

Ley del “Protocolo de Investigación y Radicación de Acciones Criminales Frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Género” en el Depto. de Justicia, la Policía de Puerto Rico y la Policía Municipal

Ley Núm. 61 de 13 de Abril de 2011

Para establecer el “Protocolo de Investigación y Radicación de Acciones Criminales Frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Género”, en los Departamentos de Justicia, la Policía de Puerto Rico y la Policía Municipal en toda la Isla, a los fines de sensibilizar y agilizar el proceso en las mencionadas entidades gubernamentales.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Con el fin de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, género, el Gobierno de Puerto Rico aprobará, mediante reglamento, un protocolo de actuación que incluirá los siguientes principios:

- a)** El compromiso del Gobierno de Puerto Rico de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de género en el empleo.
- b)** Instruir a todo el personal sobre su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c)** Garantizar un tratamiento confidencial a las denuncias de actos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa del proceso disciplinario.
- d)** Nombrar funcionarios responsables de atender las quejas o denuncias relacionadas con el acoso sexual y el acoso por razón de género.

Los actos o las amenazas de violencia infunden miedo e inseguridad en la vida de los seres humanos e impiden lograr la igualdad y la equidad, así como el desarrollo y la paz. Aun cuando se denuncien actos de transgresión, a menudo sucede que no se protege a las víctimas ni se castiga a los agresores.

Con la tipificación del hostigamiento sexual en el empleo como conducta constitutiva de delito, es imprescindible adiestrar al personal adscrito a las entidades gubernamentales a cargo de investigar y levantar evidencia para el procesamiento de esta conducta delictiva que se da en el área de empleo. Además, puede tener la consecuencia y riesgo de la pérdida de empleo o que se tomen represalias contra la persona querellante, así como, propiciar actos de encubrimiento y ocultación de evidencia esencial para el procesamiento criminal del delito. Se requiere que en el trámite de la investigación se levante un sumario fiscal que contenga declaraciones juradas, así como cualquier otra evidencia necesaria que se obtenga del lugar de empleo de la parte perjudicada. Para ello, se requiere de uniformidad y unas guías que estén contenidas en un protocolo de investigación, el cual incluya la forma y manera de interrogar a la parte perjudicada.

El acoso sexual es descrito como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los géneros. En ocasiones, esta conducta ha causado la dominación de la mujer por el hombre, la discriminación contra la mujer y la interposición de obstáculos contra su pleno

desarrollo. Esto no descarta que se dé este patrón delictivo de una mujer hacia un hombre o que los actores sean de igual género.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — (3 L.P.R.A. § 8951)

Se establece el “Protocolo de Investigación y Radicación de Acciones Criminales frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Género”, en el Departamento de Justicia, la Policía de Puerto Rico y la Policía Municipal.

Artículo 2. — (3 L.P.R.A. § 8952)

El Protocolo se regirá por los siguientes principios:

- a) El compromiso del Gobierno de Puerto Rico de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de género en el empleo.
- b) Instruir a todo el personal sobre su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como, la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) Garantizar un tratamiento confidencial a las denuncias de actos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa del proceso disciplinario.
- d) Nombrar funcionarios responsables de atender las quejas o denuncias relacionadas con el acoso sexual y el acoso por razón de género.

Artículo 3. — Capacitación de Personal. (3 L.P.R.A. § 8953)

Se adiestrará al personal adscrito a las entidades gubernamentales a cargo de investigar y levantar evidencia para el procesamiento de esta conducta delictiva que se da en el área de empleo. Se requerirá y proveerá a los supervisores y empleados la participación anual de adiestramientos y de educación continua relacionadas al tema.

Artículo 4. — Requisitos para el Trámite de la Investigación. (3 L.P.R.A. § 8954)

Se requiere que en el trámite de la investigación se levante un sumario fiscal que contenga declaraciones juradas, así como cualquier otra evidencia necesaria que se obtenga del lugar de empleo de la parte perjudicada. Para ello, se requiere de uniformidad del más alto grado de confidencialidad y guías contenidas en un protocolo de investigación, el cual incluya la forma y manera de interrogar a la parte perjudicada.

Artículo 5. — Aplicabilidad. (3 L.P.R.A. § 8955)

El “Protocolo de Investigación y Radicación de Acciones Criminales frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Género”, será de aplicabilidad para todos los empleados, incluyendo a Directores, Gerentes y/o Supervisores de las agencias concernidas.

El Departamento de Justicia, la Policía de Puerto Rico y la Policía Municipal establecerán, comunicarán y aplicarán políticas contra el hostigamiento, acoso sexual y por razón de género, indistintamente de que la [Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada](#), expresamente establece dicha obligación.

Artículo 6. — Disposiciones. (3 L.P.R.A. § 8956)

El Jefe de Agencia debe notificar a sus supervisores que como requisito de empleo, éste estará sujeto a ser monitoreado para verificar su conducta.

Es obligación de la agencia, tomar acción pronta y apropiada, por lo cual quien asuma la investigación de las querellas presentadas tiene que contar con la preparación académica, adiestramientos y experiencia considerable, donde se garantice un proceso digno, diligente, razonable y comprensivo. Asimismo, que cuente con la capacidad de poder determinar, con credibilidad, que hubo acoso u hostigamiento, de forma tal que ejecute el remedio, la acción correctiva y/o disciplinaria apropiada.

Artículo 7. — Reglamentación. (3 L.P.R.A. § 8957)

Se dispone un periodo de noventa (90) días para que el Departamento de Justicia, la Policía de Puerto Rico y la Policía Municipal en coordinación, redacten, aprueben y adopten las guías para el procedimiento operacional en el que se establezcan las responsabilidades y acciones procesales con respecto a la implantación y propósitos de esta Ley. Se dispone además, que el mismo incluirá, entre otros: la información explicando a todos los empleados lo que se entiende por comportamiento inapropiado, establecer que los directores y supervisores tienen un deber real de poner en práctica las políticas sobre acoso sexual y sobre las consecuencias legales y/o disciplinarias que conlleva la inacción de éstos ante las querellas sometidas; obligación de la agencia, tomar acción pronta y apropiada; especificar los elementos constitutivos de delito, de manera que no se convierta en víctima a la persona equivocada, dado el caso que la otra parte utilizara esta Ley como amenaza; el protocolo de investigación a establecerse debe ser aplicado, en primera instancia, y dar espacio, en primer lugar, a una investigación administrativa que sirva de filtro antes de una radicación criminal que pueda dañar o afectar la imagen, su desarrollo profesional y vida familiar de una persona injustamente acusado.

Artículo 8. — Cláusula de Separabilidad. (3 L.P.R.A. § 8951 nota)

Si algún Artículo o disposición de esta Ley fuera declarado nulo o inconstitucional por algún tribunal con competencia y jurisdicción, la sentencia dictada no afectará ni invalidará las demás disposiciones de esta Ley, y su efecto se limitará al párrafo, Artículo, parte o disposición declarada nula o inconstitucional.

Artículo 9. — Esta Ley comenzará a regir noventa (90) días después de su aprobación.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del [Departamento de Estado](#) del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Véase además la [Versión Original de esta Ley](#), tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: www.ogp.pr.gov ⇒ [Biblioteca Virtual](#) ⇒ [Leyes de Referencia—ACOSO](#).