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

Wanda Vazquez Garced
Procuradora

PREÁMBULO AL ACUERDO COLABORATIVO ENTRE LA OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES Y LA POLICÍA DE PUERTO RICO.

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.

Por tanto, es la responsabilidad delegada a la OPM por la Ley 20 - 2001, el fiscalizar el cumplimiento de esas 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,

El marco conceptual de este acuerdo esta cimentado en una investigación realizada para el año 2014-15 por la OPM donde recibimos 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 en la uniformada. Lo anterior nos preocupó sobre manera ante el conocimiento de estar la Policía en un proceso de Reforma.

Mediante convocatoria se exhortó a las mujeres policías 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 la búsqueda de remedios y/o la violación de algún

derecho o beneficio. Dicha convocatoria conto con la cooperación del Superintendente de la Policía y de la participación como observador del Monitor Federal. 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 a nivel regional 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 ciertos niveles 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.

La información recibida en las vistas 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.

RESULTADOS Y RECOMENDACIONES DE LAS VISTAS EJECUTIVAS

De conformidad con el resultado de las vistas quedaron 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 traídos ante 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.

Como resultado de las vistas se desprende;

1. Debilidades en el trámite de envió 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 expeditos 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 restructurar 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 discrimen 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.

Nuestras recomendaciones consistieron en:

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) Fortalecer 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) 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) Verificar 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) Garantizar 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) Realizar 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. Estamos dispuestos a brindar todos los adiestramientos dirigidos a logar 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.

Como resultado de las vistas y de nuestras recomendaciones, el 25 de mayo de 2016 se firma el acuerdo con el Superintendente de la Policía de Puerto Rico implementando las recomendaciones. Acuerdo el cual se aneja. De igual modo se enmendó la directriz del Superintendente a los efectos de establecer para los todos los miembros de la fuerza que la radicación de las querellas relacionadas a hostigamiento sexual, acoso laboral, discrimen y violencia doméstica se deberán radicar a través de la Superintendencia Auxiliar de Responsabilidad Profesional y no a través de la cadena de mando. La OPM permanece reuniéndose con un grupo de trabajo designado por el Superintendente como enlace para atender las situaciones de las MP que radiquen en nuestra agencia. Ha sido un compromiso establecido y compromiso cumplido.

Wanda Vázquez Garced
Procuradora