

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

19<sup>na.</sup> Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra.</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### **R. C. del S. 94**

17 de mayo de 2021

Presentada por la señora *Santiago Negrón*

*Referida a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales*

#### **RESOLUCIÓN CONJUNTA**

Para ordenar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico lanzar una campaña educativa por medios de comunicación masiva sobre las protecciones que ofrece la Ley 22 - 2013, según enmendada.

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Ley 22 - 2013, según enmendada, establece la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado. Entre otras cosas, esta ley ordena a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico a elaborar un protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen de todo tipo incluyendo así el que se constituye por orientación sexual o identidad de género, que debe ser adoptado por todas las agencias gubernamentales y aplicado a todos los patronos en la esfera privada.

En respuesta a la Ley 22-2013, en agosto del mismo año, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos publicó el Protocolo de Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual

o Identidad de Género, Conforme a la Ley Núm. 22-2013. Dicho protocolo tiene entre sus objetivos principales “educar al público en cuanto a las conductas, expresiones y acciones que constituyen discrimen ilegal basado en identidad de género y orientación sexual.”

Según Toro-Alfonso y Varas-Díaz (2004), las personas LGBTTIQ+ han sido un sector rechazado de nuestra sociedad que enfrenta múltiples sanciones morales, religiosas y legales. Si bien la Ley 22-2013 parece haber optimizado los protocolos para la prevención de discrimen por orientación sexual e identidad de género en las agencias gubernamentales, según sugiere la División de Acción Afirmativa de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres en su Informe Anual más reciente (2019-2020), se continúan documentando eventos de discrimen por dichas causales.

En 2019, la Comisión de Derechos Civiles reconoció que existen casos en los que se les deniega servicios públicos a personas por su orientación sexual e identidad de género en las oficinas del Registro Demográfico, Negociado de la Policía, Departamento de Corrección y Rehabilitación y el Departamento de Educación. Por otra parte, un estudio reciente<sup>1</sup> basado en una muestra de 300 trabajadores LGBTT en Puerto Rico, evidenció que, aunque la mayoría de las organizaciones en las que laboran cuenta con una política escrita de no discriminación por orientación sexual, un porcentaje menor de las mismas ofrece adiestramientos de diversidad en asuntos relacionados a las personas de la comunidad LGBTTIQ+.

Otro estudio<sup>2</sup> pudo constatar que las actitudes prejuiciadas y la distancia social hacia las personas lesbianas y gays en una muestra de trabajadores se manifiestan en niveles bajos, pero aún siguen presentes. Estas situaciones denotan la necesidad de continuar reforzando medidas en favor de la erradicación del discrimen por orientación

---

<sup>1</sup> Rodríguez-Polo, J., Santiago, J., Lorenzo, W., Torres, K., Quiñones, S., Delgado, Y., & Morales, B. (2017). Heterosexismo organizacional y su relación con el manejo de la orientación sexual y el bienestar psicológico en una muestra de trabajadores LGBTT en Puerto Rico. *Revista Ciencias de la Conducta*, 32(1), p. 200-234.

<sup>2</sup> Rodríguez-Polo, J., Ayvar, A., Dávila, A., Andino, P., Quiñones, C., Rodríguez, L., ... & Pacheco, T. (2018). Prejuicio y distancia social hacia las personas gays y lesbianas en una muestra de empleados en Puerto Rico: estudio exploratorio. *Revista Griot*, 11(1), 16-33.

sexual e identidad de género en el ámbito laboral. El Departamento de Trabajo y Recursos Humanos, en cumplimiento con la Ley 22-2013, debe potenciar su labor de orientación y sensibilización sobre la comunidad LGTTQIA+. Dicha labor es posible mediante campañas educativas por diferentes medios de comunicación.

“La publicidad social se plantea objetivos de carácter no comercial, buscando efectos que contribuyan, ya sea a corto o a largo plazo, al desarrollo social y humano...” (López & Cruz, 2005)<sup>3</sup>. Estudios relacionados al efecto de la publicidad social han concluido que las mismas pueden ayudar a expandir el conocimiento que tienen los individuos sobre problemáticas particulares e incidir sobre las emociones de los ciudadanos. Una estrategia publicitaria creativa y bien planificada puede incentivar comportamientos positivos ante interacciones con personas género diversas<sup>4</sup>.

**RESUÉLVESE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

- 1 Sección 1. - Se ordena al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto
- 2 Rico a realizar una campaña educativa por medios de comunicación masiva sobre las
- 3 protecciones sobre las protecciones que ofrece la Ley 22 del año 2013.
- 4 Sección 2. - Esta Resolución Conjunta entrará en vigor inmediatamente después de
- 5 su aprobación.

---

<sup>3</sup> López, A. & Cruz, M. (2005). La publicidad social: concepto, objeto y objetivos. *Revista de Estudios para el Desarrollo Social de la Comunicación*, 265-284.

<sup>4</sup> Tomba, F.C., Muñoz, M.C., Allisiardi, A.A. (2018). La responsabilidad social de la publicidad: eficacia de las campañas de bien público. *Revista Digital de Ciencias Sociales*, 5(8), 157-186.