

Gobierno de Puerto Rico

**PROTOCOLO UNIFORME
DE CUMPLIMIENTO, EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE LA POLÍTICA
PÚBLICA DE ERRADICAR EL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O
IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO,
CONFORME A LA LEY NÚM. 22-2013**



Rev. 13 de mayo de 2019 por el Consejo Asesor del Gobernador en Asuntos LGBTTT,
creado por la Orden Ejecutiva 2017-037

ÍNDICE

	Página
I. BASE LEGAL Y FUENTES PERTINENTES	1
II. DEFINICIONES	5
III. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA	6
IV. PROPÓSITO	7
V. PROHIBICIONES GENERALES RELACIONADAS CON EL DISCRIMEN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL, SEGÚN LAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES ENMENDADAS POR LA LEY NÚM. 22-2013	8
VI. DEBER DE DIFUSIÓN	9
VII. RÉCORDS DE GÉNERO Y NOMBRE	9
VIII. USO CORRECTO DE NOMBRES Y PRONOMBRES	10
IX. COTEJO DE REFERENCIAS E HISTORIAL	10
X. HOSTIGAMIENTO Y AMBIENTE HOSTIL	11
XI. ACCIONES POR VIOLACIONES A LA LEY NÚM. 22-2013	12
XII. PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS BAJO LA LEY NÚM. 22-2013, PARA PATRONOS	12
XIII. PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS BAJO LA LEY NÚM 22-2013, PARA ENTIDADES GUBERNAMENTALES	13
XIV. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO	19
XV. INTERPRETACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE ESTE PROTOCOLO	19
XVI. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD	20
XVII. APROBACIÓN Y VIGENCIA	20



**PROTOCOLO UNIFORME
DE CUMPLIMIENTO, EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE LA POLÍTICA
PÚBLICA DE ERRADICAR EL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O
IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO,
CONFORME A LA LEY NÚM. 22-2013**

I. BASE LEGAL Y FUENTES PERTINENTES

- 
- 
- (1) El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 USCA 2000e et seq., según reconocido en Price Waterhouse v. Hopkins, 490 US 228 (1989), prohíbe el discrimen basado en los estereotipos de género como modalidad del discrimen por razón de sexo. Según interpretaciones de la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), el discrimen contra una persona transgénero (discrimen por identidad de género) está incluido en las protecciones del Título VII. Véase, Macy v. Department of Justice, EEOC Appeal No. 0120120821 (20 de abril de 2012); Veretto v. U.S. Postal Service, EEOC Appeal No. 0120110873 (1 de julio de 2011); Castello v. U. S. Postal Service, EEOC Request No. 0520110649 (20 de diciembre de 2011); Baldwin v. Department of Transportation, EEOC Appeal No. 0120133080 (15 de julio de 2015).
- (2) La ley federal de crímenes de odio, conocida como el Matthew Shepard and James Byrd, Jr., Hate Crimes Prevention Act, 18 USC § 249 (2009), criminaliza los actos violentos motivados por el género, la orientación sexual y/o la identidad de género real o percibida de la víctima.
- (3) La Orden Ejecutiva 11478, según enmendada por las Órdenes Ejecutivas 13087 y 13672, prohíbe el discrimen por orientación sexual e identidad de género en el empleo federal. Esta prohibición se extiende al reclutamiento y las prácticas de empleo de los contratistas federales. Además, la Oficina de Administración de Personal (OPM, por sus siglas en inglés) ha interpretado que la Ley de Reforma del Servicio Civil de 1978 (CSRA, por sus siglas en inglés), cobija la orientación sexual y la identidad de género bajo la prohibición de acciones contra personal federal motivadas por conducta que no afecta adversamente el desempeño del solicitante o empleado.
- (4) En United States v. Windsor, 570 US 744 (2013), el Tribunal Supremo dispuso que el gobierno federal no puede negarle a los matrimonios entre personas del mismo sexo, reconocidos en los Estados de los (las) desposados(as), aquellos beneficios federales que disfrutan los matrimonios heterosexuales.


- (5) La Sección 1 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico establece la inviolabilidad de la dignidad del ser humano. Además, dispone la igualdad de todas las personas ante la ley y la prohibición del discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, e ideas políticas o religiosas. Estos principios de esencial igualdad humana deberán estar presentes tanto en las leyes de Puerto Rico como en nuestro sistema de instrucción pública.
- (6) La Sección 16 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico reconoce el derecho de todo trabajador a estar protegido contra riesgos para su salud o integridad personal en su empleo.
- (7) La Ley Núm. 100 de 29 de junio de 1959, según enmendada, conocida como "*Ley contra el Discrimen en el Empleo*", prohíbe el discrimen contra empleados o solicitantes de empleo en el sector privado, instrumentalidades que operen como negocios privados y organizaciones obreras, por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.
- (8) Ley Núm. 81-1991, según enmendada, "*Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico*", en lo pertinente, establece el principio de mérito en el sistema de administración de personal municipal, el cual exige que se promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica. Además, dispone expresamente que no se podrá discriminar en la implantación u operación de las disposiciones de la Ley.
- (9) El Artículo 66 del Código Penal de Puerto Rico y la Regla 171 de Procedimiento Criminal, establecen como circunstancia agravante el cometer un delito motivado por prejuicio hacia la víctima por razón de orientación sexual, género o identidad de género.
- (10) La Ley Núm. 22-2013, conocida como la "*Ley que Prohíbe el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género en el Empleo*", establece como política pública del Gobierno de Puerto Rico la prohibición del discrimen por

orientación sexual o identidad de género en el ámbito laboral y, a esos fines, enmienda varias leyes que impactan el sector público y privado.


- 
- (11) La Ley Núm. 23-2013 extendió la protección de la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, “*Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica*”, a parejas del mismo sexo, por lo que en el ámbito laboral la víctima está protegida contra acciones adversas de personal por razón de ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica sin importar su orientación sexual.
- 
- (12) La Ley Núm. 8-2017, según enmendada, “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico*”, en lo pertinente, establece el principio de mérito en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, el cual exige que todos los empleados públicos sean reclutados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados, descendidos y retenidos en consideración a su capacidad y desempeño de las funciones inherentes al puesto y sin discrimen por razón de raza, color, nacimiento, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, condición social, ni por sus ideales políticos, religiosos, condición de veterano, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, impedimento físico o mental.
- (13) La Orden Ejecutiva 2008-57 establece como política pública la prohibición de discrimen por género o identidad de género, así como por orientación sexual real o percibida, tanto en el empleo público como en la prestación de servicios a la ciudadanía.
- (14) La Orden Ejecutiva 2013-10 establece la erradicación de todo tipo de discrimen en la otorgación del beneficio del plan médico a los (las) empleados(as) públicos(as) de la Rama Ejecutiva, incluyendo las clasificaciones basadas en estado civil.
- (15) La Orden Ejecutiva 2015-029 ordena al Departamento de Transportación y Obras Públicas a establecer los procedimientos y mecanismos necesarios para realizar correcciones de género en las licencias de conducir de personas transgénero.
- (16) La Orden Ejecutiva 2017-037 crea el Consejo Asesor en Asuntos LGBTT, adscrito a la Oficina del Gobernador. Se reitera como política pública del Gobierno de Puerto Rico, la prohibición del discrimen por razón de edad, raza, color, credo, religión, sexo, matrimonio, orientación sexual, género, origen nacional, condición social, afiliación política, estado civil, o por ser víctima, o ser percibida como



víctima de violencia doméstica, agresión, agresión sexual o acecho, impedimento físico o condición de veterano.

- (17) En el año 2016, la Comisión Estatal de Elecciones emitió la Resolución CEE-RS-16-19, para permitir que los electores soliciten correcciones de género en su tarjeta electoral de manera que se atempere la misma a su identidad de género.
- (18) El Reglamento del Negociado de la Policía de Puerto Rico Núm. 8728 de 13 de abril de 2016, "*Reglamento para el Establecimiento de Prácticas Policiacas Libres de Discrimen, Conducta Sexual Impropia y Represalias de la Policía de Puerto Rico*", prohíbe las acciones y decisiones discriminatorias por parte de empleados del Negociado de la Policía de Puerto Rico motivadas por cualquier característica física o la percepción de la misma, entre las cuales se incluyen la orientación sexual, identidad de género y expresión de género, y establece el procedimiento para presentar e investigar querellas de discrimen, conducta sexual impropia o represalias. Además, la Orden General del Negociado de la Policía de Puerto Rico, Sección 624, Capítulo 600, titulada "*Interacción con Personas Transgénero y Transexuales*", efectiva desde el 10 de diciembre de 2015, establece la política y procedimientos operativos, y administrativos, para los empleados del Negociado de la Policía de Puerto Rico en su interacción e intervención con personas transgénero, con el fin de proveer seguridad, respeto y honrar la dignidad de estas.
- (19) En el año 2018, el Registro Demográfico de Puerto Rico publicó la Carta Circular Núm. 3-18, mediante la cual adoptó el procedimiento para realizar correcciones de género en los certificados de nacimiento de personas transgénero que lo soliciten mediante el formulario diseñado para esos fines.
- (20) El Canon 5 de los Cánones de Ética Judicial de Puerto Rico prohíbe que los jueces y juezas incurran en conducta constitutiva de discrimen por motivo de orientación sexual o género, y les impone la obligación de evitar que las personas que acuden al tribunal y el personal bajo su dirección incurran en esta conducta.
- (21) En el ámbito internacional, el 18 de diciembre del 2008, se presentó ante la Asamblea General de las Naciones Unidas una declaración sobre los derechos humanos de todas las personas sin distinción de orientación sexual e identidad de género. Esta declaración específicamente condena la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio basado en la orientación sexual e identidad de género. También, hace un llamado a todos los Estados a tomar las medidas necesarias para asegurar que se investiguen y encausen las violaciones de derechos humanos basadas en estas modalidades de discrimen.

- 
- (22) Los Principios de Yogyakarta, presentados ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 26 de marzo del 2007, promueven la inclusión de las categorías de orientación sexual e identidad de género entre los derechos humanos que deben proteger los Estados y presentan estándares legales para la promulgación de legislación en protección de esta población. Estos Principios fueron suplementados en el año 2017, para incluir otros tipos de expresión de género y características de sexo.

II. DEFINICIONES

- 
- (1) **DTRH** – Se refiere al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. Esta agencia de la Rama Ejecutiva fue creada mediante la Ley Núm. 15 del 14 de abril de 1931, según enmendada, “*Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico*”. A tenor con la Ley Núm. 22-2013, tiene el deber, en conjunto con la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, de elaborar el protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual o identidad de género.
- (2) **Entidad gubernamental** – Se refiere a todas las agencias e instrumentalidades públicas pertenecientes al Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, corporaciones públicas y municipios.
- (3) **Género** – Es un concepto que alude a conjunto de características, comportamientos, roles, funciones y valoraciones, impuestas a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por las instituciones sociales.
- (4) **Identidad de género real o percibida** – Se refiere a la manera en la que una persona se identifica, cómo se reconoce o se expresa sobre sí misma, en cuanto al género que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. A los fines de cumplir con los propósitos de la Ley Núm. 22-2013, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo(a) ciudadano(a) expuesto(a) a un episodio o patrón de discrimen y de conformidad con lo dispuesto en la ley federal de crímenes de odio, conocida como el Mathew Shepard and James Byrd, Jr., Hate Crimes Prevention Act, 18 USC § 249 (2009).

- 
- 
- (5) **Orientación sexual real o percibida** – Significa la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o de más de un género. A los fines de cumplir con los propósitos de la Ley Núm. 22-2013, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo(a) ciudadano(a) expuesto(a) a un episodio o patrón de discrimen.
- (6) **OATRH** – Se refiere a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. Esta agencia de la Rama Ejecutiva fue creada mediante la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*”. A tenor con la Ley Núm. 22-2013, tiene el deber, en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, de elaborar el protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual o identidad de género.
- (7) **Organización obrera** – Se refiere a los oficiales, directores o representantes de una organización obrera, según definida en la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada “*Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*”,.
- (8) **Patrono** – Se refiere a cualquier agencia de la Rama Ejecutiva, instrumentalidad pública, corporación pública, municipio, Rama Legislativa y empresa privada. No incluye a aquellos patronos expresamente contenidos en las exclusiones de la Ley Núm. 22-2013, Artículo 19.

III. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

Se establece como política pública del Gobierno de Puerto Rico CERO discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado. Así como promover la inclusión con equidad, respeto y sensibilidad en el empleo, escuelas y lugares públicos, donde se promueva un ambiente seguro. De esta forma, se reafirman como principios rectores que la dignidad del ser humano es inviolable y que todas las personas son iguales ante la ley.



Se establece la prohibición particular de que ningún patrono podrá rehusarse a entrevistar o emplear, ni suspender, despedir o de cualquier forma perjudicar en su empleo o condiciones de empleo, a una persona por razón de su orientación sexual o identidad de género real o percibida.



IV. PROPÓSITO

En aras de cumplir con la obligación de prohibir las modalidades de discrimen reconocidas por ley, incluyendo el discrimen basado en identidad de género y orientación sexual, según contenido en la Ley Núm. 22-2013, que enmienda varias leyes laborales de Puerto Rico, la OATRH y el DTRH adoptan este protocolo para los siguientes propósitos:

- (1) Implementar las disposiciones de la Ley Núm. 22-2013, relacionadas al discrimen basado en identidad de género y orientación sexual en el ámbito laboral en Puerto Rico, extendiéndose a las agencias e instrumentalidades públicas adscritas al Gobierno Central, corporaciones públicas, municipios, Rama Legislativa y empresa privada.
- (2) Establecer un proceso uniforme de manejo interno de querellas presentadas por discrimen por identidad de género u orientación sexual en las agencias e instrumentalidades públicas adscritas al Gobierno Central, corporaciones públicas, municipios, y la Rama Legislativa.
- (3) Proveer una guía para los patronos de la empresa privada que les permita cumplir con las obligaciones que la Ley Núm. 22-2013 les impone.
- (4) Educar al público en cuanto a las conductas, expresiones y acciones que constituyen discrimen ilegal basado en identidad de género y orientación sexual.
- (5) Asegurar que todas las personas sean tratadas de una manera consistente con la identidad de género que han asumido, en lugar de ser juzgadas a la luz de estereotipos asignados a las categorías de sexo y género.
- (6) Fortalecer el principio de mérito, a tenor con las disposiciones prescritas por la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, de manera que se observe la política pública de reclutar, seleccionar, adiestrar, ascender, trasladar, descender y retener a los empleados públicos en consideración a su capacidad y el desempeño de las funciones inherentes al puesto y sin discrimen por razón de raza, color, nacimiento, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, condición social, ni por sus ideales políticos, religiosos, condición de veterano, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, impedimento físico o mental.

V. **PROHIBICIONES GENERALES RELACIONADAS CON EL DISCRIMEN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL, SEGÚN LAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES ENMENDADAS POR LA LEY NÚM. 22-2013**

- 
- 
- (1) Será ilegal para cualquier patrono, con excepción de los expresamente contenidos en el Artículo 19 de la Ley Núm. 22-2013, discriminar contra cualquier persona en el empleo, por razón de su identidad de género o su orientación sexual real o percibida. Las prácticas discriminatorias ilícitas incluyen, pero no se limitan, a las siguientes:
- a. Evitar reclutar, seleccionar, ascender o retener candidatos(as) a cualquier puesto y/o empleados, por razón de orientación sexual o identidad de género;
 - b. Tomar en consideración la orientación sexual y la identidad de género en la evaluación de trabajadores en relación a cualquier aspecto laboral;
 - c. Suspender, disciplinar, trasladar o afectar la compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de trabajo de una persona por razón de su orientación sexual o identidad de género;
 - d. Privar, negar o afectar las oportunidades de empleo de una persona o empleado(a), por razón de su orientación sexual o identidad de género;
 - e. Impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje o adiestramiento o reentrenamiento, por razón de orientación sexual o identidad de género;
 - f. Publicar, circular, o permitir que se publiquen o circulen, anuncios, avisos o cualquier otra fuente de difusión que niegue oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a personas por razón de su orientación sexual o identidad de género;
 - g. Participar o permitir el hostigamiento verbal o físico o la creación de un ambiente hostil en el empleo por razón de orientación sexual o identidad de género, ya sea provocado por supervisores, empleados(as), voluntarios(as) o visitantes al lugar de trabajo.

- 
- 
- (2) Será ilegal para cualquier organización obrera:
- a. Limitar, dividir o clasificar su matrícula de manera que prive a cualquiera que aspire o tenga derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo por razón de su orientación sexual o identidad de género.
 - b. Impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje o adiestramiento o reentrenamiento por razón de orientación sexual o identidad de género.
- (3) Será ilegal tomar en consideración la orientación sexual o la identidad de género en la implementación de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, "*Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico*".


VI. DEBER DE DIFUSIÓN

- (1) Todos los patronos deberán difundir las leyes, reglamentos y normativas dirigidas a erradicar el discrimen por razón de identidad de género y de orientación sexual a todo su personal, solicitantes o aspirantes a empleo, voluntarios y participantes de programas de aprendizaje o entrenamiento en el trabajo.
- (2) A tenor con el Artículo 17 de la Ley Núm. 22-2013, todo patrono y organización obrera deberá atemperar sus reglamentos de personal para disponer claramente la política pública establecida por el referido estatuto.
- (3) Todo patrono deberá proveer a su personal adiestramientos y capacitación sobre la implementación de la Ley.
- (4) Todo patrono y organización obrera deberá colocar en un sitio visible de su establecimiento el compendio de leyes en contra del discrimen que suministra el DTRH.


VII. RÉCORDS DE GÉNERO Y NOMBRE

Los patronos deberán conceder las solicitudes de correcciones al expediente de personal en relación a cualquier información sobre la identidad o expresión de género u orientación sexual obtenida por el (la) empleado(a) mediante una gestión oficial. El patrono deberá mantener la confidencialidad de esta información. Esto no se entenderá como un impedimento para que cualquier persona revele voluntariamente información

o identifique su orientación sexual o identidad de género en el ámbito laboral, de así desearlo.



Se consideran como ejemplo de gestiones oficiales las actualizaciones al expediente del empleado relacionadas a: cambio de certificado de nacimiento, pasaporte, seguro social, licencia o cualquier otro documento de identidad oficial, sin limitarse a nueva asignación de nombre legal, sexo o género.



Además, los patronos deberán realizar los cambios pertinentes a documentos oficiales de la empresa o entidad para reflejar el nombre y género preferido de la persona de conformidad con su identidad o expresión de género, de así ser solicitado. Esto incluye, sin limitarse a, los siguientes: identificaciones oficiales, directorios telefónicos, tarjetas de presentación, direcciones de correo electrónico, timbrados oficiales y placas nombradas.

VIII. USO CORRECTO DE NOMBRES Y PRONOMBRES

No se requiere un cambio de nombre o género legal para que se reconozca y se utilice en el trabajo el nombre y pronombre preferido por el empleado de acuerdo a su identidad o expresión de género. A esos efectos, todos los empleados deben ser dirigidos y referidos con su nombre y pronombres preferidos, tanto verbalmente como por escrito, de así ser solicitado.

Aunque el personal puede cometer errores inadvertidamente en el uso de nombres y pronombres, el uso indebido, intencional y persistente del nombre o pronombres de un empleado puede constituir discriminación por orientación sexual o identidad de género en su modalidad de ambiente hostil. Por lo tanto, cuando los patronos conocen el nombre y el pronombre preferido de un empleado, deben asegurarse de que ellos, sus subordinados y otros compañeros de trabajo se dirijan y se refieran al empleado por el nombre y pronombres preferidos.

Como práctica recomendada, si de buena fe un empleado no está claro del nombre y/o pronombres que debe utilizar al referirse o dirigirse a cualquier empleado, puede preguntarle cortésmente al empleado cómo prefiere ser llamado. Lo anterior, no será constitutivo de ambiente hostil.

IX. COTEJO DE REFERENCIAS E HISTORIAL

Si un patrono adviene en conocimiento, por medio de un cotejo de referencias, historial o cualquier otro medio, de la orientación sexual o la identidad de género de un(a)

empleado(a) o candidato(a) a empleo, no podrá usar tal información para tomar acción en perjuicio de la persona y tomará las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de la información obtenida.

X. HOSTIGAMIENTO Y AMBIENTE HOSTIL

- (1) Se prohíbe toda acción u omisión que produzca un ambiente laboral hostil basado en identidad de género u orientación sexual.
- (2) En consideración a la totalidad de las circunstancias, las siguientes conductas podrían constituir hostigamiento y crear un ambiente laboral hostil cuando se lleven a cabo de manera intencional y repetida:
 - a. Hacer preguntas de índole personal sobre el cuerpo, cambios físicos o las prácticas sexuales de cualquier persona;
 - b. Permitir el uso de equipo, material de trabajo o el área de trabajo, para producir material ofensivo o que menoscabe la integridad de la persona por razón de su identidad de género u orientación sexual;
 - c. Permitir o hacer chistes, o comentarios, con ánimo de burlarse de personas por razón de su identidad de género u orientación sexual, aunque no vayan dirigidos directamente a éstas;
 - d. Negar acceso a instalaciones sanitarias u otras facilidades identificadas por género a empleados que se identifican con dicha identidad de género;
 - e. Requerir que una persona se vista o acicale de una manera que sea inconsistente con su identidad de género o que le impida expresar su identidad de género;
 - f. Negarse a utilizar el nombre y pronombre que la persona prefiera de conformidad con su identidad de género o emplearlos incorrectamente de manera intencional y repetida;
 - g. Denegar licencias para cuidado de un familiar, de paternidad o maternidad, según las leyes y reglamentos correspondientes.

XI. ACCIONES POR VIOLACIONES A LA LEY NÚM. 22-2013



A tenor con las leyes mencionadas anteriormente y la jurisprudencia aplicable, cualquier violación de la Ley Núm. 22-2013, o de las Órdenes Ejecutivas mencionadas en la Sección I de este Protocolo, puede dilucidarse para reivindicación del (de la) empleado(a) afectado(a) o para determinar la sanción al patrono o empleado(a) que viole estas disposiciones, mediante:

- (1) Procedimientos apelativos de asuntos de recursos humanos ante los organismos pertinentes;
- (2) Acciones disciplinarias bajo las disposiciones reglamentarias aplicables;
- (3) Procedimientos administrativos ante la Unidad Antidiscrimen del DTRH;
- (4) Presentación de demandas ante el Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico o ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, según corresponda.

XII. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS BAJO LA LEY NÚM. 22-2013, PARA PATRONOS

Con el fin de cumplir cabalmente con la voluntad legislativa expresada mediante la Ley Núm. 22-2013, cada patrono deberá redactar, publicar y notificar a sus empleados el procedimiento interno para ventilar querellas de discrimen por orientación sexual o identidad de género dispuestos en este Protocolo. El procedimiento debe contener las garantías mínimas que se consignan a continuación:

- (1) Designará un Coordinar(a) y un Coordinador Alterno en caso de que el primero no pueda fungir como tal y se dará la difusión necesaria al personal sobre quiénes son las personas designadas y su rol. Además, en todo momento deberá asegurar la confidencialidad de los procesos, especialmente en aquellos casos donde dicho Coordinador(a) no pertenezca al área de Recursos Humanos.
- (2) Se notificará a los empleados y a las empleadas que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectados por la presentación de una querella y que toda información obtenida durante la investigación se manejará con confidencialidad y respeto.
- (3) El procedimiento interno para ventilar querellas de discrimen por orientación sexual se activará inmediatamente con la presentación de la querella y será adecuado y efectivo.

- 
- 
- (4) El empleado o la empleada podrá presentar una querrela verbal o escrita ante la persona designada, a menos que ésta sea la persona imputada de haber cometido un acto discriminatorio. En tal caso, se presentará la querrela ante la persona alterna designada para esos fines.
 - (5) Se le deberán informar al querellante sus derechos durante el trámite de la querrela y las alternativas procesales al procedimiento interno.
 - (6) Toda querrela deberá investigarse. Esta investigación comenzará y culminará en un tiempo razonable. El mero hecho de que los actos alegados hayan cesado no será base para concluir la investigación.
 - (7) El legajo de la investigación contendrá, como mínimo, las declaraciones firmadas por el o la querellante y el o las personas querelladas. También contendrá las declaraciones de cualquier persona con conocimiento personal de los hechos alegados o de otros hechos que puedan arrojar luz sobre las alegaciones.
 - (8) Se les informará a todas las personas que colaboren en la investigación que la misma es confidencial y que no se tomarán represalias por participar en la misma, conforme la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como "*Ley para Prohibir Represalias contra Empleados que Ofrecen Testimonio*".
 - (9) Deberá emitirse una determinación final e informe en un tiempo razonable. La determinación final será notificada a las partes.

XIII. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS BAJO LA LEY NÚM. 22-2013, PARA LAS ENTIDADES GUBERNAMENTALES

Este procedimiento deberá ser adoptado de manera obligatoria e inmediata por las agencias e instrumentalidades públicas pertenecientes al Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, corporaciones públicas y municipios.

Para determinar si la alegada conducta constituye discrimen en el empleo se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación se basará en los hechos de cada caso en particular.

A. Coordinador(a) sobre Asuntos de Discrimen en el Empleo

Las entidades gubernamentales pondrán en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición de discrimen en el empleo. A este fin, los (las) Directores(ras) de Recursos Humanos designarán un (una) Coordinador(a) sobre Asuntos de Discrimen en el Empleo y un(a) Coordinador(a) Alterno en caso de que el primero no pueda fungir como tal.



Las funciones del (de la) Coordinador(a) son:

1. Velar por la implantación, divulgación y cumplimiento de la política pública establecida en este Protocolo.
2. Implantar un programa continuo para la divulgación de este Protocolo y de educación sobre discrimen en el empleo a todos los niveles de la agencia. La OATRH procurará por el cumplimiento de esta función y solicitará evidencia de cumplimiento del mismo.
3. Ofrecer asesoría y orientación sobre el discrimen en el empleo a los empleados y aspirantes a empleo que lo soliciten.
4. Velar porque la agencia cumpla con las disposiciones de este Protocolo, en virtud de la Ley Núm. 22-2013.
5. Dar seguimiento a los casos de querellas sobre discrimen en la agencia y velar porque se cumpla con la reglamentación establecida.
6. Recomendar las medidas provisionales que sean procedentes para evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada o para protegerla de posibles actos de represalia una vez presentada la querella.
7. Asegurarse de que las medidas provisionales tomadas se cumplan.

B. Presentación, Investigación y Adjudicación de Querellas

La prohibición de actos de discrimen aplica a todo funcionario o empleado de las agencias independientemente del nivel jerárquico, status o categoría. Cualquier empleado que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de discrimen en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, debe presentar una querella siguiendo el procedimiento aquí establecido. Este trámite también aplicará a las querellas presentadas por aspirantes a empleo.

Todo el procesamiento de la querella hasta la resolución final se llevará a cabo diligentemente y todos los interventores evitarán que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración.






1. Presentación de la Querella

- a. Las querellas de los (de las) empleados(as) se presentarán en la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad gubernamental. Si llega a conocimiento del (de la) supervisor(a) inmediato, éste lo referirá inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos. Si la persona contra quien se presenta la querella es el (la) Director(a) de Recursos Humanos o algún empleado(a) relacionado con éste, la querella se referirá al (a la) Director(a) de la OATRH. Los aspirantes a empleo presentarán la querella en la Oficina de Recursos Humanos de la entidad gubernamental donde solicitó.
- b. La querella deberá ser escrita y contener un resumen de los hechos, testigos y evidencia.
- c. Una vez presentada la querella, ésta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final serán de carácter confidencial.
- d. El (La) Coordinador(a) de inmediato orientará al (a la) querellante sobre sus derechos, el procedimiento a seguir de conformidad con este Protocolo y los remedios disponibles bajo la Ley.
- e. La querella será referida inmediatamente a la persona designada por el (la) Director(a) de Recursos Humanos para hacer las investigaciones de rigor en estos asuntos, la cual no podrá ser el (la) Coordinador(a) ni el (la) Coordinador(a) Alterno.


2. Proceso de Investigación

- a. La persona asignada para atender los casos sobre discrimen en el empleo debe comenzar la investigación inmediatamente y llevarla a cabo dentro de un plazo no mayor de quince (15) días laborales a partir de la presentación de la querella.

- 
- b. La investigación abarcará todos los hechos denunciados y podrá incluir la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado, a todas las personas que conozcan algo sobre los hechos alegados o a posibles testigos que se detecten durante el curso de la investigación. A toda persona a la que se le tome declaración jurada se le harán las advertencias de rigor. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del expediente de investigación.
- c. La entidad gubernamental informará por escrito al querellado(a), dentro del término de cinco (5) días, contados a partir de la presentación de la querrela, que se está investigando una querrela presentada en su contra, se le proveerá copia de esta y se le dará la oportunidad de contestar las alegaciones admitiendo, negando o explicando sus razones. El (La) querellado(a) contará con el término de cinco (5) días, contados a partir de esta notificación, para contestar la querrela. El (La) querellado(a) no deberá tener contacto con el (la) querellante y los testigos durante la investigación y se le advertirá de las posibles consecuencias de corroborarse las alegaciones.
- d. La investigación se llevará a cabo independientemente de que los actos constitutivos de discrimen hayan cesado o de que el (la) querellante desista de la querrela.
- e. Durante la investigación, no se indagará el historial o comportamiento anterior de la víctima ni se tomará en cuenta para ningún propósito del procedimiento.
- f. Los (Las) empleados(as) y funcionarios(as) de las entidades gubernamentales deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de discrimen en el empleo.
- g. El procedimiento de investigación se conducirá de forma confidencial, salvaguardando la intimidad de las partes afectadas. Violentar la confidencialidad afectará la investigación y podría conllevar acciones disciplinarias.
- h. Durante el curso de los procedimientos, se tomarán medidas para proteger a los testigos y a las personas que colaboren con la




investigación, tales como que no conste en el expediente del empleado su colaboración en la investigación ni su participación como testigo.


- 
- i. Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito, la inhibición de la persona asignada para realizar la investigación y solicitar un nuevo investigador cuando entienda que existe conflicto de intereses, prejuicio, parcialidad, pasión o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. La solicitud, debidamente fundamentada, se le cursará al (a la) Coordinador(a), quien examinará el planteamiento y someterá su recomendación al (a la) Director(a) de Recursos Humanos, quien emitirá la decisión final.

3. Adjudicación: Informe, Recomendaciones y Determinaciones

- a. Una vez finalizada la investigación de la querrela, el investigador informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes al (a la) Director(a) de Recursos Humanos. Este informe incluirá determinaciones de hechos que sustenten la existencia o ausencia de causa suficiente para iniciar el procedimiento de acciones disciplinarias u otros aplicables, conforme a derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones que, a tenor con lo recomendado, deben cursarse a las partes correspondientes para notificarles la acción procedente. El investigador deberá rendir este informe en un término máximo de treinta (30) días contados a partir de la fecha en que comenzó la investigación. Disponiéndose que el (la) Director(a) de Recursos Humanos podrá fijar un término distinto en aquellos casos en que se justifique, previa notificación escrita a todas las partes interesadas.
- b. El (La) Director(a) de Recursos Humanos podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el investigador, tomando en consideración las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada.
- c. De existir base razonable para la aplicación de una acción disciplinaria, se procederá contra la parte que ha incurrido en





conducta constitutiva de discrimen en el empleo y de todo aquel personal que hubiere actuado en contravención a las normas que rigen la materia o incumplido con sus deberes y obligaciones, a tenor con lo dispuesto en el reglamento de personal, convenios colectivos, normas de conducta, medidas correctivas y acciones disciplinarias correspondientes de cada entidad gubernamental.

- 
- d. El (La) empleado(a) o funcionario(a), que obstruya una investigación relacionada con una querrela de discrimen en el empleo, podrá ser sancionado, de conformidad a las disposiciones civiles, penales y administrativas aplicables.
 - e. Si se determina que los actos de discrimen en el empleo provienen de terceras personas no empleadas o ajenas a la entidad gubernamental, el (la) Director(a) de Recursos Humanos tomará las medidas necesarias y que estén a su alcance para proteger a la persona afectada.
 - f. Las partes tendrán derecho a presentar una solicitud de reconsideración al (a la) Director(a) de Recursos Humanos en un plazo de veinte (20) días a partir de la fecha de la notificación de la determinación.

C. Medidas Provisionales para Proteger al Querellante

- 1. Después de presentada una querrela por discrimen en el empleo se tomarán medidas provisionales cuando éstas resulten necesarias para proteger a la persona querellante de posibles actos de represalia, en situaciones tales como, pero sin limitarse a, las siguientes:
 - a. cuando el (la) querellado(a) sea el (la) supervisor(a) directo del querellante;
 - b. cuando se alegue ambiente hostil provocado por el (la) supervisor(a) o por los compañeros de trabajo; y
 - c. en casos de agresión.
- 2. Las medidas provisionales se establecerán a base de los hechos de cada caso.

- 
- 
3. El (La) Coordinador(a), a iniciativa propia, a solicitud del supervisor del (de la) querellante, del investigador que atienda la querella o del (de la) querellante, será responsable de recomendarle al (a la) Director(a) de Recursos Humanos la medida provisional pertinente y la forma de implementar la misma.
 4. Las medidas provisionales no serán consideradas como una sanción o acción disciplinaria contra el querellado.

D. Disposiciones Generales

El (La) Director(a) de Recursos Humanos conservará los expedientes de estos casos investigados en archivo aparte y éstos tendrán naturaleza confidencial.

La persona que sufra discrimen en el empleo tendrá un (1) año, a partir del día en que ocurrió el último acto de discrimen, para presentar la querella en la Oficina de Recursos Humanos de la entidad gubernamental correspondiente.

XIV. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO

Para lograr la implementación efectiva de la política pública establecida por la Ley Núm. 22-2013, la OATRH proveerá adiestramiento y capacitación relacionada a esta materia a las entidades gubernamentales, las corporaciones públicas y a los municipios. Además, auditará el cumplimiento con lo dispuesto en este Protocolo. La OATRH podrá adiestrar y capacitar a las empresas privadas que lo soliciten.

El DTRH brindará orientación y adiestramiento al sector privado cuando le sea solicitado.

XV. INTERPRETACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE ESTE PROTOCOLO


Todas las cláusulas de este Protocolo se interpretarán de manera que facilite la implementación efectiva de la política pública contra el discrimen por orientación sexual e identidad de género, por lo que cada una se entenderá como parte de un cuerpo de normas en beneficio del empleado y, en el sector público, en reconocimiento al principio del mérito. En todo caso, se interpretará de manera consistente con la normativa pertinente de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, conocida en inglés como el U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).

XVI. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

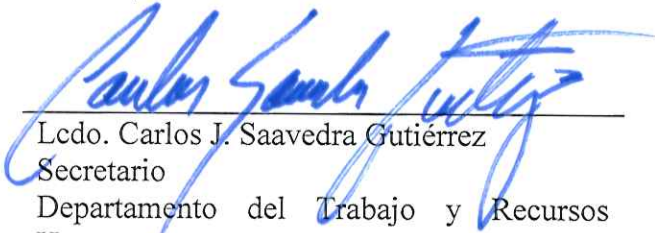
Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte de este Protocolo fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará sus disposiciones y partes restantes, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula, y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez de cualquier otro caso.

XVII. APROBACIÓN Y VIGENCIA

Aprobado y promulgado en San Juan, Puerto Rico, hoy 13 de Mayo de 2019.



Lcda. Sandra Torres López
Directora
Oficina de Administración y
Transformación de los Recursos Humanos
del Gobierno de Puerto Rico



Lcdo. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos
Humanos