



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
SAN JUAN • ORLANDO • MIAMI

**PROTOCOLO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE LA
POLÍTICA QUE PROHIBE EL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN
SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO EN
UNIVERSIDAD POLITECNICA DE PUERTO RICO**

Rev. Noviembre 2021

PROTOCOLO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE LA POLÍTICA QUE PROHIBE EL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO EN LA UNIVERSIDAD POLITECNICA DE PUERTO RICO

OBJETIVO

La Universidad Politécnica de Puerto Rico (“Universidad” o “la Institución”) está comprometida en ofrecer a sus empleados(as) y aspirantes a empleo igualdad de oportunidades en el empleo. Proveer un ambiente de trabajo seguro y libre de todo tipo de discrimen a nuestros(as) empleados(as) y aspirantes a empleo son principios fundamentales de nuestra Universidad. Por ello, se prohíbe el discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social o racial por ideas política o religiosa, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

Es nuestra política que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen, conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social o racial por ideas política o religiosa, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

PROPÓSITO

Este protocolo tiene como objetivo prohibir el discrimen basado en orientación sexual o identidad de género. Además, pretende facilitar procesos de inclusión, protección, sensibilización y asesoramiento al empleado. La Universidad adopta este protocolo para lograr los siguientes propósitos:

1. Implementar las disposiciones de la ley Núm.22-2013, relacionada al discrimen basado en orientación sexual o identidad de género 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 sobre las obligaciones que la Ley Núm. 22-2013 impone para que se pueda cumplir con sus disposiciones.
3. Educar a las personas en cuanto a las conductas, expresiones y acciones que constituyen discrimen ilegal basado en orientación sexual o identidad de género.

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. Establecer el proceso de manejo interno de querellas radicadas de discriminación por identidad de género u orientación sexual.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

Es nuestra política repudiar el discriminación por orientación sexual o identidad de género en el empleo. 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 en la Universidad no se puede suspender, rehusar emplear, despedir o de cualquier otro modo o forma tomar decisiones que impacten las condiciones de empleo u oportunidades de empleo de una persona por razón de orientación sexual o identidad de género.

DEFINICIONES

1. Orientación sexual- Significa la capacidad de cada persona de sentir 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 discriminación.

2. 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 pueda 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 discriminación 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)

APLICABILIDAD

Las disposiciones de este protocolo serán aplicables a todos los empleados, contratistas, visitantes, huéspedes, suplidores y aquellas personas que se encuentren en las facilidades de la Universidad. Se prohíbe que la Universidad suspenda, rehúse emplear, despida o de cualquier otro modo o forma perjudique en su empleo a una persona por razón de orientación sexual o identidad de género.

LICENCIA ESPECIAL:

El empleado ha sido orientado sobre su derecho a obtener una Licencia Especial para Empleados con situaciones de Violencia Domestica o de Genero, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su modalidad grave.

PROHIBICIONES GENERALES RELACIONADAS CON EL DISCRIMEN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

(Será ilegal discriminar contra cualquier persona en el empleo, por razón de su identidad de género o su orientación sexual.)

1. Evitar reclutar, seleccionar, ascender o retener candidatos y candidatas a cualquier puesto o empleo por razón de orientación sexual o identidad de género.
2. Tomar en consideración la orientación sexual o identidad de género en la evaluación de trabajadores con relación a cualquier aspecto laboral.
3. 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.
4. Privar a una persona, negarle oportunidades de empleo o afectar a un empleado por razón de su orientación sexual o identidad de género.
5. Impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje, adiestramiento o reentrenamiento por razón de orientación sexual o identidad de género.
6. 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.
7. 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.

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

1. Recursos Humanos es el designado para el manejo de las querellas internas de discrimen por razón de orientación sexual o identidad de género. El Departamento de Recursos Humanos a su entera discreción puede referir el asunto a cualquier persona con conocimiento sobre la materia para la investigación y evaluación correspondiente.

2. La permanencia en el trabajo y condiciones de trabajo de los empleados no se verán afectados por la radicación de una querella de este tipo y toda la 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 se tomarán las medidas para que, ante las circunstancias particulares de cada caso, el proceso transcurra con celeridad y de forma adecuada y efectiva.
4. El o la empleada deberá presentar la querella verbal o escrita ante el Departamento de Recursos Humanos, excepto cuando la persona imputada sea parte de dicho Departamento, en cuyo caso presentará la misma ante el Presidente de la Universidad.
5. Una vez presentada la querella, el querellante será informado de cómo transcurrirá el procedimiento, qué debe esperar, sobre su compromiso de cooperar con la investigación y sus demás derechos y obligaciones. El querellante debe hacer todas las preguntas y aclarar cualquier duda con el representante de Recursos Humanos que le atienda y reciba la querella.
6. La Universidad investigará toda querella que sea presentada, verbal o escrita. La investigación comenzará y culminará en un tiempo razonable. El mero hecho de que los actos alegados hayan cesado no debe ser base para suspender o paralizar la investigación.
7. Durante la investigación se entrevistarán, por lo menos, al querellante y querellado o querellados. Se podrá entrevistar, además, a cualquier otra persona con conocimiento de los hechos alegados o de otros hechos que puedan arrojar luz sobre las alegaciones. Se intentará obtener declaraciones firmadas de cada persona entrevistada.
8. Se les 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. Se emitirá una determinación final e informe en un tiempo razonable. La misma será notificada a las partes (querellante y querellado).

HOSTIGAMIENTO Y AMBIENTE HOSTIL BASADOS EXCLUSIVAMENTE EN ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

1. Todo hostigamiento y toda acción u omisión que produzca un ambiente hostil basado en orientación sexual o identidad de género están prohibidos, a tenor con la ley Núm. 22-2013.
2. Las siguientes conductas pueden constituir evidencia de hostigamiento ilegal y ambiente hostil:
 - 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 orientación sexual o identidad de género.
 - c) Permitir o hacer chistes o comentarios con ánimo de mofarse o burlarse de personas por razón de orientación sexual o identidad de género, aunque no vayan dirigidos directamente a la víctima.
 - d) Negar acceso a instalaciones sanitarias u otras facilidades identificadas por género a un empleado que se identifica 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.

PLAN DE DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO Y ORIENTACIÓN

1. Se ofrecerá orientación a todo el personal sobre las normas y procedimientos para notificar situaciones de discrimen por orientación sexual o identidad de género en el centro de trabajo y sobre las medidas de seguridad que se implantarán en la institución para su prevención.
2. Se ofrecerá orientación al personal designado sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir para ventilar querellas de discrimen por orientación sexual o identidad de género.
3. El Director de Recursos Humanos o su designado tendrá la responsabilidad de implementar y velar por el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo a todos los niveles de la Universidad.

4. El Departamento de Recursos Humanos o su designado, divulgará este protocolo a todo el personal y mantendrá constancia en el expediente del empleado de haber entregado copia del mismo.
5. Se mantendrá copia del Protocolo accesible a los empleados en un área accesible a todos los empleados, tal como tableros de edicto.

POLÍTICA DE PUERTAS ABIERTAS

En la Universidad creemos firmemente en el desarrollo de nuestro personal. Fundamentados en dicho principio, si algún empleado(a) considera que ha sido discriminado(a) u hostigado por razón de orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibido (a) como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, deberá presentar una querrela según se especifica en el Manual de Empleados de la Universidad Politécnica de Puerto Rico.

RETENCIÓN DE DOCUMENTOS

Se procurará confidencialidad en el manejo y retención de los documentos generados, asociados o relacionados con la situación de discrimen objeto de una querrela de este tipo. La Universidad conservará en un expediente confidencial todo correo electrónico, fax, comunicación electrónica o de cualquier otra forma de carácter hostigante o amenazante.

SALVEDAD

La Universidad se reserva el derecho de interpretar y aplicar el presente protocolo de modo que facilite las operaciones de la institución. Este protocolo se interpretará y aplicará juntamente con las demás políticas y procedimientos establecidos por la Universidad y no representa un contrato entre las partes. El mismo se establece como guía para unificar los procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen en el lugar de empleo y para prevenir situaciones que pudieran ocurrir. No obstante, nada impide que la Universidad pueda variar o aplicar flexiblemente las disposiciones de este protocolo, a su discreción, cuando así lo estime conveniente a los mejores intereses de la Universidad Politécnica de Puerto Rico.

CERTIFICACIÓN, COMPROMISO Y ACUSE DE RECIBO

Por la presente yo _____ con el puesto de _____, certifico que mi patrono me ha entregado copia del PROTOCOLO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE LA POLÍTICA QUE PROHIBE EL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO EN LA UNIVERSIDAD POLITECNICA DE PUERTO RICO, me comprometo a acatarla y a seguir las guías establecidas en ella. Lo anterior lo certifico en _____ hoy ____ del mes de _____ de 20__.

Firma del empleado

Recibido

Representante de Recursos Humanos

Fecha