ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

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

Agosto 2013

ÍNDICE

		Página
I.	BASE LEGAL	3
II.	IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA	5
III.	PROPÓSITO	5
IV.	DEFINICIONES	6
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.	7
VI.	DEBER DE DIFUSIÓN	8
VII.	RÉCORDS DE GÉNERO Y NOMBRE EN SOLICITUDES DE EMPLEO	8
VIII.	COTEJO DE REFERENCIAS E HISTORIAL	9
IX.	HOSTIGAMIENTO Y AMBIENTE HOSTIL	9
X.	ACCIONES POR VIOLACIÓN A LA LEY NÚM. 22-2013	9
XI.	PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS BAJO LA LEY NÚM. 22-2013	10
XII.	MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO	11
XIII.	INTERPRETACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE ESTE PROTOCOLO	11
XIV.	CLÁUSULA DE SEPARIBILIDAD	12
XV.	APROBACIÓN	12

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

I. 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 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.

II. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA

Se establece como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el repudio al discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado. 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 ningún patrono 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. 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 Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos* [OCALARH], junto al *Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico* [DTRH] adoptan este protocolo para lograr 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 tanto al servicio público como a las empresas privadas no específicamente excluidas de la Ley Núm. 22-2013.

(2) Proveer una guía a los patronos sobre las obligaciones que la Ley Núm. 22-2013, les impone para que puedan cumplir con ésta.

(3) Educar al público en cuanto a las conductas, expresiones y acciones que constituyen discrimen ilegal basado en identidad de género y orientación sexual.

(4) 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 tradicionales asignados a las categorías de sexo y género.

(5) Guiar el proceso de manejo interno de querellas radicadas por discrimen por identidad de género u orientación sexual.

IV. DEFINICIONES

(1) 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 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).

(2) 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.

(3) 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 está 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.

(4) Departamento del Trabajo y Recursos Humanos – Agencia de la Rama Ejecutiva, creada mediante la Ley Núm. 15 del 14 de abril de 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.

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 público o privado, 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. Las prácticas discriminatorias ilícitas incluyen, sin limitarse a las siguientes:

a. Evitar reclutar, seleccionar, ascender o retener candidatos y candidatas 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 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, 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, 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 de oportunidades de empleo a cualquier persona por razón de su orientación sexual o identidad de género.

b. Impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje o adiestramiento o re-entrenamiento por razón de orientación sexual o identidad de género.

(3) Será ilegal tomar en consideración la orientación sexual y la identidad de género en la implementación u operación de la Ley Núm. 81-1991,según enmendada, conocida como "*Ley de Municipios Autónomos*".

VI. DEBER DE DIFUSIÓN

(1) Todas los patronos a los que le sea aplicable la Ley Núm. 22-2013, deberán comunicar y difundir clara y explícitamente las leyes y reglamentos relacionados con la identidad de género y orientación sexual a todo su personal administrativo, de supervisión, empleados/as y voluntarios/as, así como a los visitantes con los que el empleado tenga que interactuar por razón del desempeño de sus funciones.

(2) A tenor con el Artículo 17 de la Ley Núm. 22-2013, todas las instrumentalidades, agencias, departamentos, corporaciones públicas, municipios y a la Rama Legislativa, así como todo patrono privado y organización obrera, deberán atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente la Política Pública establecida en la Ley Núm. 22-2013.

(3) Todos los patronos a los que le sea aplicable la Ley Núm. 22-2013, deberán proveer a sus empleados adiestramientos 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 que preparará y suministrará el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

VII. RÉCORDS DE GÉNERO Y NOMBRE EN SOLICITUDES DE EMPLEO

(1) 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.

(2) 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.

VIII. COTEJO DE REFERENCIAS E HISTORIAL

Si una entidad cubierta por la Ley Núm. 22-2013, 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.

IX. 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 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.

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 la Sección I 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) 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.

XI. PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS BAJO LA LEY NÚM. 22-2013

Con el fin de darle cabal cumplimiento a 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. Aunque el patrono podrá utilizar el procedimiento de manejo de querellas por discrimen que ya haya implementado, el procedimiento debe contener las garantías mínimas que se consignan a continuación.

(1) Para el manejo de las querellas internas, se designarán personas con conocimiento sobre la materia.

(2) Se notificará a los y las empleadas 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 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 queja y será adecuado y efectivo.

(4) El o la empleada podrá presentar una querella 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 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.

XII. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO

Para lograr la implementación efectiva de la política pública establecida por la Ley Núm. 22-2013, tanto la *Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos* [OCALARH], como el *Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico* [DTRH] designarán a la/s persona/s encargada/s de la implementación de esta política pública en sus respectivas agencias. Estas personas serán los enlaces para:

(1) Contestar dudas de cualquier supervisor, empleado o patrono;

(2) Proveer adiestramientos cuando les sean requeridos.

XIII. 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 reconocimiento al principio del mérito y la privacidad de los y las empleados/as.

XIV. CLÁUSULA DE SEPARIBILIDAD

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.

XV. APROBACIÓN

Aprobado y promulgado en San Juan, Puerto Rico, hoy 23 de agosto de 2013.

Harry O. Vega Díaz
Director
Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH)

Vance E. Thomas Rider
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos