



RECIBIDO SECRETARIA
SENADO DE P.R.

2014 MAR 19 PM 2:34

ORDEN ADMINISTRATIVA 14-01

A: SEÑORES Y SEÑORAS SENADORES Y SENADORAS, DIRECTORES(AS) DE OFICINA, FUNCIONARIOS(AS) Y EMPLEADOS(AS) DEL SENADO DE PUERTO RICO.

ASUNTO: PROTOCOLO DE CUMPLIMIENTO, EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE LA POLÍTICA PÚBLICA EN CONTRA DEL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL SENADO DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO, CONFORME A LA LEY NÚM 22-2013.

En virtud de las facultades que me confieren el Artículo III, Sección 9 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Sección 6.1 del Reglamento del Senado de Puerto Rico, la Resolución del Senado Núm. 21, aprobada el 15 de enero de 2013, según enmendada, se adopta la presente orden administrativa para prohibir el discrimin por orientación sexual e identidad de género en este Cuerpo Legislativo, disponer el procedimiento aplicable para presentar, investigar y adjudicar una querrela por violación a este mandato y establecer un programa permanente de educación continua, extensiva a todos nuestros empleados(as).

De esta forma, cumplimos con nuestra responsabilidad de prevenir el discrimin en el empleo, conforme a lo establecido en la Ley Núm. 22-2013 y la jurisprudencia aplicable y validamos el mandato constitucional para garantizar la dignidad humana y la igual protección de las leyes. Además, establecemos una política pública vanguardista para impedir la utilización de la orientación sexual e identidad de género de un empleado o aspirante a empleo como criterio para impedir su selección, obtener un ascenso o retener esta fuente de sustento.

Esta Orden Administrativa entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación y copia de la misma será distribuida a los Senadores y Senadoras, funcionarios(as), empleados(as) y oficiales correspondientes.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 19 de marzo de 2014.

EDUARDO A. BHATIA GAUTIER
PRESIDENTE

**ESTADO LIBRE ASOCIADO
SENADO DE PUERTO RICO**



**PROTOCOLO DE CUMPLIMIENTO, EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE LA
POLÍTICA PÚBLICA EN CONTRA DEL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL
E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL SENADO DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO, CONFORME A LA LEY NÚM 22-2013**

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes.

APROBADO EL 19 DE MARZO DE 2014

- 
- 3) Instruir a todos(as) los(as) supervisores(as) sobre la responsabilidad de mantener el área de trabajo libre de discrimen.

Artículo 4.- Principios Generales

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, protege a los(las) empleados(as) y aspirantes a empleo contra el discrimen de los patronos, tanto en el empleo como en las oportunidades de aprendizaje y entrenamiento, por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.
- (4) Por su parte, la Ley 22-2013 enmendó la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de atemperar la legislación vigente y establecer la política pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual e identidad de género en el empleo.
- (5) 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. Además, acorde con las interpretaciones de la *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), el discrimen contra una persona transgénero (discrimen por identidad de género) se encuentran igualmente prohibidas por el Título VII. *Macy v. Department of Justice*, EEOC Appeal No. 0120120821 (20 abril 2012); *Veretto v. US Postal Service*, EEOC Appeal No. 0120110873 (1 julio 2011); *Castello v. Postal Service*, EEOC Request No. 0520110649 (20 diciembre 2011).
- (6) En la esfera federal, la Sección 1 de la Orden Ejecutiva 11478, según enmendada por las Órdenes Ejecutivas 13087 y 13152, prohíbe el discrimen por orientación sexual en el empleo. La prohibición también se encuentra implícitamente incluida en la Ley de Reforma de Servicio Civil de 1978 (CSRA), que prohíbe el discrimen en acciones de personal por varias categorías, incluyendo la orientación sexual y la identidad de género.

- (7) El Departamento de Justicia Federal, reiteradamente ha expresado y demostrado su compromiso para garantizar la igualdad, independientemente de la orientación sexual e implementar la autoridad legal necesaria para combatir el discrimen y proteger los derechos de todos los ciudadanos. Véase *Department Policy on Ensuring Equal Treatment for Same-Sex Married Couples*, DOJ Memorandum (10 de febrero de 2014).

Artículo 5.- Propósito

Este Protocolo tiene como propósito establecer las normas necesarias para prevenir el discrimen por orientación sexual e identidad de género en el empleo, aplicable a los Senadores y Senadoras, funcionarios(as), empleados(as), personal contratado y aspirantes a empleo que laboran o se encuentran en proceso de integrarse al Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. En este contexto, para cumplir con la obligación dispuesta en la Ley Núm. 22-2013, se adopta este protocolo para lograr los siguientes propósitos:

- (1) Implementar las disposiciones de la Ley Núm. 22-2013, para prohibir el discrimen por orientación sexual e identidad de género en el empleo.
- (2) Proveer una guía a los Senadores y Senadoras, funcionarios(as) y jefes(as) de dependencia sobre las obligaciones impuestas en este mandato.
- (3) Educar a los(as) empleados(as) y al público en general sobre las conductas, expresiones y acciones que constituyen esta modalidad de discrimen.
- (4) Garantizar que todas las personas sean tratadas de una manera consistente con la identidad de género que han asumido, en lugar de ser juzgadas basado en estereotipos tradicionales asignados a las categorías de sexo y género.
- (5) Establecer el proceso interno para el manejo de querellas basadas en esta modalidad de discrimen.

Artículo 6.- Aplicabilidad

Este Protocolo será de aplicación a todos los Senadores y Senadoras, funcionarios(as), empleados(as), contratistas, aspirantes a empleo y visitantes del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Artículo 7.- Definiciones

Para propósitos de este Protocolo, los siguientes términos tendrán los significados que se expresan a continuación:

- (1) Director(a) o Jefe(a) de Dependencia – toda persona que supervise o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación, horario, lugar o condición de trabajo, o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un(a) empleado(a) o grupo de empleados(as), o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo.



- (2) Empleado(a) – toda persona que ocupe un puesto o cargo remunerado en el Senado o subsidiado con fondos federales, indistintamente de que se desempeñe a jornada parcial, tiempo completo o mediante contrato por servicios profesionales.
- (3) Funcionario(a) – se refiere exclusivamente a el(la) Secretario(a), el(la) Sub-Secretario(a), el(la) Sargento de Armas, el(la) Sub-Sargento de Armas, el(la) Administrador(a) del Senado y el(la) Jefe(a) de Personal (*Chief of Staff*) del Presidente.
- (4) 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 dispuestos en la Ley Núm. 22-2013, esta disposición será interpretada liberalmente para extender sus beneficios a todo(a) ciudadano(a) expuesto(a) a un episodio o patrón de discrimin.
- (5) Justa Causa – se refiere a cualquier evento no previsto ni evitable, que ocasione el incumplimiento de las disposiciones aquí establecidas, tales como, pero sin limitarse a: muerte en la familia, accidentes graves, enfermedad y otras no incluidas, que ameriten razonablemente la dispensa del cumplimiento de las disposiciones del Protocolo.
- (6) Ley – se refiere a la Ley Núm. 22-2013.
- (7) 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 dispuestos en la Ley Núm. 22-2013, esta definición será interpretada liberalmente para extender sus beneficios a toda persona contemplada en este Protocolo que esté o haya sido expuesta a un episodio o patrón de discrimin.
- (8) Personal Contratado o servicios profesionales – cualquier persona natural que preste servicios profesionales consultivos o de cualquier otra naturaleza en su carácter personal, o cualquier persona que preste servicios profesionales directos a las oficinas legislativas o administrativas, a través de una corporación, mediante contrato con el Senado.
- (9) Presidente – se refiere al Presidente del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- (10) Querella – medio utilizado para presentar una alegación o denuncia de discrimin por orientación sexual e identidad de género, la cual indique que fue o es objeto de esta modalidad de discrimin.
- (11) Querellado(a) – persona contra quien se alega que ha cometido actos constitutivos de discrimin por orientación sexual e identidad de género en el empleo.

- (12) Querellante – persona que alega haber sido objeto de discrimen por orientación sexual e identidad de género, con derecho a presentar una querrela de acuerdo al procedimiento establecido en este Protocolo.
- (13) Visitante – toda persona que no posea un nombramiento como Director(a) o Jefe(a) de Dependencia, funcionario(a), empleado(a) o personal contratado por servicios profesionales, según definido en este Protocolo.

Artículo 8.- Prohibiciones Generales

Se prohíbe terminantemente el discrimen por orientación sexual, real o percibida, e identidad de género en el Senado de Puerto Rico. Las prácticas discriminatorias incluirán, sin que representen una limitación:

- (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 e identidad de género;
- (2) Suspender, disciplinar, trasladar o afectar el sueldo, salario, jornada, compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de trabajo de una persona por razón de su orientación sexual e identidad de género;
- (3) Impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje o adiestramiento por razón de su orientación sexual e identidad de género;
- (4) 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 e identidad de género;
- (5) Participar o permitir la creación de un ambiente hostil en el empleo por razón de orientación sexual e identidad de género de un(a) empleado(a), ya sea provocado por supervisores(as), empleados(as), voluntarios(as) o visitantes al lugar de trabajo.
- (6) 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, motivado por su orientación sexual e identidad de género;
- (7) Permitir o hacer comentarios con ánimo de mofarse o burlarse de personas por razón de identidad de género y orientación sexual, indistintamente de que no vayan directamente dirigidos a la víctima;
- (8) Negar acceso a instalaciones sanitarias u otras facilidades identificadas por género a empleados(as) que se identifican con dicha identidad de género;



- (9) Requerir que una persona se vista de una manera que sea inconsistente con su identidad de género o que le impida expresar su identidad de género.

Artículo 9.- Cotejo de Referencias e Historial y Récores

- (1) Si el Senado de Puerto Rico 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 una acción adversa contra esta persona y tomará las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de la información obtenida.
- (2) Cualquier información relacionada con la orientación sexual o identidad de género obtenida durante cualquier gestión oficial en el empleo, deberá mantenerse confidencial. Esta disposición no representará un impedimento para que cualquier persona voluntariamente divulgue su orientación sexual o identidad de género, si así lo desea, con la garantía de que la referida información no podrá ser utilizada para ninguna transacción relacionada con su empleo.

Artículo 10.- Función del(la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos como Coordinador(a) de la Política Pública en contra del Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género en el Empleo

El(La) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o la persona que designe, será el(la) funcionario(a) designado(a) por el Presidente para:

- (1) Implementar, divulgar y cumplimentar la política pública establecida en este Protocolo.
- (2) Promover que el Senado cumpla con el ordenamiento jurídico vigente en lo que respecta a la prohibición del discrimen por orientación sexual e identidad de género en el empleo.
- (3) Asegurar el cumplimiento de los procedimientos establecidos para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre discrimen por orientación sexual e identidad de género incoados al amparo de este Protocolo.
- (4) Orientar al funcionario(a), empleado(a), aspirante a empleo, contratista o visitante que alegue ser víctima de discrimen por orientación sexual e identidad de género en el empleo.
- (5) Desarrollar un programa de prevención, educación y asesoría para todos(as) los(as) Directores(as) o Jefes(as) de Dependencia, funcionarios(as) y empleados(as) del Senado.
- (6) Mantener la confidencialidad sobre todos los asuntos ante su consideración, mientras se dilucidan los mismos.
- (7) Dar curso, investigar y dar seguimiento a las querellas radicadas en el Senado y velar porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.



- (8) Recomendar al Presidente 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.



CAPÍTULO II: Procedimiento Interno para la Tramitación de Querellas

Artículo 11.- Procedimiento Interno de Querellas bajo la Ley Núm. 22-2013

Artículo 11.1- Presentación de la Querella

Cualquier empleado(a) o funcionario(a) que entienda que ha sido discriminado(a) por razón de orientación sexual e identidad de género en el empleo, según definido en este Protocolo, deberá presentar una querella por escrito, ante el(la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o la persona designada, conforme a los procedimientos aquí dispuestos.

En caso de que el(la) querellado(a) sea el(la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o se presente un conflicto de interés basado en una relación de parentesco de dicho(a) funcionario(a) o empleado(a) dentro del cuarto grado de consanguinidad o del segundo grado por afinidad o de estrecha amistad, la querella deberá ser presentada directamente ante el(la) Jefe(a) de Personal (*Chief of Staff*) del Senado. La querella deberá ser presentada dentro del término de noventa (90) días contados a partir de la ocurrencia del último incidente del alegado discrimen.

(1) Toda querella presentada cumplirá con los siguientes requisitos:

- (a) será formulada por escrito y bajo juramento;
- (b) indicará el nombre completo, dirección postal y teléfono del(la) querellante;
- (c) identificará por su nombre completo a la parte querellada y a la oficina en dónde trabaja; de desconocer estos datos, brindará suficiente información que permita su identificación;
- (d) expondrá detalladamente los hechos que motivan la querella e indicará la fecha y lugar donde ocurrieron los mismos;
- (e) identificará los testigos e incluirá cualquier otra información o documentos que estime necesarios para sustentar la misma.

La parte querellante certificará por escrito que la querella presentada contiene una relación detallada de todos los hechos ocurridos. La Oficina de Recursos Humanos deberá elaborar un formato modelo para facilitar la radicación de una querella, acorde con los requisitos mínimos dispuestos en este Artículo.

- (2) Una vez presentada la querella, todo el 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 dichos(as) empleados(as).
- (3) El hecho de que una querella no esté juramentada, no constituye un impedimento por sí solo, para que se lleve a cabo una investigación, y se proceda a tomar cualquier medida provisional u otra acción que corresponda en virtud del presente Protocolo, el Reglamento del Senado y el Reglamento de Personal.

- 
- (4) No se investigará ninguna querella que sea anónima o frívola de su faz.
 - (5) Cualquier funcionario(a), Jefe(a) de Dependencia o empleado(a) que a sabiendas radique una querella frívola por discriminación por orientación sexual e identidad de género estará sujeto a las medidas disciplinarias dispuestas en el Artículo 14 de este Protocolo.
 - (6) En aquellos casos donde la persona querellante quiera desistir de la querella presentada, deberá notificarlo por escrito y ratificarlo con su firma, ante el(la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o la persona designada, quién a su vez debe orientar al(la) querellante sobre las implicaciones de esta acción dentro de un término máximo de dos (2) días laborables a partir del recibo de la notificación del desistimiento. Como parte de la orientación, el(la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o la persona designada, le notificará que tiene cinco (5) días laborables a partir del día en que recibió la orientación para reinstalar su querella, advirtiéndose que de no hacerlo se entenderá por desistida y se procederá a archivar la misma, sin trámites ulteriores. Esta notificación deberá constar por escrito y la persona querellante deberá firmar una hoja donde establezca que la referida actuación se realiza de manera libre y voluntaria. Lo anterior no es impedimento para que el Senado *motu proprio* continúe con la investigación de la querella.
 - (7) Este procedimiento no pretende reemplazar el derecho que posee el querellante de presentar una querella formal ante cualquier agencia administrativa estatal o federal que corresponda o privarlo(a) de buscar asistencia legal por querellas en la que se alegue discriminación.

Artículo 11.2.- Investigación

- (1) El(La) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o la persona designada, estará a cargo de atender las querellas sobre discriminación por orientación sexual e identidad de género y recomendar la acción a seguir al Presidente. El(La) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o la persona designada, estará facultado para tomar declaraciones juradas, tanto al(la) querellante como al(la) querellado(a) y a todos los testigos que se identifiquen durante el curso de la investigación, podrá entrevistar testigos y recopilar los documentos y evidencia que estime pertinente.
- (2) Una vez recibida la querella, el (la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o la persona designada, deberá preparar un expediente y corroborar la suficiencia de la querella y el cumplimiento con lo dispuesto en el Artículo 11.1 (1). Si surge que la querella no cumple con los requisitos establecidos, haciendo insuficiente la querella, el (la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o la persona designada, le advertirá al(la) querellante que deberá corregir la insuficiencia dentro de un término de dos (2) días laborables y que de transcurrido este término sin que hubiese sido subsanada, la querella se considerará desistida. Transcurrido el término sin haberse subsanado la insuficiencia, la parte querellante y la parte querellada serán notificadas de la determinación archivando la querella.

De surgir cumplimiento con los requisitos establecidos, el(la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o la persona designada, notificará inmediatamente a la parte querellada de la presentación de una querella en su contra incluyendo copia de la misma. La parte querellada tendrá un término de cinco (5) días laborables contados a partir del recibo de la notificación de la querella para someter sus comentarios por escrito en torno a las alegaciones presentadas en su contra. El(La) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos podrá por justa causa prorrogar este término.

- (3) Una vez el(la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o la persona designada, reciba los comentarios escritos o venza el término dispuesto en el inciso (2) de este Artículo, podrá tomar las siguientes determinaciones:
 - (a) Si resultara que la querella carece de mérito, ordenará su archivo y notificará de tal determinación a la parte querellante y a la parte querellada. En dicha notificación se indicará el derecho a solicitar reconsideración de tres (3) días laborables contados a partir del recibo de la notificación de la determinación.
 - (b) Si luego de realizar esta evaluación, determina que debe realizarse una investigación, entonces procederá con la misma. Esta determinación será notificada al Presidente de manera confidencial.
- (4) El Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos o la persona designada, deberá realizar la investigación correspondiente, dentro de un plazo de diez (10) días laborables, que podrá ser extendido con el consentimiento del Presidente, por un término de cinco (5) días laborables adicionales.
- (5) La investigación se realizará con todo rigor, independientemente de que la conducta denunciada haya cesado.
- (6) Los(Las) funcionarios(as) y empleados(as) del Senado de Puerto Rico deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice.
- (7) El procedimiento de investigación se conducirá de la forma más confidencial posible, para salvaguardar los derechos de las partes afectadas. El Senado garantizará a los(las) querellantes y a sus testigos que no figurará en su expediente de personal información alguna relacionada con su participación en la investigación o trámite de la querella.
- (8) La investigación abarcará todos los hechos denunciados por el(la) querellante y podrá incluir el examen y/o compilación de documentos y de cualquier otra evidencia.

Artículo 11.3.- Informe y Recomendaciones

El(La) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o la persona designada, deberá realizar la investigación correspondiente, dentro de un plazo de diez (10) días laborables, que podrá ser extendido con el consentimiento del Presidente, por un término de cinco (5) días laborables



adicionales y rendir un informe detallado con sus conclusiones y recomendaciones al Presidente, incluyendo la medida remediativa correspondiente, si alguna.

Artículo 11.4.- Determinación Final

El Presidente del Senado podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones del (la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o la persona designada, pero tomará en consideración dichas recomendaciones y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada. El Presidente notificará la determinación final a la parte querellante y a la parte querellada. En dicha notificación se indicará el derecho a solicitar reconsideración de cinco (5) días laborables contados a partir del recibo de la notificación de la determinación.

Artículo 12.- Confidencialidad

Los procedimientos descritos en este Protocolo, así como el expediente serán confidenciales, acorde con la etapa procesal aplicable. Los expedientes de investigación deben guardarse en un archivo especial para estos asuntos separado del expediente de personal. Los informes rendidos deben permanecer en estos expedientes y no debe circularse copia de estos a ninguna dependencia del Senado.

Cualquier funcionario(a) o empleado(a) que, a sabiendas, divulgue información contenida en la querella, o que forme parte del expediente de investigación, estará sujeto(a) a las medidas disciplinarias dispuestas en el Artículo 14 de este Protocolo.

Artículo 13.- Disposiciones Generales

- (1) Cada Director(a), Jefe(a) de Dependencia, funcionario(a) o supervisor(a) velará porque se mantenga un ambiente de trabajo libre de discrimen. Éste(a) informará a los(las) funcionarios(as) designados(as) en este Protocolo sobre cualquier situación que pueda resultar en, o constituya, discrimen por orientación sexual e identidad de género.
- (2) Todo(a) empleado(a), Jefe(a) de Dependencia o funcionario(a) que advenga en conocimiento de conducta o hechos que configuren el discrimen proscrito tendrá el deber de informarlo inmediatamente a su supervisor(a), quien a su vez tendrá el deber de tomar las medidas necesarias para atender la situación.
- (3) Todos(as) los(as) empleados(as) y/o funcionarios(as) serán responsables de mantener un buen patrón de conducta y cortesía hacia sus compañeros(as) y público en general. Éstos informarán, conforme al procedimiento establecido en este Protocolo, sobre cualquier situación que pueda resultar en, o constituya, discrimen por orientación sexual e identidad de género.
- (4) El(La) empleado(a) o funcionario(a) que se niegue a cooperar u obstruya una investigación relacionada con una querella de discrimen por orientación sexual e identidad de género en el empleo, estará en violación de las normas de conducta de



los(as) empleados(as) y funcionarios(as) del Senado y podrá ser sancionado(a) conforme a la reglamentación aplicable.

- (5) Ningún(a) empleado(a) podrá ser intimidado(a) o coaccionado(a) por funcionarios(as) o empleados(as) del Senado para radicar una querella o servir de testigo en un procedimiento sobre esta modalidad de discrimen.
- (6) El Presidente del Senado tomará aquellas medidas razonables que protejan adecuadamente al(la) querellante y sus testigos mientras se tramita la querella de discrimen por orientación sexual e identidad de género.
- (7) La Oficina de Recursos Humanos del Senado orientará a todos(as) sus empleados(as) sobre discrimen por orientación sexual e identidad de género, sus derechos, obligaciones y el procedimiento aplicable si el(la) empleado(a) considera que ha sido objeto de esta modalidad de discrimen.
- (8) El Presidente tomará las medidas cautelares necesarias para salvaguardar los derechos tanto del (la) querellante como del (la) querellado(a).
- (9) En caso de que el(la) querellado(a) sea un Senador o Senadora, se podrá presentar la querella en la Oficina de Recursos Humanos. Sin embargo, el(la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos notificará al Presidente y remitirá la querella inmediatamente a la Comisión de Ética e Integridad Legislativa, al amparo de las disposiciones de la Resolución del Senado Núm. 371, aprobada el 10 de junio de 2013.
- (10) Ante querellas por alegados actos constitutivos de discrimen por orientación sexual e identidad de género por personas que no sean empleados(as) o funcionarios(as) del Senado el Presidente tomará de inmediato las medidas correctivas y que estén a su alcance y que procedan en derecho para el cese inmediato de esta conducta.

Artículo 14.- Sanciones Aplicables

Cualquier Director(a), Jefe(a) de Dependencia, funcionario(a) o empleado(a) del Senado, independientemente de su posición o nombramiento, que incurra en discrimen por orientación sexual e identidad de género, estará sujeto a cualquiera de las siguientes sanciones, conforme a la gravedad de las faltas cometidas: (1) amonestación verbal; (2) reprimenda escrita; (3) suspensión de empleo y sueldo; (4) traslado de una oficina o dependencia a otra; (5) destitución del cargo o puesto; (6) cualquier otra sanción que determine el Presidente.

Artículo 15.- Programa Permanente de Educación Continua

Se establece un programa permanente de educación continua dirigido a los(las) Directores(as) o Jefes(as) de Dependencia, funcionarios(as) y empleados(as) adscritos a este Cuerpo Legislativo. El mismo será de naturaleza compulsoria y consistirá de un mínimo de dos (2) horas contacto renovables cada año.



Este programa incluirá, sin que represente una limitación, una discusión sosegada sobre los siguientes temas: (1) el alcance de la Ley Núm. 22-2013; (2) la declaración de política pública creada en virtud de este mandato; (3) las prohibiciones generales incluidas en este protocolo; (4) el procedimiento interno aplicable para la tramitación de una querrela; y (5) las sanciones aplicables por el incumplimiento de esta normativa.

Ningún Director(a) o Jefe(a) de Dependencia, funcionario(a) o empleado(a), estará exento de cumplir con las disposiciones de este Artículo.

CAPÍTULO III: Disposiciones Finales

Artículo 16.- Interpretación

El Presidente interpretará cualquier controversia o duda que surja sobre las disposiciones de este Protocolo.

Artículo 17.- Divulgación

Copia de este Protocolo será entregado, en formato digital, a todos los Senadores y Senadoras, funcionarios(as), empleados(as) y personal contratado del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

El(La) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, o la persona designada, orientará sobre el contenido y alcance de este Protocolo. Además, mantendrá evidencia de dicha entrega, divulgación y documentará que todo Senador y Senadora, funcionario(a), empleado(a) y personal contratado haya sido debidamente orientado sobre la Ley Núm. 22-2013.

Artículo 18.- Separabilidad

Si cualquier palabra, oración, 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, oración, inciso, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula. La nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso, en su aplicación a un caso particular no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno, su aplicación o validez en cualquier otro caso. Si la palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte ha sido declarada inconstitucional o nula de su faz, entonces la misma no se aplicará a los casos que estén pendientes de resolverse ni en casos futuros.

Artículo 19.- Vigencia

Este Protocolo entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

En San Juan, Puerto Rico a 19 de marzo de 2014.

Eduardo A. Bhatia Gantier
Presidente
Senado de Puerto Rico