



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO

ORDENANZA NÚM. 20

SERIE 2016-2017

PARA ADOPTAR EL PROTOCOLO DE CUMPLIMIENTO CON EL MANEJO DE SITUACIONES DE DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO, CONFORME A LA LEY NUM. 22-2013.

**POR CUANTO:** La Ley número 22-2013 establece como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la prohibición del discrimen por orientación sexual o identidad de género.

**POR CUANTO:** La aludida Ley 22, enmienda la Ley núm. 81-1991, según enmendada ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico.

**POR CUANTO:** La Ley 22-2013 establece como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico 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 patrono 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 circunstancias protegidas antes mencionadas.

**POR CUANTO:** Esta Administración, en armonía con el artículo 17 de la Ley 22, entiende necesario y conveniente adoptar un protocolo para el manejo de situaciones de discrimen por orientación sexual o identidad de género para dar cumplimiento a dicha Ley.

**POR TANTO:** ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE GUAYAMA, PUERTO RICO, REUNIDA HOY 29 DE MARZO DE 2017, EN SESION ORDINARIA, LO SIGUIENTE:

**SECCIÓN 1RA.:** Adoptar el Protocolo de Cumplimiento con el Manejo de Situaciones de Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género, Conforme a la Ley Núm. 22-2013.

**SECCION 2DA.:** Se faculta al Director(a) de Recursos Humanos y a la División de Contrato y Asesoría del Municipio a realizar las gestiones conducentes necesarias para el cumplimiento, educación, capacitación e implantación del protocolo que mediante esta Ordenanza se adopta.

**SECCION 3RA.:** Las disposiciones de esta Ordenanza son independientes y separadas unas de otras, y si un tribunal competente declara nula cualquier sección, disposición, párrafo, oración o cláusula de la misma, la decisión de tal tribunal no afectara la validez de sus restantes disposiciones.

**SECCION 4TA.:** Esta Ordenanza, por ser necesaria, comenzara a regir inmediatamente sea aprobada por la Legislatura Municipal y firmada por el Alcalde.

DADA EN GUAYAMA, PUERTO RICO, HOY DÍA 29 DE MARZO DE 2017. APROBADA POR EL HONORABLE EDUARDO E. CINTRÓN SUAREZ, ALCALDE, HOY DÍA 3 DE ABRIL DE 2017.

  
FRANCISCA M. POMALES SUÁREZ  
Presidenta Legislatura Municipal

  
CASHIRIA I. SOTO ANAYA  
Secretaría Legislatura Municipal

  
EDUARDO E. CINTRÓN SUAREZ  
Alcalde



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO

CERTIFICAMOS, que lo que antecede es el Proyecto de ORDENANZA NÚMERO 20, SERIE 2016-2017, adoptado por la honorable Legislatura Municipal de Guayama, Puerto Rico, en la SESIÓN ORDINARIA celebrada el día 29 DE MARZO DE 2017.

**PARA ADOPTAR EL PROTOCOLO DE CUMPLIMIENTO CON EL MANEJO DE SITUACIONES DE DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO, CONFORME A LA LEY NUM. 22-2013.**

CERTIFICAMOS ADEMÁS, que dicha ORDENANZA NÚMERO 20, fue aprobada con los votos afirmativos de los siguientes legisladores presentes en dicha sesión:

FRANCISCA M. POMALES SUÁREZ  
CARLOS M. ENCHAUTEGUI RIVERA  
EVÉRIDA TIRADO SANTIAGO  
FERNANDO VIVES GUAL  
JOSÉ D. GONZÁLEZ RAMOS  
JANNICE S. PÉREZ FIGUEROA  
VÍCTOR C. RODRÍGUEZ CINTRÓN

ENID M. GONZÁLEZ RIVERA  
JOSÉ E. MARTÍNEZ RIVERA  
FÉLIX C. LARA ALVARADO  
CARLOS A. ACOSTA MELÉNDEZ  
JEFFREY QUIÑONES GONZÁLEZ  
FRANCISCO A. CINTRÓN BOU  
SAMUEL A. SALDAÑA BÁEZ

EXCUSADOS

NADIE

ABSTENIDOS

NADIE

AUSENTES

NADIE

EN CONTRA

NADIE

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, y para ser sometida al honorable Alcalde de Guayama, Puerto Rico, para su aprobación y promulgación hoy día 29 DE MARZO DE 2017 bajo nuestras firmas y sello oficial de este municipio.

*Francisca M. Pomales Suárez*  
FRANCISCA M. POMALES SUÁREZ  
PRESIDENTA

*Cashira I. Soto Anaya*  
CASHIRIA I. SOTO ANAYA  
SECRETARIA



Yo, Eduardo E. Cintrón Suárez, Alcalde del Municipio Autónomo de Guayama, Puerto Rico, por las facultades que me confieren las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, imparto mi aprobación a la presente ORDENANZA NÚMERO 20, hoy día 3 DE ABRIL DE 2017.

*Eduardo E. Cintrón Suárez*  
EDUARDO E. CINTRÓN SUÁREZ  
ALCALDE

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO



**PROTOCOLO DE CUMPLIMIENTO CON EL  
MANEJO DE SITUACIONES DE DISCRIMEN POR  
ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE  
GÉNERO**

REGLAMENTO NÚM. 6

SERIE 2016-2017



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO

REGLAMENTO NÚM. 6

SERIE 2016-2017

PROTOCOLO DE CUMPLIMIENTO CON EL MANEJO DE SITUACIONES DE DISCRIMEN  
POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

ÍNDICE

Artículo	Contenido	Página
ARTÍCULO I	POLÍTICA PÚBLICA	1
ARTÍCULO II	PROPÓSITO	1
ARTÍCULO III	BASE LEGAL	1-2
ARTÍCULO IV	APLICABILIDAD	2
ARTÍCULO V	DEFINICIONES	2-3
ARTÍCULO VI	CONDUCTA DISCRIMINATORIA POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL	3
ARTÍCULO VII	CRITERIOS PARA DETERMINAR DISCRIMEN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL	3-4
ARTÍCULO VIII	PROHIBICIONES DE DISCRIMEN	4
ARTÍCULO IX	PROCEDIMIENTO INTERNO DE PRESENTACIÓN DE QUERRELLA	4-5
ARTÍCULO X	PROTECCIÓN DE TESTIGOS	6
ARTÍCULO XI	MEDIDAS PROVISIONALES	6
ARTÍCULO XII	SANCIONES	6-7
ARTÍCULO XIII	COORDINACIÓN GENERAL	7
ARTÍCULO XIV	DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO SEXUAL POR PERSONAS NO EMPLEADAS, SINO CONTRATADAS POR EL GOBIERNO MUNICIPAL	7-8
ARTÍCULO XV	OTROS REMEDIOS	8
ARTÍCULO XVI	QUERELLAS FRÍVOLAS O INFORMACIÓN FALSA	8
ARTÍCULO XVII	PUBLICACIÓN	8-9
ARTÍCULO XVIII	CLAÚSULA DE SEPARABILIDAD	9
ARTÍCULO XIX	DEROGACIÓN	9
ARTÍCULO XX	VIGENCIA	9



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO**

REGLAMENTO NÚMERO: 6

SERIE: 2016-2017

**PROTOCOLO DE CUMPLIMIENTO CON EL MANEJO DE SITUACIONES DE  
DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO**

**ARTÍCULO I: POLÍTICA PÚBLICA**

El discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo municipal no es tolerable en esta Administración Municipal. Por tanto, como política pública del Estado Libre Asociado y consecuentemente de este Gobierno Municipal, no es permisible el discrimen en estas dos modalidades. El Gobierno Municipal de Guayama, impone como política pública el adoptar este protocolo en contra del discrimen por orientación sexual o identidad de género, con el afán de eliminar del empleo este tipo de discrimen.

**ARTÍCULO II: PROPÓSITO**

Este protocolo tiene el propósito de educar, capacitar, prevenir y prohibir el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo. Procura la implantación adecuada de la Ley 22-2013 y establecer un proceso de manejo interno de querellas presentadas en el Municipio por este tipo de discrimen.

**ARTÍCULO III: BASE LEGAL**

Este protocolo se establece en virtud de la Ordenanza Número 20, Serie 2016-2017 del Municipio Autónomo de Guayama, la Ley 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del ELA de Puerto Rico y bajo las siguientes leyes:

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 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 del discrimen por orientación sexual o identidad de género.

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 prejuicio como agravante.

#### ARTÍCULO IV: APLICABILIDAD

Este protocolo será de aplicación a todo empleado, funcionario, policía municipal o contratista, y aspirante a ocupar un puesto en el Gobierno Municipal de Guayama.

#### ARTÍCULO V: DEFINICIONES

Para efectos de este Protocolo, los siguientes vocablos tendrán el significado que a continuación se expresa:

1. **Alcalde** - Primer Ejecutivo del gobierno municipal.
2. **Empleado(a)** - significará toda persona que ocupe un puesto y empleo en el Gobierno Municipal que no esté investido de parte de la soberanía del Gobierno Municipal y comprende los empleados regulares, irregulares, de confianza, empleados con nombramientos transitorios y los que están en período probatorio.
3. **Funcionario (a) Municipal** - Significará toda persona que ocupe un cargo público electo de nivel municipal, el secretario de la Legislatura y los directores de las unidades administrativas de la Rama Ejecutiva.
4. **Policía Municipal**-Significará todo aquel personal, miembro de la Policía Municipal, que haya sido debidamente certificado por el Superintendente de la Policía de Puerto Rico.
5. **Contratista**- Significará persona contratada por el Municipio, bajo contrato, y que realiza trabajos específicos de conformidad con la contratación; no es un empleado, ni funcionario, de acuerdo a la Ley 81-1991 según enmendada, conocida como Ley de Municipios Autónomos.
6. **Querella** -Documento que inicia una investigación y procesamiento administrativo.
7. **Querellante**: Persona, empleado(a) o funcionario (a) afectado(a) por discrimen por identidad de género u orientación sexual, que presenta una querrela de acuerdo al procedimiento instado por este protocolo.
8. **Querellado(a)**- Persona contra la quien se alega la comisión de un discrimen por identidad de género u orientación sexual.
9. **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 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 Mathew Shepard and James*

***Byrd, Jr. Hate Crimes Prevention Act. Public Law No. 111-34 (2009).***

10. **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.

**ARTÍCULO VI: CONDUCTA DISCRIMINATORIA POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

Será conducta constitutiva de discrimen por identidad de género o por orientación sexual, si el empleado (a), funcionario(a) o autoridad nominadora:

1. Evita reclutar, seleccionar, ascender o retener candidatos y candidatas a cualquier puesto o empleo por razón de orientación sexual o identidad de género;
2. Toma en consideración la orientación sexual y la identidad de género en la evaluación de trabajadores en relación a cualquier aspecto laboral;
3. Suspende, disciplina, traslada o afecta 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. Priva a una persona o niega oportunidades de empleo o afecta a un empleado, por razón de su orientación sexual o identidad de género;
5. Impide o dificulta el acceso a programas de aprendizaje o adiestramiento o re-entrenamiento por razón de orientación sexual o identidad de género;
6. Publique, circule, permita 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. Participe o permita el discrimen por orientación sexual o identidad de género 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 VII: CRITERIOS PARA DETERMINAR DISCRIMEN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

Para determinar si la alegada conducta constituye discrimen por identidad de género y por orientación sexual, se atenderá, entre otras posibles conductas, lo siguiente:

- 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 le impida expresar su identidad de género.

#### **ARTÍCULO VIII: PROHIBICIONES DE DISCRIMEN**

- a) Se prohíbe terminantemente el discrimen por identidad de género y por orientación sexual en el Municipio Autónomo de Guayama.
- b) La prohibición se establece en toda la aplicación de la Ley de Municipios Autónomos y en especial el Capítulo 11 (once) de dicha Ley.

#### **ARTÍCULO IX: PROCEDIMIENTO INTERNO DE PRESENTACIÓN DE QUERELLA**

- A. Los empleados o funcionarios del Municipio de Guayama deberán notificar sobre cualquier acto de discrimen por identidad de género o por orientación sexual que cometan, tanto los empleados en el Servicio de confianza, en el Servicio de Carrera, Servicio Irregular, empleados transitorios, candidatos a empleos voluntarios, así como los empleados por contrato. El empleado, funcionario o aspirante de empleo que entienda que se ha cometido un acto de discrimen por identidad de género o por orientación sexual en su contra en el Municipio de Guayama, podrá presentar una querella de acuerdo con los procedimientos que se describen a continuación:
  - 1. Administradores
  - 2. Gerentes
  - 3. Directores de Unidades Administrativas
  - a) Cualquier empleado o funcionario del Municipio de Guayama que reciba una queja sobre discrimen por identidad de género o por orientación sexual, debe orientar a la persona y referirla a una de dichos funcionarios. La información que reciba debe mantenerla en estricta confidencialidad.
  - b) El funcionario autorizado que reciba la información inicialmente referirá el asunto a la Oficina de Recursos Humanos del Municipio de Guayama, para la preparación de una querella. Ésta mantendrá el asunto en estricta confidencialidad.
  - c) La querella deberá describir los hechos o actos constitutivos de discrimen por identidad de género o por orientación sexual o con claridad y especificidad. La misma deberá ser firmada por el querellante y juramentada ante un abogado del Ejecutivo Municipal. Una vez completada la misma, se le notificará al Alcalde y al querellado por correo certificado con acuse de recibo o personalmente.
  - d) El hecho de que una querella no sea juramentada no constituirá impedimento, por sí solo, para que se lleve a cabo una investigación de los hechos alegados y se proceda a tomar cualquier medida provisional y otra acción que corresponda.



- e) Dentro de cinco (5) días laborables de recibir la querella, el Alcalde, designará una persona para que haga una investigación de los hechos y le rinda un informe escrito sobre el particular. Este informe deberá entregarse al Alcalde dentro de quince (15) días laborables a partir de la designación.
  - f) La designación de investigador se le informará al querellante y al querellado personalmente o mediante correo certificado.
  - g) Cualesquiera de las partes podrán impugnar la designación del investigador y solicitar se asigne un nuevo investigador cuando existan razones para creer que existe un conflicto de interés, parcialidad o cualquier otra situación, por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con objetividad e imparcialidad. La solicitud deberá presentarse por escrito al alcalde, no más tarde de dos (2) días laborables después que la parte reciba la notificación sobre la identidad del investigador. Este término podrá ser ampliado por causa justificada. El Alcalde deberá decidir sobre la solicitud dentro de los próximos tres (3) días laborables. En toda querella donde se impugne la designación del investigador, el término que este tiene para concluir su labor quedará interrumpida y no comenzará a contar hasta que su designación sea final.
  - h) Si luego de examinar el informe del investigador, el Alcalde entiende que procede la aplicación de cualquier medida disciplinaria, éste le notificará por escrito al empleado los cargos, mediante entrega personal o correo certificado con acuse de recibo. El empleado podrá solicitar una vista al Alcalde dentro del término de diez (10) días laborables contados a partir de la fecha en que reciba la notificación antes mencionada.
  - i) En los casos en que el empleado solicite una vista, será informal, para que el empleado pueda ofrecer su versión de los hechos y tendrá como propósito el determinar si hay una base razonable para creer que los cargos son verdaderos y sostienen la medida disciplinaria. Esta se celebrará ante un Oficial Examinador, autorizado por el Alcalde. De celebrarse la vista ante un Oficial Examinador, este le rendirá un informe escrito sobre el particular al Alcalde con sus recomendaciones.
  - j) Luego de celebrada la vista, si el Alcalde considera que los hechos sostienen la medida disciplinaria, le formulará los cargos al empleado y se los notificará por escrito, advirtiéndole de su derecho de apelación ante la Comisión Apelativa de Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público y el término correspondiente para ello. Cuando se trate de empleados por contrato, subcontrato, contratistas independientes o sus agentes, voluntarios o visitantes el Alcalde tomará medidas que correspondan.
- B.** Cuando se le impute, por medio de querella, al Ejecutivo Municipal (Alcalde (sa)) de discriminar por razón de orientación sexual o identidad de género, se referirá al o a la Secretaria de Justicia para la investigación preliminar correspondiente; de conformidad con el Artículo 4 y siguientes de la Ley del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente.

**ARTÍCULO X: PROTECCIÓN DE TESTIGOS**

Toda persona a quien se le tome una declaración o que de alguna manera colabore en la investigación de una querrela de discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, tendrá los siguientes derechos y deberá ser advertida sobre los mismos, durante la investigación.

- a. Su participación en la investigación no constará en su expediente de personal.
- b. Podrá presentar una querrela, si se toman decisiones sobre su condición de empleo o cuando la persona se vea afectada por acciones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.

**ARTÍCULO XI: MEDIDAS PROVISIONALES**

Se establecen las siguientes medidas provisionales con el propósito de proteger al querellante de posibles actos de represalia:

- a. En casos en que el supervisor (a) directo sea el querellado(a), el querellante se reportará a otro supervisor(a).
- b. Estas medidas provisionales o cualquier otra que bajo las circunstancias particulares resulten necesarias podrán solicitarse inmediatamente luego de radicada la querrela y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se adjudique la querrela.
- c. Las medidas provisionales antes mencionadas no constituyen una sanción contra el querellado.

**ARTÍCULO XII: SANCIONES**

Todo supervisor, agente o empleado del Municipio de Guayama que incurra en discrimen por orientación sexual o identidad de género estará sujeto a las siguientes medidas disciplinarias, según se considere apropiado para cada caso en particular, suspensión de empleo y sueldo o destitución.

Todo empleado bajo contrato, subcontrato y contratista independiente o sus agentes que rindan servicios en o para el Municipio de Guayama, que incurra en conducta constitutiva de discrimen por orientación sexual o identidad de género de acuerdo con las disposiciones de este Protocolo, será causa suficiente para terminar el contrato correspondiente.

Si de la investigación efectuada como parte del procedimiento de querrela no se puede establecer que el querellado incurrió en conducta constitutiva de discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, pero la evidencia demuestre conducta impropia o lesiva a las relaciones interpersonales en el trabajo, el Alcalde podrá tomar las siguientes medidas disciplinarias, según se considere apropiado para cada caso en particular.

1. Amonestación verbal.
2. Reprimenda escrita que se archive en el expediente de personal del empleado.

3. Suspensión de empleo por un término no mayor de treinta (30) días.

En el caso de la persona contratada la sanción podrá ser la cancelación del contrato o acortar el término del contrato. Cuando se trate de la Autoridad Nominadora, se atenderá lo dispuesto en el Artículo 9, inciso B.

#### **ARTÍCULO XIII: COORDINACIÓN GENERAL**

La Oficina de Recursos Humanos, implantará la política pública del Municipio de Guayama sobre discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo y coordinará las querellas de una forma rápida, eficiente y uniforme.

La Oficina de Recursos Humanos, tendrá las siguientes funciones: Diseñar e implantar un programa efectivo de educación continua y asesoría para todos los empleados del Municipio de Guayama. Dicho programa incluirá una orientación general a todo empleado de nuevo ingreso sobre la política pública en torno al discrimen por orientación sexual en el empleo y las disposiciones relevantes de este Protocolo. Además, se ofrecerán orientaciones continuas, al personal de Municipio de Guayama para mantenerlo al día en todo lo relacionado con el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo.

En la primera orientación se les entregarán a los empleados copia de este Protocolo y cualquier otra literatura relacionada con el discrimen por orientación sexual o género en el empleo.

La Oficina de Recursos Humanos mantendrá en el expediente del empleado copia del acuse de recibo de este Protocolo y evidencia o registro de asistencia a las orientaciones que se ofrezcan sobre el discrimen por orientación sexual o género.

Velar porque en el Municipio de Guayama se cumpla con las disposiciones de la Ley 22-2013, en lo que respecta a discrimen en el empleo, así como cualquier otra disposición de ley aplicable de acuerdo a nuestro ordenamiento legal vigente.

Velar por el estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos en este Protocolo para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre discrimen por orientación sexual o identidad de género incoadas al amparo de este reglamento.

Dar seguimiento a las querellas radicadas.

#### **ARTÍCULO XIV: DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO SEXUAL POR PERSONAS NO EMPLEADAS, SINO CONTRATADAS POR EL GOBIERNO MUNICIPAL**

Los empleados del Municipio de Guayama deberán notificar a cualquiera de los funcionarios indicados en el Artículo 9 de este Protocolo sobre actos de discrimen por orientación sexual o identidad de género que cometan contra ellos las personas no empleadas por el Municipio de Guayama.

La querella se tramitará de acuerdo con lo establecido en el Artículo 9 del Reglamento. El Alcalde tomará las medidas que correspondan dependiendo del control del Municipio de Guayama

con respecto al querellado y de cualquier otra responsabilidad legal que el Municipio de Guayama pueda tener.

El Alcalde o el Director de Divisiones, según corresponda podrá ordenar a cualquier visitante que cometa actos de discrimen por orientación sexual o identidad de género contra un empleado o funcionario del Municipio de Guayama que abandone inmediatamente los predios. También podrá prohibir la entrada a cualquier persona o visitante que previamente haya incurrido en actos de discrimen por orientación sexual o identidad de género contra un empleado o visitante del Municipio de Guayama.

Cuando la conducta objeto de discrimen por orientación sexual o identidad de género se cometa por un empleado o funcionario de otra entidad gubernamental de aquellas que prestan sus servicios en el Municipio de Guayama el Alcalde notificará la querella a la autoridad nominadora correspondiente. Sin embargo, la misma se tramitará e investigará siguiendo el procedimiento establecido en este Protocolo.

#### **ARTÍCULO XV: OTROS REMEDIOS**

El empleado afectado por discrimen por orientación sexual o identidad de género podrá acogerse a los procedimientos establecidos en la Ley 22-13, radicando una querella en la Unidad Anti discrimen del Departamento del Trabajo o ante la Oficina Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC), sin necesidad de agotar los remedios establecidos en este Protocolo. Además, el querellante será apercibido de que el trámite establecido bajo este Protocolo no tiene el efecto de interrumpir el término prescriptivo de un (1) año para radicar una acción judicial al amparo de la Ley Núm. 22 antes citada

#### **ARTÍCULO XVI: QUERELLAS FRÍVOLAS O INFORMACIÓN FALSA**

Cualquier empleado o funcionario que, a sabiendas, radique una querella frívola por discrimen por orientación sexual o identidad de género contra un funcionario o empleado del Municipio de Guayama, incurrirá igualmente en violación de las Normas de conducta establecidas en el Reglamento de Recursos Humanos.

Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas provea información falsa, en todo o parte, cometa perjurio u oculte información pertinente para la investigación o adjudicación de una querella sobre discrimen por orientación sexual o identidad de género, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, incurrirá igualmente en violación de las Normas de conducta establecidas en el Reglamento de Recursos Humanos.

#### **ARTÍCULO XVII: PUBLICACIÓN**

La Oficina de Recursos Humanos del Municipio de Guayama estará a cargo de la publicación de la existencia de este Protocolo. Notificará copia del mismo a cada empleado o empleada y recogerá la firma de estos como acuse de recibo.

Además, la Oficina de Recursos Humanos mantendrá una copia de este Protocolo y ofrecerá a los(as) empleados(as) y funcionarios(as) la orientación que sobre el mismo estos(as) requieran.

La Oficina de Recursos Humanos también deberá publicar la declaración de la política pública sobre el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el lugar de trabajo a través de todas las dependencias municipales. Copia de esta política pública se colocará en lugares visibles de cada centro de trabajo y se distribuirá entre todo el personal.

Será obligación de la Oficina de Recursos Humanos entregar copia de este Protocolo y de la política pública sobre discrimen por orientación sexual o identidad de género en el lugar de trabajo al nuevo personal que se reclute.

#### **ARTÍCULO XVIII: CLAÚSULA DE SEPARABILIDAD**

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte de este Protocolo fuese declarada inconstitucional o nulo por un tribunal con jurisdicción, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta reglamentación, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nulo y no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación y validez en cualquier otro caso.

#### **ARTÍCULO XIX: DEROGACIÓN**

Este Protocolo deroga toda Orden Ejecutiva, Ordenanza, Norma, Memorando, Regla, Protocolo o Reglamento que esté en conflicto con sus disposiciones o que haya sido aprobado previamente.

#### **ARTÍCULO XX: VIGENCIA**

Este protocolo comenzará a regir en la fecha en que sea aprobado por el Alcalde del Municipio Autónomo de Guayama.

**DADA EN GUAYAMA, PUERTO RICO, HOY DÍA 29 DE MARZO DE 2017. APROBADA POR EL HONORABLE EDUARDO E. CINTRÓN SUAREZ, ALCALDE, HOY DÍA 3 DE ABRIL DE 2017.**

  
FRANCISCA M. POMALES SUÁREZ  
Presidenta Legislatura Municipal

  
CASHIRIA I. SOTO ANAYA  
Secretaria Legislatura Municipal

  
EDUARDO E. CINTRÓN SUAREZ  
Alcalde



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO

CERTIFICAMOS, que lo que antecede es el Proyecto de REGLAMENTO NÚMERO 6, SERIE 2016-2017, adoptado por la honorable Legislatura Municipal de Guayama, Puerto Rico, en la SESIÓN ORDINARIA celebrada el día 29 DE MARZO DE 2017.

**PROTOCOLO DE CUMPLIMIENTO CON EL MANEJO DE SITUACIONES DE DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO**

CERTIFICAMOS ADEMÁS, que dicha REGLAMENTO NÚMERO 6, fue aprobada con los votos afirmativos de los siguientes legisladores presentes en dicha sesión:

FRANCISCA M. POMALES SUÁREZ  
CARLOS M. ENCHAUTEGUI RIVERA  
EVÉRIDA TIRADO SANTIAGO  
FERNANDO VIVES GUAL  
JOSÉ D. GONZÁLEZ RAMOS  
JANNICE S. PÉREZ FIGUEROA  
VÍCTOR C. RODRÍGUEZ CINTRÓN

ENID M. GONZÁLEZ RIVERA  
JOSÉ E. MARTÍNEZ RIVERA  
FÉLIX C. LARA ALVARADO  
CARLOS A. ACOSTA MELÉNDEZ  
JEFFREY QUIÑONES GONZÁLEZ  
FRANCISCO A. CINTRÓN BOU  
SAMUEL A. SALDAÑA BÁEZ

EXCUSADOS

NADIE

ABSTENIDOS

NADIE

AUSENTES

NADIE

EN CONTRA

NADIE

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, y para ser sometida al honorable Alcalde de Guayama, Puerto Rico, para su aprobación y promulgación hoy día 29 DE MARZO DE 2017 bajo nuestras firmas y sello oficial de este municipio.

*Francisca M. Pomales Suárez*  
FRANCISCA M. POMALES SUÁREZ  
PRESIDENTA

*Cashiria I. Soto Anaya*  
CASHIRIA I. SOTO ANAYA  
SECRETARIA



Yo, Eduardo E. Cintrón Suárez, Alcalde del Municipio Autónomo de Guayama, Puerto Rico, por las facultades que me confieren las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, imparto mi aprobación a la presente REGLAMENTO NÚMERO 6, hoy día 3 DE ABRIL DE 2017.

*Eduardo E. Cintrón Suárez*  
EDUARDO E. CINTRÓN SUÁREZ  
ALCALDE