

Procedimiento para el
trámite de querellas
sobre discrimen por
Razón de Sexo,
Orientación Sexual o
Identidad de Género en
la Oficina de la
Procuradora de las
Mujeres.



Oficina de la Procuradora de las Mujeres
Estado Libre Asociado de Puerto Rico

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

INDICE

I.	Introducción.....	3
II.	Base Legal.....	3-5
III.	Propósito.....	5
IV.	Definiciones.....	5-7
V.	Prohibiciones Generales.....	7
VI.	Divulgación.....	7-8
VII.	Records de género y nombre en solicitudes de empleo.....	8
VIII.	Cotejo de referencias e Historial.....	8
IX.	Hostigamiento y Ambiente Hostil.....	8-9
X.	Acciones por Violación a la Ley Núm. 22-2013.....	9
XI.	Procedimiento Interno de Querellas.....	9-10
XII.	Confidencialidad.....	10
XIII.	Educación Continua.....	10
XIV.	Cláusula de Separabilidad.....	11
XV.	Aprobación.....	11

Artículo I. Introducción

La Carta de Derechos de nuestra Constitución establece en la Sección 1 que: “No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas” De la misma manera, la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de 1948, afirmó el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. En reconocimiento a la necesidad de promover la política pública de cero tolerancia al discrimen por orientación sexual e identidad de género que establece la Ley Núm. 22-2013 que decreta que se debe implantar un Protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual o identidad de género.

Este Protocolo cumple con el propósito de establecer como Política Pública que la OPM no tolerará el discrimen en ninguna de sus manifestaciones.

La OPM tendrá el deber de comunicar a sus empleados o empleadas las disposiciones relacionadas con este protocolo.

Artículo II. Base Legal

1. La Enmienda XIV, Sección I de la Constitución de los Estados Unidos dispone que todas las personas bajo su jurisdicción tendrán el beneficio de la igual protección de las leyes.

2. El Título VII del Civil Rights Act del 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. Igualmente, según interpretaciones de la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) el discrimen contra una persona transgénero (discrimen por identidad de género) también están prohibidas por el Título VII. Macy’s v Department of Justice, EEOC Appeal No. 0120120821 (20 abril 2012); Veretto v U.S.Postal Service, EEOC Appeal No. 0120110873 (1 julio 2011); Castello v Postal Service, EEOC Request No. 0520110649 (20 diciembre 2011).

3. El Matthew Shepard and James Byrd, Jr, Hate Crime Prevention Act del 2009, 18 USC § 249, incluye el género, la orientación sexual y la identidad de género en la ley de crímenes de odio federal.

4. En la esfera federal, la Orden Ejecutiva 11478, sección 1, según enmendada por las órdenes ejecutivas 13087 y 13152, prohíbe el discrimen por orientación sexual en el empleo federal. La

prohibición también está contenida implícitamente en la Ley de reforma de servicio civil de 1978 (CSRA), que prohíbe el discrimen en acciones de personal por varias categorías, incluyendo "cualquier conducta que no afecte adversamente el desempeño del solicitante o empleada", que se ha entendido como que cobija la orientación sexual y la identidad de género.

5. En *United States v Windsor*, 570 US __ (2013), el Tribunal Supremo dispuso que el gobierno federal no puede negarles a los matrimonios entre personas del mismo sexo reconocidos en los Estados de los/as desposados/as, aquellos beneficios federales reconocidos a los matrimonios heterosexuales.

6. El Artículo II, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone que la dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.

7. El Artículo II, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce el derecho de toda persona a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en el trabajo.

8. La Ley Núm. 22-2013 establece como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la prohibición del discrimen por orientación sexual o identidad de género.

9. La Ley Núm. 23-2013 extendió la protección de la Ley 54 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.

10. El Artículo 66 del Código Penal del 2012 dispone que si algún delito se comete motivado por género, orientación sexual o identidad de género, entre otras clasificaciones, se considerará el prejuicio como agravante.

11. La Regla 171 de Procedimiento Criminal incluye como circunstancia agravante de delito el haber sido motivado por prejuicio por género, orientación sexual o identidad de género, entre otras.

12. La Orden Ejecutiva 2008-57 establece como política pública en el servicio público y la prestación de servicios públicos de la Rama Ejecutiva, la prohibición de discrimen por género o identidad de género, así como por orientación sexual real o percibida.

13. La Orden Ejecutiva 2013-10, establece la erradicación de todo tipo de discrimen en la otorgación del beneficio del plan médico a los/as empleados/as públicos/as de la Rama Ejecutiva, incluyendo las clasificaciones basadas en estado civil.

14. El Canon 5 de los Cánones de Ética Judicial del Estado Libre Asociado 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.

15. La Orden Especial Núm. 2010-5 de la Policía de Puerto Rico reconoce como política pública la protección de los derechos civiles de cada ciudadano, independientemente de su género y orientación sexual, entre otros.

16. La Declaración universal sobre orientación sexual e identidad de género del 18 de diciembre del 2008 hace un llamado a todos los Estados y organismos internacionales de derechos humanos para que se comprometan a proteger los derechos humanos de las personas cuya identidad de género y orientación sexual ha servido de base para manifestaciones de acoso, violencia, exclusión, estigmatización y prejuicio.

17. Los Principios de Yogyakarta, presentados en las Naciones Unidas en marzo del 2007 promueven la inclusión de las categorías de orientación sexual e identidad de género entre los derechos humanos que debe proteger la organización.

Artículo III. Propósito

En aras de cumplir con la obligación de prohibir el discrimen basado en identidad de género y orientación sexual, según contenida en la Ley Núm. 22-2013, que enmienda varias leyes laborales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la *Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)* adopta este protocolo para lograr los siguientes propósitos:

1. Implantar las disposiciones de la Ley Núm. 22-2013, relacionadas al discrimen basado en identidad de género y orientación sexual en el ámbito laboral.
2. Educar a todo el personal y al público visitante en cuanto a las conductas, expresiones y acciones que constituyen discrimen ilegal basado en identidad de género y orientación sexual.
3. Asegurar que todos y todas los/as empleados/as y las personas visitantes a la OPM sean tratados/as de una manera consistente con la identidad de género que han asumido, en lugar de ser juzgadas a la luz de estereotipos tradicionales asignados a las categorías de sexo y género.
4. Establecer el proceso de manejo interno de querellas radicadas por discrimen por identidad de género u orientación sexual.

Artículo IV. Definiciones

Para los efectos de este Protocolo las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación:

Identidad de Género -Se refiere a la manera en la que una persona se identifica, como se reconoce a sí misma, en cuanto al género que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. A los fines de alcanzar los propósitos de la Ley Núm. 22-2013, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo y toda ciudadana/o expuesta/o a un episodio o patrón de discrimen y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal Mathew Shepard and James Byrd, Jr. Hate Crimes Prevention Act, Public Law No. 111-34 (2009).

Orientación Sexual-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 alcanzar los propósitos de la Ley Núm. 22-2013, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo y toda ciudadana/o expuesta/o a un episodio o patrón de discrimen.

Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) -Agencia de la Rama Ejecutiva, creada mediante la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la "*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*". Entre las funciones, roles y facultades que posee esta capacitar, reglamentar, asesorar y fiscalizar a las agencias, corporaciones públicas y municipios, en todo lo relacionado a la administración de los recursos humanos y las relaciones laborales en el sector público. A tenor con la Ley Núm. 22-2013, tiene el deber, en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos 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.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos -Agencia de la Rama Ejecutiva, creada mediante la Ley Núm. 15-1931, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento del Trabajo. Tiene como misión establecer y administrar la política pública sobre la legislación protectora de los trabajadores y trabajadoras y de los programas dirigidos a la formación, adiestramiento y capacitación de los recursos humanos. A tenor con la Ley Núm. 22-2013, tiene el deber, en conjunto con la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos

Laborales y de Administración de 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.

Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) – creada por la Ley Núm. 20-2001, según enmendada y tiene como misión la erradicación de discrimen en todas sus manifestaciones.

Artículo V. Prohibiciones Generales relacionadas con el Discrimen por Identidad de Género u Orientación Sexual, según las disposiciones de la Ley Núm. 22-2013

Será ilegal en la OPM discriminar contra cualquier persona en el empleo, por razón de su identidad de género o su orientación sexual. Las prácticas discriminatorias ilícitas incluyen, sin limitarse a las siguientes:

- Evitar reclutar, seleccionar, ascender o retener candidatos y candidatas a cualquier puesto o empleo por razón de orientación sexual o identidad de género.
- Tomar en consideración la orientación sexual y la identidad de género en la evaluación de trabajadores en relación a cualquier aspecto laboral.
- Suspender, disciplinar, trasladar o afectar el sueldo, salario, jornal, compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de trabajo de una persona por razón de su orientación sexual o identidad de género.
- Privar a una persona o negarle oportunidades de empleo o afectar a un empleado/a, por razón de o su orientación sexual o identidad de género.
- Impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje adiestramiento o re-entrenamiento por razón de orientación sexual o identidad de género.
- 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.
- 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.

Artículo VI. Divulgación

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres, difundirá este Protocolo mediante la entrega a todos/as los/as empleados/as en el servicio de carrera, servicio de confianza, transitorios, personal de nuevo reclutamiento, aspirantes a empleo, supervisores/as, personal administrativo, contratistas que mantengan contratos vigentes con la OPM, suplidores que brinden servicios a la OPM, voluntarios/as de la OPM según lo establece la Orden Administrativa OPM-2011-01 y a

Estudiantes de Práctica Supervisada según lo establece la Orden Administrativa OPM-2013-01.

Se le entregará además, copia de la Declaración de Política Pública sobre el No Discrimen de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres del 1 de septiembre de 2013.

Artículo VII. Records de género y nombre en solicitudes de empleo

Cualquier información relacionada con la identidad de género u orientación sexual obtenida durante cualquier gestión oficial en el empleo deberá mantenerse confidencial por el patrono.

Nada de lo aquí dispuesto se entenderá como un impedimento para que cualquier persona identifique su orientación sexual o identidad de género en el ámbito laboral, de así desearlo.

Artículo VIII. Cotejo de Referencias e Historial

Si cualquier empleado/a, Procurador/a Auxiliar, Supervisor/a de la OPM 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 deberá usar tal información para tomar acción adversa contra la persona y tomará las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de la información obtenida.

Artículo IX. Hostigamiento y Ambiente Hostil

Todo hostigamiento y toda acción u omisión que produzca un ambiente hostil basado en identidad de género y orientación sexual está prohibido, a tenor con la Ley Núm. 22-2013.

Las siguientes conductas pueden constituir evidencia de hostigamiento ilegal y ambiente hostil, aunque la lista no pretende ser exhaustiva:

- Hacer preguntas de índole personal sobre el cuerpo, cambios físicos o las prácticas sexuales de cualquier persona.
- Permitir el uso de equipo o material de trabajo, o el área de trabajo, para producir material ofensivo o que menoscabe la integridad de la persona por razón de identidad de género u orientación sexual.
- Permitir o hacer chistes o comentarios con ánimo de mofarse o burlarse de personas por razón de identidad de género u orientación sexual, aunque no vayan dirigidos directamente a la víctima.
- Negar acceso a instalaciones sanitarias u otras facilidades identificadas por género a

empleados que se identifican con dicha identidad de género.

- 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.

Artículo X. Acciones por Violación 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 el Artículo II de este Protocolo, puede dilucidarse para reivindicación del/la empleada/o *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. Radicación de demandas ante el Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico o ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, según sea aplicable.

Artículo XI. Procedimiento Interno de Querellas

La OPM procederá conforme al Procedimiento para el trámite de querellas sobre discriminación por razón de Sexo, Orientación Sexual o Identidad de Género de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres del 29 de octubre de 2013.

1. Para el manejo de las querellas internas, se designaran personas con conocimiento sobre la materia.
2. Se notificará a los/as empleados/as que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectados por la radicación de una querella y que toda información obtenida durante la investigación se manejara con confidencialidad y respeto.
3. El procedimiento interno para ventilar querellas de discriminación por orientación sexual se activará inmediatamente con la presentación de la queja y será adecuado y efectivo.
4. El/la empleado/a podrá presentar una querella verbal o escrita ante la persona designada, a menos que esta sea la persona imputada de haber cometido un acto discriminatorio. En tal caso, se presentará la querella ante la persona alterna designada para esos fines.
5. Se le deberá informar a la persona querellante de sus derechos durante el trámite de la querella y las alternativas procesales al procedimiento interno.
6. Toda querella deberá investigarse. La investigación comenzará y culminará en un tiempo razonable. El mero hecho de que los actos alegados hayan cesado no debe ser base para concluir la investigación.
7. El legajo de la investigación contendrá, por lo menos, 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 le informará a todas las personas que participen en la investigación que la misma es confidencial y que no se tomarán represalias por participar en la investigación.
9. Deberá emitirse una determinación final e informe en un tiempo razonable. La misma será notificada a ambas partes.

Artículo XII. Confidencialidad

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres garantizará la confidencialidad y el respeto a la intimidad del/la empleado/a y que toda la información obtenida durante la investigación se manejará estrictamente de manera confidencial. Es importante destacar que todo personal, ya sea de la Oficina de Recursos Humanos o los supervisores y supervisoras en general, mantendrán la confidencialidad que se refiere a toda información expresada por o relacionada con el/la empleado/a no podrá ser compartida con terceras personas. La OPM tendrá los recursos disponibles para colaborar con estas intervenciones, al igual que para atender los referidos de los casos.

El respeto a la intimidad de/la empleado/a es otro criterio ético importante. Se refiere a que no se forzará al empleado/a a expresar asuntos de la vida personal que no sean relevantes a la intervención en proceso.

Artículo XIII. Educación Continua

Todo el personal de supervisión, así como el personal designado para los asuntos concernientes a este protocolo, deberán tomar por lo menos un (1) adiestramiento anual sobre el manejo de este tema así, como la Oficina de Recursos Humanos de la OPM debe coordinar en su plan anual de adiestramiento por lo menos un (1) adiestramiento para todo el personal de la OPM sobre el uso de este Protocolo.

Artículo IXV. Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente protocolo fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este protocolo, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección 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.

Artículo XV. Aprobación

Este Protocolo comenzará a regir inmediatamente sea firmado por la Procuradora de las Mujeres.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, hoy 29 de octubre de 2013.



Lcda. Wanda Vázquez Garced
Procuradora de las Mujeres