



24 de abril de 2019

Hon. Zoé Laboy Alvarado
Senadora
Senado – El Capitolio
Comisión Especial del Senado
Sobre Hostigamiento y Acoso Sexual
PO Box 9023431
San Juan, Puerto Rico 00902-3431

Honorable Senadora Laboy Alvarado:

6 Ave. Universidad
Ste. 601
San Juan PR 00925-2526

Agradecemos la oportunidad de comparecer ante ustedes para discutir la **Resolución del Senado 919** titulada “Resolución para ordenar a la Comisión Especial del Senado de Puerto Rico para investigar los protocolos sobre hostigamiento y acoso sexual en el empleo en el Gobierno de Puerto Rico”.

A nivel sistémico, la Universidad de Puerto Rico ha aprobado certificaciones que definen su política pública en cuanto a la violencia sexual, concepto que abarca distintas conductas sexuales no deseadas que lesionan la dignidad del ser humano. 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.¹ Bajo ninguna circunstancia se permite que persona alguna genere un ambiente de trabajo o de estudio caracterizado por hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades y manifestaciones.² A su vez, la Universidad de Puerto Rico tiene como política pública proteger los derechos y ofrecer seguridad a

¹ Certificación Núm. 130 (2014-2015) de la Junta de Gobierno, Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico.

² *Id.*

todas las personas que interactúan en nuestra institución, ya sean estudiantes, personal docente y no docente, contratistas o personas que acudan a la Universidad para recibir servicios u orientación.³ Es por esto que tenemos el compromiso de tomar las medidas y las acciones necesarias para prevenir, corregir, investigar y disciplinar actos de violencia sexual en el ambiente universitario.⁴

Ante este marco jurídico, el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico creó la Oficina de Cumplimiento y Auditorías (en adelante, "OCA"). En lo que nos concierne, la OCA posee un componente de Título IX y un componente de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. A través de estos componentes, se atienden quejas sobre discrimen por razón de sexo en el ámbito laboral y estudiantil. Los Oficiales de Cumplimiento de los respectivos componentes son responsables de la elaboración, adopción y cumplimiento de la difusión de la política de no discriminación de la Universidad y de hacerla accesible a la comunidad universitaria.

El Título IX es una ley federal que prohíbe el discrimen por razón de sexo en los programas y actividades educativas en las instituciones de enseñanza de todos los niveles que reciben fondos federales.⁵ Esta ley protege a los estudiantes, empleados, solicitantes de admisión y empleo, y otras personas, de todo tipo de discriminación sexual. Por medio de interpretaciones administrativas y judiciales se ha entendido que esta ley prohíbe el discrimen por identidad de género o la falta de conformidad a las nociones estereotipadas de género.⁶ El Departamento de Educación de Estados Unidos es la agencia encargada de velar por el cumplimiento de esta ley, y fiscaliza a través de su Oficina de Derechos Civiles. En materia de hostigamiento sexual, el Título IX prohíbe esta conducta, pues es una modalidad del discrimen por razón de sexo. La OCA investiga las siguientes causales bajo la categoría de discrimen por sexo: violencia entre

³ Protocolo para la Prevención y Manejo de Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 140 (2015-2016).

⁴ *Id.*

⁵ Title IX of the Education Amendments of 1972, 20 U.S.C. § 1681 et seq. (2011).

⁶ Reglamento Interno para la Atención, Investigación y Manejo de Quejas Relacionadas a Violaciones al Título IX, RRP 2018-002 en la pág. 18, IX, pregunta 2.

pareja, violencia doméstica, acecho, hostigamiento sexual y agresión sexual; en fin, cualquier acto de violencia sexual que pueda interferir con un ambiente de estudios y trabajo saludable.⁷

En Puerto Rico, contamos con legislación que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y en las instituciones de enseñanza. La Ley Núm. 17 de 1988 prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, la Ley Núm. 3 de 1998 prohíbe el hostigamiento sexual en las instituciones de educación puertorriqueñas.⁸ El Código Penal de Puerto Rico prohíbe tanto la agresión sexual y el acoso sexual.⁹ Además, la Ley Núm. 162 de 2010 exige que las agencias del gobierno tengan un protocolo de intervención para lidiar con las víctimas y sobrevivientes de agresión sexual en las agencias del gobierno.¹⁰

Ante este cuadro, la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico aprobó la Certificación Núm. 130 de la Junta de Gobierno 2014-2015, conocida como la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico.¹¹ Esta Política rige la presentación, investigación y adjudicación de quejas y querellas por alegados actos de hostigamiento sexual y actos de 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 de orientación.¹² El artículo V describe la Política Institucional y sus objetivos. Dicho artículo reza:

[E]l hostigamiento sexual en el empleo y en el ambiente de estudios 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

⁷ *Id.* en la pág. 12, IV art. I.

⁸ Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA § 155 et seq. (2017); Ley de hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza, Ley Núm. 3 de 4 de enero de 1998, 3 LPRA § 149 et seq. (2017).

⁹ Cód. Pen. PR arts. 130, 135, 33 LPRA §§ 5191, 5196 (2010 & Supl. 2018).

¹⁰ Ley para requerir la promulgación e implantación de protocolos de intervención con víctimas y sobrevivientes de agresión sexual en las agencias del gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 162 de 2 de noviembre de 2010, 8 LPRA § 601 et seq. (2014).

¹¹ Certificación Núm. 130, *supra* nota I, art. I.

¹² *Id.* art. III.

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.¹³

Asimismo, la citada Política indica que la reclamación de algún estudiante se debe referir a la Oficina de la Procuraduría Estudiantil o al Decanato de Estudiantes del Recinto. Los procesos informales serán confidenciales y no se divulgará información alguna a terceros ajenos a la situación. 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, siempre y cuando dichos testigos voluntariamente acuerden prestar dichas declaraciones juradas. En el proceso informal se le dará oportunidad a la persona contra quien se presenta una queja a ser informado sobre las alegaciones en su contra y exponer su posición y defensas. Sin embargo, en esta etapa de los procedimientos no se tendrá derecho a las garantías del debido proceso de ley reconocidas en los procesos formales, no obstante, podrá asistir a la reunión acompañado por un abogado.¹⁴

En cuanto al término para atender la queja y comenzar la investigación, la Política dispone que debe hacerse “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”.¹⁵ De acuerdo a la citada política, la oficina a cargo de la investigación “rendirá un informe a la autoridad nominadora con el resultado de la [misma] y sus recomendaciones”, en un plazo razonable “no mayor de quince (15) días laborables, salvo en circunstancias excepcionales”.¹⁶ Sin embargo, debemos hacer la siguiente aclaración: el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, no establece un término específico para completar el proceso de investigación de una queja.¹⁷

¹³ *Id.* art. V.

¹⁴ *Id.* art. IX.

¹⁵ *Id.* art. IX, § (K).

¹⁶ *Id.*

¹⁷ Title IX of the Education Amendments of 1972, 20 U.S.C. § 1681 et seq. (2011).

En la OCA, los componentes de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Título IX, evalúan la totalidad de las circunstancias al igual que se toman en consideración los remedios que busca la parte quejosa. Igualmente, utilizamos los estándares de acto severo, análisis objetivo y subjetivo del caso UPR Aguadilla v. Lorenzo.¹⁸ Es importante establecer que, si la parte quejosa no participa del proceso investigativo o decide retirar la queja o querella, se continuará el proceso investigativo. Además, si se determina que procede la formulación de cargos se iniciará el procedimiento formal, a cargo de la autoridad nominadora. En cualquier instancia, se notificará a las partes, mediante correo certificado y copia de la determinación de la autoridad nominadora.¹⁹

Otra normativa que aplica a todas las unidades del Sistema Universitario es el Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 140 (2015-2016).²⁰ La misma decreta un proceso claro a seguir para el manejo de una intervención en situación de alegado acto de violencia sexual en la Universidad. Además, enumera los derechos de las personas sobrevivientes de violencia sexual y la confidencialidad que debe regir en el proceso.

El Recinto de Río Piedras ha establecido esfuerzos para atajar este problema. Específicamente, se aprobó un Reglamento Interno para la Atención, Investigación y Manejo de Quejas Relacionadas a Violaciones al Título IX el cual dispone las normas y procedimientos internos para recibir, investigar y tomar acción, informal o formal ante quejas contra miembros de la comunidad universitaria. El Recinto cuenta con un Plan de Acción Afirmativa 2018-2021,²¹ en el cual se comprometen con la prevención, identificación y erradicación de cualquier situación alusiva a discrimen en el ámbito laboral y atender oportunamente las deficiencias encontradas para la implementación del mismo. Además, el Recinto renovó su Protocolo para el Manejo e Intervención en Situaciones de Violencia Doméstica, Violencia entre Parejas,

¹⁸ UPR Aguadilla v. Lorenzo Hernández, 184 DPR 1001 (2012).

¹⁹ Certificación Núm. 130, *supra* nota 1, art. IX.

²⁰ Certificación Núm. 140, *supra* nota 3, art. IV.

²¹ Plan de Acción Afirmativa 2018-2021, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Agresión Sexual y Acecho del Recinto de Río Piedras.²² Este es el procedimiento que se sigue para toda persona sobreviviente de violencia doméstica y agresión sexual, ya sea estudiante, empleado o visitante del Recinto, independientemente su sexo o género. A su vez, desglosa la responsabilidad de varias oficinas del Recinto a la hora de atender estas situaciones.

Desde el 2017 al presente se han realizado un total de 51 actividades, mayormente talleres, relacionadas con la prevención del hostigamiento sexual, violencia doméstica, agresión sexual y discriminación por sexo o género en el Recinto de Río Piedras. Se estima que de estas han participado 4,399 personas. Igualmente, en colaboración con el Centro para la Excelencia Académica (CEA) se creó un módulo en línea en donde los empleados y estudiantes pueden tomar un taller de capacitación sobre el tema. Esta herramienta está disponible para aquellos que tengan dificultad asistiendo a los talleres presenciales, de modo que no hay excusa para incumplir con el deber de educarse sobre la política institucional en contra de la violencia sexual en todas sus manifestaciones. En este módulo cibernético se han impactado 505 empleados y empleadas del Recinto hasta el 11 de abril de 2019. Se ha reiterado en varias ocasiones el cumplimiento obligatorio de este taller de capacitación. **ANEJO 1.** Además, el 26 de septiembre de 2018 se comenzó una campaña titulada “No lo hagas, no le piches, no lo ignores”. Esta iniciativa difundió información sobre el tema de hostigamiento sexual por la estación Radio Universidad **ANEJO 2**, correos electrónicos institucionales **ANEJO 3** y las redes sociales. Es importante señalar que el lema de esta campaña tenía el propósito de no poner una carga a la víctima de hostigamiento sexual, sino que buscaba poner la responsabilidad a la persona que comete el acto y a las personas espectadoras de dicha conducta. Cada semestre se desarrollará una campaña relacionada con el tema de la violencia sexual, pero enfocada en un tema distinto con el propósito de que la iniciativa continúe.

Por otro lado, el Recinto de Río Piedras se ha unido este año a la campaña del Departamento de Salud titulada *Promovamos la cultura del consentimiento para una vida universitaria libre de violencia sexual*, la cual es coordinada por el Centro de Ayuda a Víctimas de Violación (CAAV). Durante este mes, se han realizado varias actividades incluyendo talleres educativos

²² Protocolo para el Manejo e Intervención en Situaciones de Violencia Doméstica, Violencia entre Parejas, Agresión Sexual y Acecho del Recinto de Río Piedras, RRP 2019-001.

dirigidos a empleados y a estudiantes. Entre los temas de estas charlas se encuentran: violencia entre parejas, violencia sexual en las universidades y agresión sexual en citas. **ANEJO 4.**

Cabe destacar que todo este trabajo e iniciativas se han desarrollado en conjunto con las demás unidades concernidas, entre estas, la Oficina de la Procuraduría Estudiantil. Como parte de la bienvenida a los estudiantes de nuevo ingreso, coordinado por el Decanato de Estudiantes, tanto la Procuradora Estudiantil, como la Oficial de Cumplimiento de Título IX, dedican unos minutos para darles información sobre lo que es hostigamiento sexual y a dónde pueden acudir si entienden que están enfrentando una situación como esa. La Procuradora Estudiantil presentó ante el Senado Académico una propuesta para que todos los profesores tengan que incluir en sus sílabos un párrafo, en español e inglés, que contiene la política pública de la Universidad en cuanto a la violencia sexual y a dónde un estudiante puede acudir si entiende que está enfrentando una situación como esa. Esta propuesta fue aprobada por el Senado Académico unánimemente, convirtiéndose en la Certificación Núm. 39 del año académico 2018-2019.²³ **ANEJO 5.**

Por otro lado, la Procuradora Estudiantil ha realizado visitas a los salones de clase de las distintas facultades y escuelas del Recinto para proveer información a los estudiantes sobre la violencia sexual y los derechos que tienen ante una situación como esta. **ANEJO 6.** Estas visitas continuarán hasta que culmine el semestre y se llevarán a cabo cada semestre como parte de los esfuerzos de prevención de la Universidad.

Queremos volver a destacar que el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico ofrece charlas sobre discriminación por razón de sexo, hostigamiento sexual y asuntos de seguridad a los estudiantes de nuevo ingreso. Entre los conferenciantes se encuentra la Oficina de Título IX y la Procuradora Estudiantil. Este taller se ofrece al inicio del año académico y se le entrega un CD con las políticas institucionales del Sistema UPR, las cuales contienen las referentes al hostigamiento sexual. También se les informa en la actividad sobre los servicios del Departamento de Consejería para el Desarrollo Estudiantil (DCODE). De este modo, los estudiantes se instruyen sobre las distintas oficinas y servicios que ofrece el Recinto de Río Piedras para atajar cualquier problema que interfiera con sus estudios.

²³ Certificación Núm. 39, Año Académico 2018-2019, del Senado Académico del Recinto de Río Piedras.

En varias oficinas claves del Recinto de Río Piedras, donde acuden tanto estudiantes como empleados, se exhiben afiches sobre Título IX y los derechos que cobijan a las mujeres para que las personas advengan en conocimiento de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades. La OCA hace un ejercicio anualmente de inspeccionar estas oficinas para asegurarse que la política institucional esté debidamente divulgada. Las principales oficinas impactadas son: Rectoría, Procuraduría Estudiantil, Recursos Humanos, Consejo de Estudiantes, los decanatos, facultades, oficinas de servicios, áreas de ponchador y áreas de tomar alimentos. Entendemos que con impactar estas áreas vamos más allá de tener estos derechos solo en Recursos Humanos y áreas estudiantiles. Además en la página web del recinto se encuentran todas las cartas circulares y políticas institucionales que promueven estas políticas de igualdad de oportunidades.

Del 1 de enero de 2017 al presente, se han recibido cuarenta y una (41) quejas relacionadas con alegadas conductas de hostigamiento sexual y cinco (5) de agresión sexual para un total de 46 quejas. De las 46 quejas, 28 o el 61% de éstas se encuentran cerradas y 18 o el 39% se encuentran activas. Cabe señalar que de las 18 activas, cinco (5) se encuentran en el procedimiento formal administrativo y las restantes 13 se encuentran en el procedimiento informal. Ocho (8) de las quejas activas se recibieron en los meses de febrero, marzo y abril del presente año. Las partes envueltas en los 46 casos mencionados se dividen en los siguientes grupos, 12 (26%) corresponden a quejas de estudiantes contra docentes, y 34 (74%) son entre estudiantes, entre empleados, estudiantes contra desconocidos e investigaciones *sua sponte* del propio Recinto.

El tiempo en el que se resuelven estas quejas sobre hostigamiento sexual y agresión varía por muchos factores. En la etapa de la investigación informal hay que citar testigos, tomar declaraciones juradas y preparar informes, los cuales se atrasan si no comparecen las personas indispensables para el proceso. No obstante, la OCA hace lo posible por tramitar las medidas cautelares pertinentes. En el aspecto disciplinario también pueden ocurrir demoras, pues ese proceso viene obligado a respetar los derechos del debido proceso de ley. Hacemos constar que como Recinto hacemos todo lo posible porque el proceso sea lo más rápido posible y que las personas sobrevivientes del hostigamiento sexual y agresión sexual no sean re-victimizados.

Aprovechamos para aludir a las noticias sobre hostigamiento sexual que contiene la Resolución del Senado 919. Estamos conscientes de que estas noticias no aluden al Recinto de Río Piedras. Sin embargo, sabemos que ha habido señalamientos o noticias similares sobre nuestro Recinto en los medios de comunicación de Puerto Rico y en las redes sociales. El Recinto de Río Piedras no deja pasar por alto estas noticias y cuando adviene en conocimiento de alguna irregularidad que no fue reportada por los canales institucionales, toma pasos afirmativos para investigar y resolver la situación conforme al derecho y la política del Sistema UPR.

Nuestro mayor deseo es tener un Recinto libre de cualquier tipo de violencia sexual. Creemos firmemente que la educación es la mejor herramienta para prevenir todo tipo de violencia sexual pero también es vital el compromiso de toda nuestra comunidad para que de ocurrir alguna situación, la informemos inmediatamente a las autoridades competentes de nuestro Recinto y así puedan canalizarse oportunamente, salvaguardando en todo momento un ambiente de estudio y trabajo libre de cualquier práctica discriminatoria. ¡El bienestar de nuestra comunidad universitaria y la confidencialidad en los procesos es y será siempre nuestra prioridad!

Recibimos con brazos abiertos cualquier recomendación sobre nuestro procedimiento de parte de la Comisión Especial del Senado sobre Hostigamiento y Acoso Sexual.

Respetuosamente sometido,



Lcda. Edith González Milán
Oficial de Cumplimiento de Título IX y
Jeanne Clery Act
Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico