

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA DEL PROCURADOR DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA

6 de marzo de 2014

A TODO EL PERSONAL



Carmen D. Sánchez Salgado, Ph.D.
Procuradora

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

Recientemente se firmo la Ley 22-2013, la cual establece como Política Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la prohibición del discrimen por orientación sexual o identidad de género.

En cumplimiento con la misma, nuestra Agencia ha redactado el documento ***"DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA EN CUMPLIMIENTO CON LA LEY NÚM 22-2013 PROHIBIENDO EL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA OFICINA DEL PROCURADOR/A DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO"***.

Exhortamos a todos los empleados/as a familiarizarse con esta Política y cumplirla.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA EN CUMPLIMIENTO CON LA LEY NÚM 22-2013 PROHIBIENDO EL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA OFICINA DEL PROCURADOR/A DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

I. Base Legal

1. La Enmienda XIV, Sección 1 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 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 está prohibido por el título VII. *Macy 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 cubija la orientación sexual y la identidad de género.
5. En *United State v Windsor*, 570 US ____ (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/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 del 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 el 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 de 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 de 2007 promueven la inclusión de las categorías de orientación sexual e identidad de género entre los derechos humanos que debe proteger la organización.

II. Implementación de la Política Pública

Se establece como política pública de la Oficina del Procurador/a de las Personas de Edad Avanzada el repudio al discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo. De esta forma se reafirma 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 no se podrá suspender, rehusarse a emplear, despedir o de cualquier otro modo o forma perjudicar en su empleo a una persona por razón de cualquiera de las características protegidas antes mencionadas.

III. Definiciones

1. Acción Disciplinaria – medida que se toma para advertir, corregir, o reprender al empleado/a cuando incurra o reincida en infracción a las normas de conducta que cause que se discrimine por orientación sexual o identidad de género en el empleo.

2. Ambiente Hostil – es cuando determinada conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona que está siendo discriminada o cuando se crea un ambiente de trabajo intimidante, desfavorable u ofensivo.

3. Autoridad Nominadora – Procurador/a

4. Derecho de Apelación – remedio disponible que un empleado/a tiene de apelar la determinación final ante los foros disponibles, en aquellos casos en que la sanción sea suspensión de empleo y sueldo o destitución.

5. Determinación Final – decisión emitida por la Autoridad Nominadora, una vez examinada la prueba por las partes y el informe del Investigador/a u

Oficial Examinador/a, según sea el caso en la cual se dispondrán las medidas correctivas y/o disciplinarias a tomar en el caso.

6. Empleado/Funcionario – toda persona que trabaje para la Oficina del Procurador/a de las Personas de Edad Avanzada como empleado/a, funcionario/a, contratista, voluntario/a con o sin compensación y aspirantes a empleo.

7. Hostigamiento Físico – es una forma de acoso que consiste en la persecución ininterrumpida e intrusiva a un sujeto con el que se pretende iniciar o restablecer un contacto personal contra su voluntad.

8. Hostigamiento Verbal – son los insultos verbales o, en algunos casos, escritos de un empleado/a o empleador/a a otro empleado/a o empleador/a. Ejemplos de hostigamiento verbal incluyen insultos basados en género, orientación sexual, raza, religión, nacionalidad, apariencia, estado militar, nacionalidad, estado civil, antecedentes penales, la ocupación, la necesidad de asistencia pública, tratamiento médico previo y afiliación política.

9. 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 ciudadano/a expuesto/a 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).

10. Investigación – proceso indagatorio que consistirá en explorar los datos y alegados hechos en las querellas que se radiquen sobre discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo.

11. Investigador/a – persona en quien sea delegada la responsabilidad de investigar la querella de discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo.

12. Medidas Provisionales – disposiciones temporeras para la protección del querellante del/a querellado/a ante posibles represalias, una vez radicada la querella.

13. 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 ciudadano/a expuesto/a a un episodio o patrón de discrimen.

14. Oficial Examinador/a – persona designada por la Autoridad Nominadora para conducir los procedimientos durante la Vista Administrativa en la Agencia. El/la Oficial Examinador/a designad/ao debe ostentar un grado de Juris Doctor.

15. Querella – reclamación, queja o acusación que formula un/a empleado/a ante el/la supervisor/a inmediato o el Director/a de Recursos Humanos. La querella presentada podrá ser verbal o escrita.

16. Querellado/a – empleado/a, funcionario/a, contratista, voluntario/a a quien se le atribuye conducta que constituye discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, radicándose una querella en su contra.

17. Querellante – empleado/a, funcionario/a o cliente de la Agencia que reclama protección mediante radicación de una querella.

18. Testigos – personas que colaboren en la investigación.

19. Vista Administrativa – procedimiento de carácter informal a ser efectuado por el/la Oficial Examinador/a, en el cual las partes (querellante, querellado/a y testigos) serán oídos conforme al debido proceso de Ley.

IV. 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 en la Oficina del Procurador/a de las Personas de Edad Avanzada del Estado Libre Asociado de Puerto Rico 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 las siguientes:

a. Evitar reclutar, seleccionar, ascender o retener candidatos/as a cualquier puesto o empleo 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/as en relación a cualquier aspecto laboral.

c. 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.

d. Privar a una persona o negarle oportunidades de empleo o afectar a un 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 re-entrenamiento 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/as, empleados/as, voluntarios/as o visitantes al lugar de trabajo.

V. 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.

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.

VI. Cotejo de Referencias e Historial

Si la Oficina del Procurador/a de las Personas de Edad Avanzada 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.

VII. Hostigamiento y Ambiente Hostil

1. Todo hostigamiento y toda acción u omisión que produzca un ambiente hostil basado en identidad de género y orientación sexual están prohibidos, a tenor con la Ley Núm. 22-2013.
2. Las siguientes conductas pueden constituir evidencia de hostigamiento ilegal y ambiente hostil, aunque la lista no pretende ser exhaustiva.
 - a. Hacer preguntas de índole personal sobre el cuerpo, cambios físicos o las prácticas sexuales de cualquier persona.
 - b. 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.
 - c. 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.
 - d. Negar acceso a instalaciones sanitarias u otras facilidades identificadas por género a empleados(as) 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.

VIII. 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 la Sección I de este Protocolo, puede dilucidarse para reivindicación del/la empleado/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 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

4. 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.

IX. Procedimiento Interno de Querellas Bajo la Ley Núm. 22-2013

A. Radicación de Querella

1. Todo empleado/a o funcionario/a que entienda que está siendo víctima de discrimen por orientación sexual o identidad de género tendrá derecho a presentar una querella verbal o escrita ante el supervisor/a inmediato/a y este informará al Director/a de Recursos Humanos o en su ausencia a la Autoridad Nominadora, no más tarde del próximo día laborable, de tener conocimiento sobre la alegada conducta de discrimen. Una vez el/la Directora/a de Recursos Humanos tiene conocimiento sobre la alegada conducta de discrimen dará curso al procedimiento interno de querellas, según establecido en esta sección.
2. En caso de que la persona que incurra en conducta discriminatoria sea el supervisor/a inmediato/a, la querella deberá ser presentada directamente ante el/la Directora/a de Recursos Humanos.
3. En casos relacionados con el reclutamiento de recurso humano, la persona afectada deberá presentar su queja ante la Autoridad Nominadora.
4. De tratarse de una persona que no sea empleado/a de la Agencia deberá presentar la querella ante el/la Directora/a de Recursos Humanos.
5. La querella debe presentarse dentro de un término de seis (6) meses a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos.
6. El informe sobre la querella deberá contener una relación precisa de la alegada conducta en que incurrió la parte querellada al igual que la fecha en que ocurrieron los hechos. Copia de la querella deberá ser entregada al querellado(a) por el/la Director/a de Recursos Humanos.
7. El/la Director/a de Recursos Humanos remitirá a la Autoridad Nominadora en un término de cinco (5) días laborables un informe escrito sobre la querella presentada.

B. Designación del Investigador/a y Proceso de Investigación

1. La Autoridad Nominadora designará un investigador/a en un término de tres (3) días laborables, a partir de la fecha en que recibe el Informe de la Querella por parte del Director/a de Recursos Humanos. El investigador/a llevará a cabo una investigación del caso de forma objetiva y confidencial. El

género de la parte querellante no se podrá tomar en consideración para propósito de la Investigación.

2. El/la Investigador/a deberá tener conocimiento básico sobre la Ley Núm. 22-2013 y sobre el debido proceso de Ley.

3. El/la Investigador/a remitirá un informe confidencial de la investigación a la Autoridad Nominadora dentro de un término de cuarenta y cinco (45) días laborables a partir de la fecha de la designación.

4. El informe de la investigación contendrá, por lo menos, las declaraciones firmadas por el/la querellante y la/las persona(s) 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.

5. Toda persona a las que se les tome declaraciones o que colabore con la investigación se le advertirá sobre sus derechos.

6. Cualquier participación de un/una empleado/a o funcionario/a en la investigación o proceso de la misma no se hará constar en su expediente personal de recursos humanos.

7. Cualquier empleado/a o funcionario/a podrá presentar una querrela ante el/la Director/a de Recursos Humanos cuando se tomen decisiones sobre su status o condiciones de empleo o cuando se vea afectado por acciones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.

C. Derecho a Solicitar Inhibición

1. Cualquiera de las partes podrá solicitar la inhibición de la persona designada como investigador/a cuando se entienda que existe conflicto de intereses o cualquier otra situación que impida que la investigación se realice de forma objetiva e imparcial. De proceder la inhibición, la Autoridad Nominadora procederá a nombrar otra persona como investigador/a.

2. La solicitud de inhibición deberá presentarse ante la Autoridad Nominadora dentro de un término de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que se designó al investigador/a y se le notifique a las partes.

D. Derecho a Vista Administrativa

En aquellos casos que del informe del investigador/a surge que existe prueba suficiente para creer que el/la querellado(a) cometió una infracción de las que podrían aplicar suspensión de empleo y sueldo o destitución, será

compulsoria la celebración de una vista administrativa informal ante un/a Oficial Examinador/a designado/a por la Autoridad Nominadora rigiéndose por el procedimiento establecido en la Sección XII de esta Política.

E. Resolución de la Querrela sin Necesidad de Vista Administrativa

1. La parte querellante podrá retirar la querrela en cualquier etapa del proceso mediante comunicación escrita al Director/a de Recursos Humanos. Se debe demostrar que el acto de retirar la querrela se hace de forma libre y voluntaria. Una vez retirada la querrela se da por terminado el proceso y el caso será archivado.

2. Si luego de la investigación se entiende que no existe prueba suficiente para creer que hubo una alegada conducta de hostigamiento sexual, el/la investigador/a hará la recomendación a la Autoridad Nominadora para la desestimación del caso.

3. Una vez concluida la investigación y rendido el informe a la Autoridad Nominadora, si esta entiende que el/la querellado/a incurrió en infracciones que denotan discrimen por orientación sexual o identidad de género identificadas en la "Guía de Infracciones y Acciones Disciplinarias Aplicables a los Empleados/as en Situaciones de Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo" que no conlleva penalidad de suspensión de empleo y sueldo o destitución, se radicarán cargos y se podrá imponer la medida correctiva o penalidad indicada en dicha Guía sin necesidad de celebrar una Vista Administrativa.

X. Medidas Provisionales

1. Cuando exista la posibilidad de que se tomen represalias contra la parte querellante por haber radicado la querrela, la Autoridad Nominadora podrá tomar medidas provisionales. Estas podrían darse en los siguientes casos:

a. Cuando la parte querellada sea el/la supervisor/a directo/a de la parte querellante.

b. En casos en que el ambiente hostil sea provocado por el supervisor/a o compañeros/as de trabajo.

c. En los casos en que haya habido agresión.

d. En cualquier otra que la Autoridad Nominadora, a su juicio, entienda.

2. Las medidas provisionales se dictarán en cualquier momento después de haberse radicado la querrela y serán efectivas hasta la finalización del proceso

formal o posteriormente, si fuere necesario, a juicio de la Autoridad Nominadora, a consecuencia de los resultados de la determinación final.

3. Las medidas provisionales podrán incluir, entre otras:

a. Que la/el querellante se reporte a otro supervisor/a en caso en que el/la supervisor/a inmediato/a sea el/la querellado/a.

b. Asegurar al querellante que no estará en ningún momento a solas con el/la querellado/a, dándose la relación de trabajo en presencia de otra persona o por escrito u otros medios (teléfono, grabaciones, etc.)

XI. Notificación de Formulación de Cargos y Citación a Vista Administrativa

1. Previo a la celebración de la Vista Administrativa, la Autoridad Nominadora procederá a radicar cargos, notificando su decisión por correo certificado o por entrega personal al querellado/a.

2. Una vez se haya notificado la formulación de cargos, el/la Oficial Examinador convocará a una Vista Administrativa Informal notificando a las partes y a los/as testigos. La notificación se hará con quince (15) días de anticipación a la celebración de la Vista Administrativa.

3. La notificación incluirá la siguiente información:

a. Fecha y hora de la vista.

b. Lugar donde se celebrará la Vista Administrativa.

c. Propósito de la misma.

d. La advertencia en cuanto a la no comparecencia a la Vista y que la misma no podrá ser pospuesta sin que medie justa causa.

e. Los derechos procesales, tales como derecho a ser representado(a) por abogado(a); derecho a interrogar y contrainterrogar y presentar prueba testifical y /o documental.

f. Cita de la (s) disposición (es) legal (es) o reglamentaria (s) que autoriza (n) la celebración de Vista y aquellas que presuntamente han sido infringidas y que dan base a la celebración de la vista.

4. La notificación podrá hacerse mediante entrega personal con constancia de haberse encontrado con la parte querellada o mediante correo certificado con

)

acuse de recibo, a la dirección que aparece, en la Oficina de Recursos Humanos o cualquier otra conocida.

5. Si el querellado no comparece a la Vista ni justifica su incomparecencia, se procederá en su ausencia y se someterá el caso para evaluación e informe.

XII. Vista Administrativa

1. Una vez convocada la Vista Administrativa, previa notificación de las partes y a los testigos pertinentes, el/la Oficial Examinador/a procederá a hacer un resumen de la querella formulada, la controversia envuelta y una explicación de la forma en que se llevará a cabo la misma. Se podrá grabar el proceso de la Vista y dicha grabación quedará bajo la custodia del Oficial Examinador/a.

2. No se permitirá la presencia de personas ajenas al proceso, salvo en el caso de los testigos cuando estos estén aportando pruebas o estén sujetos al conainterrogatorio.

3. Se tomará juramento a todas aquellas personas que vayan a declarar en la Vista. Una vez juramentadas serán retiradas del salón de vistas y se mantendrán en un salón aparte hasta tanto sean llamadas a declarar. Las partes podrán estipular que los/as testigos permanezcan en el salón de vistas.

4. El/la querellante iniciará la presentación de su prueba; luego la parte querellada presentará la suya. No obstante, el orden de la prueba puede ser alterado por el/la Oficial Examinador/a cuando se estime conveniente. El peso de la prueba corresponde a la parte querellante.

5. Una vez recopilada toda la prueba, el/la Oficial Examinador/a procederá a pasar juicio sobre la misma y emitirá una recomendación a la Autoridad Nominadora dentro del término de quince (15) días laborables a partir de la celebración de la Vista y recomendará las medidas correctivas y/o disciplinarias a tomar en el caso.

6. El informe del Oficial Examinador deberá contener:

a. Nombre de las partes en controversia.

b. Fecha y lugar donde se celebró la Vista.

c. Nombre de los testigos, si alguno.

d. Los hechos que dieron lugar a la querella.

e. La controversia a los efectos de si se violó o no la Ley Núm. 22 de 3013,

“Ley para Establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en Contra del Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado...”.

f. Determinaciones de hechos.

g. Conclusiones de derecho.

h. Recomendaciones a la Autoridad Nominadora.

7. Las partes serán notificadas de la acción final dentro de diez (10) días a partir de la fecha en que la Autoridad Nominadora reciba el informe del/la Oficial Examinador/a. La notificación se hará personalmente o por correo certificado con acuse de recibo.

8. La resolución emitida por la Autoridad Nominadora será final y no estará sujeta a reconsideración. En los casos en que aplique, las partes tendrán el derecho de apelar la resolución tomada ante los organismos apelativos correspondientes en un término prescriptivo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de recibo de la notificación.

XIII. Medidas Disciplinarias

En los casos en que el/la Investigador/a o el/la Oficial Examinador(a), según sea el caso, recomienden a la Autoridad Nominadora la imposición de medidas disciplinarias, esta podrá, en el uso de su discreción imponer las medidas contenidas en el Reglamento de Conducta y Procedimientos Administrativos Internos.

XIV. Confidencialidad

Todas las notificaciones, informes, declaraciones, memorandos, formularios, resoluciones, grabaciones y demás documentos que se recopilen durante el curso de la investigación y el proceso, se mantendrán bajo estricta confidencialidad.

XV. Salvedad

Ninguna disposición de esta Política deberá interpretarse como que limita la facultad que tiene esta Agencia para determinar mediante los procedimientos legales correspondientes, que un/a o funcionario/a ha incurrido en conducta que constituye discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo.

En ausencia de disposición reglamentaria en el proceso adjudicativo, aplicará lo dispuesto por legislación que sea pertinente.

XVI. Interpretación de la Cláusulas

Todas las cláusulas aquí contenidas se interpretarán de manera que propenda a implementar la política pública contra el discrimen por orientación sexual e identidad sexual, por lo que cada una será vista como parte de un cuerpo de guías en beneficio de la equidad laboral y el reconocimiento al principio del mérito y la privacidad de los y las empleados/as.

XVII. Cláusula de Separabilidad

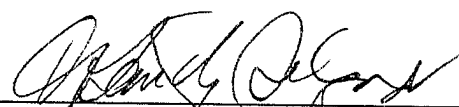
Si cualquier palabra, artículo o inciso de esta Política fuere declarado nulo o inconstitucional por un tribunal, tal declaración de nulidad o inconstitucionalidad no menoscabará ni hará nulas las demás disposiciones de la misma.

XVIII. Vigencia

Esta Política entrará en vigor una vez sea aprobada por el/la Procurador/a de la Oficina del Procurador/a de las Personas de Edad Avanzada y será notificada a todos/as los empleados/as y funcionarios/as. Además, se fijará copia del mismo en el tablón de avisos.

18. marzo. 2014

Fecha



Carmen D. Sánchez Salgado, PH.D.
Procuradora

TÉRMINOS PARA EL TRÁMITE DE UNA QUERRELLA DE DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

Pasos	Acción	Términos
1	Término para presentar querrela después que ocurrieran los hechos.	Hasta 6 meses
2	Notificación del supervisor/a inmediato al Director/a de Recursos Humanos	1 día
3	Término para que el Informe de Querrela sea sometido a la Autoridad Nominadora por el Director/a de Recursos Humanos.	Hasta 5 días
4	Término para que la Autoridad Nominadora nombre al Investigador/a a partir de la fecha en que recibió el Informe de Querrela y se notifique a las partes.	Hasta 3 días
5	Término para solicitar inhibición del Investigador/a por cualquiera de las partes.	Hasta 5 días
6	Término que tiene el Investigador/a para completar la investigación y rendir informe a la Autoridad Nominadora a partir de la fecha de su designación	Hasta 45 días
7	Término para notificar a las partes y testigos fecha para la Vista Administrativa.	Hasta 15 días
8	Término para que el/la Oficial Examinador/a emita recomendación a la Autoridad Nominadora después de la investigación.	Hasta 15 días
9	Término para notificar a las partes la resolución final emitida por la Autoridad Nominadora.	Hasta 10 días
10	Término de apelación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) o tribunales a partir de la fecha de recibo.	Hasta 30 días

**GUÍA DE INFRACCIONES Y ACCIONES DISCIPLINARIAS APLICABLES A LOS/AS EMPLEADOS/AS
EN SITUACIONES DE DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL
O IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO**

Infracción	Medidas Correctivas Por el Supervisor		Penalidad por la Autoridad Nominadora		
	Amonestación Verbal	Amonestación Escrita	Reprimenda Escrita	Suspensión De Empleo y Sueldo	Destitución
1. Evitar reclutar, seleccionar, ascender o retener candidatos y candidatas a cualquier puesto o empleo por razón de orientación sexual o identidad de género.			X	X	X
2. Tomar en consideración la orientación sexual y la identidad de género en la evaluación de trabajadores/as, en relación a cualquier aspecto laboral.			X	X	X
3. 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.				X	X
4. Privar a una persona o negarle oportunidades de empleo o afectar a un/a empleado/a, por razón de su orientación sexual o identidad de género.			X	X	X
5. Impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje o adiestramiento o re-entrenamiento por razón de orientación sexual o identidad de género.			X	X	X
6. 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.			X	X	X
7. 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/as, empleados/as, voluntarios/as o visitantes al lugar de trabajo.			X	X	X
8. Hacer preguntas de índole personal sobre el cuerpo, cambios físicos o las prácticas sexuales de cualquier persona.	X	X	X	X	X
9. Permitir o usar el 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.		X	X	X	X

Infracción	Medidas Correctivas Por el Supervisor		Penalidad por la Autoridad Nominadora		
	Amonestación Verbal	Amonestación Escrita	Reprimenda Escrita	Suspensión De Empleo y Sueldo	Destitución
10. 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.	X	X	X	X	X
11. Negar acceso a instalaciones sanitarias u otras facilidades identificadas por género a empleados/as que se identifican con dicha identidad de género.	X	X	X	X	X
12. Requerir de una persona que se vista o acicale de una manera que sea inconsistente con su identidad de género o que le impida expresar su identidad de género.	X	X	X	X	X

