

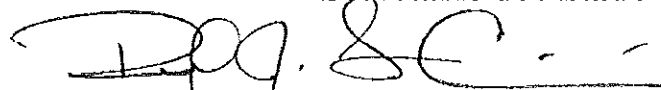
**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
POLICIA DE PUERTO RICO
OFICINA DEL SUPERINTENDENTE**

Número: 8728

Fecha: 13 de abril de 2016

Aprobado: Hon. Víctor A. Suárez Meléndez

Secretario de Estado



Por: Rolando J. Torres Carrión
Subsecretario de Estado

**REGLAMENTO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE
PRÁCTICAS POLICIACAS LIBRES DE DISCRIMEN,
CONDUCTA SEXUAL IMPROPIA Y REPRESALIAS DE LA
POLICÍA DE PUERTO RICO**

**JOSÉ L. CALDERO LÓPEZ
SUPERINTENDENTE**

INDICE

	Página
Artículo I. Título	1
Artículo II. Base Legal	1
Artículo III. Propósito	2
Artículo IV. Aplicabilidad	3
Artículo V. Definiciones	3
Artículo VI. Actividades Prohibidas	9
A. Discrimen	9
B. Conducta Sexual Impropia	10
C. Represalias	11
Artículo VII. Responsabilidades de los Supervisores	12
Artículo VIII. Responsabilidades de los Empleados de la PPR	14
Artículo IX. Procedimiento para Presentar e Investigar Querellas de Discrimen, Conducta Sexual Impropia o Represalia	15

Artículo X. Responsabilidades de la SARP	17
Artículo XI. Adiestramiento	20
Artículo XII. Las Características Físicas de un Individuo podrán ser Consideradas en Algunas Circunstancias	20
Artículo XIII. Responsabilidades de los Empleados de la PPR al Recibir una Querella por Discrimen	21
Artículo XIV. Informe Anual	22
Artículo XV. Disposiciones Generales	22
Artículo XVI. Cláusula de Separabilidad	24
Artículo XVII. Derogación	24
Artículo XVIII. Vigencia	25

Artículo I. Título

Este Reglamento se conocerá como el "Reglamento para el Establecimiento de Prácticas Policiacas Libres de Discrimen, Conducta Sexual Impropia y Represalias de la Policía de Puerto Rico".

Artículo II. Base Legal

Este Reglamento se promulga al amparo de las facultades y deberes concedidos a la Policía de Puerto Rico mediante:

1. Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico, firmado el 17 de julio de 2013 en el caso U.S. v. Commonwealth of Puerto Rico, et al., Núm. 3:12-cv-2039 (GAG).
2. Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Sección I.
3. Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como *Ley contra el Discrimen por Razón de Edad, Raza, Color, Sexo, Origen Social o Nacional, Condición Social, Afiliación Política, Ideas Políticas o Religiosas, o por ser Víctima o ser Percibida como Víctima de Violencia Doméstica, Agresión Sexual o Acecho*.
4. Ley 170-1988, según enmendada conocida como *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*.
5. Ley 284-1991, según enmendada, conocida como *Ley contra el Acecho en Puerto Rico*.

6. Ley 53-1996, según enmendada, conocida como *Ley de la Policía de Puerto Rico de 1996*.
7. Ley 14-2001, según enmendada, conocida como *Ley de Protección y Compensación a Personas que Denuncian Actos de Corrupción contra Fondos y Propiedad Pública*.
8. Ley 184-2004, según enmendada, conocida como *Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*.
9. Reglamento 4216 de 11 de mayo de 1981, según enmendado, conocido como *Reglamento de Personal de la Policía de Puerto Rico*.
10. Reglamento 8263 de 5 de octubre de 2012, según enmendado, conocido como *Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera del Sistema Clasificado de la PPR*.
11. Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada.

Artículo III. Propósito

El propósito de este Reglamento es proveerle al empleado de la Policía de Puerto Rico (PPR) una guía y las herramientas necesarias para que puedan proveer servicios policiacos imparciales y respetuosos, basados en las necesidades de las personas con quienes interactúan a diario. Nuestra Agencia está comprometida en proveer servicios y hacer cumplir las leyes de manera profesional, justa y libre de discrimen.

Ningún empleado de la PPR tiene autoridad alguna para someter a una persona a cualquier tipo de discrimen, hostigamiento, conducta sexual impropia o represalia prohibido en este Reglamento, ya sea por sí mismo, o por medio de otra persona. Cualquier empleado de la PPR que incurra en conducta contraria a lo establecido en este Reglamento estará actuando en violación de las políticas de conducta de la PPR y se expondrá a medidas disciplinarias y a posibles causas de acciones civiles y/o criminales, tanto en el foro estatal como federal, según corresponda.

Artículo IV. Aplicabilidad

El presente Reglamento aplica a todos los funcionarios, empleados, tanto del Sistema Clasificado como del Sistema de Rango; aplica a los contratistas, concesionarios y demás personas que prestan servicios en o para la PPR y sus organismos adscritos; aplica a las personas que solicitan empleo en la PPR, o que solicitan y/o reciben servicios de esta Agencia, o que visitan cualesquiera facilidades de la PPR, o que interactúan de cualquier forma con un empleado de la PPR, mientras éste está en funciones.

Artículo V. Definiciones

Para propósitos de este Reglamento, las frases o términos tendrán el significado que se indica, a menos que de su contexto se refiera o se indique lo contrario.

1. **Acecho:** Patrón de conducta mediante el cual se mantiene constante o repetidamente una vigilancia o proximidad física o visual sobre determinada persona; se envían repetidamente comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona; se envían repetidamente amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona; se efectúan repetidamente

actos de vandalismo dirigidos a determinada persona; se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a molestar, perseguir o perturbar a la víctima o a miembros de su familia. El patrón de conducta constante debe ser en forma ininterrumpida durante un período de tiempo que no sea menor de quince (15) minutos.

2. **Acoso Sexual:** Toda persona que en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero y sujete las condiciones de trabajo, docencia o servicios a su cumplimiento, o mediante comportamiento sexual provoque una situación intimidatoria, hostil o humillante para la víctima, según expuesto en el Artículo 146 del Código Penal de Puerto Rico de 2012, según enmendado.
3. **Actos Lascivos:** Acto llevado a cabo por una persona que, sin intentar consumar el delito de agresión sexual, someta a otra persona a un acto que tienda a despertar, excitar o satisfacer la pasión o deseos sexuales de la persona que comete el acto, en cualquiera de las circunstancias expuestas en el Artículo 133 del Código Penal de Puerto Rico de 2012, según enmendado.
4. **Agresión Sexual:** Es cuando una persona lleva a cabo, o provoca que otra persona lleve a cabo, un acto orogenital (boca/genitales) o una penetración sexual vaginal o anal, ya sea ésta genital, digital (penetración de dedo en genitales o ano), o instrumental, en cualquiera de las circunstancias expuestas en el Artículo 130 del Código Penal de Puerto Rico de 2012, según enmendado.
5. **Clase Protegida:** Se refiere a una población grupo de personas con características en común que históricamente han sido discriminadas, ya sea por

su raza, color de piel, sexo, nacimiento, origen o condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias políticas, impedimento físico o mental, o por ser persona sin hogar. Estos grupos o poblaciones reciben protección del Estado, ya sea en la Constitución de Estados Unidos de América, y/o en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y/o mediante leyes estatales o federales.

6. **Concesionario:** Persona o entidad que tiene la autorización de ofrecer un servicio o distribuir un producto determinado dentro de la Agencia.
7. **Contratista:** Persona que pacta con la PPR, mediante convenio o negocio jurídico, para hacer determinado acto, mediante contrato otorgado con el consentimiento de las partes, relacionado con un objeto cierto y por virtud de la causa que se establezca. Incluye, pero sin limitarse a, los acuerdos de bienes, de obras, de servicios y las órdenes de compra y de servicios.
8. **Conducta Sexual Impropia:** Cualquier comportamiento de un empleado de la PPR mediante el cual toma ventaja o se aprovecha de su posición como empleado de la Agencia (y de la autoridad y poder que le concede dicha posición), para cometer un acto sexual, iniciar un contacto sexual con otra persona o responder a una insinuación percibida como sexual a otra persona (desde una sugerencia sutil hasta una invitación directa). También incluye cualquier comunicación o comportamiento de un empleado de la PPR que pueda interpretarse como obsceno, lascivo o inapropiado. El contacto sexual incluye aquel acercamiento intencional u otro contacto físico de naturaleza sexual, ya sea directo o sobre la

ropa, con intención de abuso, humillación, acoso, intimidación, degradación, incitación o gratificación de deseo sexual del empleado de la PPR.

9. **Contratista:** Persona que pacta con la PPR, mediante convenio o negocio jurídico, para hacer determinado acto, mediante contrato otorgado con el consentimiento de las partes, relacionado con un objeto cierto y por virtud de la causa que se establezca. Incluye, pero sin limitarse a, los acuerdos de bienes, de obras, de servicios y las órdenes de compra y de servicios.
10. **Discrimen:** Separar, distinguir, diferenciar, hostigar o tratar de forma desigual, indebida, injusta o ilegalmente a una persona o a un grupo de personas en formas que afectan o menoscaban los derechos de dichas personas, motivados por una característica física y visible, o la percepción de la misma, cuando dicha característica está protegida por las Constituciones y leyes, tanto estatales como federales, ya sea por motivos de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias políticas, discapacidad física o mental, por ser persona sin hogar, u otra razón prohibida por ley.
11. **Empleado de la PPR:** se refiere tanto al empleado del Sistema Clasificado como al empleado de Sistema de Rango.
12. **Empleado del Sistema Clasificado:** Toda persona que ocupe un puesto en la PPR con carácter regular, transitorio, de confianza, probatorio o con clasificación irregular. Se excluye de esta definición a los empleados y/o funcionarios que pertenecen al Sistema de Rango.

13. **Hostigamiento:** Patrón de inquietar, perturbar o molestar, ridiculizar, burlar o agraviar a una persona o hacer comentarios con menosprecio motivado por discrimen, según definido en este Artículo, como medio para llevar a cabo conductas sexualmente impropias o al tomar represalias contra una persona.
14. **Medidas Provisionales:** Se refieren a las medidas que tomará el supervisor inmediato o el Director de la División de trabajo que adviene en conocimiento de la presentación de una querella por discrimen, conducta sexual impropia o represalia para detener o prevenir dicha conducta entre las partes involucradas. Estas medidas se tomarán de manera inmediata, no son disciplinarias, son de carácter temporero y tendrán vigor hasta que la Superintendencia Auxiliar de Responsabilidad Profesional tome las correspondientes medidas preliminares.
15. **Medidas Preliminares:** Para efectos de este Reglamento, se refieren a las medidas cautelares que tomará la Superintendencia Auxiliar de Responsabilidad Profesional para prevenir, desalentar o detener el discrimen, conducta sexual impropia y/o represalia entre las partes involucradas en la querella que tiene ante su consideración y que es objeto de investigación por dicha Superintendencia Auxiliar. Estas medidas pueden confirmar las medidas provisionales, en cuyo caso se convertirían en medidas preliminares, o dejar sin efecto las medidas provisionales. Estas medidas tendrán vigor hasta que concluya la investigación de la querella, incluyendo la culminación del período de apelación, y podrán o no convertirse en permanentes, dependiendo del resultado de la investigación.
16. **Miembro de la PPR:** Incluye únicamente al personal de cualquier rango, que directamente se desempeña en tareas encaminadas a la investigación criminal,

mantener el orden público, proteger la vida y propiedades de las personas, y demás deberes similares que se imponen o que en el futuro se impongan a la PPR.

17. **Represalia:** Se refiere al mal que un empleado de la PPR causa o intenta causar a una persona en venganza de un acto previo que le ha perjudicado o agraviado a causa de dicha persona. El acto de tomar represalias, incluye pero no se limita a amenazar, intimidar, hostigar, coaccionar, discriminar o tomar una acción adversa contra dicha persona por esta haber denunciado, informado o intentado prevenir una conducta impropia o haber radicado una querrela administrativa contra el empleado de la PPR; por dicha persona ofrecer o intentar ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico o a nivel federal; o que coopere en alguna investigación de la PPR; o que se niegue a cumplir una orden ilegal de un empleado de la PPR.
18. **Supervisor:** Miembro de la PPR juramentado y nombrado, que ostenta el rango de Sargento o un rango superior, o un empleado del sistema clasificado cuyo puesto requiere la supervisión de empleados de la PPR.
19. **Tentativa:** Se refiere a cuando una persona realiza acciones o incurre en omisiones inequívocas e inmediatamente dirigidas a iniciar la ejecución de un delito, el cual no se consuma por circunstancias ajenas a su voluntad.

Artículo VI. Actividades Prohibidas

A. Discrimen

1. Una actuación policiaca discriminatoria se refiere al trato diferente que pueda darle un empleado de la PPR a cualquier persona, cuando dicho trato es motivado por cualquier característica física y visible, o la percepción de la misma, cuando dicha característica está protegida por las Constituciones y leyes, tanto estatales como federales.
2. Tales "características físicas y visibles" incluyen, pero no se limitan a las siguientes: raza, color, sexo, nacimiento, origen, condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias políticas, discapacidad física o mental, por ser persona sin hogar, u otra razón prohibida por ley.
3. Ningún empleado de la PPR podrá realizar o emitir comentarios u opiniones hacia otra persona de manera explícita o implícita, mediante gestos o señas que la agraven, ridiculicen, burlen, hostiguen o tenga el efecto de discriminarla, motivados por una clase protegida o la percepción de una clase protegida, ya sea por motivos de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias políticas, discapacidad física o mental, por ser persona sin hogar, u otra razón prohibida por ley.

4. Los empleados de la PPR no tomarán decisiones o acciones que sean influenciadas por razones de prejuicio o intenciones discriminatorias. Las decisiones y determinaciones durante la actuación policiaca o investigación estarán basadas en el comportamiento observable o inteligencia específica recibida.
5. Los empleados de la PPR no podrán utilizar las características visibles distinguibles de una persona pertenecientes a una clase protegida para determinar la existencia de motivos fundados de intervenir, excepto en las instancias detalladas en el Artículo VIII (F) de este Reglamento.
6. Los empleados de la PPR no expresarán verbalmente, por escrito o por cualquier otro gesto, prejuicios o comentarios despectivos con relación a las características distinguibles de ninguna persona perteneciente a una clase protegida.
7. Los empleados de la PPR que se dediquen a, ignoren o condonen prácticas policiacas discriminatorias estarán sujetos a medidas disciplinarias.
8. Los supervisores y oficiales de alto rango de la PPR que no respondan a, documenten y/o revisen denuncias de actuaciones policiacas discriminatorias estarán sujetos a medidas disciplinarias.

B. Conducta Sexual Impropia

Ningún empleado de la PPR podrá incurrir en conducta sexual impropia hacia una persona, **dentro o fuera del área de trabajo**, ya sea de manera directa o indirecta. Dicha conducta incluye, pero no se limita a:

1. Miradas, piropos, guiñadas, gestos, insinuaciones y/o comentarios sexuales indeseados.

2. Expresiones como frases y/o chistes con contenido sexualmente explícito no deseado y/o haciendo uso de lenguaje soez y vulgar.
3. Pellizcos y/o roces corporales no solicitados; invitaciones insistentes a salidas o citas no deseadas; besos, abrazos y/o caricias forzadas.
4. Compartir, enviar o proyectar objetos, dibujos o fotografías de naturaleza sexual dentro o fuera del lugar de trabajo, independientemente del medio que se utilice para mostrarlo, incluyendo pero sin limitarse a audio, imágenes o video.
5. Acecho (el uso equipo electrónico o un vehículo de la PPR para este fin se considerará un agravante).
6. Hostigamiento de índole sexual.
7. Casos extremos de violencia física y/o psicológica, que incluyen los delitos de agresión sexual, actos lascivos y acoso sexual, tanto la comisión del acto como su tentativa.

Cualquier persona que entienda haber sido víctima de una conducta sexual impropia por parte de un empleado de la PPR, o que haya observado dicha conducta contra una tercera persona, deberá informarlo inmediatamente, conforme a los procedimientos establecidos en este Reglamento.

C. Represalias

1. La PPR prohibirá cualquier tipo de acto o conducta que pueda interpretarse como represalia contra una persona por presentar una querrela administrativa y/o cooperar con la investigación en contra de un empleado de la PPR.
2. La represalia también es cualquier acción adversa tomada contra una persona por esta haber informado, denunciado o intentado prevenir una conducta impropia de

un empleado de la PPR, o por servir de testigo en contra de un empleado de la PPR en un procedimiento civil, criminal o administrativo a nivel federal o estatal, o por negarse a cumplir una orden ilegal.

3. La represalia también incluye la acción adversa tomada contra alguien que está asociada con la persona que denunció o cooperó con la PPR, como por ejemplo, un miembro de la familia o un ser querido.
4. La PPR prohibirá cualquier tipo de acto o conducta que pueda interpretarse como represalia. Las represalias contra una persona de la comunidad pueden incluir, pero sin limitarse a, los siguientes actos o conducta:
 - a. Amenaza, hostigamiento o acoso, verbal, escrito y/o electrónico;
 - b. Detenciones, registros, allanamientos, intervenciones vehiculares, arrestos, citaciones, o cualquier otra acción irrazonable y no fundada en virtud de una ley contra una persona;
 - c. El daño a la propiedad o agresión a una persona querellante o cooperadora;
 - d. Interferencia con las investigaciones, incluyendo el realizar una investigación externa, manipulación de evidencia, intimidar testigos o querellantes; y
 - e. No investigar delitos o incidentes reportados por los querellantes o cooperadores.

Artículo VII. Responsabilidades de los Supervisores

1. Cada supervisor será responsable de prevenir actos de discrimen, conducta sexual impropia y/o represalia. Esta responsabilidad incluye pero no se limita a:

- a. Orientará a los empleados de la PPR sobre los tipos de conducta prohibidos y las posibles consecuencias de incurrir en conductas constitutivas de discrimen, conducta sexual impropia o represalias.
 - b. Detener cualquier acto observado o que le sea informado que pueda considerarse discrimen, conducta sexual impropia o represalia y tomar las medidas provisionales necesarias para intervenir, independientemente de que las personas involucradas estén o no dentro de su línea de supervisión.
 - c. Asegurará que sus subalternos acudan a adiestramientos y/o educación continua sobre discrimen, conducta sexual impropia y represalia.
- 2. Todo supervisor que reciba información sobre violaciones a este Reglamento referirá el asunto a la SARP dentro de un término de dos (2) días laborales para que se comience la correspondiente investigación administrativa.
- 3. La inacción del supervisor de informar a la SARP y de no tomar medidas provisionales inmediatas una vez advenga en conocimiento de conducta constitutiva de discrimen, conducta sexual impropia o represalia, será fundamento suficiente para la imposición de medidas disciplinarias contra ese supervisor.
- 4. Entre las medidas provisionales inmediatas que tomará el supervisor para evitar futuros incidentes de discrimen, conducta sexual impropia o represalia, se encuentran pero no se limitarán a las siguientes:
 - a. Instruirá al empleado de la PPR imputado que desista de su conducta, que evite todo contacto futuro con la parte querellada y le advertirá de las consecuencias de sus acciones.

- b. Hará cambios en el horario, en el área de trabajo, o reasignación de labores (por ejemplo a tareas administrativas) para evitar que la parte querellante entre en contacto con la parte querellada.
 - c. Tomará todas las medidas posibles para evitar que las partes se encuentren en situaciones en las que puedan estar a solas.
 - d. Aplicará cualquier otra medida provisional establecida por Orden General, Directriz, Reglamento, ley o jurisprudencia, tanto estatal o federal.
5. Los supervisores serán responsables de velar por que todo el personal bajo su mando cumpla con las disposiciones de este Reglamento.

Artículo VIII. Responsabilidades de los Empleados de la PPR

- 1. Cada empleado de la PPR será responsable de prevenir o detener actos constitutivos de discrimen, conducta sexual impropia o represalia y se abstendrá de participar en, o patrocinar, acciones que puedan percibirse como conducta de dicha naturaleza.
- 2. Cualquier empleado de la PPR que observe o advenga en conocimiento de cualquier acto de discrimen, hostigamiento sexual o represalia, por otro empleado de la Agencia, informará el incidente a la SARP conforme a lo dispuesto en el Artículo VIII (C) (4) de este Reglamento.
- 3. Si durante el transcurso de la investigación se logra probar que un empleado de la PPR observó o advino en conocimiento del acto de discrimen, conducta sexual impropia o represalia, por otro empleado de la Agencia, y no lo informó a la SARP, será fundamento suficiente para la imposición de medidas disciplinarias contra dicho empleado de la PPR.

Artículo IX. Procedimiento para Presentar e Investigar Querellas de Discrimen, Conducta Sexual Impropia o Represalia

1. La SARP será responsable de la investigación de cualquier querella de discrimen, conducta sexual impropia o represalia.
2. Toda persona que crea, de buena fe, que ha sido víctima de discrimen, conducta sexual impropia o represalia por parte de un empleado de la PPR, o que haya observado cualquier de estas conductas dirigidas hacia otra persona, deberá presentar en la SARP una querella administrativa contra el empleado de la PPR para informar el hecho o los hechos ocurridos.
3. Las querellas podrán ser presentadas de forma anónima.
4. La querella podrá presentarse de las siguientes formas:
 - a. personalmente en el cuartel de la PPR más cercano;
 - b. llamando a la SARP al 1-877-996-6627 (línea libre de costo);
 - c. enviando un correo electrónico o "email" a la siguiente dirección:
responsabilidadprofesional@policia.pr.gov;
 - d. enviando un facsímil (fax) al (787) 781-7685; o
 - e. por correo ordinario a la siguiente dirección: Policía de Puerto Rico, Superintendencia Auxiliar en Responsabilidad Profesional, P.O. Box 70166, San Juan, Puerto Rico, 00936-8166.
5. La persona afectada podrá, en la medida que sea posible, documentar y/o recopilar evidencia relacionada al (a los) incidente(s) con el propósito de proveer mayor evidencia para la investigación de los hechos. El no documentar y/o

recopilar evidencia no será impedimento para comenzar la investigación correspondiente.

6. Si la conducta discriminatoria, sexualmente impropia, y/o de represalia continua ocurriendo luego que la persona haya presentado la querella en la SARP, la persona deberá denunciar a la SARP los nuevos hechos ocurridos lo antes posible con el fin de poder llevar a cabo los procedimientos necesarios para protegerla de futuros incidentes de esa naturaleza.
7. Un investigador de SARP se reunirá con la parte querellada y la parte querellante con el fin de documentar el o los incidente(s) que motivaron la querella, la persona o personas que ejecutaron y/o participaron del discrimen, conducta sexual impropia o represalia, y la o las fechas en que ocurrió el o los incidente(s).
8. Toda querella deberá indicar:
 - a. fecha en que se presenta la querella;
 - b. nombre de la persona que presenta la querella o persona perjudicada;
 - c. nombre de la parte querellada;
 - d. desde cuándo está ocurriendo la alegada conducta;
 - e. nombre de las personas que tienen conocimiento de los hechos reportados;
 - f. lugar donde ocurrió el hecho reportado; y
 - g. relato de los hechos.
9. Toda querella de discrimen, conducta sexual impropia o represalia, incluyendo la denuncia inicial, la presentación de la querella y todo el procedimiento posterior, será de carácter confidencial. Será responsabilidad del investigador de la SARP

manejar la denuncia o querella dentro de los parámetros más estrictos de confidencialidad.

10. Está terminantemente prohibido que la parte querellada tome represalias contra la parte querellante o contra cualquier persona que denuncie el discrimen o conducta sexual impropia. Además, será responsabilidad del supervisor velar por que la parte querellada o cualquier otra persona tome represalias contra el querellante o contra la persona que denunció el discrimen o conducta sexual impropia.

Artículo X. Responsabilidades de la Superintendencia Auxiliar en Responsabilidad Profesional

La Superintendencia Auxiliar en Responsabilidad Profesional tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Discutirá las medidas preliminares a aplicarse con el Comandante de Área, con el Director de la División o con el Superintendente Auxiliar al cual está adscrito el empleado de la PPR. Entre las medidas preliminares que pueden considerarse se encuentran las siguientes:
 - a. Reubicación o traslado del empleado de la PPR.
 - b. Referir al empleado de la PPR a adiestramiento de Discrimen, Hostigamiento, Represalia.
 - c. Suspensión de empleo y/o sueldo.
 - d. Referir el incidente para investigación criminal.
2. Entrevistará y tomará declaración a las partes involucradas por separado. Cuando la parte querellante y/o la parte querellada sea un empleado civil unionado de la

PPR, excepto los empleados civiles en posiciones gerenciales, el proceso de investigación se llevará a cabo conforme a lo establecido en el Convenio de los Empleados Civiles y conforme a las leyes y la jurisprudencia aplicable.

3. El investigador podrá someter, a su discreción, al empleado de la PPR a una prueba del polígrafo, conforme al Reglamento 6507 y al Reglamento 7410, ambos de la PPR. Los resultados de dichas pruebas serán mantenidos dentro de la más estricta confidencialidad y no serán divulgados a terceras personas sin la autorización del Superintendente o Superintendente Auxiliar de Responsabilidad Profesional. Si el empleado se rehúsa a someterse a la prueba de polígrafo, incurrirá en falta grave.
4. Entrevistará y tomará declaración al supervisor y/o el Director de la División del empleado de la PPR con el fin de corroborar que tomó medidas provisionales de prevención y, en aquellos casos en los que no se hayan tomado dichas medidas, ordenará que se tomen las mismas para detener el discrimen, conducta sexual impropia o represalia. El incumplimiento de esta directriz por parte del supervisor y/o Director de la División de la parte querellante, será motivo suficiente para la imposición de medidas disciplinarias.
5. Verificará si existen testigos del o los incidente(s) que motivaron la querella y los entrevistará y tomará declaración de cada uno por separado.
6. Completará la investigación de la querella por discrimen, conducta sexual impropia y/o represalia **en un término de noventa (90) días** contados a partir del recibo de la querella. El Superintendente Auxiliar Responsabilidad Profesional podrá conceder prórrogas de treinta (30) días, hasta un máximo de noventa (90)

días adicionales en total, por circunstancias justificadas, que serán documentadas por escrito. Para propósitos de estas prórrogas, la carga laboral no constituirá una justificación para conceder las mismas.

7. El investigador emitirá un informe que contendrá:
 - a. la querella original o copia de la misma;
 - b. los nombres de las partes involucradas;
 - c. las determinaciones de hechos;
 - d. información sobre si otra(s) persona(s) son o han sido discriminados por el empleado de la PPR o si éste ha incurrido en actos de conducta sexual impropia anteriormente, y sobre si otro(s) empleado(s) de la PPR sabían, participaban o patrocinaban el discrimen, conducta sexual impropia o represalia; y
 - e. los hallazgos de la investigación;
 - f. la acción correctiva, medida disciplinaria o acción criminal, si alguna, que se tomó en el caso.
8. Una vez concluya la investigación, la PPR tendrá treinta (30) días para notificar los resultados de la misma a las partes interesadas. Por partes interesadas se entenderá parte querellada, parte querellante y supervisor de la parte querellada. De sostenerse la querella, la correspondiente medida disciplinaria será impuesta tan pronto como sea posible, conforme a los procedimientos disciplinarios de la PPR.

9. Todas las investigaciones administrativas estarán sujetas a los periodos de suspensión apropiados, según sea necesario, para conducir una investigación criminal paralela, o según dispuesto por ley.

Artículo XI. Adiestramiento

La Superintendencia Auxiliar en Educación y Adiestramiento (SAEA) ofrecerá adiestramientos para la prevención del discrimen, conducta sexual impropia y represalia para asegurar que todo empleado de la PPR pueda trabajar en un ambiente libre de estos tipos de conducta. A tales efectos, y con el fin de asegurar el cumplimiento de las normas establecidas en este Reglamento y de las leyes aplicables, se proveerán los correspondientes adiestramientos una (1) vez al año en el caso de supervisores y cada dos (2) años para el resto de los empleados de la PPR.

Artículo XII. Las Características Físicas de un Individuo Podrán ser Consideradas en Algunas Circunstancias

1. Los miembros de la PPR podrán tomar en consideración las características físicas que distinguen a una persona para determinar si existen motivos fundados, solo cuando estas características son parte de la descripción de una persona sospechosa en específico. Esta descripción tendrá que basarse en información confiable, objetiva y relevante que vincule a dicha persona a la comisión de un acto ilegal particular.
2. Los miembros de la PPR podrán considerar las características físicas de una persona para determinar la necesidad que pueda tener dicha persona de recibir servicios destinados a la población de la que pudiese ser parte. Estas

características visibles podrían ser, por ejemplo: crisis de comportamiento, falta de vivienda, adicciones, incapacidades físicas, etc.

3. Los miembros de la PPR deberán poder explicar los hechos y circunstancias específicas de manera que fundamente el uso de tales características físicas en el establecimiento del motivo fundado que justificó la intervención.

Artículo XIII. Responsabilidades de los Empleados de la PPR al Recibir una Querella por Discrimen

1. Cuando una persona se querelle contra un empleado de la PPR por actuaciones discriminatorias, un miembro de la PPR completará el formulario PPR-468, *Informe de Incidente*, con el fin de documentar las circunstancias de la denuncia y las medidas que se tomaron para resolverla.
2. Si una persona se querella de una actuación policiaca discriminatoria, el empleado de la PPR llamará a un supervisor a la escena para que éste evalúe las circunstancias y refiera el caso a la SARP. Para efectos de este Reglamento, una alegación de actuación policiaca discriminatoria ocurre cuando, desde la perspectiva de un policía prudente y razonable, una persona se queja de que ha recibido un trato diferente de parte de un empleado de la PPR por cualquier característica visual distinguible de una clase protegida, según se detallan en el Artículo VI de este Reglamento.
3. Si el miembro de la PPR ha completado su intervención con la parte querellante, y el supervisor aún no ha llegado, el miembro de la PPR esperará en el lugar hasta que llegue el supervisor.

4. Si la persona se niega a hablar con un supervisor o desea irse de la escena antes de que llegue el mismo, el empleado de la PPR tratará de ofrecer a la persona la información de contacto del supervisor y la información sobre cómo presentar una querrela administrativa en la SARP. Los miembros de la PPR no podrán extender una intervención con el único fin de esperar la llegada de un supervisor.
5. Todos los informes relacionados con una denuncia de actuación policiaca discriminatoria serán revisados y aprobados por un supervisor antes del final del turno del miembro de la PPR.

Artículo XIV. Informe Anual

En o antes del 31 de enero del próximo año natural, la SARP preparará un Informe que describirá y analizará las querellas administrativas basadas en alegadas actuaciones policiacas discriminatorias durante el transcurso del año inmediatamente anterior e informará el estatus de estas querellas. Además, el Informe detallará el estado de los esfuerzos de la PPR para evitar las actuaciones policiacas discriminatorias.

Este Informe será entregado al Superintendente y la SARP remitirá copia del mismo a la Oficina de Reforma. Después de la revisión por la Oficina del Superintendente, y después de que se hayan eliminado los nombres de los empleados de la PPR involucrados, el Informe se pondrá a disposición de la comunidad en la página web de la PPR.

Artículo XV. Disposiciones Generales

1. Las palabras y frases usadas en este Reglamento en el tiempo futuro incluyen también el presente; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y el

neutro, salvo los casos en que tal interpretación resulte absurda; el número singular incluye el plural y el plural incluye el singular.

2. La Superintendencia Auxiliar de Investigaciones Criminales (SAIC), dará prioridad a las querellas referidas bajo este Reglamento que evidencien actividad criminal de naturaleza sexual, tales como conducta sexual impropia, acoso sexual, agresión sexual o tentativa de agresión sexual, actos lascivos o tentativa de actos lascivos.
3. Si una persona presenta una querella a sabiendas de que es falsa en su totalidad y/o con la intención de perjudicar a un empleado de la PPR, se expondrá a posibles acciones civiles y/o criminales en su contra.
4. Todo movimiento de personal relacionado a la parte querellada quedará en suspenso hasta tanto se haya completado la investigación. Esta directriz no aplicará en los casos en que el movimiento de personal ocurra dentro de los trámites ordinarios de la PPR y la querella no fue tomada en consideración al momento del movimiento de personal.
5. La falta de interés de la persona perjudicada por el acto de discrimen, conducta sexual impropia o represalia no será fundamento por sí sólo para archivar la querella.
6. El empleado de la PPR contra quien hayan presentado una querella por discrimen, conducta sexual impropia y/o represalia, podrá solicitar reconsideración y/o apelación de la determinación emitida por la PPR, conforme a los procedimientos establecidos por la Agencia.

7. Cualquier acto u omisión cometido por un empleado de la PPR que incumpla con las disposiciones de este Reglamento, será referido e investigado por la SARP, a tenor con las normas aplicables.
8. Los Superintendentes Auxiliares, Comandantes de Área y cualquier otro supervisor se asegurarán que las disposiciones de este Reglamento sean cumplidas a cabalidad y que el personal a su cargo sea debidamente adiestrado sobre el mismo.
9. Cada empleado de la PPR será responsable de conocer y cumplir con las disposiciones de este Reglamento. La alegación de desconocimiento del mismo, no lo eximirá de responsabilidad.

Artículo XVI. Cláusula de Separabilidad

Si cualquier disposición de este Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, la sentencia o resolución dictada a tal efecto no invalidará las demás disposiciones del mismo que se puedan mantener en vigor sin tener que recurrir a la disposición así anulada.

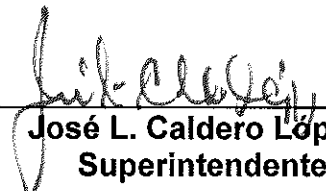
Artículo XVII. Derogación

Este Reglamento deroga el Reglamento Número 6508 "Reglamento para Establecer la Política Pública y Procedimiento para Radicar Querellas de Hostigamiento Sexual de la Policía de Puerto Rico", la Orden Especial 2010-5, conocida como "Política Pública sobre No Discrimen y Protección de los Derechos Civiles y para Establecer el Procedimiento para Atender Querellas de Delitos Motivados por Prejuicio", así como cualquier otra comunicación verbal o escrita o partes de la misma que entren en conflicto con éste.

Artículo XVIII. Vigencia

Este Reglamento comenzará a regir treinta (30) días después de su aprobación y radicación en el Departamento de Estado.

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de abril de 2016.



José L. Caldero López
Superintendente