

Estado Libre Asociado de Puerto Rico



CONSERVATORIO
DE MÚSICA DE PUERTO RICO

**PROTOCOLO DE CUMPLIMIENTO, EDUCACIÓN Y
CAPACITACIÓN SOBRE LA POLÍTICA PÚBLICA DE
ERRADICAR EL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN
SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO CONFORME A
LA LEY NÚM. 22-2013**

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Octubre 2021



CONSERVATORIO
DE MÚSICA DE PUERTO RICO

El Conservatorio de Música de Puerto Rico consciente de la importancia de
proteger a los empleados de la institución contra el discrimen por
orientación sexual e identidad de género adopta el

***Protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política
pública para erradicar el discrimen por orientación sexual e identidad de género***

conforme a la Ley Núm. 22-2013.



Protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual e identidad de género conforme a la Ley Núm. 22-2013

I. BASE LEGAL

1. 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.
2. El Título VII del Civil Rights Act de 1964, 42 USCA 2000e et seq., según reconocido por el *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 v Department of Justice*, EEOC Appeal No. 0120120821 (20 abril 2012); *Veretto v U.S. Postal Service*, EEOC Appeal No. 0120110873 (1 julio 2011); *Castello v Postal Service*, EEOC Request No. 0520110649 (20 diciembre 2011); *Baldwin v Department of Transportation*, EEOC Appeal No. 0120133080 (15 de julio de 2015).
3. La ley federal de crímenes de odio, conocida como el Matthew Shepard and James Byrd, Jr., Hate Crimes Prevention Act, 18 USC § 249 (2009), criminaliza los actos violentos motivados por el género, la orientación sexual y/o la identidad de género real o percibida de la víctima.
4. En la esfera federal, la Orden Ejecutiva 11478, sección 1, según enmendada por las órdenes ejecutivas 13087 y 13672, prohíbe el discrimen por orientación sexual e identidad de género en el empleo federal. Esta prohibición se extiende al reclutamiento y las prácticas de empleo de los contratistas federales. Además, la Oficina de la Administración de Personal (OPM, por sus siglas en inglés) ha interpretado que la Ley de Reforma del Servicio Civil de 1978 (CSRA), cubija la orientación sexual y la identidad de género bajo la prohibición de acciones contra personal federal motivadas por conducta que no afecta adversamente el desempeño del solicitante o empleado.
5. 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.
6. La Sección 1 del Artículo II 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 de

Puerto Rico como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.

7. La Sección 16 del Artículo II 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.
8. La Ley Núm. 100 de 29 de junio de 1959, según enmendada conocida como “Ley contra el Discrimen en el Empleo”, prohíbe el discrimen contra empleados o solicitantes de empleo en el sector privado, instrumentalidades que operen como negocios privados y organizaciones obreras, por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.
9. El Artículo 66 del Código Penal 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.
10. La Regla 171 de Procedimiento Criminal incluye coma circunstancia agravante de delito el haber sido motivado por prejuicio por género, orientación sexual o identidad de género, entre otras.
11. La Ley Núm. 22-2013, conocida como la “Ley que Prohíbe el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género en el Empleo”, establece como política pública del Gobierno de Puerto Rico la prohibición del discrimen por orientación sexual o identidad de género en el amito laboral y, a esos fines, enmienda varias leyes que impactan el sector público y privado.
12. La Ley Núm. 23-2013 extendió la protección de la Ley Núm. 54-1989, según enmendada, a parejas del mismo sexo, por lo que 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.
13. La Ley Núm. 8-2017, según enmendada, “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico”, en lo pertinente, establece el principio de mérito en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, el cual exige que todos los empleados públicos sea reclutados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados, descendidos y retenidos en consideración a su capacidad y desempeño de las funciones inherentes al puesto y sin discrimen por razón de raza, color, nacimiento, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, condición social, ni por sus ideales políticos, religiosos, condición de veterano, por ser victima o ser percibida como victima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, impedimento fisico o mental.

14. La Orden Ejecutiva 2008-57, establece como política pública la prohibición de discrimen por género o identidad de género, así como por orientación sexual real o percibida, tanto en el empleo público como en la prestación de servicios públicos a la ciudadanía.
15. 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.
16. La Orden Ejecutiva 2015-029 ordena al Departamento de Transportación y Obras Públicas a establecer los procedimientos y mecanismos necesarios para realizar correcciones de género en las licencias de conducir de personas transgénero.
17. La Orden Ejecutiva 2017-037 crea el Consejo Asesor en Asuntos LGBTTT, adscrito a la Oficina del Gobernador. Se reitera como política pública del Gobierno de Puerto Rico, la prohibición del discrimen por razón de raza, color, nacimiento, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, condición social, ni por sus ideales políticos, religiosos, condición de veterano, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, impedimento físico o mental.
18. En el año 2016, la Comisión Estatal de Elecciones emitió la Resolución CEE-RS-16-19, para permitir que los electores soliciten correcciones de género en su tarjeta electoral de manera que se atempere la misma a su identidad de género.
19. El Reglamento del Negociado de la Policía de Puerto Rico Núm. 8728 de 13 de abril de 2016, "*Reglamento para el Establecimiento de Prácticas Policiacas Libres de Discrimen, Conducta Sexual Impropia y Represalias de la Policía de Puerto Rico*", prohíbe las acciones y decisiones discriminatorias por parte de empleados del Negociado de la Policía de Puerto Rico motivadas por cualquier característica física o la percepción de la misma, entre las cuales se incluyen la orientación sexual, identidad de género y expresión del género, y establece el procedimiento para presentar e investigar querrelas de discrimen, conducta sexual impropia o represalias. Además, la Orden General del Negociado de la Policía de Puerto Rico, Sección 624, Capítulo 600, titulada "*Interacción con Personas Transgénero y Transexuales*", efectiva desde el 10 de diciembre de 2015, establece la política y procedimientos operativos y administrativos, para los empleados del Negociado de la Policía de Puerto Rico en su interacción e intervención con personas transgénero, con el fin de proveer seguridad, respeto y honrar la dignidad de estas.
20. En el año 2018, el Registro Demográfico de Puerto Rico publicó la Carta Circular Núm. 3-18, mediante la cual adoptó el procedimiento para realizar correcciones de género en los certificados de nacimiento de personas transgénero que lo soliciten mediante el formulario diseñado para esos fines.
21. 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 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.

22. 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.
23. A nivel internacional, el 18 de diciembre de 2008, se presentó ante la Asamblea General de las Naciones Unidas una declaración sobre los derechos de todas las personas sin distinción de orientación sexual e identidad de género. Esta declaración condena la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio basado en la orientación sexual e identidad de género. También, hace un llamado a todos los Estados y organismos internacionales de derechos humanos a tomar las medidas necesarias para asegurar que se investiguen y se encausen las violaciones de derechos humanos basadas en estas modalidades de discriminación.
24. Los Principios de Yogyakarta, presentados ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 26 de marzo de 2007, promueven la inclusión de las categorías de orientación sexual e identidad de género entre los derechos humanos que debe proteger los Estados y presentan estándares legales para la promulgación de legislación en protección de esta población. Estos principios fueron suplementados en el año 2017, para incluir otros tipos de expresión de género y características de sexo.

II. DEFINICIONES

1. **Género** – Es un concepto que alude a conjunto de características, comportamientos, roles, funciones y valoraciones, impuestas a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por las instituciones sociales.
2. **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 alcanzar los propósitos de la Ley Núm. 22-2013, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesaria para extender sus beneficios a todo(a) ciudadano(a) expuesto(a) a un episodio o patrón de discriminación y de conformidad con lo dispuesto en la ley federal de crímenes de odio, conocida como el Mathew Shepard and James Byrd, Jr., Hate Crimes Prevention Act, 18 USC § 249 (2009).
3. **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 alcanzar 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 discriminación.
4. **Conservatorio de Música de Puerto Rico** - El Conservatorio de Música de Puerto Rico es una institución pública de educación superior que ofrece programas subgraduados y graduados, y estudios dirigidos a la comunidad en general. Se dedica a la formación

integral de músicos en los campos de la interpretación, composición, jazz y formación de maestros.

El actual Conservatorio de Música de Puerto Rico fue creado a finales de la década de 1950 como parte de Operación Serenidad, un proyecto del entonces Gobernador Luis Muñoz Marín para establecer en el país organismos e infraestructura para el desarrollo de la cultura y la educación. Sin embargo, la idea de un Conservatorio para la isla no fue parte de este proyecto originalmente. La Orquesta Sinfónica de Puerto Rico y el Festival Casals fueron medulares a Operación Serenidad desde un principio, pero no fue hasta 1959 que el gobierno cobró consciencia de que junto con una orquesta debería existir también un conservatorio de música para nutrir a la orquesta en el futuro. Es entonces que el legislador Ernesto Ramos Antonini propone lo que se convertiría en la Ley Núm. 35 del 12 de junio de 1959 que crea el Conservatorio de Música de Puerto Rico. La Ley Núm. 141 del 9 de agosto de 1995 le concede finalmente autonomía fiscal y administrativa, convirtiendo al Conservatorio en una corporación pública regida por una junta de directores designada por el Gobernador y aprobada por el Senado de Puerto Rico.

III. DECLARACION DE LA POLÍTICA PÚBLICA

Se establece como política pública del Gobierno de Puerto Rico CERO discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado. Así como promover la inclusión con equidad, respeto y sensibilidad en el empleo, escuelas y lugares público, donde se promueva un ambiente seguro. 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 rehusarse a entrevistar o emplear, ni suspender, despedir o de cualquier forma perjudicar en su empleo o condiciones de empleo, a una persona por razón de su orientación sexual o identidad de género real o percibida.

IV. PROPOSITO

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 de Puerto Rico, el Conservatorio de Música de Puerto Rico adopta este protocolo para lograr los siguientes propósitos:

1. Implementar las disposiciones de la Ley Núm. 22-2013, relacionadas al discrimen basado en identidad de género y orientación sexual en el ámbito laboral en Puerto Rico extendiéndose tanto al servicio público como a las empresas privadas.
2. Establecer un proceso uniforme de manejo interno de querellas radicadas por discrimen por identidad de género u orientación sexual en el empleo.
3. Proveer una guía a los patronos sobre las obligaciones que la Ley Núm. 22-2013 les impone para que puedan cumplir con ésta.

4. Educar a los funcionarios y empleados del Conservatorio de Música de Puerto Rico, en cuanto a las conductas, expresiones y acciones que constituyen discrimen ilegal basado en identidad de género y orientación sexual.
5. 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.
6. Fortalecer el principio de mérito, a tenor con las disposiciones prescritas por la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, de manera que se observe la política pública de reclutar, seleccionar, adiestrar, ascender, trasladar, descender y retener a los empleados públicos en consideración a su capacidad y el desempeño de las funciones inherentes al puesto y sin discrimen por razón de raza, color, nacimiento, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, condición social, ni por sus ideales políticos, religiosos, condición de veterano, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, impedimento físico

V. PROHIBICIONES GÉNERALES RELACIONADAS CON EL DISCRIMEN POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL, SEGÚN LAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES ENMENDADAS POR LA LEY NÚM. 22 DE 29 DE MAYO DE 2013

Será ilegal para el Conservatorio de Música de Puerto Rico como institución pública de educación superior, discriminar contra cualquier persona en el empleo, por razón de su identidad de género o su orientación sexual real o percibida. Las prácticas discriminatorias ilícitas incluyen, sin limitarse a las siguientes:

- a. Evitar reclutar, seleccionar, ascender o retener candidatos(as) a cualquier puesto y/o empleados, 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 en relación a cualquier aspecto laboral;
- c. Suspender, disciplinar, trasladar o afectar la compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de trabajo de una persona por razón de su orientación sexual o identidad de género;
- d. Privar, negar o afectar las oportunidades de empleo de una persona o empleado(a), por razón de su orientación sexual o identidad de género;
- e. Impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje o 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 a 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.

VI. DEBER DE DIFUSION

1. El Conservatorio de Música de Puerto Rico deberá comunicar y difundir las leyes, reglamentos y normativas dirigidas a erradicar el discrimen por razón de identidad de género y de orientación sexual a todos sus empleados(as) o personal (administrativo y docente), supervisores, solicitantes o aspirantes a empleo y/o personal voluntario en el trabajo.
2. A tenor con el Artículo 17 de la Ley Núm. 22-2013, el Conservatorio de Música de Puerto Rico atemperará su *Manual de Políticas, Normas y Reglamentos Institucionales* para exponer claramente la Política Pública establecida en la Ley.
3. El Conservatorio de Música proveerá a sus empleados(as) adiestramientos sobre la implementación de la Ley.
4. El Conservatorio de Música publicará en un sitio visible de la institución las leyes y políticas adoptadas contra el discrimen en el empleo conforme las estipulaciones emitidas por el Departamento del Trabajo de Gobierno de Puerto Rico.

VII. RECORDS DE GÉNERO Y NOMBRE

1. El Conservatorio de Música de Puerto Rico concederá las solicitudes de correcciones al récord o expediente de personal con relación a cualquier información sobre la identidad o expresión de género u orientación sexual obtenida por el (la) empleado(a) mediante una gestión oficial.
2. Se considerarán como ejemplos de gestiones oficiales las actualizaciones al expediente del empleado relacionadas a: cambio de certificado de nacimiento, pasaporte, seguro social, licencia o cualquier otro documento de identidad oficial, sin limitarse a nueva asignación de nombre legal, sexo o género.
3. El Conservatorio de Música, en su gestión como patrono, deberá realizar los cambios pertinentes a documentos oficiales de la empresa o entidad para reflejar el nombre y género preferido de la persona de conformidad con su identidad o expresión de género, de así ser solicitado. Esto incluye, sin limitarse a, los siguientes: identificaciones oficiales, directorios telefónicos, tarjetas de presentación, direcciones de correo electrónico, timbrados oficiales y placas nombradas.
4. El Conservatorio de Música de Puerto Rico deberá mantener y asegurar la confidencialidad de la información obtenida mediante gestión oficial para registrarse o corregirse en el record o expediente de personal del (de la) empleado(a). 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.

VIII. USO CORRECTO DE NOMBRES Y PRONOMBRES

No se requiere un cambio de nombre o género legal para que se reconozca y se utilice en el trabajo el nombre y pronombre preferido por el empleado de acuerdo a su identidad o expresión de género. A estos efectos, todos los empleados deben ser dirigidos y referidos con su nombre y pronombres preferidos, tanto verbalmente como por escrito, de así ser solicitado.

Aunque el personal puede cometer errores inadvertidamente en el uso de nombres y pronombres, el uso indebido, intencional y persistente del nombre o pronombres de un empleado puede constituir discriminación por orientación sexual o identidad de género en su modalidad de ambiente hostil. Por lo tanto, cuando patrono conoce el nombre y el pronombre preferido de un(a) empleado(a), debe asegurarse de dirigirse y referirse al (la) empleado(a) por el nombre y pronombre preferidos. También debe instruir a los supervisores, subordinados y otros compañeros de trabajo al referirse al empleado(a) por el nombre y pronombres preferidos.

Como práctica recomendada, si de buena fe un empleado no está claro del nombre y/o pronombres que debe utilizar al referirse o dirigirse a cualquier empleado, puede preguntarle cortésmente al empleado como prefiere ser llamado. Lo anterior, no será constitutivo de ambiente hostil.

IX. COTEJO DE REFERENCIAS E HISTORIAL

Si el Conservatorio de Música 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 empleada/a 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.

X. HOSTIGAMIENTO Y AMBIENTE HOSTIL

1. Se prohíbe toda acción u omisión que produzca un ambiente laboral hostil basado en identidad de género u orientación sexual, a tenor con La Ley Núm. 22-2013.
2. En consideración a la totalidad de las circunstancias, aunque la lista no pretende ser exhaustiva, las siguientes conductas pueden constituir evidencia de hostigamiento y ambiente hostil cuando se lleven a cabo de manera intencional y repetida:
 - 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 su 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 dirigidas directamente a la víctima;
- d. Negar acceso a instalaciones sanitarias u otras facilidades identificadas por género a empleados/as que se identifiquen 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;
- f. Negarse a utilizar el nombre y pronombre que la persona prefiera de conformidad con su identidad de género o emplearlos incorrectamente de manera intencional y repetida;
- g. Denegar licencias para cuidado de un familiar, de paternidad o maternidad, según las leyes y reglamentos correspondientes.

XI. ACCIONES POR VIOLACIONES A LA LEY NÚM. 22-2013

A tenor con las leyes mencionadas anteriormente y la jurisprudencia aplicable, cualquier violación de la Ley Núm. 22-2013, o de las Ordenes Ejecutivas mencionadas en la Sección I de este Protocolo, puede dilucidarse para reivindicación del (de la) empleado(a) afectado(a) o para determinar la sanción al patrono o empleado(a) que viole estas disposiciones, mediante:

1. Procedimientos apelativos de asuntos de recursos humanos ante los organismos pertinentes;
2. Acciones disciplinarias bajo las disposiciones reglamentarias aplicables;
3. Procedimientos administrativos ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos;
4. Radicación de demandas ante el Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico o ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, según sea aplicable.

XII. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL CONSERVATORIO DE MUSICA PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO Y EL MANEJO QUERELLAS BAJO LA LEY NÚM. 22-2013

Con el fin de darle cabal cumplimiento a la voluntad legislativa expresada mediante a Ley Núm. 22-2013, el Conservatorio de Música de Puerto Rico ha desarrollado un procedimiento interno para velar por la implantación del protocolo dirigido a erradicar cualquier acción que pueda considerarse o dar paso al discrimen por orientación sexual o identidad de género:

1. El (la) Director(a) de Recursos Humanos del Conservatorio de Música designará a un Coordinador(a) y un Coordinador Alterno sobre Asuntos de Discrimen en el Empleo. La

persona designada como Coordinador(a) Alterno sobre Asuntos de Discrimen en el Empleo realizará las funciones del Coordinador(a) en caso de que el primero no pueda fungir como tal.

Funciones del (de la) Coordinador(a) sobre Asuntos de Discrimen en el Empleo:

- a. Velar por la implantación, divulgación y el cumplimiento de la política pública establecida en este protocolo.
 - b. Implantar un programa continuo para la divulgación sobre este Protocolo y de educación sobre discrimen en el empleo a todos los niveles de la agencia. Estará encargado(a) de enviar, según sea solicitado por la OATRH, la debida evidencia de cumplimiento de esta función.
 - c. Ofrecer asesoría y orientación sobre el discrimen en el empleo a los empleados y aspirantes a empleo que lo soliciten.
 - d. Velar porque la agencia cumpla con las disposiciones de este Protocolo, en virtud de la Ley Núm. 22-2013.
 - e. Dar seguimiento a los casos de querellas sobre discrimen en la agencia y velar porque se cumpla con la reglamentación establecida.
 - f. Recomendar las medidas provisionales que sean procedentes para evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada o para protegerla de posibles actos de represalia una vez presentada la querella.
 - g. Asegurarse de que las medidas provisionales tomadas se cumplan.
2. Se notificará a los empleados y a las empleadas que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectados por la radicación de una querella y que toda 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 en la Oficina de Recursos Humanos y será adecuado y efectivo.
 4. El empleado o la empleada podrá presentar una querella verbal o escrita ante la persona designada, amenos que ésta sea la persona imputada de haber cometido un acto discriminatorio. En tal caso, se presentará la querella ante la persona alterna designada para esos fines.
 5. Se le deberán informar al querellante sus derechos durante el trámite de la querella y las alternativas procesales al procedimiento interno.

6. Toda querella deberá investigarse. Esta investigación comenzará y culminará en un tiempo razonable. El mero hecho de que los actos alegados hayan cesado no será base para concluir la investigación.
7. El legajo de la investigación contendrá, como mínimo, las declaraciones firmadas por el o la querellante y el o las querelladas. También contendrá las declaraciones de cualquier persona con conocimiento personal de los hechos alegados o de otros hechos que puedan arrojar luz sobre las alegaciones.
8. Se les informará a todas las personas que colaboren en la investigación que la misma es confidencial y que no se tomarán represalias por participar en la misma, conforme la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como “Ley para Prohibir Represalias contra Empleados que ofrecen testimonio”.
9. Deberá emitirse una determinación final e informe en un tiempo razonable. La determinación final será notificada a las partes.

XIII. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA EL MANEJO QUERELLAS BAJO LA LEY NÚM. 22-2013 EN EL CONSERVATORIO DE MUSICA

El propósito de este sistema interno para el manejo de querellas de discrimen es proteger a todo empleado(a) o candidato(a) a empleo de discrimen por razón de orientación sexual o identidad de género; además, de establecer los procedimientos y las garantías mínimas que establece la Ley Núm. 22-2013 que deberá protegerse al momento de investigar este tipo querellas en el Conservatorio de Música de Puerto Rico.

1. Aplicabilidad

Este reglamento se aplicará a todos los aspirantes a empleo, voluntarios y empleados del Conservatorio de Música de Puerto Rico.

2. Inicio del Procedimiento Interno de Querellas

Los empleados que entiendan que sus derechos de igualdad de oportunidad en el empleo han sido violados por razón de orientación sexual o identidad de género real o percibida, deberá formalizar o presentar su queja por escrito en la Oficina de Recursos Humanos del Conservatorio de Música de Puerto Rico dentro del término jurisdiccional de un (1) año, a partir del día en que ocurrió el último acto de discrimen en el empleo.

Si la persona contra quien se presenta la querella es el (la) Director(a) de Recursos Humanos o algún empleado(a) relacionado con éste, la querella se referirá al (a la) Director(a) de la OATRH. Los aspirantes a empleo presentaran la querella en la Oficina de Recursos Humanos de la entidad gubernamental donde solicitó.

La querella presentada por un empleado(a) o aspirante a empleo deberá contener el nombre del reclamante, dirección postal, teléfono, nombre de los testigos y del acusado por discrimen, la

causal de discriminación, y un resumen de los hechos con las fechas en que ocurrieron y la debida evidencia. Una vez presentada la querella, ésta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final serán de carácter confidencial.

El (La) Director(a) Oficina de Recursos Humanos en un periodo no mayor de 5 días laborables, de así corresponder, procederá a informar al Coordinador(a) designado(a) de la querella recibida. La persona designada como Coordinador(a) deberá en un periodo no mayor de diez (10) días laborables, a partir de la fecha en que se recibió la querella comenzar a realizar el proceso de orientación al querellado(a) sobre los derechos, el procedimiento que se ha de seguir conforme al Protocolo y los remedios disponibles bajo ley. Deberá haber evidencia formal por escrito del proceso de orientación realizado por el (la) Coordinador(a). También, deberá recomendar a la Oficina de Recursos Humanos y la Autoridad Nominadora (Rector), medidas provisionales de protección para evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada o para protegerla de posibles actos de represalia una vez presentada la querella.

Se aclara que El(la) Coordinador(a) no tiene la facultad de investigar la querella; no obstante, consonó a sus funciones deberá dar seguimiento al status del caso (si está en proceso de investigación o si se emitió una resolución final), velar porque se cumpla con el procedimiento establecido en el manejo de querella y velar por que la persona querellante no continúe expuesta a la conducta denunciada o sea víctima de posibles actos de represalia.

El(La) Director(a) de Recursos Humanos, dentro del periodo de los quince (15) días laborables a partir del acuse de recibo de la querella y unisonó al procedimiento de informar al Coordinador(a) según corresponda; referirá toda querella a un(a) Oficial Investigador(a), que deberá ser un abogado, para que proceda a comenzar la investigación de la querella dentro de un plazo que no excederá de quince 15 días laborables.

El (La) Director(a) de Recursos Humanos, a partir del terminó de los cinco (5) días del acuse de recibo de la querella, deberá informar por escrito al querellado que se esta investigado una querella presentada en su contra, se le proveerá copia de esta y se le orientará que tendrá un término de 5 días contados a partir de la notificación presente recibida para que conteste por escrito las alegaciones (ya sea admitiendo, negando o explicando sus razones) e incluya las defensas que la asistan. Se le deberá advertir que no deberá tener contacto con el (la) querellante y los testigos durante la investigación y se le advertirá de las posibles consecuencias.

El (La) Director(a) de Recursos Humanos, deberá pautar reunión con el Coordinador(a), para discutir las recomendaciones recibidas por el Coordinador(a) sobre las medidas de protección a la parte querellante y testigos(as) en aras de evitar algún escenario de represalias o ambiente hostil desde el momento en que ha dado inicio el proceso interno de manejo e investigación de la querella.

3. Procedimiento a realizar durante la investigación de la querella

El (La) Oficial Investigador(a) deberá investigar la querella a base de las alegaciones y de la totalidad de las circunstancias. El expediente de investigación de la querella deberá constar de declaraciones firmadas por la parte querellante, la parte a quien se está investigando (al

querellado/a) y cualquier otra persona que conozca sobre los hechos alegados o a posibles testigos que se detecten durante el curso de la investigación. La investigación se llevará a cabo independientemente de que los actos constitutivos de discrimen hayan cesado o de que el (la) querellante desista de la querella.

Los (las) empleados(as) y funcionarios(as) del Conservatorio de Música de Puerto Rico deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de discrimen en el empleo.

El procedimiento de investigación se conducirá de forma confidencial, salvaguardando la intimidad de las partes afectadas. Violentar la confidencialidad afectará la investigación y se podrá recomendar acción disciplinaria que incluya remoción para asignar un nuevo Oficial de Investigación. Durante el proceso de investigación, no se indagará el historial o comportamiento anterior de la víctima ni se tomará en cuenta para ningún procedimiento. Se deberá proteger a los testigos y a las personas que colaboren con la investigación; mediante la acción de confidencialidad; por ejemplo, la no constancia en el expediente del empleado de su colaboración en la investigación o de su participación como testigo.

Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito, la inhibición de la persona asignada para realizar la investigación y solicitar un nuevo investigador cuando entienda que existe conflicto de intereses, prejuicio, parcialidad, pasión o cualquiera otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. La solicitud, debidamente fundamentada, deberá cursarse al (a la) Coordinador(a), quien examinará el planteamiento y someterá su recomendación al (a la) Director(a) de Recursos Humanos, quien emitirá la decisión final.

4. Adjudicación: Informe, Recomendaciones y Determinaciones

El (La) Oficial Investigador(a), una vez finalizada la investigación de la querella, rendirá un informe al (a la) Director(a) de Recursos Humanos con hallazgos y determinaciones de hechos que sustenten la existencia o ausencia de causa suficiente para iniciar el procedimiento de acciones disciplinarias u otros aplicables conforme a derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones deberán dirigirse a las partes correspondientes para notificarles la acción procedente.

El (La) Oficial Investigador(a) deberá rendir este informe de determinaciones de hechos, derecho y recomendaciones sobre la investigación y comunicaciones a cursarse en un término no mayor de treinta (30) días contados a partir de la fecha en que comenzó la investigación. No obstante, en aquellos casos en que se justifique y con previa notificación escrita a todas las partes interesadas, el (la) Director(a) de Recursos Humanos podrá fijar un término distinto en lo referente al acuse recibo del informe.

El (La) Director(a) de Recursos Humanos podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el investigador, tomando en consideración las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada. Conforme a la evidencia del informe investigativo, de existir base razonable, se determinará de así proceder la aplicación de una acción disciplinaria contra la parte y toda persona que haya incurrido en conducta constitutiva de

discrimen en el empleo, en contravención a las normas, que haya incumplido con sus deberes, medidas correctivas y obligaciones a tener con lo dispuesto en el reglamento de personal o al *Manual de Políticas, Normas y Reglamentos Institucionales según sea aplicable* en el Conservatorio de Música de Puerto Rico.

El Conservatorio de Música de Puerto Rico no tolerará la obstrucción a la investigación relacionada a una querrela de discrimen en el empleo. De encontrarse que un(a) empleado(a) o funcionario(a) realice alguna conducta o acción de obstrucción a la investigación; éste(a) podrá ser sancionado, de conformidad a las disposiciones civiles, penales y administrativas aplicables.

Si del informe investigativo se desprende que los actos de discrimen en el empleo provienen de terceras personas no empleadas o ajenas a la entidad gubernamental, el (la) Director(a) de Recursos Humanos tomará las medidas necesarias y que estén a su alcance para proteger a la persona afectada.

Las partes tendrán derecho a presentar una solicitud de reconsideración al (a la) Director(a) de Recursos Humanos en un plazo de veinte (20) días a partir de la fecha de la notificación de la determinación.

5. Medidas Provisionales para proteger al Querellante

Después de presentada una querrela por discrimen en el empleo, el Conservatorio de Música de Puerto Rico deberá tomar medidas provisionales cuando estas resulten necesarias para proteger a la persona querellante de posibles actos de represalia, en situaciones tales como, pero sin limitarse a, las siguientes:

- a. cuando el (la) querellado(a) sea el (la) supervisor directo del querellante;
- b. cuando se alegue ambiente hostil provocado por el (la) supervisor(a) o por los compañeros de trabajo; y
- c. en casos de agresión.

El (La) Coordinador(a), a iniciativa propia, a solicitud del (de la) querellante, del investigador que atiende la querrela o del (de la) querellante, será responsable de recomendarle al (a la) Director(a) de Recursos Humanos la medida provisional pertinente y la forma de implementar la misma.

6. Disposiciones Generales

El (La) Director(a) de Recursos Humanos conservará los expedientes de estos casos investigados en archivo aparte y estos tendrán la naturaleza confidencial.

La persona que sufra discrimen en el empleo **tendrá un (1) año**, a partir del día en que ocurrió el último acto de discrimen, para presentar la querrela en la Oficina de Recursos Humanos de la entidad gubernamental correspondiente.

7. Política de Represalias

El Conservatorio de Música de Puerto Rico procurará mantener un ambiente de trabajo libre de represalias como consecuencia de iniciar o participar en procedimientos investigativos o adjudicativos. El personal gerencial o de supervisión deberá velar que no se incurra en actos de represalias en su área por parte de cualquier empleado o personal contratado, supervisor o por terceras personas relacionada con la institución. El empleado que sienta que ha sido o es víctima de represalia en el empleo, deberá presentar una queja por escrito al Director(a) de Recursos Humanos. La querrela deberá contener el nombre del reclamante, dirección postal, teléfono, nombre de los testigos y del acusado por represalias, la causal del motivo de represalia y la citación de hechos con las fechas en que ocurrieron. Toda queja sobre alegados actos de represalia que se reciba será motivo de una investigación.

XIV. MEDICION DE CUMPLIMIENTO

Para lograr la implementación efectiva de la política pública establecida por La Ley Núm. 22-2013, el (la) Director(a) de Recursos Humanos del Conservatorio de Música designará a un Coordinador(a) y un Coordinador Alterno sobre Asuntos de Discrimen en el Empleo; éste último realizará las funciones en caso de que el primero no pueda fungir como tal. En caso de ser entes diferentes, el (la) Coordinador(a) **en conjunto** con la Oficina de Recursos Humanos serán los enlaces para:

1. velar por la implantación, divulgación y el cumplimiento de la política pública establecida en este Protocolo;
2. Coordinar adiestramientos u orientación al personal referente a la Ley 22-2013 y/o Protocolo.
3. Mantener actualizado por semestre (al 30 de junio y 31 de diciembre de cada año natural) la data estadística de incidencia o reporte de querrela por discrimen en el empleo y status del caso (referido a investigación, en investigación o resuelto).

XV. INTERPRETACION DE LAS CLAUSULAS DE ESTE PROTOCOLO

Todas las cláusulas de este protocolo se interpretarán de manera que facilite la implementación efectiva de la política pública contra el discrimen por orientación sexual e identidad de género, por lo que cada una será vista como parte de un cuerpo de guías en beneficio del empleado(a) y, en reconocimiento al principio del mérito que debe imperar en el sector público.

Este Protocolo se interpretará de manera consistente con la normativa estatal dispuesta por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y a nivel federal con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, conocida en inglés como el U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).

XVI. CLAUSULA DE SEPARIBILIDAD

Si cualquier palabra, 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 restantes de este protocolo, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula, y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez de cualquier otro caso.

XVII. APROBACION Y VIGENCIA

Este Protocolo estará vigente desde la fecha de su aprobación.



Orlando Manuel Calzada Delgado, PhD
Rector

Fecha: 01 de octubre de 2021