

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Alianza Municipal de Servicios Integrados (AMSI), Inc.**



## **PROTOCOLO PARA EL CUMPLIMIENTO**

# **SOBRE LA POLÍTICA PÚBLICA DE ERRADICAR EL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO, CONFORME A LA LEY NÚM. 22-2013**

**2015**



**ÁREA LOCAL DE DESARROLLO  
LABORAL  
CAGUAS - GUAYAMA**



**VETERANS' EMPLOYMENT AND TRAINING SERVICE  
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR**

## I. INTRODUCCIÓN

Discriminación es el acto de hacer una distinción o segregación que atenta sobre la igualdad de oportunidades. Normalmente se utiliza para referirse a la violación de los derechos para los individuos por cuestión social, racial, religiosa, orientación sexual o por identidad de género, entre otros.

Los afectados en la mayoría de los casos son los individuos pertenecientes a las denominadas minorías. Estas minorías son pequeños grupos dentro de una sociedad. Hay veces que estos grupos no son tan pequeños, pero aún así son rechazados.

La discriminación de género o **sexismo** es un fenómeno social, puesto que son necesarias representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación: no existe una igualdad de **género** a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad. Al contrario: la base de este fenómeno es la supuesta supremacía de uno de los géneros. Mientras que el término "**sexo**" hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, "**género**" describe los roles, las funciones, los derechos y las responsabilidades establecidas por la sociedad y que las comunidades y sociedades consideran apropiados tanto para los hombres como para las mujeres.

La **orientación sexual**, **tendencia sexual** o **inclinación sexual** se refiere a un patrón de atracción sexual, erótica, emocional o amorosa a determinado grupo de personas definidas por su sexo. La orientación sexual y su estudio, pueden ser divididos en tres principales partes, siendo la **heterosexualidad** (atracción hacia personas del sexo opuesto), la **homosexualidad** (atracción hacia personas del mismo sexo) y la **bisexualidad** (atracción hacia personas de ambos sexos).

## II. BASE LEGAL

- 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.
- 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. 052110649* (20 diciembre 2011).
- El *Mathew 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.
- En la esfera federal, la Orden Ejecutiva 11476, 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 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.
- 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 el

Estados Unidos de los (as) desposados (as), aquellos beneficios federales reconocidos a los matrimonios heterosexuales.

- 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.
- 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.
- La Ley Núm. 22-2013 establece como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la prohibición por discrimen por orientación sexual o identidad de género.
- 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 victima está protegida contra acciones adversas de personal por razón de ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica.
- 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 perjuicio como agravante.
- La Regla 171 de Procedimiento Criminal incluye como circunstancia agravante de delito el haber si motivado por perjuicio por género, orientación sexual o identidad de género, entre otras.
- 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.

- 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.
- El Canon 5 de los Cánones de Ética Judicial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, prohíbe que los jueces y juezas incurran en conducta constitutiva de discrimen por motivo de orientación sexual o género, y les impone la obligación de evitar que las personas que acuden al Tribunal y el personal bajo su dirección incurran en esta conducta.
- 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.
- 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 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.
- 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.

### **III. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA**

Se establece como política pública de la Alianza Municipal de Servicios Integrados (AMSI), Inc., según lo dispone la **Ley Núm. 22-2013**, el repudio al discrimen por orientación sexual o identidad de género a los (as) participantes, proveedores (as) de servicios, entidades colaboradoras, colaboradores (as), empleados (as) o personas interesadas que de alguna forma reciban o intenten recibir los servicios de la AMSI, Inc. De esta forma, se reafirma que la dignidad del ser humano es inviolable, y que todas las personas son iguales ante la Ley.

### **IV. PROPÓSITO**

Para cumplir con la obligación de prohibir el discrimen basado en identidad de género u orientación sexual, según contenida en la Ley Núm. 22-2013, que enmienda varias leyes laborales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la AMSI, Inc. adopta este protocolo para lograr los siguientes propósitos:

- Implementar las disposiciones de la Ley Núm. 22-2013, relacionadas al discrimen basado en la identidad de género u orientación sexual.
- Educar a los (as) Colaboradores (as) de la AMSI, Inc. en cuanto a las conductas, expresiones y acciones que constituyen discrimen ilegal basado en la identidad de género u orientación sexual.
- 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 sus estereotipos tradicionales asignados a las categorías de sexo y género.
- Guiar el proceso de manejo interno de querellas radicadas por discrimen por identidad de género u orientación sexual.

## **V. DEFINICIONES**

- **Identidad de género** – se refiere a la manera en la que una persona se identifica, cómo se reconoce a si 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 (a) ciudadano (a) expuesto (a) a un repudio o patrón de discrimen.
- **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 (a) ciudadano (a) expuesto (a) a un repudio o patrón de discrimen.

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

- Será ilegal discriminar contra cualquier persona en el empleo, por razón de su identidad de género u orientación sexual. Las prácticas discriminatorias ilícitas incluyen, sin limitarse a las siguientes:
  - Evitar reclutar, seleccionar, ascender o retener candidatos (as) a cualquier empleo;
  - Tomar en consideración la orientación sexual o 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;
- Privar a una persona o negarle oportunidades de empleo o afectar a un empleado (a);
- Impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje o adiestramiento o readiestramiento;
- 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 estas personas;
- Participar o permitir el hostigamiento verbal o físico o la creación de un ambiente hostil en el empleo, ya sea provocado por supervisores (as), empleados (as), voluntarios (as) o visitantes al lugar de trabajo.
- Todo hostigamiento y toda acción u omisión que produzca un ambiente hostil basado en identidad de género y orientación sexual, están prohibidos. Las siguientes conductas pueden constituir evidencia de hostigamiento ilegal y ambiente hostil.
  - 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;
  - Permitir o hacer chistes o comentarios con ánimo de mofarse o burlarse de personas por su orientación sexual o identidad de género, aunque no vayan dirigidos directamente a la víctima;
  - Negar acceso a instalaciones sanitarias u otras facilidades identificadas por género a personas 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.
- Récorde 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.
- Cotejo de referencias e historial
  - Si una entidad cubierta por la Ley Núm. 22-2013, tiene conocimiento por medio de un cotejo de referencias, historial o cualquier otro medio de la orientación sexual o identidad de género de un (a) empleado (a), 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. DIVULGACIÓN**

- Comunicar y difundir clara y explícitamente las leyes y reglamentos relacionados con la identidad de género u orientación sexual a todo el personal administrativo, supervisores (as), empleados (as) y voluntarios (as), así como a los (as) visitantes con los (as) que el (la) empleado (a) tenga que interactuar por razón del desempeño de sus funciones.
- Proveer adiestramientos sobre la implementación de la Ley.
- Colocar en un sitio visible el compendio de leyes que preparará y suministrará el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

- 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.
- Guiar el proceso de manejo interno de querellas radicadas por discrimen por identidad de género u orientación sexual.
- La Unidad de Recursos Humanos del Área de Asuntos Administrativos será responsable de la divulgación de este Protocolo.

### **VIII. VIGENCIA**

Este Protocolo para erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género será efectivo a partir de su aprobación.

### **IX. APROBACIÓN**

Este Protocolo es aprobado con la firma del (de la) Administrador (a) Ejecutivo(a) y del (de la) Presidente(a) de la Junta Local, hoy **3 de febrero de 2015.**

---

**Ana G. Arias Villasuso**  
**Directora AID**

---

**Joaquín Santiago Santos**  
**Administrador Ejecutivo**

---

**Vicky Cintrón de Azize**  
**Presidenta Junta Local**