

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO**

**PROTOCOLO DE CUMPLIMIENTO, EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE
LA POLÍTICA PÚBLICA DIRIGIDA A PROHIBIR EL DISCRIMEN POR
ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO, DE CONFORMIDAD CON
LA LEY 22-2013**

Luis F. Cruz Batista
Director

I. Introducción

En el 1952, el Pueblo de Puerto Rico aprobó la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La Carta de Derechos de nuestra Constitución, inspirada a su vez en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre emitida en 1948 por la Organización de las Naciones Unidas, enuncia que “la dignidad del ser humano es inviolable” y que “todos los seres humanos son iguales ante la ley.”

Mediante la Ley 22-2013, el Gobierno del Estado Libre Asociado Puerto Rico ha reafirmado el claro mandato constitucional. En dicho contexto, ha establecido una clara política pública en contra del discrimen por orientación sexual y/o identidad de género en el empleo, en el ámbito público o privado.

En atención a los principios constitucionales y legales aplicables, la Oficina de Gerencia y Presupuesto reitera que la dignidad del ser humano es inviolable, y que todas las personas son iguales ante la ley. Asimismo, expresa su compromiso de dar cumplimiento a las disposiciones jurídicas que dan plena protección e igualdad de derechos humanos en el ámbito laboral a toda personal.

Como parte de nuestra responsabilidad social y, en cumplimiento con la Ley Núm. 22, *supra*, se promulga este Protocolo, para salvaguardar la política pública en repudio al discrimen por orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral.

II. Base Legal

Al amparo de los poderes y prerrogativas conferidos a la Oficina de Gerencia y Presupuesto en la Ley Núm. 147 de 18 de junio de 1980, según enmendada, conocida como la “Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto”, este Protocolo se adopta en conformidad con¹:

(1) Artículo II, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que 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.

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

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

(4) 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.

¹ Este resumen de Base Legal no pretende ser exhaustivo, y solamente se presenta para propósitos de fácil referencia.

(5) *Matthew Shepard and James Byrd, Jr, Hate Crime Prevention Act* del 2009, 18 USC § 249, la incluye el género, la orientación sexual y la identidad de género como crímenes de odio.

(6) “Protocolo de Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género conforme a la Ley Núm. 22-2013”, promulgado por la *Oficina de Capacitación y Asesoramiento de Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos* [OCALARH] y el *Departamento del Trabajo y Recursos Humanos* [DTRH].

III. Definiciones

- a. **Contratista Independiente** - persona natural o jurídica que brinda servicios profesionales, consultivos o de cualquier otra naturaleza a la Oficina, por contrato. En caso de personas jurídicas, incluye a sus accionistas, oficiales, representantes, agentes, empleados y sus subcontratistas.
- b. **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos [DTRH]** – agencia de la Rama Ejecutiva, creada mediante la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo”, que a tenor con la Ley Núm. 22-2013, tiene el deber, en conjunto con la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Labores y Administración de Recursos Humanos [OCALARH], de elaborar el protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual y/o identidad de género.
- c. **Director(a):** Director(a) de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.
- d. **Director(a) de Recursos Humanos:** Director(a) Asociado(a) de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.
- e. **Discrimen por razón de orientación sexual e identidad de género** - se refiere a la acción de discriminar contra la persona de manera que se le limite o clasifique en cualquier forma que tienda a privarlo de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de orientación sexual y/o identidad de género.
- f. **Identidad de género** - se refiere a la manera en la que una persona se identifica, cómo 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 citada Ley Núm. 22-2013, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a toda expuesta 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).

- 
- g. **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 citada Ley Núm. 22-2013, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a toda persona expuesta a un episodio o patrón de discrimen.
 - h. **Oficina** – Oficina de Gerencia y Presupuesto, creada mediante la Ley Núm. 147 de 18 de junio de 1980, según enmendada, conocida como la “Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto”.
 - i. **Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Labores y 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”, que a tenor con la Ley Núm. 22-2013, tiene el deber, en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico [DTRHPR], de elaborar el protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual y/o identidad de género.
 - j. **Persona** – quien ocupe o que solicite ocupar un puesto o cargo remunerado en la Oficina de Gerencia y Presupuesto, indistintamente de que se desempeñe a jornada parcial, tiempo completo o por contrato temporero.
 - k. **Querella** – procedimiento interno para tramitar, investigar y dilucidar alegaciones sobre discrimen por razón de orientación sexual y/o identidad de género.
 - l. **Querellante** – cualquier persona que sea afectada por un acto de discrimen por razón de orientación sexual y/o identidad de género y que ha presentado una querella de acuerdo con el procedimiento interno establecido en este Protocolo.
 - m. **Querellado** – empleado de la Oficina o cualquier otra persona contra quien se alega la comisión de actos constitutivos de discrimen por razón de orientación sexual y/o identidad de género.
 - n. **Ley** – se refiere a la Ley Núm. 22-2013.

- o. **Supervisor** - todo empleado de la Oficina que ejerza algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, reubicación, traslado, fijación de compensación o sobre otras condiciones de trabajo, tales como horario, lugar de trabajo, tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

IV. Propósito

En aras de cumplir con las disposiciones de la citada Ley Núm. 22-2013, este Protocolo se adopta para lograr los siguientes propósitos:

1. Implementar las disposiciones de la Ley 22-2013, para prohibir el discrimen por orientación sexual y/o identidad de género en la Oficina de Gerencia y Presupuesto.
2. Proveer unas normas a los empleados, contratistas independientes y visitantes de la Oficina sobre las obligaciones impuestas en este mandato.
3. Asegurar que todas las personas sean tratadas de una manera consistente con la orientación sexual y/o 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 procedimiento aplicable para presentar, investigar y adjudicar una querrela por discrimen por orientación sexual y/o identidad de género.
5. Educar en cuanto a las conductas, expresiones y acciones que constituyen discrimen ilegal basado en orientación sexual y/o identidad de género.

V. Aplicabilidad

Este Protocolo aplica a toda persona, en el contexto antes definido. También, son responsables por violaciones a este Protocolo los contratistas independientes, voluntarios(as) y visitantes.

Toda persona sujeta al cumplimiento de este Protocolo tiene la responsabilidad de dar lectura a este documento y en caso de tener una duda sobre el contenido y materia aquí regulada puede contactar al Área de Recursos Humanos de la Oficina.

VI. Declaración de Política Pública

Se declara como política pública el repudio al discrimen por orientación sexual y/o identidad de género. De esta forma, reconocemos que la dignidad del ser humano es inviolable, validamos que nos cobija la igual protección de las leyes y reafirmamos que esta modalidad de discrimen es incompatible con el ambiente apropiado que debe regir en el servicio público.

La Oficina de Gerencia y Presupuesto no podrá suspender, negar empleo, despedir o de cualquier otro modo o forma perjudicar en su empleo a una persona por razón de su orientación sexual y/o identidad de género.

VII. Prohibiciones Generales

Se prohíbe terminantemente el discrimen por orientación sexual, real o percibida, e identidad de género en la Oficina de Gerencia y Presupuesto. Las prácticas discriminatorias incluirán, pero no se limitarán a:

1. Evitar reclutar, seleccionar, ascender o retener candidatos y candidatas a cualquier puesto o empleo, o tomar cualquier determinación que altere adversamente las condiciones de empleo por razón de su orientación sexual y/o identidad de género;
2. Tomar en consideración la orientación sexual y/o la identidad de género en la evaluación de trabajadores en relación a cualquier aspecto laboral;
3. Suspender, disciplinar, trasladar o afectar el sueldo, salario, jornal, compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de trabajo por razón de su orientación sexual y/o identidad de género;
4. Privar o afectar a una persona o negarle oportunidades de empleo por razón de su orientación sexual y/o identidad de género;
5. Impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje o adiestramiento o re-entrenamiento por razón de su orientación sexual y/o identidad de género;
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 y/o identidad de género; o
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, empleados/as, voluntarios/as o visitantes al lugar de trabajo, o por contratistas independientes.

VIII. Hostigamiento y ambiente hostil

(a) 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 citada Ley Núm. 22-2013.

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

1. Hacer preguntas de índole personal sobre el cuerpo, cambios físicos o las prácticas sexuales de cualquier persona;
2. 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 orientación sexual y/o identidad de género;
3. 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;
4. Negar acceso a instalaciones sanitarias u otras facilidades identificadas por género a empleados que se identifiquen con dicha identidad de género; o
5. 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.

IX. Expedientes de género y nombre en solicitud de examen

(a) Cualquier información relacionada con la orientación sexual y/o identidad de género obtenida durante cualquier gestión en el empleo deberá mantenerse confidencial por la Oficina.

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

X. Cotejo de referencias e historial

Si la Oficina adviene en conocimiento por medio de un cotejo de referencias, historial o cualquier otro medio, de la orientación sexual y/o la identidad de género de una persona, 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.

XI. Procedimiento de Querella

La persona que entienda que se ha cometido un acto de discrimen por orientación sexual y/o identidad de género en su contra podrá presentar una querella del siguiente modo:

(a) Comunicará los hechos inmediatamente o tan pronto sea posible, de forma verbal o escrita, a cualquiera de las siguientes personas:

1. El(La) supervisor(a) inmediato(a) de su Área; o
2. El(La) Director(a) del Área de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la Oficina;

En caso de que la conducta sea imputada al(a la) Director(a) de Recursos Humanos, la comunicación de las alegaciones podrá realizarse al(a la) Director(a) de la Oficina o funcionario(a) autorizado(a).

La información recibida por el(la) supervisor(a) inmediato(a) será comunicada de inmediato al(a la) Director(a) de Recursos Humanos.

(b) Una vez presentada la querella, todo procedimiento posterior será de naturaleza confidencial. Estará estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier empleado(a) por haber presentado una querella por esta modalidad de discrimen o porque provea información referente a una querella. De ser necesario, se tomarán las medidas cautelares que correspondan para proteger a dicho empleados(as).

(c) Recibida la querella, el(la) Director(a) de Recursos Humanos o el(la) Director(a) de la Oficina o su funcionario(a) autorizado(a), según proceda, informará a la persona querellante de sus derechos durante el trámite de la querella y las alternativas procesales al procedimiento interno. Ello incluye orientar a la persona querellante que sus condiciones de trabajo no se verán afectadas por la radicación de que la querella y que toda información obtenida durante la investigación se manejará con confidencialidad y respeto.

(b) Cualquier otro(a) empleado(a) o supervisor(a) de la Oficina que reciba una queja de un acto de discrimen por orientación sexual y/o identidad de género, deberá orientar a la persona sobre el trámite que establece este Protocolo y referirla de inmediato al(a la) Director(a) de Recursos Humanos o al(a la) Director(a) de la Oficina o su funcionario(a) autorizado(a), según proceda. La información que reciba deberá mantenerla en estricta confidencialidad.

(c) Una vez recibida la querella, el(la) Director(a) de Recursos Humanos en consulta con el(la) Director(a) de la Oficina, designará de inmediato una persona con conocimiento sobre la materia para que haga una investigación de los hechos y le rinda al(a la) Director(a) de Recursos Humanos un informe escrito, en un tiempo razonable, sobre el particular. Luego de la investigación y del recibo del informe correspondiente, el(la) Director(a) de Recursos Humanos recomendará las medidas correctivas o disciplinarias que apliquen, de conformidad con lo dispuesto en la reglamentación de personal aplicable.

(d) Una vez recibida la querella contra el(la) Director(a) de Recursos Humanos, el(la) Director(a) de la Oficina designará de inmediato una persona con conocimiento sobre la materia para que haga una investigación de los hechos y le rinda un informe escrito, en un tiempo razonable, sobre el particular. Luego de la investigación y del recibo del informe correspondiente, el(la) Director(a) adoptará las medidas correctivas o disciplinarias que apliquen en función del cargo y de conformidad con lo dispuesto en la reglamentación de personal aplicable.

(e) El informe de la investigación contendrá, por lo menos, las declaraciones firmadas por el(la) querellante y el(la) 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.

(f) El mero hecho de que los actos alegados hayan cesado no debe ser base para concluir la investigación.

(g) La determinación final adoptada por la Oficina y el informe le serán notificados a ambas partes.

(h) Los empleados de la Oficina deberán notificar a cualquiera de las personas indicadas en el inciso (a) que antecede aquellos actos de discrimen por orientación sexual y/o identidad de género que cometan los(las) contratistas independientes o personas no empleadas por la Oficina. Dicha querella se tramitará de acuerdo con lo establecido en este Protocolo. La Oficina tomará aquellas medidas a las que tenga acceso dependiendo del control de ésta con respecto a los(las) contratistas independientes o personas no empleadas por la Oficina.

(i) El(La) Director(a) de Recursos Humanos le informará al(la) querellante y 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.

XII. Confidencialidad

Cualquier supervisor(a), empleado(a), persona o contratista independiente que tome parte en el procedimiento relacionado con la radicación o el trámite de una querella, mantendrá el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes.

La divulgación no autorizada de información adquirida como parte del proceso establecido mediante este Protocolo podrá ser sancionada de conformidad con lo dispuesto en la reglamentación de personal de la Oficina.

XIII. Aplicación General de Medidas Disciplinarias o Correctivas

Este Protocolo complementa lo dispuesto en los reglamentos de personal de la Oficina respecto a la conducta esperada por parte de los servidores públicos. La violación de la citada Ley Núm. 22-2013 y lo dispuesto en este Protocolo podrá conllevar la aplicación de la(s) medida(s) disciplinaria(s) o correctivas aplicables, de conformidad con lo dispuesto en la reglamentación de personal de la Oficina y conforme al orden sucesivo de medidas aplicable. No obstante, se podrán imponer las medidas más severas si se determina que la falta cometida por el empleado es de tal naturaleza o gravedad que así lo amerite.

XIV. Función del(de la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la Oficina como coordinador(a) de la política pública en contra del discrimen por orientación sexual y/o identidad de género

El(La) Director(a) de Recursos Humanos tendrá las siguientes responsabilidades:

- a. Implementar, divulgar y cumplimentar la política pública establecida en este Protocolo.
- b. Documentar el recibo de este Protocolo por parte de toda persona sujeta a su cumplimiento.
- c. Promover que la Oficina cumpla con el ordenamiento jurídico vigente en lo que respecta a la prohibición del discrimen por orientación sexual y/o identidad de género en el empleo.
- d. Asegurar el cumplimiento de los procedimientos establecidos para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre discrimen por orientación sexual y/o identidad de género incoados al amparo de este Protocolo.

- 
- e. Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer lo dispuesto en este Protocolo. Ello incluye el dar adecuada publicidad en el lugar de trabajo, y a los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la citada Ley Núm. 22-2013, y cualquier otra ley aplicable al servicio público.
 - f. Ser el representante de la Oficina ante cualquier reclamo de información por parte de una agencia federal o estatal con la competencia de atender asuntos relacionados con este Protocolo. En caso de que el(la) Director(a) de Recursos Humanos sea la parte querellada, el(la) Director(a) de la Oficina designará el(la) portavoz o representante de la Oficina.
 - g. Proveer de tiempo en tiempo la orientación que estime necesaria sobre el alcance de esta Política y sobre cualquier interpretación judicial o administrativa relacionada con esta materia.
 - h. Promover en la Oficina el desarrollo de un programa de prevención, educación y asesoría para todos los(las) empleados(as).
 - i. Mantener la confidencialidad sobre todos los asuntos ante su consideración al amparo de este Protocolo.
 - j. Recomendar al(la) Director(a) las medidas provisionales necesarias para evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada o para protegerla de posibles actos de represalia una vez haya radicado la querella.

XV. Deber de difusión y adiestramiento

De conformidad con el deber de difusión y adiestramiento dispuesto en la Ley 22-2013 y el “Protocolo de Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género conforme a la Ley Núm. 22-2013”, promulgado por la *Oficina de Capacitación y Asesoramiento de Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos* [OCALARH] y el *Departamento del Trabajo y Recursos Humanos* [DTRH], la Oficina establecerá un programa dirigido a todos(as) los(as) empleados(as) para adiestrar y capacitar sobre: (i) el alcance de la Ley 22-2013; (ii) la declaración de política pública creada en virtud de este mandato; (iii) las prohibiciones generales incluidas en este Protocolo; (iv) el procedimiento interno aplicable en la tramitación de querellas; y (v) los derechos, obligaciones y deberes de los(as) empleados(as). Ningún empleado(a) estará exento de cumplir con el deber de recibir el adiestramiento necesario, de conformidad con la Ley 22-2013 y su normativa.

XVI. Otros Remedios

Este procedimiento no pretende reemplazar el derecho del(de la) querellante de promover cualquier otro remedio aplicable ante cualquier agencia administrativa o foro judicial, estatal o federal, o de privarlo(a) de buscar asistencia legal.

XVII. 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 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.

VIII. Interpretación de las cláusulas de este Protocolo

Todas las cláusulas de este Protocolo 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 respeto a la dignidad e intimidad de la persona.

XIX. Cláusula de género

La Oficina no discrimina por razón de género; por tanto, toda alusión al género masculino se refiere también al femenino.

Vigencia

Este Protocolo entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, el día 26 de septiembre de 2016.



Luis F. Cruz Batista
Director