



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento de Salud

**PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE QUERELLAS DE DISCRIMEN
EN EL DEPARTAMENTO DE SALUD**

2022



TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	3
BASE LEGAL	3
DEFINICIONES	5
PROHIBICIONES GENERALES RELACIONADAS CON EL DISCRIMEN POR IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL	6
RÉCORDS DE GÉNERO Y NOMBRES ES SOLICITUDES DE EMPLEO	6
COTEJO DE REFERENCIAS E HISTORIAL	7
HOSTIGAMIENTO Y AMBIENTE HOSTIL	7
PRESENTACIÓN DE LA QUERRELLA	7
PROCESO DE INVESTIGACIÓN	8
DISPOSICIONES GENERALES	8
CLÁUSULA SEPARABILIDAD	9
VIGENCIA Y APROBACIÓN	9



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento de Salud

I. INTRODUCCIÓN

La Carta de Derechos de nuestra Constitución establece, en la Sección 1 que: "No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen, condición social, ni ideas políticas o religiosas". De la misma manera, la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de 1948, afirmó el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".

Este protocolo tiene el propósito de orientar y notificar a todos sus empleados y aspirantes a empleo, el procedimiento interno establecido para la presentación de querrelas por discrimen contra empleados(as), contratistas o subcontratistas que incurran en esta desagradable práctica. Además, mediante la promulgación de este Protocolo, se pretende hacer disponible a todos(as) nuestros(as) empleados(as), información sobre sus derechos, obligaciones y responsabilidades ante estas situaciones.

II. BASE LAEGAL

Este Protocolo se promulga al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 81, del 14 de marzo de 1912, según enmendada, conocida como la Ley Orgánica del Departamento de Salud; 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; 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), que prohíbe el discrimen basado en los estereotipos de género como modalidad del discrimen por razón de sexo.

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

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.

En la esfera federal, la Orden Ejecutiva 11478, Sección I, 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 empleado(a)", que se ha entendido como que cobija la orientación sexual y la identidad de género.



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento de Salud

En *United States vs 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.

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, 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 del 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 víctima 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 de Puerto Rico 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.

La Regla 171 de las 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.

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.



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento de Salud

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 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.

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. DEFINICIONES

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

1. **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(a) 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)*.
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(a) ciudadano(a) expuesto(a) a un episodio o patrón de discrimen.
3. **Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH)** - Agencia de la Rama Ejecutiva, creada mediante la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. Entre las funciones, roles y facultades que posee esta capacitar, reglamentar, asesorar y fiscalizar a las agencias, corporaciones públicas, 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



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento de Salud

cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual o identidad de género.

IV. PROHIBICIONES GENERALES RELACIONADAS CON EL DISCRIMEN POR IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL

Se prohíbe, terminantemente, por cualquier empleo, contratista o subcontratista del Departamento de Salud, 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(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 con 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 adiestramiento o reentrenamiento por razón de orientación sexual o identidad de género.
- f. Publicar, circular 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.

V. RÉCORDS DE GÉNERO Y NOMBRES 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 la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y/o los supervisores. 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 cualquier empleado(a), secretario(a) auxiliar, supervisor(a) del Departamento de Salud 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)



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento de Salud

a empleo, no podrá 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

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

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

- 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 se le impida expresar su identidad de género.

VIII. PRESENTACIÓN DE LA QUERRELLA

Toda aquella persona que sea o haya sido víctima de discrimen por razón género deberá presentar una querrela escrita ante la Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa del Departamento de Salud.

La querrela debe contener:

- a. Nombre y apellidos;
- b. Dirección postal
- c. Número de teléfono del(la) empleado(a), expleado(a) o aspirante a empleo que radica la querrela.
- d. Edad.
- e. Incluya además el nombre y número telefónico (distinto al suyo) de una persona de contacto con quien se le puedan dejar mensajes (alguien de su confianza). Indique cuál es su relación con esa persona (pariente, amistad, vecino, esposo(a). Es obligatorio para el(la) querellante que nos suministre por lo menos un número de teléfono.
- f. Nombre y apellidos, puesto o posición, programa, división u oficina a la que pertenece.



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento de Salud

- g. Una descripción detallada de los hechos que dan base o que son discriminatorios, incluyendo lugar, fecha, hora, personas presentes, si alguna, si la conducta es repetitiva, consecuencias que ha tenido esa conducta.
- h. El (La) querellante deberá firmar la querella.

Recibida la querella, la Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa deberá proceder con evaluación inicial de la misma para determinar la necesidad de proceder con la implementación de medidas cautelares. Inmediatamente, procederá con la investigación de esta o la referirá a un Investigador Designado.

IX. PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Presentada una querella de discrimen por razón de género, el Investigador procederá a notificar a la parte Querellada la misma. Esta tendrá un término de cinco (5) días para presentar su posición ante la querella presentada. Con la notificación de la querella, se le advertirá que no podrá acercarse a la parte Querellante y las consecuencias de incumplir con la instrucción.

Pasado el término de cinco (5) días para presentar su posición, el Investigador procederá con la investigación formal. Como parte de esta, podrá citar a las partes involucradas y cualquier otra persona que este entienda pueda brindar información sobre las alegaciones planteadas. El Investigador podrá optar por recoger el testimonio de las personas entrevistadas mediante declaración jurada.

El Investigador tendrá un término de treinta (30) días para completar la investigación. Al cabo de este término, deberá presentar un informe en el término de quince (15) días, que contendrá, como mínimo, lo siguiente: Determinaciones de hechos, relación de los hechos con la legislación aplicable, determinación específica de si se incurrió en actos constitutivos de discrimen por género y su recomendación, conforme al Reglamento Interno de Conducta y Medidas Disciplinarias del Departamento de Salud.

Este Informe deberá ser enviado a la Autoridad Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa junto al expediente del caso para que se proceda con la notificación, a las partes involucradas, sobre la determinación final del Investigador. Además, procederá a referir el mismo a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, para que se proceda con el proceso disciplinario, en caso de haber sido recomendado por el Investigador.

X. DISPOSICIONES GENERALES

1. El proceso de investigación es totalmente confidencial. Una vez citado(a) o notificado(a) de que se está llevando a cabo la investigación, la persona no puede comentar, hablar o compartir ningún tipo de información relacionada a los hechos. La confidencialidad de este asunto se deberá mantener aun posterior a que se culmine



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento de Salud

- el proceso de investigación. Toda persona que violente la confidencialidad del proceso será referida a la aplicación de medidas disciplinarias, sin sujeción a la aplicación de medidas correctivas.
2. Toda persona a quien se le solicite documentación de la agencia para fines investigativos deberá proveer la misma.
 3. El expediente del caso contendrá, además de la querrela y la contestación a la misma, copia de las declaraciones o testimonios presentados en el proceso de investigación, notificaciones, cartas o cualquier tipo de documentación utilizada, provista o relacionada a la investigación.
 4. El expediente de investigación es documento confidencial, por lo que no se le dará acceso al mismo. Este será custodiado en la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
 5. La notificación a las partes, sobre la determinación o resultado de la investigación, deberá contener las advertencias legales aplicables para que estos puedan apelar la determinación de la Agencia en el foro correspondiente.
 6. La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales solicitarán la publicación del presente protocolo a través de la plataforma digital "Salud Informa".
 7. Toda oficina, programa y división deberá mantener una copia física disponible y visible a los empleados y visitantes.

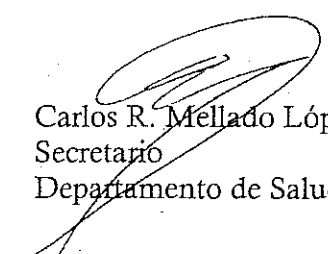
XI. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente protocolo fuese declarado inconstitucional o nulo 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.

XII. VIGENCIA Y APROBACIÓN

Este protocolo entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación y firma por el(la) secretario(a) de salud.

Aprobado hoy, 26 de abril de 2022, en San Juan Puerto Rico.


Carlos R. Mellado López, MD
Secretario
Departamento de Salud