



**DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA INSTITUCIONAL SOBRE  
ERRADICAR EL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO**

La orientación sexual real o percibida 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 cumplir con los propósitos de la Ley 22 del 29 de mayo de 2013 esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo(a) ciudadano(a) expuesto(a) a un episodio o patrón de discrimen.

La identidad de género real o percibida se refiere a la manera en la que una persona se identifica, cómo se reconoce o se expresa sobre sí misma, en cuanto al género que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. A los fines de cumplir con los propósitos de la Ley Núm. 22-2013, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo(a) ciudadano(a) expuesto(a) a un episodio o patrón de discrimen y de conformidad con lo dispuesto en la ley federal de crímenes de odio, conocida como el Mathew Shepartd and James Byrd, Jr., Hate Crimes Prevention Act, 18 USC & 249(2009).

El Departamento de Estado está comprometido con la política pública del Gobierno de Puerto Rico de CERO discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado. Este Departamento promueve la inclusión con equidad, respeto y sensibilidad en el empleo, de manera que se propicie un ambiente seguro. De esta forma, se reafirman como principios rectores que la dignidad del ser humano es inviolable y que todas las personas son iguales ante la ley.

Las prácticas discriminatorias ilícitas contra cualquier persona en el empleo, por razón de su identidad de género o su orientación sexual real o percibida incluyen, pero no se limitan, a las siguientes: evitar reclutar, seleccionar, ascender o retener candidatos(as) a cualquier puesto y/o empleados (as); suspender, disciplinar, trasladar o afectar la compensación, términos, categorías,

Declaración de Política Pública

Ley 22-2013

Página 2

condiciones o privilegios de trabajo de una persona; 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, entre otras prácticas.

De conformidad con la Ley 22 de 1 29 de mayo de 2013, el Departamento de Estado adopta el *Protocolo Uniforme de Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo*, aprobado y promulgado el 13 de mayo de 2019, por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Reconocemos nuestro deber de difundirlo a todo el personal e implantar todo lo establecido en el mismo. Invitamos a todos los(as) empleados(as) a que se unan al esfuerzo para erradicar toda modalidad de discrimen.

En este Departamento será ilegal cualquier acción o conducta que intente discriminar contra algún(a) candidato(a) a empleo o empleado(a) por razón de su identidad de género o su orientación sexual real o percibida. Tomaremos las medidas o acciones disciplinarias correspondientes contra todo funcionario o empleado(a) independientemente del nivel jerárquico, estatus o categoría, que incurra en violación a las disposiciones contenidas en esta política. Cualquier empleado(a) que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de discrimen en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, deberá presentar una querrela siguiendo el procedimiento establecido en el referido Protocolo.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 10 de septiembre de 2019.



Lcda. María A. Marcano De León  
Secretaría de Estado Interina