



Wanda Vazquez Garced  
Procuradora

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES

23 de octubre de 2015

PONENCIA SOBRE LA REFORMA SOSTENIBLE DE LA POLICIA DE  
PUERTO RICO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL  
PONCE, PUERTO RICO

*Agradecemos al Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico y a la Oficina del Monitor Federal en el proceso de la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico por la invitación para deponer. La exposición de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres se centrará en la experiencia de los procesos de protección de los derechos de las mujeres particularmente las mujeres policías dentro de la uniformada y los procedimientos realizados.*

*Debo reconocerle a este Hon Tribunal y conociendo la sensibilidad que le caracteriza, que para mi como Procuradora representa una encrucijada deponer esta mañana. Por 23 años trabajé, intensamente con la policía desde la fiscalía estatal viví y conozco de cerca el sacrificio, el compromiso y la sensibilidad de la gran mayoría de los oficiales de la Policía y con quienes he sido solidaria. Es por eso que siento el compromiso moral y la verticalidad de contribuir a mejorar y a viabilizar esta Reforma y de que aquellos que no entiendan la importancia y trascendencia de la misma no obstruyan el esfuerzo. Ese es nuestro propósito.*

## **TRASFONDO**

*La Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) reconoce que el discrimen y la desigualdad de géneros aun representan una problemática social sobre la que como sociedad tenemos que combatir y la Policía no es una excepción.*

*Mucho se habla diariamente de la violencia que vivimos todos en nuestra isla, pero pocos conocen el impacto que la misma refleja y representa en sus víctimas. Profundas heridas emocionales y físicas, mujeres y hombres lastimadas por el dolor, la desesperanza, la soledad y la impotencia. La manera de enfocar y manejar las diferentes situaciones que enfrentan particularmente las mujeres en esta ola de violencia que sin duda tiene su génesis en el machismo y en las relaciones de poder y control, es adentrarse en las profundas cicatrices que el impacto de la misma violencia representa para ellas y las necesidades incalculables de su apropiado manejo.*

*Sin duda cualquier ser humano que viva un incidente de violencia requiere una respuesta adecuada y rápida por parte de las autoridades y de aquellos funcionarios particularmente del orden público que las tienen a su cargo. Necesita un trato con sensibilidad, con compromiso, empatía y dedicación.*

## **BASE LEGAL**

*Por tanto, es la responsabilidad delegada a la OPM por la Ley 20 de 11 de abril de 2001, el fiscalizar el cumplimiento de las políticas públicas favorecedoras a las mujeres, combatir el discrimen, que se garanticen los derechos humanos de las mujeres y que se promueva la equidad de género por parte de las agencias de gobierno, los municipios y el sector privado,*

## **EXPOSICION DE HALLAZGOS**

*El marco conceptual de esta ponencia esta cimentada en una investigación realizada para el año 2008 por el Departamento de Justicia Federal hacia la Policía de Puerto Rico acerca de un presunto patrón de abusos y prácticas discriminatorias. Como resultado de la misma y como parte de un gran esfuerzo entre ambas partes se llegó a un Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico en julio de 2013.*

*Según el informe y posterior Acuerdo se identificaron varias áreas de grave preocupación tal como la investigación de los delitos sexuales e incidentes de violencia doméstica.*

*Forma parte indispensable de este esfuerzo por parte de la Policía de Puerto Rico el Consent Decree o Decreto de Consentimiento firmado entre el Departamento de Justicia Federal y la Policía de Puerto Rico en Agosto de 2015 relacionado al cumplimiento de las disposiciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, específicamente:*

- a) que ningún empleado de la policía sea objeto de discriminación u hostigamiento incluyendo la discriminación u hostigamiento basado en raza, color y religión. Evitar el ambiente laboral hostil.*
- b) que ningún empleado sea objeto de represalias por parte de persona alguna por haber radicado o presentado una querrela...*
- c) que los supervisores que tengan conocimiento de algún ambiente laboral hostil tomen acción inmediata para que las alegaciones sean investigadas, entre otros compromisos que constan en el decreto.<sup>1</sup>*

*Habiendo expuesto lo anterior y aunque ciertamente el propósito de estas vistas es informar al Tribunal los avances en los trabajos para la implementación del Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía y escuchar los planes futuros que conducirán al cumplimiento del mismo, ha resultado indispensable para la Oficina de la Procuradora de las Mujeres informar al Hon. Tribunal Federal sobre nuestros hallazgos y recomendaciones con relación al manejo dentro de la Policía de las situaciones relacionadas al hostigamiento sexual, el acoso laboral, violencia doméstica y discrimen. Forma parte de la reforma no solo un cambio en la esencia de la respuesta de la policía hacia el ciudadano y la confianza de la comunidad en su cuerpo de la policía sino que se hace indispensable que la misma venga paralela y cónsona con una reforma interna que envuelva reformar el aspecto cultural, la visión y la respuesta de un nuevo paradigma de justicia para las víctimas que están dentro de la propia policía. Lo anterior directamente relacionado con las áreas a trabajar según el Acuerdo específicamente el área 8 y la 9 sobre mejorar en la Supervisión y Administración y las Querellas Administrativas e Investigaciones Internas y Disciplina.*

---

<sup>111</sup> United States Of America v. Commonwealth of Puerto Rico and Policía de Puerto Rico, Civil Action No. 3:13-ev-1566 (FAB) Consent Decree, 08/04/15

*Ciertamente los méritos de las querellas corresponde a la investigación de la policía y lo efectiva de ésta beneficiarán tanto al querellado como a la querellante. Sobre los procesos y cómo se manejan los mismos en el ánimo de identificar y recomendar políticas favorables, visiones y comportamientos anti-discriminatorios es que le deponemos a este Honorable Tribunal.*

*Como resultado de nuestra gestión fiscalizadora, la OPM recibió en el último año 2014-15 varios referidos de mujeres policías los cuales describían incidentes de hostigamiento sexual, acoso laboral y discrimen por razón de sexo cometidos contra ellas por parte de oficiales con rango en la uniformada. Lo anterior nos preocupó sobre manera ante el conocimiento de un proceso de Reforma.*

*Mediante convocatoria pública, con la cooperación de la Oficina del Monitor Federal y con la contribución de la Superintendencia de la Policía se exhortó aquellas mujeres policía que de alguna manera hubiesen sido víctimas de hostigamiento sexual y/o violencia doméstica que comparecieran a una vista en la Oficina de la Procuradora donde de manera confidencial escucharíamos sus reclamos sobre los temas mencionados con miras a determinar la violación de algún derecho o beneficio y a la búsqueda de remedios. A partir del 16 de septiembre de 2015 y hasta el 1 de octubre de 2015 comparecieron mujeres policías de diferentes regiones policiacas.*

*El procedimiento fue confidencial no solo como mandato de nuestra ley habilitadora sino para atraer la comparecencia y aportación de la información. El temor a informar de algunas de las agentes fue evidente. La disposición de aportar era sopesada por las agentes frente a la posibilidad de represalias y a la creación de un ambiente hostil y de castigo que para ellas era insostenible.*

*Surgió de esas vistas que las brechas entre la canalización de las querellas administrativas y la búsqueda de remedios eran más profundas y preocupantes de lo que habíamos pensado. Ellas expresaron un triste sentido de impotencia, desamparo, parcialidad y de una cultura de machismo en la uniformada. Expresaron sentir que los procesos de investigación y de toma de medidas correctivas a sus reclamos, verdaderamente no eran suficientes para paliar y/o mitigar sus reclamos y estados de incapacidad sino que por el contrario entendían eran confiscatorios y/o de represalia.*

*Ante los hallazgos que presentaremos y con honestidad intelectual debemos primeramente reconocer y destacar en la Policía un genuino y extraordinario esfuerzo mediante la Oficina del Superintendente y sus asociados especialmente la Superintendencia Auxiliar de Responsabilidad Profesional en investigar e imponer responsabilidades a sus miembros cuyas querellas estén fundamentadas. Además reconocemos los memorandos de pasados y el actual Superintendente para dejar claro entre sus miembros la política pública de cero tolerancia a la violencia doméstica, al hostigamiento sexual, al acoso laboral y el discrimen de todo tipo. A nivel central esas directrices ciertamente están muy claras no obstante a nivel de las regiones policíacas requieren un mayor esfuerzo y rigurosidad.*

*La información recibida fue en extremo lamentable, impactante y desgarradora. Mujeres visiblemente afectadas tanto física como emocionalmente no solo por el maltrato emocional vivido causado por algunos de sus oficiales supervisores sino por el ambiente hostil creado por lo que catalogan como “la falta de credibilidad y de transparencia e imparcialidad en el proceso investigativo de sus querellas”.*

*A continuación y de manera sucinta y preliminar exponemos diferentes situaciones ocurridas a las agentes. Para beneficio de ellas protegemos su identidad.*

*Recibimos testimonios de mujeres policías cuya experiencia en la uniformada van desde 28 años de servicio hasta 8 años. Agentes con evaluaciones y expedientes de excelencia, algunas con reconocimientos como mujeres policías del año en sus respectivas divisiones y mujeres policías de año a nivel de todo Puerto Rico. Agentes sin ninguna tacha en su historial de conducta. Agentes con el ímpetu de hacer las cosas bien, de cumplir con las directrices y órdenes generales. Pero esa actitud según testimonio de las propias agentes no era bien recibido por sus superiores.*

*Entre los hallazgos más significativos recibimos el testimonio de una agente de 11 años en la policía que entró según ella con muchas ilusiones de hacer justicia, de hacer un cambio y con muchos deseos de aprender lo cual no fue bien recibido. Por sus excelentes ejecutorias de patrullera fue trasladada a la rama investigativa donde inclusive realizó labores de supervisión. Manifestó la agente que deseaba hacer lo correcto en su trabajo de conformidad con las órdenes generales de la policía pero recibía instrucciones por parte de su supervisor de confeccionar los informes de una manera incorrecta a lo que ella no estaba dispuesta. Al llamar la atención sobre el procedimiento incorrecto fue removida de su puesto y trasladada sin explicación al área investigativa donde no le asignaron gestiones ni querellas para investigar por espacio de un (1) año. Esta alegó ser castigada a un ambiente de aislamiento. Posteriormente fue nuevamente trasladada sin solicitarlo a un cuartel para*

patrullar. Expresó “me sentí tan mal que emocionalmente me afectó el trato y un traslado injusto pero no lloré, he aprendido que si lloras en la Policía te desarmen.”. Como parte de su evolución solicitó un traslado para una unidad especializada y donde conforme expresó, “ahí empezó mi calvario en la policía”. Le asignaron a un supervisor quien según expresó la agente todo lo que le hablaba tenía contenido sexual explícito. Bromas, miradas y comentarios, todo era con contenido sexual. Manifestó la agente que “todo el mundo le reía las gracias”. Ese ambiente la hacía sentir incómoda. Las palabras y comentarios no los transcribimos por respeto al Tribunal.

Nos expresó que sintió y aun se siente, sin salida y atrapada. Como una trampa sin solución.

Como resultado de lo anterior se querelló y fue lo peor que le pudo haber pasado. Comenzó el trato de aislamiento, las represalias y el trato distinto. No se le brindó ninguna importancia a la querrela de hostigamiento sexual sino que por el contrario se revirtió entonces el sistema contra ella. Informó que no había imparcialidad y se le hizo sentir que tenía la culpa.

Luego de ésta agente radicar la querrela por hostigamiento sexual contra el supervisor, fue evidente que se inició un patrón de hostigamiento, aislamiento y ambiente hostil contra ella. Y como en todos los casos que entrevistamos, posterior a la radicación de su querrela, el supervisor le radica a ella una querrela por alegada negligencia la cual fue investigada de forma expedita teniendo como resultado el menoscabo de sus funciones. Indica la agente que pasa 8 horas sin ningún trabajo que realizar. Sin embargo el supervisor fue exonerado de la querrela de hostigamiento sexual. Nunca fue notificada del proceso por el cual se llegó a la exoneración.

Otra de las agentes entrevistadas, una vez se incorpora un sargento supervisor a su división comenzó a quitarle funciones de manera verbal, le quitó la custodia de los archivos sin razón expresa y le hacía comentarios sexistas. La velaba en su trabajo, la enviaba tomar excesos de enfermedad sin cuadrar su asistencia para saber si ella tenía balance. Su temor era que de haber una inspección, ella era la responsable de esas funciones. Ella preparaba un recibo de todo lo que le entregaba su supervisor y esto le molestó. Ella le expresó su situación al Tnte. supervisor quien no tomó acción cautelar o preventivamente.

Como resultado del descrédito y el discrimen contra ella, radicó una querrela el 3 de agosto de 2015 contra el Sargento hostigador y maltratante por discrimen por

*razón sexo y acoso laboral por conducto del Teniente. En lugar de dar cumplimiento a la Orden General 2010-14, la respuesta a su querrela fue que recibió un traslado fulminante 4 días después.*

*El 7 de agosto y frente de otros supervisores en clara represalia y en total violación a las disposiciones de confidencialidad fue notificada sobre su traslado. De hecho según la agente, el Tnte. le expresó que su traslado era por la radicación de la querrela contra el sargento. Ese traslado fue firmado por el propio Superintendente, enviándola de una Superintendencia Auxiliar distante a otra en el Cuartel General. A pesar de la discreción del superintendente para los traslados, el mismo no aparentaba criterio alguno, ni justificación que fuera acorde con las órdenes generales. Un traslado que no fue solicitado por ésta y que no cumplía con ninguna de las directrices de necesidades del servicio como tampoco estaba en la lista de traslados. Debemos destacar que dicho traslado tampoco se encuentra en la lista de traslados que la Policía debía notificar al Tribunal Federal.*

*Manifestó, la agente “siento que me han hecho la vida imposible, No nos apoyan, discriminan contra nosotras, nos tenemos que quedar calladas, nos trasladan, nos aíslan de los demás, nadie nos quiere ayudar. Ahora mismo no sé qué hacer”. Expresiones con un enorme sentido de desesperanza.*

*Se desprende de estas actuaciones el manejo liviano de los acuerdos y decretos de la Policía ante unas alegaciones de la envergadura de un discrimen y acoso laboral.*

*Debo señalar que contra esta agente también su supervisor radicó una querrela con posterioridad a la que ella había radicado. La misma de forma expedita fue investigada.*

*Al día de hoy a esa mujer policía ningún supervisor en la Policía le quiere firmar sus hojas de asistencia por lo cual esta quincena se quedó sin cobrar. Lo anterior sin otra explicación que el manejo liviano de las situaciones que abonan a un alegado patrón de represalia. Ese trato ha sido totalmente injusto y en claro menosprecio del sentido de equidad y justicia que debe imperar en la Policía de Puerto Rico.*

*Otra de las agentes relató que estando en su área de trabajo su Tnte. supervisor le hizo varios acercamientos que inicialmente ella tomó como accidentales hasta que el mismo día ese Teniente pasa detrás de su escritorio, se le pega por la espalda y le da un beso en el cuello. Ahí ella rápidamente se giró y lo empujó, que era una falta de respeto y que se fuera de su oficina. Como*

*respuesta al rechazo, el Teniente se le quedó mirando y cuando va saliendo le dijo "esto no se queda así". Desde ese momento cambió la conducta del Teniente creando un ambiente hostil y de represalias contra la agente y su compañero consensual quien también era policía en el mismo precinto. Esta expresó lo ocurrido a su Comandante de Área y como resultado, la situación se agravó creando un ambiente mucho más desfavorable, de aislamiento, de represalia y de menoscabo a sus funciones. Con relación a la esta situación radicó una querella por hostigamiento sexual por conducto de un sargento. Nadie tomó medidas cautelares para protegerla como disponen las órdenes generales. En una visita que realizó a la Superintendencia Auxiliar de Responsabilidad Profesional en el Cuartel General fue informada que su querella nunca llegó para ser investigada.*

*Otra de las agentes, encargada de las labores de horarios y que estaba pendiente de la corrección de las hojas fue discriminada por ejercer su labor. A manera de ejemplo, policías supervisores que se iban temprano o que no trabajaban la jornada completa solicitaban que ella certificara el horario incorrecto para completar las horas. Su supervisor le impartió instrucciones contrarias a las disposiciones de las órdenes generales a lo cual ésta realizó un escrito de querella el cual nunca se envió a investigaciones administrativas en Cuartel General. Expresó la agente, "el proceso de integridad para nosotros no funciona. Si hace una querella en un precinto, allí se queda y no llega a investigaciones administrativas." "No hay integridad, no hay parcialidad. Se investigó la situación porque la llevé al Monitor."*

*Como resultado de sus cuestionamientos el propio querellado le informó que estaba removida de su puesto, porque ella escribió en su contra y que este había hecho lo propio en Operaciones de Campo en contra de la agente. Esta fue reconcentrada de funciones por parte del propio supervisor querellado sin documento oficial de traslado, sin documento de cambio de funciones y sin instrucciones específicas de sus nuevas funciones. Todo fue en clara represalia por haberse querellado por las actuaciones ilegales de su supervisor. Querella que nunca tomó el curso debido para investigarse.*

*Como resultado de lo anterior, la agente se querelló el 17 de julio de 2015 en el Cuartel General mediante el formulario de la PPR 111 sobre querella administrativa contra el Capitán supervisor.*

*Sorprendentemente, la División de Investigaciones Administrativas de la Región citó a la agente para el 6 de agosto de 2015 pero para una querella que le había*

radicado su supervisor. La agente se comunicó con la Oficina del Monitor Federal para notificar lo sucedido. Una hora más tarde recibió una nueva notificación dejando sin efecto su cita como querellada y citándola esta vez como querellante. Evidentemente si el procedimiento hubiese sido el correcto, no había razón para que las decisiones fueran erráticas y con faltas de seguimiento de los procedimientos. Lo anterior impresiona como unos procesos improvisados, sin seguir protocolo alguno, en claro perjuicio y represalia por radicar querellas.

La agente de esta investigación no tiene ningún conocimiento ni resultado alguno de sus querellas.

Otra de las agentes informó que en su división este sargento hacía constantemente bromas hostigantes e intimidantes. Él le decía “yo te voy acomodar aquí pero me tienes que dar algo a cambio.” Lo anterior en clara violación a las disposiciones del hostigamiento sexual. La agente pensó que podía manejar la situación aunque dicha conducta era en todo momento.

Nos expresó que en una ocasión se quedó en el área de retén sola y que el agente se levantó detrás de ella y le expresó que le hiciera sexo oral (en otras palabras y omitiendo las expresiones) y que se bajaría el “zipper”. La reacción de la agente fue manifestarle que se fuera porque eso era hostigamiento.

La agente informó a su Tnte. supervisor sobre lo ocurrido. Este le brindó su apoyo y tomó medidas cautelares removiendo al hostigador de su área de trabajo. Informó que radicó la querella por hostigamiento el 24 de septiembre de 2014 y que se llevaron a cabo entrevistas. No obstante, por el daño emocional sufrido se encuentra desarmada. Sin embargo, el querellado está armado.

Al día de hoy no ha habido ninguna medida correctiva para el agente, a pesar de haber incurrido en una conducta tan claramente hostigante y prohibida. Para la agente esto demuestra que si una mujer policía radica una querella, la misma se perpetúa para minimizar y para desacreditar los planteamientos de la querella.

Otro de los casos que marcadamente nos han impactado es el de una mujer policía en extremo estricta y seguidora de las instrucciones que luego de una intervención médica por la cual tuvo que ausentarse por un tiempo prolongado, se reintegró a sus labores. A partir de ese momento, su Tnte. supervisor comenzó a hostigarla y maltratarla. Este le hizo expresiones tales como que era una loca,

*refiriéndose a ésta como “la 408”. Recibía sus instrucciones mediante pedacitos de papel y nunca hablaba con ella. Esta trabajaba según las instrucciones de las órdenes generales y eso cayó mal.*

*La agente había solicitado una licencia para acumular tiempo por sus condiciones de enfermedad. Cuando se presentó en el Cartel General para conocer el status de su solicitud se encontró que allí no había solicitud alguna de ella. Allí se enteró que hacía un año y medio que su supervisor en clara negligencia en el cumplimiento del deber no enviaba sus hojas de horario al cuartel general. Se encontraron en el escritorio del Tnte. Querellado todas las licencias médicas de la agente en originales, más los horarios. O sea que para la policía ella aún no se ha incorporado de su operación desde hace un año. Como supervisor no contestaba los mensajes ni llamadas. En una ocasión este le solicitó que alterara un informe de daño para que el seguro proveyera más cubierta en el arreglo de una patrulla a lo que la agente claramente se negó. La agente se querelló contra el Teniente, también está pendiente. Esta mujer policía próximamente se quedará sin cobrar.*

*Recientemente mediante comunicación escrita, ésta agente nos ha expresado lo siguiente: “todo este patrón de hostigamiento laboral está afectando mi sueño, mi alimentación. A pesar de que existe una cadena de mando ya no sé a quién dirigirme mi situación, temo por mi seguridad. Ya llegué a mi límite y al ver la preocupación de mi familia ante mis lágrimas, pérdida de peso etc. Todos los días tengo que prepararme para lo que me espera en mi trabajo el cual ha sido mi pasión por 15 años. Ellos me están matando a pasos cómodos. No soy persona de rendirme pero mi salud y mi familia son los más afectados en todo esto y si me pasa algo hablaran dos o tres días de lo buena que era y luego se olvidarán de mi pero a mis hijos les están haciendo un daño con el sufrimiento con el cual estoy siendo sometida. Voy a seguir adelante porque no les voy a permitir que me depriman”.*

*Además tuvimos conocimiento que como última acción en esta cadena de eventos la agente fue desarmada.*

*Con relación a esta preocupante situación, le enviamos una comunicación al supervisor a nivel central para que se tomaran medidas contra este Teniente. Acertadamente el mismo fue removido como medida cautelar pero las represalias contra la agente se incrementaron ya que según su supervisor interino, “ésta jugó con las habichuelas del Teniente”. Lo anterior sin sopesar en todas las veces que el Tnte. jugó con las de ella.*

*En el caso de otra de las agentes, al incorporarse de unas vacaciones se confrontó con un sargento nuevo en la División en la que laboraba. Empezó a identificar un comportamiento poco profesional, vulgar hacia las mujeres y con múltiples expresiones con alto contenido sexual.*

*En una ocasión y estando por enfermedad, el sargento la llamó para que fuera estacionamiento de la división para hablar con ella. Una vez allí, la saludó con un beso, gesto que nunca había hecho. Además le expresó “que se veía bien y que tenía unos senos (utilizó otro lenguaje) muy lindos y otras expresiones”. La agente manifestó que se fue impactada, sin creer lo que le había dicho. Que se sintió intimidada, que le había faltado el respeto como mujer, se sintió como una porquería, sin ningún respeto y que no sabía cómo se incorporaría a sus labores.*

*En otra ocasión estando en el cuartel le manifestó que había tenido una experiencia y que sabía porque ella era así, en abierta alusión a que él sabía que ella tenía su pareja mujer. Le habló sobre una experiencia de naturaleza sexual que le hizo sentir en extremo incómoda.*

*En otras ocasiones le hizo comentarios con relación a su apariencia que la hacían sentir incómoda. Ella en presencia de otro sargento le llama la atención de que no quería esos comentarios, que no quería bromas de índole sexual ni de mujeres. De ahí en adelante comenzaron los problemas para la agente.*

*Manifestó que entre los comentarios de su supervisor hacia ésta y que todos los informes de trabajo que realizaba se los viraba hicieron que se afectara. Que estaba nerviosa, no quería hablar, se sentía sin salida, sin autoridad de mujer a decir basta, impotente e inútil para trabajar con aquella situación.*

*Como resultado de los incidentes constitutivos de hostigamiento sexual la agente radicó el 17 de octubre de 2012. Aún radicada la querrela no tomaron las medidas para protegerla. Al no conocer sobre las gestiones de su querrela, el 30 de julio de 2014 le escribió al Superintendente solicitándole el status de su querrela. El 30 de julio del 2014 fue trasladada sin solicitarlo de una región de la isla para San Juan y al cuestionarlo, otro oficial de rango la ayudó y fue enviada nuevamente a su región aunque en un pueblo distinto.*

*Lo particular del trámite de esta querrela está en que el 27 de Agosto de 2014 el Superintendente de la Policía le comunicó por escrito que la investigación contra el sargento estaba cerrada y 8 días después, el 4 de septiembre de 2014*

*recibió una comunicación del director del Negociado informándole que su querrela había sido referida a la división legal y que tan pronto culminara le notificarían.*

*Por último destacamos la situación de una agente del área central de la isla. Es una agente visiblemente afectada, desmejorada por una situación de hostigamiento laboral que luego de escuchar su relato pudimos entender.*

*Esta agente por haber sufrido un accidente y condiciones médicas eun una unidad especializada solicita un traslado a un precinto. Estando en el precinto alega la agente comenzaron con represalias hacia ella debido a las recomendaciones médicas de no realizar funciones operacionales. Esta mujer arrastraba una pierna, casi no podía caminar. Su cuerpo no tenía fuerza y recibía terapia.*

*Su supervisor la presionaba preguntándole qué medicamentos estaba tomando. Toda la comunicación con él tenía que ser mediante memorandos. Inclusive llego al punto que el día de la graduación de su hijo no la autorizó a asistir. Tuvo que hablar con el Comandante de la zona para que la autorizara. Era una de las agentes reconocidas por el trabajo que realizaba. Su supervisor la humillaba, la maltrataba que porque arrastraba la pierna, la imitaba caminando, no le permitía buscar agua al frente del cuartel, no podía pasar a su área de trabajo hasta que llegara alguien y la acompañara. Le tiraba las cosas al piso y le decía que las recogiera.*

*Debido a las incidencias antes relatadas, la agente radicó una querrela por hostigamiento laboral contra su supervisor y la entregó en el cuartel general. Debido a la querrela comenzaron las represalias consistentes en cambios de funciones, ambiente de aislamiento, cambios de oficina, no podía archivar y de recibir evaluaciones excelentes comenzó a ser evaluada deficientemente. A nivel de la Superintendencia nadie tomó las medidas para protegerla como querellante. Nos expresó, “la Policía me obligo a tenerlo allí torturándome en mis ocho horas de trabajo, la cosa más horrible del mundo”. Que su padre la buscaba al cuartel y el supervisor se paraba de lejos para hacerle gestos amenazantes.*

*A esta agente luego de presentar su querrela, el 24 de abril del 2015 le entregaron un traslado por exigencias del servicio. Casualmente hacia tres semanas ella había sido entrevistada como testigo en una investigación en contra de un supervisor de mayor rango, por violación a derechos civiles”. Sin*

*embargo al ella comunicarse con el Comandante este le informó que el traslado es por una querrela que ella le puso al Teniente y que había sido archivada lo cual no era cierto. Su traslado fue revertido ya que esta tenía una determinación de acomodo razonable por sus condiciones físicas.*

*Actualmente está bajo la supervisión de un Sargento que está siendo investigado por Asuntos Internos y ella es testigo. Además, el querrellado la acecha y la vigila desde las afueras del cuartel.*

## **RESULTADOS Y RECOMENDACIONES**

*De conformidad con el resultado de las vistas ciertamente quedan al relieve, en los casos mencionados y sin generalizar, la falta de transparencia, de credibilidad, de honestidad e integridad en algunos de los procesos llevados a cabo no por la Superintendencia Auxiliar de Responsabilidad Profesional propiamente sino por algunos de los supervisores de menor rango en las regiones en quienes las mujeres policías confiaron el trámite de sus reclamos al entregar las querellas. Las mismas en algunos casos aun ponchadas como recibidas eran olvidadas y/o no trabajado provocando que las conductas no llegaran a ser investigadas por la Superintendencia Auxiliar de Responsabilidad Profesional.*

*El manejo y trámite de querellas administrativas en todos los casos producto de las vistas en OPM fue deficiente, incompleto e inconcluso donde todas las mujeres policías al día de hoy indican no sentir confianza, ni la esperanza de un proceso con las garantías mínimas del debido proceso de ley. Los procesos se convirtieron en escenarios tortuosos donde las investigaciones se revirtieron contra de ellas. En los casos mencionados, sus supervisores- querellados les radicaron querellas a ellas y en muchos de los casos llegaron traslados no conforme a las directrices de las órdenes generales, del acuerdo y del decreto de consentimiento. Es el sentir de las mujeres policías que las investigaciones contra ellas fueron en extremo diligentes con medidas correctivas de suspensiones de empleo y sueldo, cambio de funciones, reconcentraciones y donde quedaron muchas de ellas desarmadas, con unos daños emocionales terribles y peor aún aisladas de sus compañeros.*

*De las vistas se desprende;*

- 1. Debilidades en el trámite de envío de las querellas de las mujeres policías.*
- 2. Debilidades en los procesos de notificación*

3. *Grandes brechas de confidencialidad en el manejo de las querellas afectando el área laboral.*
4. *Represalias a las agentes que radican querellas manifestada de la siguiente manera:*
  - a.) *cambios de turnos como castigo.*
  - b.) *cambios de áreas de trabajo de una manera hostigante y humillante.*
  - c.) *cambios verbales de las funciones de trabajo, contrario a sus hojas de deberes y responsabilidades.*
  - d.) *Es prolífero el ambiente de comentarios y burlas para las agentes y reproches de que nunca hacían nada correcto frente a sus compañeros.*
  - e.) *Rezago en los planes de adiestramientos.*
  - f.) *Aislamiento en sus áreas de trabajo. El mismo consistía en que nadie podía hablarles o se exponían a represalias. Muchos le comentaban “no te hablo de frente porque si me coge el Teniente la coge conmigo y me cambia el turno.*
5. *Órdenes de traslados fulminantes donde las mujeres policías fueron trasladadas luego de la radicación de las querellas. En algunas de ellas a grandes distancias. Otras en circunstancias onerosas por condiciones de salud en contravención a determinaciones de acomodo razonable.*
6. *Órdenes de traslados verbales donde ni las escritas ni las verbales fueron incluidas en los listados al Tribunal Federal según el Acuerdo y el Consent Decree ni hoy constan en la División de Recursos Humanos.*

*Como parte de nuestro análisis entrevistamos a los componentes de la Superintendencia Auxiliar de Responsabilidad Profesional y la División Legal. Es patente la necesidad de reestructurar el proceso de radicación e investigación de las querellas. El mismo impresiona como uno burocrático, lento y en algunos casos con desconocimiento de las consecuencias de la tardanza. Algunos de los oficiales de rango de las regiones envueltas no están conscientes de la obligación y responsabilidad de tramitar las querellas de conformidad con el acuerdo y el decreto de consentimiento existente. La división legal que tiene a su cargo el análisis de las investigaciones de violencia doméstica, hostigamiento sexual, acoso laboral y discriminación tiene un volumen enorme por resolver debido a la falta de recursos.*

*Nos preocupa que mientras se toman las determinaciones en la División Legal de tan importantes adjudicaciones, pueden haber agresores y hostigadores impunes sin medidas correctivas y pueden haber maltratantes y acosadores en un ambiente laboral desventajoso para las mujeres sin sentido de responsabilidad y provocando unos daños emocionales y físicos que ya en algunos casos puedan ser irreparables.*

*Recomendamos que como parte de estos procesos de revisión y seguimiento del acuerdo se:*

- a) Someter de manera compulsoria a todo el personal, particularmente en las regiones policiacas para adiestramiento en las 4 áreas mencionadas. Es urgente el adiestramiento en los conceptos de equidad de género*
- b) Se fortalezcan los procesos de radicación de las querellas administrativas principalmente las relacionadas al hostigamiento sexual, acoso laboral, violencia doméstica y discrimen. Que ese proceso sea uno transparente, ágil, participativo del o la querellante, que se le garantice el debido proceso de ley.*
- c) Se evalúe que las querellas por hostigamiento sexual, acoso laboral, discrimen y violencia doméstica sean radicadas directamente en la Superintendencia Auxiliar de Responsabilidad Profesional ya sea personal o por correo electrónico y no a través de la cadena de mando.*
- d) Que como parte de las evaluaciones de las querellas contra las mujeres policías se verifique que las mismas no respondan a una represalia por estar pendiente una querella anterior contra un supervisor.*
- e) Que se garantice la confidencialidad de las querellas e investigaciones con unos protocolos compulsorios de procedimiento. Debemos evitar que una querella por hostigamiento sexual radicada por una mujer policía la conozca todo el mundo en la comandancia exponiéndola a represalias, comentarios y bromas re-victimizantes.*
- f) Que se realicen las gestiones apremiantes en la División Legal para analizar las cerca de 1,800 querellas que se encuentran sin adjudicar. Lo anterior dando paso a que hostigantes, agresores de violencia doméstica y discrimen estén sin asumir responsabilidad. Es indispensable reforzar una cultura de no impunidad en la policía.*

*La Oficina de la Procuradora siempre ha sido solidaria con la Policía de Puerto Rico y particularmente en este esfuerzo. Actualmente hemos sido invitados por la Oficina de la Reforma a participar del proceso de transformación. Trabajamos con los comités de interacción ciudadana y en la revisión de algunas de las órdenes generales por lo que estamos muy agradecidos. Nuestra agencia está dispuesta sin reparo alguno a colaborar con la Policía para el cumplimiento del acuerdo y el decreto en todo lo relacionado a las áreas del hostigamiento sexual, violencia doméstica, acoso laboral y discrimen. Estamos dispuestos a brindar todos los adiestramientos dirigidos a lograr ese cambio cultural, libre de costo. Uno pocos que no acepten o respeten las nuevas directrices no pueden poner en riesgo y/o*

*obstaculizar los grandes avances y el esfuerzo de los agentes y oficiales íntegros de que la Policía de Puerto Rico y que hoy y siempre tendrán nuestro reconocimiento.*

*Muchas gracias,*

*Wanda Vázquez Garced  
Procuradora de las Mujeres*

