



- 24,000 personas morirán en las carreteras a causa de conductores legalmente impedidos
- 12,000 más morirán en las carreteras a causa de conductores bajo la influencia del alcohol
- 15,800 morirán en accidentes fuera de las carreteras
- 30,000 morirán por enfermedades en el hígado
- 10,000 morirán por condiciones/ Enfermedades mentales o suicidio causado por el alcohol
- Hasta 125,000 morirán por otras condiciones o accidentes relacionados al consumo de alcohol

Asuntos Relacionados con el Trabajo

- El cuerpo de una persona promedio (150 libras) toma una hora procesar una bebida alcohólica
- La falta de coordinación y de juicio puede medirse objetivamente en una persona que ha consumido tan solo dos bebidas alcohólicas
- Una persona que esté legalmente intoxicado está seis veces más propensa a tener un accidente que una persona sobria.

MÉTODOS DE INTERVENCIÓN

El Municipio utilizará diferentes métodos para intervenir con un empleado cuando se nota que tiene un problema del mal uso del alcohol; entre ellas serán:

- Referirle a un recurso externo o un profesional del Municipio para orientación sobre los efectos del alcohol
- Referirle a un programa de Alcohólicos Anónimos
- Proveerle información escrita sobre el uso del alcohol
- Referir al empleado a un profesional en la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA).

CAPÍTULO XIII

PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE QUERELLAS DE DISCRIMEN POR IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO

Artículo 13.01 – Título

Este Capítulo se conocerá como "Procedimientos para la Atención de Querellas de Discrimen por Identidad de Género u Orientación Sexual en el Municipio de Autónomo de Humacao".

Artículo 13.02 – Base Legal

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 2000(e), *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's v Department of Justice*, *EEOC Appeal No. 0120120821* (20 abril 2012); *Veroff 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 Orden Administrativa OPM 2013-10 Protocolo para el Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre Política Pública de Erradicar El Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en la OPM 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 cubra la orientación sexual y la identidad de género.

En *United States v Windsor*, 570 US 744 (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 o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnaran 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 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, porque 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 del 2012, dispone que, si algún delito se comete motivado por género, orientación sexual o identidad de género, entre otras clasificaciones, se considerara el prejuicio como agravante.

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.

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 prohíbe que los jueces y juezas incurran en conducta constitutiva de discrimen por motivo de orientación sexual (Orden Administrativa a PM 2013-10, Protocolo para el Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre Política Pública de Erradicar El Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en la OPM) 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 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.

Artículo 13.03 – Política Pública

Se establece como política pública del Municipio de Humacao 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 patrón 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.

Artículo 13.04 – 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 la Procuradora de las Mujeres (OPM) adopta este protocolo para lograr los siguientes propósitos:

- A. Implantar las disposiciones de la Ley Núm. 22-2013, relacionadas al discrimen basado en identidad de género y orientación sexual en el ámbito laboral.
- B. Educar a todo el personal y al público visitante en cuanto a las conductas, expresiones y acciones que constituyen discrimen ilegal basado en identidad de género y orientación sexual.
- C. Asegurar que todos y todas los/as empleados/as y las personas visitantes sean tratados/as 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.
- D. Establecer el proceso de manejo interno de querrelas radicadas por discrimen por identidad de género u orientación sexual.

Artículo 13.05 – Definiciones

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

- A. 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 y toda ciudadana/o expuesta/o a un episodio o patrón de discrimen y de conformidad con



lo dispuesto en la Ley Federal *Matthew Shepard and James Byrd, Jr. Hate Crimes Prevention Act*, Public Law No. 111-34 (2009).

- B. **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.
- C. **Municipio de Humacao** – Significa la demarcación territorial y jurisdicción política de Humacao, 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.

Artículo 13.06 – Prohibiciones Generales relacionadas con el Discrimen por Identidad de Género u Orientación Sexual, según las disposiciones de la Ley Núm. 22-2013

Se prohíbe terminantemente, por cualquier empleado, contratista o subcontratista del Municipio, 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 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 e 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 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.

Artículo 13.07 – Deber de difusión

El Municipio comunicará y difundirá 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.

El Municipio colocará en un sitio visible de su establecimiento el compendio de leyes que preparará y suministrará el(la) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.



Artículo 13.08 – Récords 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 Municipio.

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.

Artículo 13.09 – Cotejo de Referencias e Historial

Si cualquier empleado(a), director(a) de unidad administrativa, supervisor(a) del Municipio 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.

Artículo 13.010 – 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:

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 identidad de género u orientación sexual.
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 identifican con dicha identidad de género.
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.

Artículo 13.011 – Presentación de la Querrela

Toda persona que sea o haya sido víctima de discrimen por razón de identidad de género u orientación sexual deberá presentar una querrela verbal o escrita ante la Oficina de Administración de Recursos Humanos. Si la persona designada para recibir las querellas es la persona imputada de haber cometido un acto discriminatorio, se presentará la querrela ante la persona alterna designada para esos fines.

La querrela debe contener:

1. Nombre y apellidos
2. Dirección postal
3. Número de teléfono del empleado, ex empleado o aspirante a empleo que radica la querrela



4. Edad
5. Incluya además del nombre y número telefónico (distinto al suyo) de una persona de contacto con quien se le pueda dejar mensajes y su relación con esa persona (pariente, amistad, etc.)
6. Nombre y apellidos, puesto, programa, división u oficina a la que pertenece
7. Una descripción detallada de los hechos que den base o que son discriminatorios, incluyendo lugar, fecha, hora, personas presentes, si alguna, si la conducta es repetitiva, consecuencias que ha tenido esa conducta
8. El(La) querellante deberá firmar la querrela

Recibida la querrela, el(la) directora(a) de la Oficina de Administración de Recursos Humanos deberá proceder con una 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, quien deberá ser una persona con conocimiento sobre la materia.

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 querrela y que toda información obtenida durante la investigación se manejará con confidencialidad y respeto. Se le informará a la persona querellante de sus derechos durante el trámite de la querrela y las alternativas procesales al procedimiento interno.

Artículo 13.12 – Proceso de Investigación

Presentada una querrela de discrimen por razón de género, el Investigador procederá a notificar a la parte querrelada la misma. Esta tendrá un término de cinco (5) días para presentar su posición. Con la notificación de la querrela, 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: determinación de hechos, determinaciones de derecho, determinación específica de si incurrió en actos constitutivos de discrimen por razón de identidad de género u orientación sexual y su recomendación.

Este informe será revisado por el(la) directora(a) de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, junto al expediente del caso para que se proceda con la notificación, a las partes involucradas, sobre la determinación final del investigador. Además, procederá con el proceso disciplinario, en caso de haber sido recomendado por el investigador.

Artículo 13.13 – Disposiciones generales

1. El proceso de investigación es totalmente confidencial. Una vez citado o notificado de la investigación en curso, la persona no podrá comentar, hablar o compartir ningún tipo de información relacionada a los hechos. La confidencialidad de este asunto deberá mantenerse posterior a que se culmine 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. Se informará a todas las



personas que participen en la investigación que no se tomarán represalias por participar en la investigación.

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 un documento confidencial, por lo que no se dará acceso al mismo. Este será custodiado en la Oficina de Administración de Recursos Humanos.
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 del Municipio en el foro correspondiente.
6. La Oficina de Administración de Recursos Humanos solicitará la publicación del presente procedimiento a través de cualquier página de Internet o red social del Municipio.
7. Toda oficina, programa o división deberá mantener una copia física disponible y visible a los empleados y visitantes.
8. Para lograr la implementación efectiva de la política pública establecida por la Ley Núm. 22-2013, la Administración Municipal de Humacao designará a la(s) persona(s) encargada(s) de la implantación de esta política pública en sus respectivas agencias. Estas personas serán los enlaces para:
 - a) Contestar dudas de cualquier supervisor, empleado o patrono;
 - b) Proveer adiestramientos cuando les sean requeridos.

Artículo 13.14 – Educación Continua

Todo el personal de supervisión, así como el personal designado para los asuntos concernientes a este protocolo, deberán tomar por lo menos un (1) adiestramiento anual sobre el manejo de este tema, así como la Oficina de Administración de Recursos Humanos deberá coordinar en su plan anual de adiestramiento por lo menos un (1) adiestramiento para todo el personal municipal sobre el procedimiento.

Artículo 13.15 – Interpretación

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.

CAPÍTULO XIV

PROTOCOLO PARA ATENDER SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL EMPLEO DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO

Artículo 14.01 – Título