

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va.} Asamblea
Legislativa

6^{ta.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1353

23 de agosto de 2019

Presentado por la señora *Laboy Alvarado*

Referido a la Comisión de Asuntos de la Mujer; y de Educación y Reforma Universitaria

LEY

Para crear la “Ley para la Prevención, Prohibición, Intervención y Protocolo en contra del acoso y hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico”; establecer la política pública en contra del acoso y hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los delitos de agresión y hostigamiento sexual son actos repudiables que atentan contra la dignidad y la integridad física de los perjudicados. Una gran parte de las personas que son víctimas de estos delitos optan por no querellarse por temor a ser humilladas y que se tomen represalias en su contra. La política contra el discrimen y el hostigamiento sexual de la Universidad de Puerto Rico (UPR) establece que el primer centro docente de la Isla “no permitirá el hostigamiento sexual en la institución, independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan estar involucradas”. No obstante, múltiples publicaciones tanto en medios noticiosos, como en redes sociales, denunciaron casos de hostigamiento y agresiones sexuales dentro del sistema universitario que compone la Universidad de Puerto Rico (UPR).

Para atender las denuncias de hostigamiento sexual en el mencionado sistema de educación superior, el Senado de Puerto Rico creó 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". Esta Comisión, se encargó de visitar diez (10) de los once (11) recintos del Sistema UPR para realizar vistas públicas sobre el tema. En éstas, se acentuaron las fallas de la administración de los recintos universitarios en incentivar el que las víctimas de hostigamiento sexual denunciaran a sus agresores.

Por tanto, la presente Ley establece las guías necesarias que regirán los pasos para lograr la prevención, intervención y prohibición del hostigamiento y acoso sexual, como también la adopción de un protocolo específico para atender denuncias de hostigamiento sexual en los once (11) recintos que comprenden la Universidad de Puerto Rico (UPR). Esta Ley a su vez recoge las recomendaciones y preocupaciones expresadas tanto por la comunidad estudiantil, como el personal docente y no docente en las vistas públicas realizadas por la Comisión.

Esta Asamblea Legislativa entiende que la Universidad de Puerto Rico (UPR) debe ser un espacio de crecimiento académico y profesional; una fábrica para pulir y desarrollar nuestras mentes del mañana. Es por esto que nuestro primer centro docente debe proveer un ambiente seguro y de respeto tanto para la comunidad estudiantil como el personal docente y no docente.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Titulo

2 Para crear la "Ley para la Prevención, Prohibición, Intervención y Protocolo en
3 contra del Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico"; establecer
4 la política pública en contra del acoso y hostigamiento sexual en la Universidad de
5 Puerto Rico; y para otros fines relacionados.

6 Artículo 2.- Declaración de Política Pública

1 La Universidad de Puerto Rico es un sistema educativo complejo, el cual
2 entrelaza el proceso educativo con las relaciones laborales. A estos efectos, en el
3 ambiente universitario se pueden presentar tres tipos de escenarios altamente
4 peligrosos, tanto para la comunidad estudiantil como laboral. Estos escenarios son: 1) el
5 acoso y hostigamiento sexual entre estudiantes; 2) el acoso y hostigamiento sexual entre
6 personal docente y no docente hacia estudiantes y; 3) el acoso y hostigamiento sexual
7 entre personas que tienen una relación laboral.

8 Para tener una perspectiva clara de la problemática que da paso a esta política
9 pública del Estado, se hace necesario poner en perspectiva a lo que como sociedad nos
10 enfrentamos. El acoso sexual se define como “todas aquellas expresiones de violencia
11 que ocurren entre pares, es decir, no hay una subordinación jerárquica institucional, y
12 una de sus consecuencias es que genera un ambiente hostil que termina con las
13 relaciones sociales” (Frías, 2013, 2014; Hernández, Jiménez y Guadarrama, 2015;
14 Romero y Plata, 2015; Salinas y Espinosa, 2013). Por otro lado, el hostigamiento sexual
15 es “una forma de violencia que se presenta entre personas con distinta posición
16 jerárquica en el que tienen cabida dos tipos de comportamientos: el acoso basado en el
17 sexo/género (de la persona) y la violencia sexual” (Frías, 2013:76). En ambos, se
18 produce un ejercicio del poder expresado a partir de actos con connotación sexual,
19 utilizando el sexo para obtener poder, o bien se utiliza el poder para conseguir sexo
20 (Frías, 2014).

21 Es por las razones anteriormente esbozadas que se declara como política pública
22 del Gobierno de Puerto Rico el adoptar las medidas necesarias que logren erradicar tan

1 reprochable conducta dentro del primer centro docente de la Isla. A estos propósitos, la
2 presente ley establece las guías necesarias que regirán los pasos para lograr la
3 prevención, intervención y prohibición del hostigamiento y acoso sexual, como también
4 la adopción de un protocolo específico que proteja a las víctimas de los citados actos.

5 Artículo 3.- Protocolo en contra del hostigamiento y acoso sexual

6 Se requiere la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar
7 Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo, Empleo o Estudio. La
8 Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el Departamento del Trabajo brindarán el
9 asesoramiento técnico necesario para la elaboración e implantación de estos Protocolos
10 y velarán por el fiel cumplimiento de los mismos.

11 La Universidad de Puerto Rico podrá (1) adoptar el protocolo modelo de prevención
12 y manejo de casos de hostigamiento sexual y el formulario de quejas diseñado por el
13 Departamento del Trabajo estatal, o (2) implementar su propio protocolo y formulario
14 de quejas que sea igual o superior a los estándares mínimos provistos bajo la guía
15 emitida por el estado. En cualquiera de los casos, el protocolo que se adopte será
16 extensivo a todas las unidades del sistema UPR. Estos protocolos, como mínimo, deben
17 incluir:

- 18 1. Una declaración de que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o
19 estudio es ilegal;
- 20 2. Base Legal;
- 21 3. Declaración De Propósito (prevenir, desalentar, evitar y no tolerancia a
22 conductas de hostigamiento sexual en el empleo);

- 1 4. Definiciones;
- 2 5. Designación del personal a cargo de asuntos de hostigamiento sexual y las
3 responsabilidades del mismo; una descripción del proceso para presentar
4 quejas internas sobre hostigamiento sexual y los nombres e información
5 de contacto de la persona o personas a quienes se deben presentar las
6 quejas;
- 7 6. Quién puede radicar una querrela y el procedimiento, el cual deberá
8 incluir la opción de presentar queja o querrela verbal, escrita o anónima,
9 además de la capacidad de investigar rumores basadas en “sospecha real”;
- 10 7. Medidas para mantener la confidencialidad;
- 11 8. Disposición sobre represalias, incluyendo una declaración expresa sobre la
12 ilegalidad de las represalias contra personas que se quejen de
13 hostigamiento sexual o que testifiquen o asistan en cualquier investigación
14 o procedimiento relacionado a un caso de hostigamiento sexual;
- 15 9. Proporcionar ejemplos de conducta prohibida que constituirían
16 hostigamiento sexual;
- 17 10. Proceso para la designación de ente investigador que adjudicará la
18 querrela;
- 19 11. Medidas provisionales de protección de querellantes o víctimas;
- 20 12. Otros remedios legales y foros para víctimas, tanto judiciales como
21 administrativos (ej: Oficina de la Procuradora de las Mujeres,

1 Departamento del Trabajo, "Equal Employment Opportunity
2 Commission"), y las instrucciones sobre cómo contactar dichas agencias;

3 13. Información sobre las disposiciones legales federales y estatales relativas
4 al hostigamiento sexual, los recursos disponibles para las víctimas y una
5 declaración expresa de que puede haber otras leyes locales aplicables;

6 14. Incluir un formulario de quejas para que los empleados denuncien
7 incidentes de hostigamiento sexual, el cual deberá proveer, entre otras
8 cosas, un espacio para que indique si ha habido quejas previas sobre
9 hostigamiento sexual.

10 Artículo 4.- Ente Investigador y Adjudicación de Querella.

11 Cuando una querella sea presentada por parte de un o una estudiante o
12 empleado(a) docente o no docente en un recinto del sistema UPR en particular, dicho
13 recinto no podrá llevar a cabo la investigación en dicho caso. A estos efectos, en un
14 período que no excederá las cuarenta y ocho (48) horas luego de presentada dicha
15 querella, el Presidente de la Universidad de Puerto Rico referirá dicha investigación a
16 otro recinto del sistema, siempre y cuando la parte querellada no tenga relación laboral
17 o estudiantil con la misma. El recinto al que se le encomiende dicha investigación
18 tendrá un período de cuarenta y cinco (45) días contados a partir del referido del
19 Presidente para conducir su investigación y remitir los hallazgos, conclusiones y
20 recomendaciones al Presidente para la acción inmediata correspondiente.

21 Artículo 5.-Curso mandatorio para la prevención del hostigamiento y acoso
22 sexual.

1 La Universidad de Puerto Rico diseñará e impartirá un curso mandatorio de tres
2 (3) horas contacto, ya sea presencial o en línea, para estudiantes de nuevo ingreso en el
3 que se incluya, pero que no se limite al Protocolo esbozado en el Artículo 3 de esta Ley;
4 la política pública adoptada; los efectos y consecuencias del hostigamiento y acoso
5 sexual; y las conductas prohibidas dentro del Sistema UPR, entre otros.

6 Así mismo, también el centro docente diseñará e impartirá un curso mandatorio
7 de seis (6) horas contacto por semestre, ya sea presencial o en línea, para el personal
8 docente y no docente que incluya, pero no se limite al alcance esbozado en el párrafo
9 anterior de este Artículo. De no cumplir con este requisito, al culminar cada semestre
10 académico, dicho personal no podrá resumir labores al comienzo del próximo semestre
11 hasta tanto dichas horas hayan sido completadas.

12 Artículo 6.- Cláusula de Separabilidad.

13 Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, sección, inciso o parte de esta Ley fuere
14 declarada inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada
15 no afectará, perjudicará ni invalidará el resto de la misma. El efecto de dicha sentencia
16 quedará limitado a la cláusula, párrafo, artículo, sección, inciso o parte de la misma que
17 así hubiere sido declarada inconstitucional.

18 Artículo 7.- Reglamentación.

19 La Universidad de Puerto Rico redactará y adoptará, en un periodo de sesenta
20 (60) días a partir de la vigencia de esta Ley, la reglamentación necesaria para cumplir
21 cabalmente con los propósitos esbozados en la misma.

22 Artículo 8.-Vigencia.

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