éstos están los derechos y responsabilidades que le corresponden a los que se suscriben a los seguros médicos. Estas personas tienen el derecho de incluir dentro de su plan medico a su familia

* Entiéndase por parejas del mismo sexo aquellas cuyos miembros tienen al menos 18 años y se consideran una familia, no están casados, y han residido en un hogar común por lo menos seis meses consecutivos.

inmediata. Sin embargo, ante el estado, no todas las familias son iguales. La discusión sobre los cambios en la familia moderna surgió durante la pasada campaña política en Puerto Rico. El 10 de junio de 2004, en la columna "Yo pregunto" del periódico *El Nuevo Día*, los tres candidatos a la gobernación respondieron a la pregunta de qué acciones tomarían a favor de la legalización de los matrimonios entre homosexuales. El licenciado Rubén Berríos en su escrito afirmó: "Son ahora muchos los tipos de familias en nuestra sociedad, en algunas de las cuales la función reproductiva ya no es primordial: la familia tradicional; la integrada por un solo progenitor y su prole, la familia combinada de una pareja, con hijos de cada quien o hijos comunes; la de dos personas sin hijos; la de adultos con menores que no son sus hijos, sino nietos o sobrinos; incluso para el censo, una persona sola es un núcleo familiar. Y por supuesto también se ha unido a la lista de familias la integrada por dos personas de distintos o el mismo sexo, que viven juntos dentro de una relación sentimental o sin ella, con o sin hijos, con o sin parentesco entre sí." Es hora de que reconozcamos esta evolución de la familia e incluyamos este nuevo tipo de familia a la hora de extender los beneficios de los planes médicos de los empleados de la Universidad de Puerto Rico.

Una mirada a los resultados del censo de 1990 y de 2000 en los Estados Unidos demuestra que el número de hogares compartidos por personas del mismo sexo se ha más que cuadruplicado en esos diez años (de 145,130 hogares en 1990 a 601,209 hogares en el 2000, un aumento de 314 por ciento).¹ Según el censo del 2000, un total de 40,238 personas o el 1.1 por ciento de la población de Puerto Rico de 3,808,610 personas, vivían con una pareja del mismo sexo. De estas parejas, 6,818 eran parejas del mismo sexo (3,122 del sexo masculino y 3,696 del sexo femenino).¹

La Universidad ya reconoce un tipo de relación no matrimonial dentro de los beneficiarios del plan médico. Se permite que parejas heterosexuales no casadas puedan disfrutar de dichos derechos mediante declaración jurada que certifique la relación de pareja. Sin embargo, no es así para parejas homosexuales.² La no extensión de beneficios del plan médico a parejas homosexuales, que sí se le permite a parejas heterosexuales, es un ejemplo de discriminación por razón de orientación sexual.

En los pasados veinte años en Estados Unidos gradualmente ha ido aumentando la cantidad de patronos que decidieron extender los beneficios del plan médico grupal a la pareja doméstica del mismo sexo de sus empleados. El primer patrono en Estados Unidos en ofrecer beneficios a la pareja doméstica de empleados homosexuales fue el semanario *The Village Voice* de la ciudad de Nueva York en 1982.³ El primer municipio en Estados Unidos en ofrecer estos beneficios fue Berkeley, California, en

¹Datos obtenidos de la página electrónica de Human Rights Campaign, www.hrc.org, el 12 de abril de 2005.

²Información obtenida el 23 de mayo de 2005 en la División de Beneficios Marginales de la Oficina de Recursos Humanos del Recinto de Río Piedras y en la Oficina de Seguros de la Administración Central del Sistema de la Universidad de Puerto Rico.

³*How to Achieve Domestic Partner Benefits in Your Workplace*, Human Rights Campaign, Washington, DC, documento sin fecha, obtenido en la página electrónica www.hrc.org el 12 de abril de 2005.

1984.⁴ Para el 1990 menos de dos docenas de patronos ofrecían beneficios equivalentes a los de una esposa(o) a las parejas de empleados homosexuales. En 1992, Lotus Development Corp. se convirtió en la primera compañía de la Dow Jones en ofrecer estos beneficios.

En 1997, la ciudad y el condado de San Francisco requirieron que todas las compañías que establecieran contratos con ellos tenían que ofrecer beneficios a parejas del mismo sexo, si los ofrecían a parejas casadas. El modelo de San Francisco fue replicado en Los Angeles, New York, Oakland, Seattle, y Tumwater (Washington).⁵

Actualmente, según datos del Human Rights Campaign Foundation (www.hrc.org), obtenidos por el Comité el 12 de abril de 2005), numerosas empresas, gobiernos estatales y colegios y universidades han extendido los beneficios de plan médico a parejas domésticas del mismo sexo. Al momento de redactar este informe, 8,280 patronos hacían disponibles beneficios a la pareja del mismo sexo de empleados, entre ellos **295 universidades y colegios** (Anejo 1, disponible en la Secretaría del Senado Académico), 11 estados (California, Connecticut, Illinois, Iowa, New Jersey, New Mexico, New York, Oregon, Rhode Island, Vermont, y Washington), 129 ciudades y condados (Anejo 2, disponible en la Secretaría del Senado Académico), y 233 compañías de la lista Fortune 500 (Anejo 3, disponible en la Secretaría del Senado Académico).

Al comparar las universidades con las compañías privadas, en promedio de 1 a 2 por ciento de los empleados en universidades solicitan estos beneficios, mientras que se calcula que en compañías privadas hasta un 5% de los empleados lo solicitan. En los últimos años, el crecimiento en el número de compañías que ofrecen estos beneficios ha sido de alrededor de 18% por año. La principal razón para que estos patronos aprueben estos beneficios para parejas domésticas es que el hecho de proveer dichos beneficios ayuda a atraer y retener a los mejores empleados posibles y permite a los patronos cumplir con su propia política de no discriminación. Por otro lado, es importante notar que las políticas de no discriminación a las parejas del mismo sexo no provocan un impacto económico significativo en los presupuestos de estas instituciones.

A pesar de que el Estado no reconoce aún en Puerto Rico los derechos de las parejas homosexuales, hay que señalar que el nuevo Código Penal de Puerto Rico da un paso de avance, al eliminar el artículo 103 del código anterior. Mediante esta acción el nuevo código descriminaliza la sodomía consentida. El artículo 103 convertía en delito cualquier expresión sexual no-procreativa, independientemente de la orientación sexual de la pareja.

Hoy más que nunca Puerto Rico necesita una Universidad que se caracterice por estar a la vanguardia de nuevas ideas y conceptos. Una mirada a la historia de la política

⁴*Domestic Partnership Benefits: Philosophy and Provider Lists*, Partners Task Force for Gay & Lesbian Couples, Seattle, WA, 2005, obtenido en la página electrónica www.buddybuddy.com el 15 de mayo de 2005.

⁵Ibid.

de no discriminación en la Universidad de Puerto Rico nos permite ver cómo ha evolucionado dicha política hasta reconocer que la orientación sexual no puede ser motivo de discriminación en la Universidad.

En los últimos trece (13) años, diversos grupos han reclamado que se incluya en la política de no discriminación de la UPR la cláusula por orientación sexual. El Anejo 4 (disponible en la Secretaría del Senado Académico) incluye un resumen cronológico de las cartas, certificaciones, cartas circulares, que versan sobre este asunto en nuestro Recinto y a nivel del Sistema de la Universidad de Puerto Rico. La Secretaría del Senado Académico tiene copia de estos documentos a los que se hace alusión en el Anejo 4. A continuación incluimos un resumen corto de estos documentos, las certificaciones que se aprobaron, las cartas circulares que se distribuyeron en el Recinto, la más reciente certificación de la Junta de Síndicos sobre este asunto (Anejo 5, disponible en la Secretaría del Senado Académico), cuál es la situación actual, y finalizamos con las recomendaciones del Comité.

En noviembre de 1992, representantes del Grupo de Apoyo a Estudiantes Homosexuales, Lesbianas y Bisexuales enviaron una carta al Rector, Dr. Juan R. Fernández, solicitándole que se incluyera en la política de no discriminación la cláusula por orientación sexual. Esta iniciativa generó las siguientes acciones:

- El Senado Académico del Recinto de Río Piedras atendió este asunto y aprobó la Certificación Núm. 78, Año Académico 1992-93, en la cual decidió enmendar el Artículo 6 del Reglamento de Estudiantes del Recinto de Río Piedras para que incluyera la no discriminación por orientación sexual.
- El Rector Dr. Efraín González Tejera dirigió en el 1993 una carta circular a los Decanos, Directores de Departamento y Unidades Administrativas informando sobre dicha enmienda al Reglamento de Estudiantes del Recinto.
- El Consejo General de Estudiantes informó sobre la inclusión de la no discriminación por orientación sexual mediante comunicado de prensa a principios del año académico 1993-94.
- El Senado Académico aprobó la Certificación 25, Año Académico 1994-95, enmendando la Certificación 78, año académico 1992-93, para que además de aparecer la no discriminación por orientación sexual, se incluyera la no discriminación por limitación sensorial y la garantía de acomodo razonable "...para todo aquel estudiante que tenga cualquier limitación física, mental o sensorial probada."
- Representantes del Grupo de Apoyo a Estudiantes Homosexuales, Lesbianas y Bisexuales enviaron una carta en el 1997 al Rector González Tejera, solicitándole que se hicieran las gestiones administrativas correspondiente para solucionar el hecho de que algunos documentos oficiales del Recinto (e.g., el Calendario Académico) no incluyeran dentro de la política de no discriminación, la cláusula por orientación sexual.

-
- El Rector González Tejera contestó esta carta informando que para solucionar la situación había enviado a la Junta Universitaria el acuerdo del Senado Académico que aparece en la Certificación Núm. 78, Año Académico 1992-93, según enmendada por la Certificación 25, Año Académico 1994-95.
 - A partir de entonces, en todos los Calendarios Académicos que emite la Oficina del Registrador, se incluye dentro de la política de no discriminación en el empleo la cláusula por orientación sexual.

Recientemente, el 26 de febrero de 2005, por recomendación del Presidente de la Universidad de Puerto Rico, licenciado Antonio García Padilla, la Junta de Síndicos aprobó la *Política Contra la Discriminación en la Universidad de Puerto Rico* (Certificación Núm. 58, Año Académico 2004-2005, ver Anejo 5, disponible en la Secretaría del Senado Académico). Dicha Política incluye la no discriminación por preferencia (sic) sexual y extiende la política antidiscriminatoria a todas las funciones y actividades de la Universidad de Puerto Rico. Es importante reconocer que esta Certificación es histórica, puesto que la Universidad de Puerto Rico se convierte en la primera agencia gubernamental de Puerto Rico que incluye dentro de su política de no discriminación una cláusula por orientación sexual.

Los documentos que hemos resumido demuestran el interés de este Senado Académico de impedir la discriminación por orientación sexual y la extensión reciente de esta política a todo el Sistema de la Universidad de Puerto Rico. Ante esta nueva realidad, el Comité entiende que no se sostiene la práctica de no extender los beneficios del plan médico a parejas homosexuales.

Más aún, la jurisprudencia reciente en un caso contra el sistema universitario público del estado de Montana en Estados Unidos apoya nuestra posición:

La Corte Suprema del estado de Montana en Estados Unidos determinó el 30 de diciembre de 2004 que el sistema universitario del estado de Montana tiene que extender los mismos beneficios de salud a parejas homosexuales como lo hace a parejas heterosexuales, declarando que hacer lo contrario violaría la cláusula de igual protección en la constitución del estado. La decisión se basó en la tolerancia de la universidad en cuanto a otorgar beneficios de salud a parejas heterosexuales no casadas. Esta decisión revierte otra decisión de una corte menor, que había dictaminado que para otorgar dichos beneficios, el estado debía legalizar primero el matrimonio entre personas del mismo sexo. La Secretaría del Senado Académico tiene disponible una copia de esta decisión de la Corte Suprema de Montana para quien quiera examinarla. La política de la Universidad de Montana bajo consideración permitía a parejas heterosexuales no casadas recibir beneficios para los cuales únicamente tienen que firmar una declaración jurada de que constituyen un matrimonio de unión libre, sin exigir que tengan que satisfacer la definición legal de dicho enlace. Sin embargo, a parejas del mismo sexo no casadas se les deniega los beneficios de salud. Aunque lo único que diferencia a estos dos grupos es la

orientación sexual, la corte dictaminó que no son tratados igual y justamente. La universidad usa arbitrariamente el matrimonio como único criterio para otorgar estos beneficios. La corte entendió que el argumento de la preservación del matrimonio es en realidad un vehículo a través del cual condenar y discriminar contra los homosexuales debido a su orientación sexual. Como consecuencia de esta decisión de la Corte Suprema del Estado de Montana, en marzo de 2005, la Junta de Síndicos de la Universidad de Montana aprobó unánimemente una nueva política de seguro médico que permite a los empleados de la Universidad obtener cubierta de salud grupal para parejas del mismo sexo.

En conclusión, el Comité de Asuntos Claustrales entiende que los mismos argumentos levantados en el caso de la universidad pública del estado de Montana aplican al caso de la Universidad de Puerto Rico. Esto nos lleva a concluir que la Universidad de Puerto Rico debe tomar el próximo paso lógico que se deriva de la recién aprobada *Política Contra la Discriminación en la Universidad de Puerto Rico*: extender los beneficios del plan médico a la pareja doméstica de empleados de la Universidad de Puerto Rico. La experiencia recogida por otros patronos que ya ofrecen estos beneficios sugiere maneras de cómo garantizar estos beneficios en la Universidad. El Anejo 6 (disponible en la Secretaría del Senado Académico) incluye tres hojas modelo que llenan empleados de diversos patronos para poder recibir estos beneficios. Entendemos que un formulario similar debe utilizarse en la Universidad para viabilizar la otorgación de estos beneficios en la misma.

Recomendaciones

El Comité de Asuntos Claustrales propone que el Senado Académico solicite a la Junta de Síndicos que apruebe una política que garantice los beneficios del plan médico de los empleados de la Universidad de Puerto Rico que tengan una pareja del mismo sexo. El Comité recomienda que en la próxima negociación sobre la propuesta de plan médico se incluya una cláusula que garantice la cubierta de beneficios a las parejas del mismo sexo. Incluimos un borrador de resolución sobre este asunto para que se considere su aprobación en la reunión ordinaria del Senado Académico del 2 de junio de 2005.

Aprobado el 19 de mayo de 2005


Jorge L. Colón, Ph.D. Presidente
Comité de Asuntos Claustrales

Anejo

E:Comité de Asuntos Claustrales/Informe RO 2 de junio de 2005