

Gobierno de Puerto Rico
Departamento de Transportación y Obras Públicas
AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN

NÚMERO: 9581

Fecha: 21 de agosto de 2024

Aprobado: Omar J. Marrero Ortiz

Secretario de Estado



Departamento de Estado

Gobierno de Puerto Rico

REGLAMENTO NÚMERO 01-004
“PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES
DISCRIMINATORIAS”

13 de Mayo de 2024

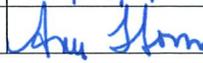
Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN		Reglamento Núm.: 01-004
MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES		Fecha de Aprobación: 3/19/24
		Aprobado por: 
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		
Reglamento derogado:	Reglamento 01-004 del 18 de diciembre de 2008	Pág. 2 de 37

TABLA DE CONTENIDOS

I.	NOMBRE DEL REGLAMENTO	3
II.	INTRODUCCIÓN	3
III.	PROPÓSITO Y OBJETIVO	4
IV.	BASE LEGAL	5
V.	DEFINICIONES	6
VI.	ABREVIATURAS Y SIGLAS	11
VII.	DISPOSICIONES GENERALES	12
VIII.	PROCESO PARA LA ELABORACIÓN Y REVISIÓN DE REGLAMENTOS	15
IX.	RESPONSABILIDADES	26
X.	RIESGO	29
XI.	CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD	32
XII.	INTERPRETACIÓN	33
XIII.	ENMIENDA	33
XIV.	VIGENCIA	33
XV.	REVISIÓN FINAL Y FIRMA	34
XVI.	ANEJOS Y/O REFERENCIAS	34

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p>Reglamento Núm.: 01-004</p>
	<p>Fecha de Aprobación: 3/19/24</p>
	<p>Aprobado por: <i>Ana Han</i></p>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>	
<p>Pág. 3 de 37</p>	

I. NOMBRE DEL REGLAMENTO

PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS

II. INTRODUCCIÓN

El Departamento de Transportación y Obras Públicas (DTOP) y la Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT) están comprometidos con ofrecer, tanto a funcionarios y empleados como a aspirantes a empleo, igualdad de oportunidad en el empleo, sin discrimen por razón de edad (según ésta se define más adelante), raza, color, sexo, estado civil, embarazo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, impedimento físico o mental, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.

El discrimen puede darse, además, contra empleados, aspirantes a empleo, visitantes de las dependencias o personas que participen o se vean afectadas por alguno de los programas o servicios ofrecidos por parte de las dependencias objeto de este Reglamento.

En virtud de lo anterior, es política pública del DTOP y la ACT que todo acto discriminatorio en cualquiera de sus modalidades debe ser erradicado de forma inmediata.

Por su parte, la práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer en el trabajo. De igual manera, obstaculiza la labor de la persona, privándola del goce y disfrute de una vida plena a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de condiciones ante la ley.

Por otro lado, se ha adoptado la Ley 90 de 7 de agosto de 2020, mejor conocida como "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico". El acoso laboral puede tener el efecto de subvertir de forma implícita o explícita los términos

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>[Firma]</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 4 de 37

o condiciones del empleo de una persona; interferir de manera irrazonable con el desempeño de su trabajo, su salud física o emocional, su estabilidad o seguridad en el empleo, su progreso profesional y/o salarial, y la paz o sosiego del empleado y su entorno familiar.

El DTOP y la ACT reconocen la necesidad de promover entre sus empleados un ambiente de trabajo cordial y de respeto para todas las personas, que a su vez propicie el desempeño eficiente de cada empleado o funcionario. A estos efectos, mediante este Reglamento se establecen las normas que han de regir los procesos relacionados con los diversos conceptos de discrimen bajo la jurisdicción de la Oficina de Derechos Civiles (ODC).

III. PROPÓSITO Y OBJETIVO

Este Reglamento será aplicable a los funcionarios, agentes, empleados, aspirantes a empleo y visitantes en el DTOP y la ACT.

Los propósitos y objetivos de este Reglamento son los siguientes:

- A. Reiterar la política pública del Departamento de Transportación y Obras Públicas (DTOP) y la Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT) del Gobierno de Puerto Rico, con respecto a los actos de discrimen en el empleo por los diversos aspectos reconocidos por ley, establecer los deberes, responsabilidades y obligaciones de los empleados, representantes y funcionarios con respecto a esta conducta.
- B. Establecer las normas a seguir cuando cualquier persona considere haber sido objeto de acoso laboral, discrimen u hostigamiento sexual en el DTOP o en la ACT, y para el procedimiento investigativo a ser efectuado.
- C. Erradicar todo tipo de comportamiento adverso, relacionado a represalias, en contra de cualquier querellante o testigo que participe en el proceso. Para ello se disponen las medidas afirmativas y de protección a seguir, al igual que la ventilación del correspondiente reclamo por este concepto.

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>[Firma]</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 5 de 37

IV. BASE LEGAL

Se adopta este Reglamento en virtud de las disposiciones generales de, entre otras:

- A. Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. II, Secciones 1 y 8, Const. E.L.A., L.P.R.A., Tomo 1.
- B. Ley 74 del 23 de junio de 1965, según enmendada, conocida como "Ley de la Autoridad de Carreteras y Transportación de Puerto Rico".
- C. Plan de Reorganización Núm. 6 de 1971, según enmendado, el cual reorganiza al DTOP;
- D. Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada – Ley que prohíbe el hostigamiento sexual;
- E. Ley Núm. 22 del 29 de mayo de 2013 – Ley que prohíbe el discrimen por orientación sexual e identidad de género;
- F. Ley Núm. 16 del 8 de marzo de 2017 – Ley de igualdad salarial de Puerto Rico;
- G. Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada – Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo;
- H. Ley Núm. 212 del 3 de agosto de 1999 – Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género;
- I. Ley Núm. 9 del 3 de enero de 2019 – Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora;
- J. Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada – Ley de Madres Obreras;
- K. Ley Núm. 83 del 1 de agosto de 2019 – Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave.
- L. Ley 90 del 7 de agosto de 2020 (Acoso Laboral)
- M. Ley 100, de 30 de junio de 1959, según enmendada (Discrimen en el empleo)

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p style="text-align: center;">Reglamento Núm.:</p>	01-004
	<p style="text-align: center;">Fecha de Aprobación:</p>	3/19/24
	<p style="text-align: center;">Aprobado por:</p>	<i>Anu Hon</i>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>		Pág. 6 de 37

N. Determinaciones jurisprudenciales emitidas tanto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, como por cualquier otro foro, administrativo o judicial, que interprete o aplique el contenido de las piezas legislativas que prohíben el hostigamiento sexual o cualquier acto de discrimen, según tipificado.

V. DEFINICIONES

Los términos que se definen en este artículo se expresan de acuerdo y en el contexto de las disposiciones establecidas en este documento.

- A. **Acoso Laboral:** Aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la agencia del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.
- B. **Agencias (Dependencia):** Para efectos de este artículo, se entenderá comprendida dentro de este concepto tanto a la ACT, como al DTOP. De igual forma se entenderá aquel centro de trabajo el cual, por disposición legal o reglamentaria, el empleado está desempeñando funciones o prestando servicios relacionados a los puestos de la ACT y/o el DTOP. Lo anterior incluye, pero no se limita a, personal destacado, personal prestando funciones en virtud de acuerdos de entendimiento o de colaboración, entre otros.
- C. **Agente:** Persona que actúa en representación de la Agencia, según los trámites que le han sido designados, ya sea por designación expresa o implícita.

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>Anu Horn</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 7 de 37

- D. **Agotamiento de Remedios:** Acudir a los foros según el orden establecido en la Ley y en el presente Protocolo para canalizar las inquietudes del empleado. Dicha doctrina determina la etapa oportuna en la cual la persona alegadamente afectada y/o víctima de discrimen puede acudir a los tribunales para ejercer sus derechos.
- E. **Ambiente Hostil:** Condición en el área de trabajo que haga sentir al empleado(a) incómodo(a) por razón de la naturaleza sexual de comentarios, avances, gestos, material impreso, fotografía o cualquier otra expresión física o verbal del contenido o connotación sexual.
- F. **Contratista Independiente:** Persona que no forma parte de la estructura organizacional de empleados de la Agencia, pero que presta servicios profesionales a la institución por medio de un contrato de servicios a esos fines. Para efectos de esta definición, se incluye tanto al contratista en carácter individual, así como a su entidad, entendiéndose persona natural o jurídica.
- G. **Departamento:** Departamento de Transportación y Obras Públicas (DTOP).
- H. **Director Ejecutivo:** Director ejecutivo de la ACT. El término incluye tanto el género masculino como al femenino.
- I. **Discrimen:** Actuación patronal que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o re emplear a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, estado civil, impedimento físico o mental, embarazo, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p>Reglamento Núm.:</p>	<p>01-004</p>
	<p>Fecha de Aprobación:</p>	<p>3/19/24</p>
	<p>Aprobado por:</p>	<p><i>Alex Hon</i></p>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>		<p>Pág. 8 de 37</p>

violencia doméstica, agresión sexual o acoso, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.

- J. **Empleado o Funcionario:** Toda persona que trabaja, presta servicios en virtud de algún acuerdo interagencial, memorando de entendimiento u otros formatos, para las Agencias objeto de este Reglamento. Incluye tanto al género masculino como al femenino. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.
- K. **Hostigamiento Sexual en el Empleo:** Cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento no deseado de favores sexuales y cualquier otra conducta no deseada, ya sea verbal o física, o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación, incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:
1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte, de forma implícita o explícita, como condición del empleo de una persona.
 2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona, se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo, que afecta a esa persona.
 3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- L. **Impedimento Irrelevante:** Impedimento físico o mental que no interfiera sustancialmente con las tareas y funciones esenciales que el funcionario o empleado lleva a cabo en los niveles esperados, con o sin acomodo razonable.

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>Amy Stone</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 9 de 37

- M. **Investigador:** Persona designada por la Oficina de Derechos Civiles (ODC) para realizar investigación formal, si luego de la investigación preliminar se determina continuar con la investigación.
- N. **Investigación Formal:** Investigación sobre los hechos presentados ante la ODC, que refiere ésta a un investigador para que indague a fondo sobre los hechos, entrevistando testigos bajo juramento y examinando evidencia.
- O. **Investigación Preliminar:** Investigación por parte de la ODC de los datos que presenta un querellante o persona con interés, de conformidad con los parámetros y normas establecidas por la ODC para determinar si constituye actos discriminatorios, y proceder de esta forma con la investigación formal del reclamo.
- P. **Maliciosa:** Declaración falsa con total desprecio a la verdad, hecha con el ánimo de perjudicar a una parte u ocultar información, que pueda impedir el alcanzar una solución justa y correcta en el proceso.
- Q. **Mediación:** Es un proceso de intervención no adjudicativo mediante el cual un interventor(a) neutral asiste o ayuda a las partes en conflicto a lograr un acuerdo que les resulte mutuamente aceptable.
- R. **Medida Afirmativa o Provisional:** Aquella medida tomada por parte de la autoridad nominadora que se entienda propende para la mejor solución del caso y la situación presentada bajo investigación. La misma puede ser tomada previo a comenzar en los procesos investigativos, durante éstos o una vez culminados los mismos, como parte de una recomendación a ser efectuada y aplicada por parte de la autoridad nominadora. La anterior medida no se considerará, para fines de administración de recursos humanos, como una medida disciplinaria, así como tampoco una adjudicación de los hechos presentados.
- S. **Medida Disciplinaria:** Acción tomada por parte de la autoridad nominadora, aplicada a un empleado, por incumplimiento para con las normas establecidas

Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>Amy Hom</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 10 de 37

y aplicables a sus deberes y funciones. Las mismas podrán ser en la forma de amonestación verbal, reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo, y separación definitiva de empleo (destitución).

- T. **Querella:** Planteamiento escrito ante la ODC, realizado por un funcionario o empleado, aspirante a empleo, clientes o visitantes de las Agencias (dependencias) objeto de este Reglamento, cuando entiende que se ha discriminado, según la definición provista en este Reglamento o por disposición de ley. Las quejas sobre discrimen pueden hacerse verbalmente o por escrito. No obstante, si la queja es verbal, se exhortará a la persona a presentarla por escrito. Si la persona se niega, la Agencia preparará la queja o querella escrita basada en el informe verbal del empleado denunciante y éste deberá firmar el documento afirmando que el contenido es correcto. Se dispone que, a pesar de que el empleado no solicite que se inicia proceso de investigación, queda a la discreción de la Agencia comenzar el mismo, a tenor con su prerrogativa administrativa.
- U. **Querellado:** Persona natural o jurídica que alegadamente llevó a cabo el acto de discrimen. El término incluye tanto el género masculino como al femenino. De igual forma, su interpretación puede ser para fines singulares o plurales.
- V. **Querellante:** Persona que presenta una querella por discrimen en cualquiera de sus modalidades por parte de empleados o funcionarios de las Agencias (dependencias) sujetas a este Reglamento, ya sea en calidad de víctima, testigo o persona con interés. El término incluye tanto el género masculino como al femenino. De igual forma, su interpretación puede ser para fines singulares o plurales.
- W. **Reglamentos de Conducta:** Todo reglamento o Política establecido en la Agencia que atienda las conductas tipificadas en este Reglamento, así como las medidas disciplinarias y correctivas a ser impuestas por su violación.

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p style="text-align: center;">Reglamento Núm.: 01-004</p>
	<p style="text-align: center;">Fecha de Aprobación: 3/19/24</p>
	<p style="text-align: center;">Aprobado por: <i>Au Horn</i></p>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>	
<p>Pág. 11 de 37</p>	

- X. **Represalias:** Acción cobijada por la ley Núm. 115-1991, la cual dispone que “ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.”
- Y. **Secretario:** Secretario del DTOP. El término incluye tanto el género masculino como al femenino.
- Z. **Testigo:** Persona que de una u otra forma posee información relacionada al asunto a ser considerado como parte del proceso presentado ante la ODC ya sea a favor de la parte querellante o de la parte querellada. El término incluye tanto el género masculino como al femenino. De igual forma, su interpretación puede ser para fines singulares o plurales.
- AA. **Visitantes:** Incluirá a cualquier persona que no sea empleada de las Agencias (dependencias) sujetas a este Reglamento e incluirá a contratistas, consultores y personas en busca de servicio o información, acompañantes, que se encuentren en los predios de las Agencias (dependencias), sus facilidades o actividades relacionadas a las dependencias aquí incluidas o que se relacionen de alguna forma, o que el acto o actuación impugnada sea efectuada por parte de algún empleado, funcionario, o agente de las dependencias aquí incluidas en este Reglamento. Incluye también a beneficiarios o personas afectadas por cualquier programa de las Agencias sujetas a este Reglamento.

VI. ABREVIATURAS Y SIGLAS

- A. **ACT:** Autoridad de Carreteras y Transportación
- B. **DTOP:** Departamento de Transportación y Obras Públicas

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p style="text-align: center;">Reglamento Núm.:</p>	01-004
	<p style="text-align: center;">Fecha de Aprobación:</p>	3/19/24
	<p style="text-align: center;">Aprobado por:</p>	<i>Au Horn</i>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>		Pág. 12 de 37

C. **ODC:** Oficina de Derechos Civiles

VII. DISPOSICIONES GENERALES

- A. Toda persona que solicite orientación en la ODC y de los alegados hechos se desprenda que se constituye acoso laboral, dicha persona será referida al Área de Recursos Humanos para la investigación correspondiente.
- B. En todo lugar en este Reglamento en que se utilice un término en masculino o femenino, el texto aplicará exactamente igual al género opuesto. Es decir, cuando se utilice en el término masculino (empleado, agente, supervisor, etc.) incluirá al género femenino.
- C. Las Agencias (dependencias) objeto de este Reglamento mantendrán sus áreas de trabajo (ya sea dentro del centro de trabajo habitual o fuera de éste) libre de discrimen, en cualquiera de sus modalidades, así como garantizará que los funcionarios, agentes, empleados y visitantes puedan trabajar o solicitar servicios en un clima de respeto y dignidad, el cual es inviolable para todo ser humano cobijado bajo la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- D. Todos los empleados, agentes o funcionarios deben mantener una conducta responsable para así proveer un ambiente de trabajo agradable y libre de actos de discrimen u hostigamiento sexual en el empleo.
- E. Es responsabilidad de todo el personal gerencial y de supervisión, así como demás agentes realizando labores a nombre y en representación de las dependencias aquí incluidas, no incurrir, y velar que no se incurra, en actos discriminatorios ni de hostigamiento sexual en el empleo, en ninguna de sus modalidades, según aquí definidas, en su área de trabajo o cualquier área de las Agencias (dependencias), tanto dentro o fuera de las dependencias, por parte de otros empleados, visitantes, agentes, terceros, entre otros.
- F. Cualquier empleado, agente o funcionario que incurra en un acto por discrimen u hostigamiento sexual en el empleo, lo hará en violación a la

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>Au Horn</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 13 de 37

política administrativa establecida en las Agencias (dependencias) que taxativamente prohíbe este tipo de conducta. Quien así actúe no lo hará como agente de las Agencias (dependencias) ni está investido de autoridad como oficial, agente o supervisor para cometer tal acto, ni en forma alguna representa a las Agencias (dependencias). Por el contrario, habrá de ser sancionado disciplinariamente o con la medida correctiva que se estime pertinente de conformidad con las disposiciones reglamentarias aplicables.

- G. Es responsabilidad de cualquier empleado o funcionario, a quién otra persona se le haya quejado por un acto por discrimen en cualquiera de sus modalidades o que tenga conocimiento de esto, informarlo de forma inmediata a la ODC, al Área de Recursos Humanos o a su supervisor inmediato. El Área de Recursos Humanos o los supervisores deberán advertir, a quien haga el planteamiento, que es su obligación presentar una querrela en la ODC, así como es su propia obligación dar parte y notificar a la ODC lo acontecido. Toda persona (víctima, querellante, testigo, querellado, supervisor, entre otros) podrá solicitar orientación a la ODC. En dicha oficina se atenderá el asunto de inmediato tomando las medidas preventivas necesarias, si alguna, para proteger a la alegada víctima y de ser posible, resolver internamente la situación. No actuar o no informarlo inmediatamente, así como ocultar información o mentir en el proceso, en cualquiera de sus etapas, constituirá un acto de indisciplina y conllevará la aplicación de las medidas disciplinarias, según dispuesto en los Reglamentos de Conducta y demás políticas o reglamentación aplicable.
- H. Toda querrela que se reciba por actos de discrimen en cualquiera de sus modalidades será investigada inmediatamente según dispuesto en este Reglamento. La información relativa a la identidad de las partes no será divulgada a personas o entidades no vinculadas con el proceso, a no ser que las partes lo autoricen por escrito.

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p style="text-align: center;">Reglamento Núm.:</p>	01-004
	<p style="text-align: center;">Fecha de Aprobación:</p>	3/19/24
	<p style="text-align: center;">Aprobado por:</p>	<i>Anu Horn</i>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>		Pág. 14 de 37

- I. Si los actos por discrimen en cualquiera de sus modalidades provienen de empleados, agentes o funcionarios de las Agencias (dependencias), se aplicará la sanción según dispuesto en los Reglamentos de Conducta o cualquier otra medida que la administración determine pertinente. Si los actos provienen de visitantes, se tomarán las medidas necesarias para evitar que vuelva a ocurrir, dependiendo del grado de exposición que tengan los empleados a situaciones similares en el futuro.
- J. Las Agencias (dependencias) tendrán publicado en un sitio visible, para empleados, aspirantes a empleo, clientes o visitantes, su política administrativa sobre discrimen en todas las modalidades pertinentes.
- K. La ODC, por sí o en coordinación con el Área de Recursos Humanos, implementará un programa de educación y capacitación sobre el contenido de este Reglamento, el cual incluirá no tan solo orientación en torno a lo que constituyen los actos discriminatorios, sino las consecuencias de incurrir o encubrir los mismos.
- L. La ODC ofrecerá orientación a todos los empleados de las Agencias (dependencias) sobre la prevención y alerta de actos por discrimen en cualquiera de sus modalidades y sobre el trámite de querellas establecido en este Reglamento. Además, orientará a los nuevos empleados sobre aspectos del discrimen u hostigamiento sexual tan pronto sean nombrados.
- M. La ODC velará por que se cumpla la política pública que han establecido las Agencias (dependencias) en los casos donde se haya presentado una querella por actos de discrimen en cualquiera de sus modalidades.
- N. La ODC velará por el fiel y estricto cumplimiento para con todas las disposiciones aquí contenidas, y las que de tiempo en tiempo puedan surgir a tenor con la evolución del derecho obrero-patronal y su jurisprudencia interpretativa.

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>Ami Ston</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 15 de 37

- O. La administración se reserva el derecho de interpretar este Reglamento de conformidad con la buena marcha de las operaciones, y a tenor con las disposiciones laborales que permea tanto dentro del ambiente laboral gubernamental como en el sector privado.

VIII. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN Y REVISIÓN DE REGLAMENTOS

A. Solicitud Orientación

Conforme fuera indicado anteriormente, la ODC no tan sólo atiende el proceso desde su inicio y emite las recomendaciones correspondientes, sino que también ofrece orientación en diversas formas con respecto a los temas de discrimen en cualquiera de sus modalidades incluyendo, pero no limitando, el hostigamiento sexual, acoso laboral, entre otros. Estos procesos podrán ser efectuados por medio de capacitación, talleres, reuniones informales, así como por medio de llamadas telefónicas previamente coordinadas por la persona interesada con el coordinador de la ODC.

A estos efectos, cualquier persona que considere que está siendo víctima de discrimen en cualquiera de sus modalidades, o simplemente interese aclarar dudas sobre el particular, puede contactar a la ODC para efectos de recibir la orientación correspondiente, al igual que obtener copia de este Reglamento de así desearlo. Si luego de la orientación, la persona entiende que existe una situación de discrimen e interesa someter una querella, puede hacerlo en ese momento o someterla posteriormente. Si hubiesen pasado diez (10) días laborables después de haber recibido la orientación y la persona no ha sometido una querella, personal de la ODC le dirigirá una comunicación indicando que de no someter una querella en los próximos treinta (30) días calendario, se procederá con el archivo del asunto.

En aquellos escenarios en que se someta la querella y la ODC la evalúa e indique que no posee méritos, así se le indicará al querellante, en donde de igual forma se le indicarán los procesos ulteriores a ser efectuados, si alguno.

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p>Reglamento Núm.:</p>	<p>01-004</p>
	<p>Fecha de Aprobación:</p>	<p>3/19/24</p>
	<p>Aprobado por:</p>	<p><i>Aru Horn</i></p>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>		<p>Pág. 16 de 37</p>

Cuando se trate de consultas o querellas que planteen un asunto de seguridad para la alegada víctima u otras personas en el área de trabajo, el director de la ODC notificará a las áreas pertinentes, aun cuando la persona afectada no quiera presentar una querella o retire la que haya presentado. Si el asunto fue planteado al Área de Recursos Humanos por la parte afectada, dicha Área continuará con los procesos necesarios para garantizar la seguridad en el área de trabajo. De imputarse delito, se orientará a la alegada víctima que puede denunciar al alegado ofensor.

Ningún supervisor o funcionario podrá prohibir que sus empleados reciban orientación en la ODC, sujeto a que no se afecte la prestación de los servicios. Tampoco se tomarán represalias contra los empleados que se querellan o sus testigos. Cualquier violación a esta disposición estará sujeta a la aplicación de la medida disciplinaria correspondiente, luego del proceso investigativo de rigor.

Se indica de forma afirmativa que, todo el proceso aquí establecido, podrá ser efectuado de forma virtual, por los métodos que sean consignados y acordados entre las partes, considerando en todo momento las salvaguardas de confidencialidad correspondientes. Por lo tanto, de ser este el escenario, la autoridad nominadora, por medio de la ODC, notificará oportunamente cumpliendo con las garantías requeridas.

B. Presentación de Querellas (Proceso Formal)

1. Toda persona que considere que ha sido objeto de discrimen en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual, podrá presentar una querella ante la ODC durante el término de diez (10) días laborables, contado a partir de la fecha del último acto de discrimen, utilizando el formulario “Radicación de Querella por Actos de Discrimen” ([Anejo 1](#)) o mediante cualquier otro documento que contenga la siguiente información:

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p style="text-align: center;">Reglamento Núm.:</p>	01-004
	<p style="text-align: center;">Fecha de Aprobación:</p>	3/19/24
	<p style="text-align: center;">Aprobado por:</p>	<i>Aru Horn</i>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>		Pág. 17 de 37

- a. Nombre del querellante;
- b. Nombre y puesto de la persona que cometió el alegado discrimen;
- c. Dirección postal, correo electrónico y número de teléfono del querellante;
- d. Indicación del puesto, si el querellante es empleado de la Agencia; indicar área y oficina o denominación exacta del lugar de trabajo, así como nombre de su supervisor inmediato;
- e. Descripción de los hechos, incluyendo nombre, teléfono y dirección de testigos, lugar de los eventos, personas presentes, fecha y hora;
- f. Tipo de discrimen;
- g. Firma – Si la persona no sabe o no puede escribir, deberá tener un testigo que le ayude a completar la querella y le certifique la legitimidad de la marca en el formulario “Certificación de Testigo en Caso de que la Persona no Pueda Leer o Escribir” ([Anejo 2](#)).

Si la querella está relacionada con una violación a la reglamentación federal, la misma deberá ser sometida por el querellante al Departamento de Transportación Federal, en el plazo de 180 días a partir del alegado acto por discrimen. La querella ante la Agencia Federal será separada de la presentada ante la ODC.

2. La ODC orientará a las partes sobre este Reglamento
3. Toda querella sobre actos por discrimen en cualquiera de sus modalidades será investigada objetivamente con la seriedad y la atención especial que merece.
4. Tan pronto la ODC reciba la querella, se realizarán los trámites pertinentes, se registrará la fecha de recibo y se realizará una evaluación de los asuntos planteados, para determinar preliminarmente si existen los elementos necesarios para configurar una actuación de discrimen. Dicha

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p style="text-align: center;">Reglamento Núm.:</p>	01-004
	<p style="text-align: center;">Fecha de Aprobación:</p>	3/19/24
	<p style="text-align: center;">Aprobado por:</p>	<i>Amy Hiron</i>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>		Pág. 18 de 37

evaluación deberá completarse en el plazo de dos (2) días laborables, contados a partir de la fecha de recibo de la querella en la ODC.

5. Si la ODC determina, dentro del plazo antes señalado, que no existe causa por actos de discrimen u hostigamiento sexual, preparará una carta suscrita por el director de la ODC, notificándole al querellante su determinación, sobre los fundamentos en los que se basa la misma, así como demás circunstancias particulares aplicables a su reclamo, si alguna.
6. Si en el proceso se determina que la querella fue presentada maliciosamente, se recomendará evaluar de acuerdo a la categoría de empleados, según se dispone en el [Sección VIII Parte D Inciso 1](#). La ODC evaluará, de acuerdo con la evidencia sostenida de cada caso, la medida administrativa a ser aplicada, dentro de las cuales no se descarta la separación definitiva de empleo, a tenor con el debido proceso de ley.
7. De encontrar que en los hechos señalados se aduce alegados actos de discrimen u hostigamiento sexual, luego de efectuada la evaluación, la persona designada por el director de la ODC citará por el medio más rápido a las personas que entienda pertinente, incluyendo al querellante, para una investigación preliminar. Dicha investigación deberá ir dirigida a determinar si las alegaciones tienen la posibilidad de ser ciertas. La fecha para el comienzo de la investigación deberá fijarse para un término no mayor de cinco (5) días laborables de haberse expedido la citación, sujeto a la disponibilidad de las personas involucradas en el proceso. Deberá advertirse al querellante que de no comparecer o no notificar la imposibilidad de comparecer mediante excusa razonable, se expone al archivo de la querella. Si la persona a citarse es el querellado, deberá advertírsele que su incomparecencia podría dar lugar a que se tomen las acciones correspondientes, sin escuchar su versión.

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>Ari Dom</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 19 de 37

8. Al momento de determinar que surge una alegación por actos de discrimen, en cualquiera de sus modalidades, la ODC podrá recomendar al supervisor del querellante, en cualquier etapa de los procesos, que se tomen aquellas medidas necesarias para evitar conflicto entre las partes involucradas, y/o para minimizar el riesgo de exposición, entre otros. Estas medidas afirmativas o provisionales pueden ser una o más de las siguientes:
- a. Reubicar a una de las personas en un área en la cual no se relacione con el querellante. Esto debe ser en consulta con la parte querellante y no debe ser una medida impuesta. Tampoco puede ser considerado una medida disciplinaria.
 - b. Designar a una persona distinta para que supervise al querellante, o modificar el ámbito de la supervisión, de ser esto viable, en caso de que la persona que se alega lleva a cabo el discrimen sea su supervisor.
 - c. Aprobar vacaciones a una de las partes, o agotar el balance acumulado, lo que ocurra primero, hasta tanto se culmine la investigación. Esto no deberá ser impuesto, sino consultado con el querellante.
 - d. Gestionar el traslado temporal o permanente de una de las partes, en consulta con el querellante. El traslado no implicará que se deje sin efecto la investigación, la cual continuará su curso. El traslado no será oneroso ni representará una medida disciplinaria. Cualquier transacción que involucre cambios en el puesto o lugar de trabajo, deberá ser consultada con el Área de Recursos Humanos, pero dicha consulta no podrá representar dilación en el trámite, el cual debe llevarse a cabo en protección de la parte querellante. Bajo

<p>Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p>MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>[Signature]</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 20 de 37

circunstancias normales la consulta no deberá demorar más de dos (2) días laborables.

- e. Cualquier otra que se estime conveniente a los fines de evitar conflictos entre las partes y evitar que se afecte el clima de trabajo.
9. Una vez se cite a las partes para investigación preliminar o en cualquier momento durante el proceso, la persona a quien se le delegue la misma podrá, por iniciativa propia o a petición del querellante, celebrar una reunión con miras a llegar a una solución amistosa entre las partes involucradas. De ser así, se preparará el correspondiente documento para la firma del querellante y de ser aceptado se dará por terminada la gestión con respecto a la querella.
10. Si no se llega a acuerdo alguno entre las partes, la persona designada para llevar a cabo la investigación completará la misma en un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha de las entrevistas. Si luego de culminada la investigación preliminar se determina que no hay hechos constitutivos de un posible acto de discrimen u hostigamiento sexual, así se les notificará a las partes y se les advertirán los procesos ulteriores a ser efectuados, si alguno.
11. La fase de investigación preliminar no deberá demorar más de veinte (20) días laborables, contados a partir de la fecha en que el querellante presentó su querella en la ODC.
12. Completada la investigación preliminar y habiéndose encontrado que hay base para configurar actos por discrimen en cualquiera de sus modalidades, de no poder resolverse el caso en ese momento, se someterá el expediente a un investigador bajo la supervisión de la ODC para que realice una investigación formal. Dicha investigación formal deberá completarse por parte del investigador en el plazo de treinta (30)

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>[Firma]</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 21 de 37

días laborables a partir del recibo de los documentos. Dicho período podrá ser prorrogado mediante solicitud al director de la ODC.

13. La incomparecencia de la parte querellante a una de las citas para entrevista, se entenderá como una renuncia a los términos dispuestos para llevar a cabo la investigación. Del mismo modo, si la parte querellante no proporciona la información necesaria para la investigación, podrá ser base para desestimar la querella.

14. La parte querellante podrá desistir de proseguir con la querella en cualquier etapa de la investigación. No obstante, la persona a cargo de la fase correspondiente de la investigación deberá asegurarse de que dicha renuncia es una voluntaria y que la parte querellante no ha sido coaccionada para desistir de la querella. De encontrarse que ha habido coerción o intimidación, la persona responsable de la investigación someterá el caso de acuerdo con la categoría de empleados para la aplicación de medida disciplinaria que corresponda según se dispone en el [Sección VIII Parte D Inciso 1](#).

15. Todos los términos aquí establecidos podrán ser prorrogados por justa causa, por medio de comunicación que así lo establezca, dirigida al director de la ODC, quien aquilatará la misma y emitirá respuesta.

C. Investigación Formal

De entender que existen méritos suficientes para entablar el proceso, se asignará el mismo a un investigador, el cual será asignado por parte de la ODC. El mismo podrá ser un agente, contratista de las Agencias (dependencias) o por medio de algún acuerdo colaborativo o memorando de entendimiento (acuerdo interagencial) o quien designe la ODC.

Una vez recibidos los documentos de la ODC, el investigador llevará a cabo una investigación formal de la querella. Dicha investigación deberá ser grabada, bajo juramento. El investigador tendrá facultad para realizar

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p>Reglamento Núm.: 01-004</p>
	<p>Fecha de Aprobación: 3/19/24</p>
	<p>Aprobado por: <i>[Firma]</i></p>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>	
<p>Pág. 22 de 37</p>	

entrevistas, dentro y fuera de las Agencias (dependencias), grabar testimonios, tomar declaraciones juradas, y efectuar los trámites que entienda pertinentes para el curso de la investigación, lo cual al final tendrá lugar a la recomendación correspondiente, dentro de las cuales se encuentran, pero no se limitan, a medidas de protección de los derechos de las partes involucradas.

El proceso a ser efectuado por parte del investigador será bajo su criterio, aunque podrá solicitar la colaboración de personal de la ODC para fines de acceso a procesos de la asignación (entrevistas, citaciones, etc.). Podrá incluir, entre otros aspectos, entrevista a la parte querellante y al querellado. Además, sujeto al contenido de los posibles testimonios, podrá entrevistar a demás personas con conocimiento de los hechos, según mencionados por las partes en el proceso, y a todos aquellos que el investigador estime tengan conocimiento de los hechos o puedan aportar información en torno a los hechos objeto de la querrela. La investigación deberá garantizar los siguientes derechos:

1. Tanto la parte querellante, como la persona a quien se le imputa la comisión por actos de discrimen en cualquiera de sus modalidades tendrán derecho a estar representados por abogado o por representantes de organizaciones laborales, si así lo desean, aunque no será una vista administrativa, ni habrá derecho a contrainterrogar.
2. La parte querellada tendrá derecho a conocer la naturaleza de las imputaciones que se le hacen, incluyendo, pero no limitado, a fechas, lugares y expresiones hechas.
3. Queda expresamente establecido que la protección constitucional de presunción de inocencia no será de aplicación en los procesos establecidos en este Reglamento.

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p>Reglamento Núm.:</p>	<p>01-004</p>
	<p>Fecha de Aprobación:</p>	<p>3/19/24</p>
	<p>Aprobado por:</p>	<p><i>[Firma]</i></p>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>		<p>Pág. 23 de 37</p>

D. Determinación Final

Finalizado el proceso investigativo, el investigador preparará un informe detallado, por conducto del director de la ODC, que contenga determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, incluyendo recomendaciones al director ejecutivo de la ACT o al secretario. Dichas recomendaciones podrán ser una o más de las siguientes:

1. Archivo:

En caso de que no haya evidencia por actos de discrimen u hostigamiento sexual, se recomendará el archivo de la querella. La persona designada como investigador preparará una comunicación por conducto del director de la ODC para la firma del director ejecutivo en los casos de la ACT y al secretario en los casos del Departamento, notificando a las partes el archivo y advirtiéndoles sus respectivos derechos, si alguno, de conformidad con las disposiciones reglamentarias pertinentes.

En el caso de determinarse que la querella fue radicada de forma maliciosa, se recomendará a la oficina correspondiente la aplicación de medidas disciplinarias.

2. Desistimiento:

En caso de que la parte querellante desista voluntariamente, el investigador preparará la correspondiente notificación cursando copia de la misma a todas las partes, incluyendo a la ODC, dejando establecido que el mismo fue de forma libre y voluntaria, con pleno conocimiento de las consecuencias que conlleva tal actuación.

3. Referido:

Cuando la investigación refleje que hubo actos por discrimen en cualquiera de sus modalidades, por parte de un empleado o funcionario de una de las Agencias, de ser aprobado el informe por el director ejecutivo o el secretario, la persona a cargo de la investigación someterá el expediente

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p style="text-align: center;">Reglamento Núm.:</p>	01-004
	<p style="text-align: center;">Fecha de Aprobación:</p>	3/19/24
	<p style="text-align: center;">Aprobado por:</p>	<i>Amy Stone</i>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>		Pág. 24 de 37

de la investigación del empleado o funcionario para que éste sea notificado de la intención de aplicar medidas disciplinarias.

La persona a cargo de la investigación preparará la notificación a la parte querellante, que será firmada por el director de la ODC. No será necesario llevar a cabo investigación adicional, por lo que se procederá a notificar según lo dispuesto en los Reglamentos de Conducta de las respectivas Agencias.

4. Actos por discrimen cometidos por visitantes en la Agencia

Cuando de la investigación se desprenda que hubo actos por discrimen en cualquiera de sus modalidades, por parte de visitantes, la persona a cargo de la investigación preparará comunicación para la firma del director de la ODC notificando al querellante del hallazgo, así como al supervisor del área concerniente. Se adoptarán las medidas pertinentes para discontinuar la práctica y la protección de la parte querellante, incluyendo solicitar reubicación si el empleado accede.

E. Procesos Generales

1. Se indica de forma expresa que todo trámite relacionado a la notificación de la determinación por parte de la autoridad nominadora, y sea final o provisional, será canalizado por medio del director de la ODC.
2. Todo término indicado en este documento, podrá ser prorrogado, sujeto a la razonabilidad y la totalidad de las circunstancias, teniendo como norte el resolver el asunto de forma justa, rápida y efectiva para todas las partes involucradas.
3. Cualquier persona a quien se le notifica una acción sobre una querella ya bien sea desestimando, archivando, denegando o tomando una determinación que entienda afecta sus derechos, en el comunicado oficial a ser emitido por parte de la autoridad nominadora, se le apercibirá qué

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>[Firma]</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 25 de 37

derechos, si alguno, le asiste para presentar su reclamo, de conformidad con el debido proceso de ley, de ser aplicable.

4. Publicación: Personal de la ODC suministrará a todos los empleados la información necesaria relacionada con esta política en donde se establece la conducta prohibida y el procedimiento que habrá de seguirse para atender las querellas relacionadas con la misma.

La Agencia publicará el afiche y/o aviso en un lugar visible para todos los empleados en la Oficina Central y las Descentralizadas, y de igual forma enviará el mismo por correo electrónico para beneficio de los empleados que se encuentran trabajando remoto. La presente política estará disponible en la página electrónica de la ODC. De usted tener alguna duda en cuanto a esta política o el proceso de presentación de querella, puede comunicarse con el representante de la ODC.

5. Deberes de la Agencia:
 - a. Investigar oportunamente las traídas a la atención del personal encargado del trámite correspondiente.
 - b. Promover un ambiente de trabajo libre de cualquier acto discriminatorio donde impere el respeto.
 - c. Adiestrar anualmente a los empleados para que se pueda ejecutar efectivamente la política y se minimicen los acercamientos de esta índole.
 - d. Adiestrar al personal gerencial y de supervisión en torno al manejo de la presente política y protocolo, sus efectos, implementación, ejecución, cómo y dónde reportar las querellas que reciban y la prohibición de incurrir en represalias.

6. Deberes del empleado:

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p>Reglamento Núm.: 01-004</p>
	<p>Fecha de Aprobación: 3/19/24</p>
	<p>Aprobado por: <i>[Signature]</i></p>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>	
<p>Pág. 26 de 37</p>	

- a. Cumplir a cabalidad con las políticas organizacionales, el manual de empleados, las normas generales y los procedimientos establecidos por la Agencia.
- b. Responsabilidad de proveer la información y/o testimonio requerido por la Agencia en materia de investigación relacionadas a discrimen.
- c. Informar oportunamente cualquier actuación o conducta constitutiva de discrimen.
- d. Agotar los remedios establecidos en la presente política sobre prohibición de discrimen.
- e. Estará obligado a presentar su queja o querrela de forma detallada, precisa y minuciosa. De presentar la queja o querrela de manera verbal, el empleado acepta y consciente a que el representante de la ODC levantará una minuta fiel y exacta que refleje las aseveraciones que indica el empleado.

IX. RESPONSABILIDADES

A continuación, se identifican las distintas partes relacionadas al Reglamento, y las responsabilidades de cada uno.

- A. **Agencias (Dependencias):** Mantendrán sus áreas de trabajo (ya sea dentro del centro de trabajo habitual o fuera de éste) libre de discrimen, en cualquiera de sus modalidades, así como garantizarán que los funcionarios, agentes, empleados y visitantes puedan trabajar o solicitar servicios en un clima de respeto y dignidad. Investigarán oportunamente las traídas a la atención del personal encargado del trámite correspondiente. Promoverán un ambiente de trabajo libre de cualquier acto discriminatorio donde impere el respeto. Adiestrarán anualmente a los empleados para que se pueda ejecutar efectivamente la política y se minimicen los acercamientos de esta índole. Adiestrarán al personal gerencial y de supervisión en torno al manejo de la presente política y protocolo, sus efectos, implementación, ejecución, cómo y

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p style="text-align: center;">Reglamento Núm.:</p>	01-004
	<p style="text-align: center;">Fecha de Aprobación:</p>	3/19/24
	<p style="text-align: center;">Aprobado por:</p>	Aru Flores
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>		Pág. 27 de 37

dónde reportar las querellas que reciban y la prohibición de incurrir en represalias.

- B. **Área de Recursos Humanos:** El Área de Recursos Humanos deberá advertir al empleado que tenga conocimiento de un acto por discrimen en cualquiera de sus modalidades, que es su obligación presentar una querella en la ODC, así como es su propia obligación dar parte y notificar a la ODC lo acontecido.
- C. **Director de la ODC:** Cuando se trate de consultas o querellas que planteen un asunto de seguridad para la alegada víctima u otras personas en el área de trabajo, el director de la ODC notificará a las áreas pertinentes, aun cuando la persona afectada no quiera presentar una querella o retire la que haya presentado. Si no existe causa por actos de discrimen u hostigamiento sexual, firmará la carta generada por la ODC en donde le notifican al querellante su determinación, sobre los fundamentos en los que se basa la misma, así como demás circunstancias particulares aplicables a su reclamo, si alguna. De encontrar que en los hechos señalados se aduce alegados actos de discrimen u hostigamiento sexual, la persona designada por el director de la ODC citará por el medio más rápido a las personas que entienda pertinente, incluyendo al querellante, para una investigación preliminar. Finalizado el proceso investigativo, el investigador preparará un informe detallado, por conducto del director de la ODC, que contenga determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, incluyendo recomendaciones al director ejecutivo de la ACT o al secretario.
- D. **Empleados, agentes o funcionarios:** Deberán mantener una conducta responsable para así proveer un ambiente de trabajo agradable y libre de actos de discrimen u hostigamiento sexual en el empleo. De tener conocimiento de un acto por discrimen en cualquiera de sus modalidades, el empleado informará de forma inmediata a la ODC, al Área de Recursos Humanos o a su supervisor inmediato. Cumplirán a cabalidad con las

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p>Reglamento Núm.: 01-004</p>
	<p>Fecha de Aprobación: 3/19/24</p>
	<p>Aprobado por: <i>Anu Thom</i></p>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>	
<p>Pág. 28 de 37</p>	

políticas organizacionales, el manual de empleados, las normas generales y los procedimientos establecidos por la Agencia. Proveerán la información y/o testimonio requerido por la Agencia en materia de investigación relacionadas a discrimen. Informarán oportunamente cualquier actuación o conducta constitutiva de discrimen. Agotarán los remedios establecidos en la presente política sobre prohibición de discrimen. Estarán obligados a presentar su queja o querrela de forma detallada, precisa y minuciosa.

- E. **Investigador:** Realizará la investigación formal de la querrela, si luego de la investigación preliminar se determina continuar con la investigación. Como parte de la investigación formal, el investigador indagará a fondo sobre los hechos, entrevistando testigos bajo juramento y examinando evidencia. Finalizado el proceso investigativo, el investigador preparará un informe detallado, por conducto del director de la ODC, que contenga determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, incluyendo recomendaciones al director ejecutivo de la ACT o al secretario.
- F. **Oficina de Derechos Civiles (ODC):** Atenderá el proceso de querrela desde su inicio y emitirá las recomendaciones correspondientes. Tan pronto recibe la querrela, realizará los trámites pertinentes, registrará la fecha de recibo, y realizará la investigación preliminar, para determinar si existen los elementos necesarios para configurar una actuación de discrimen. Completada la investigación preliminar y habiéndose encontrado que existe base para configurar actos por discrimen en cualquiera de sus modalidades, y de no poder resolverse el caso en ese momento, se someterá el expediente a un investigador bajo la supervisión de la ODC para que realice una investigación formal. Implementarán un programa de educación y capacitación, el cual incluirá no tan solo orientación en torno a lo que constituyen los actos discriminatorios, sino las consecuencias de incurrir o encubrir los mismos. Ofrecerán orientación a todos los empleados de las Agencias (dependencias)

Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>Ara Horn</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 29 de 37

sobre la prevención y alerta de actos por discrimen en cualquiera de sus modalidades y sobre el trámite de querellas establecido en este Reglamento. Orientarán a los nuevos empleados sobre aspectos del discrimen u hostigamiento sexual tan pronto sean nombrados. Velarán por que se cumpla la política pública que han establecido las Agencias (dependencias) en los casos donde se haya presentado una querella por actos de discrimen en cualquiera de sus modalidades. Velarán por el fiel y estricto cumplimiento para con todas las disposiciones aquí contenidas, y las que de tiempo en tiempo puedan surgir a tenor con la evolución del derecho obrero-patronal y su jurisprudencia interpretativa.

- G. **Personal gerencial y de supervisión:** No incurrirán, y velarán que no se incurra, en actos discriminatorios ni de hostigamiento sexual en el empleo, en ninguna de sus modalidades, en su área de trabajo o cualquier área de las Agencias (dependencias), tanto dentro o fuera de las dependencias, por parte de otros empleados, visitantes, agentes, terceros, entre otros.

X. RIESGO

Mediante la evaluación y revisión de nuevos reglamentos tomados en consideración e integrando los controles internos apropiados en este Reglamento, se encontraron los siguientes posibles riesgos:

Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 30 de 37

Riesgo	Efecto	Acción de Mitigación
<p>El empleado o funcionario, a quién otra persona se le haya quejado por un acto de discrimen en cualquiera de sus modalidades o que tenga conocimiento de esto, no lo informe de inmediato a la ODC, al Área de Recursos Humanos o a su supervisor inmediato</p>	<p>El acto de discrimen hacia la víctima continúe. No actuar o no informarlo inmediatamente, así como ocultar información o mentir en el proceso, en cualquiera de sus etapas, constituirá un acto de indisciplina y conllevará la aplicación de las medidas disciplinarias, según dispuesto en los Reglamentos de Conducta y demás políticas o reglamentación aplicable.</p>	<p>El empleado o funcionario debe informar inmediatamente a la ODC, Recursos Humanos y/o supervisor inmediato sobre el alegado acto de discrimen, para atender el asunto de inmediato tomando las medidas preventivas necesarias, si alguna, para proteger a la alegada víctima y de ser posible, resolver internamente la situación. Referirse a la Sección VII Parte G.</p>
<p>Si la persona víctima de discrimen no somete una querella dentro de los diez (10) días laborables después de haber recibido la orientación, ni en los próximos treinta (30) días calendario luego de que la ODC le dirija una comunicación.</p>	<p>La ODC proceda a archivar el asunto y la persona víctima de discrimen pierda la oportunidad de someter la querella y tenga que volver a comenzar el proceso.</p>	<p>La persona víctima de discrimen debe someter la querella dentro de los diez (10) días laborables después de haber recibido la orientación de parte de la ODC, o en los próximos treinta (30) días calendario luego de que la ODC le dirija una comunicación. Referirse a la Sección VIII Parte A.</p>
<p>Si la persona que considere que ha sido objeto de discrimen, no someta una querella a la ODC utilizando el formulario “Radicación de Querella por Actos de Discrimen” (Anejo 1) con toda la información requerida.</p>	<p>La ODC no pueda comenzar con la investigación preliminar y no proceda la querella.</p>	<p>La persona víctima de discrimen debe someter una querella a la ODC utilizando el formulario “Radicación de Querella por Actos de Discrimen” (Anejo 1) o mediante cualquier otro documento que contenga toda la información requerida. Referirse a la Sección VIII Parte B Inciso 1.</p>

<p>Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p>MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>Aru Horn</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 31 de 37

Riesgo	Efecto	Acción de Mitigación
<p>Si la querella está relacionada con una violación a la reglamentación federal, y el querellante somete la misma a la ODC y no al Departamento de Transportación Federal, en el plazo de 180 días a partir del alegado acto por discrimen.</p>	<p>No proceda la querella ya que toda querella relacionada con una violación a la reglamentación federal debe ser sometida por el querellante al Departamento de Transportación Federal. La querella ante la Agencia Federal es separada de la presentada ante la ODC.</p>	<p>El querellante debe someter la querella relacionada con una violación a la reglamentación federal al Departamento de Transportación Federal para el debido proceso. Referirse a la Sección VIII Parte B Inciso 1.</p>
<p>Si luego de determinar que surge una alegación por actos de discrimen, la ODC no le recomienda al supervisor del querellante que se tomen aquellas medidas necesarias para evitar conflicto entre las partes involucradas, y/o para minimizar el riesgo de exposición, entre otros.</p>	<p>El supervisor del querellante no sea informado sobre el asunto y no tome las medidas necesarias para evitar conflicto entre las partes involucradas.</p>	<p>Una vez se determine que surge una alegación por actos de discrimen, la ODC debe informarle de inmediato al supervisor del querellante. Referirse a la Sección VIII Parte B Inciso 8.</p>
<p>Que personal de la ODC no celebre una reunión con miras a llegar a una solución amistosa entre las partes involucradas.</p>	<p>Se continúe con el proceso de la querella, sin primero evaluar la alternativa de solucionar amistosamente la querella, especialmente si el querellante solicita la reunión amistosa.</p>	<p>Personal de la ODC debe celebrar una reunión entre las partes con miras a llegar a una solución amistosa entre las partes involucradas. Referirse a la Sección VIII Parte B Inciso 9.</p>
<p>Si la fase de investigación preliminar se demora más de veinte (20) días laborables, contados a partir de la fecha en que el querellante presentó su querella en la ODC</p>	<p>El proceso de investigación de la querella se atrase.</p>	<p>La fase de investigación preliminar por parte de la ODC no debe demorar más de veinte (20) días laborables, contados a partir de la fecha en que el querellante presentó su querella en la ODC. Referirse a la Sección VIII Parte B Inciso 11.</p>

Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>Aru Horn</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 32 de 37

Riesgo	Efecto	Acción de Mitigación
Si el investigador no completa la investigación formal en el plazo de treinta (30) días laborables a partir del recibo de los documentos por parte de la ODC.	El proceso de investigación de la querrela se atrase, mientras no se resuelve la misma.	El investigador debe completar la investigación formal en el plazo de treinta (30) días laborables a partir del recibo de los documentos por parte de la ODC. Referirse a la Sección VIII Parte B Inciso 12.
El investigador prepare la notificación de determinación final o provisional de la investigación, y no sea canalizada por medio del director de la ODC.	No proceda la notificación y se atrase el proceso de determinación provisional o final.	Todo trámite relacionado a la notificación de la determinación por parte de la autoridad nominadora, y sea final o provisional, será canalizado por medio del director de la ODC. Referirse a la Sección VIII Parte E Inciso 1.
Personal de la ODC no suministre a todos los empleados la información necesaria relacionada con esta política en donde se establece la conducta prohibida y el procedimiento que habrá de seguirse para atender las querellas relacionadas con la misma.	Los empleados de la ODC no estén debidamente informados sobre el procedimiento que habrá de seguirse para atender las querellas relacionadas con la misma. Los empleados no sepan las conductas prohibidas en el área de trabajo.	Personal de la ODC debe suministrar a todos los empleados la información necesaria relacionada con esta política en donde se establece la conducta prohibida y el procedimiento que habrá de seguirse para atender las querellas relacionadas con la misma. Referirse a la Sección VIII Parte E Inciso 4.

Se recomienda que sea considerada la implantación de las medidas de mitigación sugeridas y cualquier otra que pueda ser identificada, de manera que se puedan atender los riesgos antes mencionados y los efectos que estos puedan causar. Además, será pertinente realizar orientaciones con el personal correspondiente para la implantación de las iniciativas de mitigación.

XI. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, sección, inciso o artículo de este Reglamento fuese impugnado por cualquier razón ante el tribunal de justicia y lo declarasen inconstitucional o nulo, tal declaración no afectará o menoscabará las restantes

<p style="text-align: center;">Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN</p> <p style="text-align: center;">MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES</p>	<p>Reglamento Núm.: 01-004</p>
	<p>Fecha de Aprobación: 3/19/24</p>
	<p>Aprobado por: <i>Au Horn</i></p>
<p>Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS</p>	
<p>Pág. 33 de 37</p>	

disposiciones o partes de este Reglamento, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración, sección, inciso o artículo específico declarado inconstitucional o nulo. La nulidad o invalidez de cualquier palabra, oración, sección, inciso o artículo de algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

XII. INTERPRETACIÓN

Tanto el DTOP como la ACT se reservan el derecho de interpretar el contenido de este Reglamento, y aplicar el mismo, de conformidad con la buena marcha de la administración, así como a tenor con los requerimientos obrero-patronales establecidos para el sector gubernamental de nuestro país.

XIII. ENMIENDA

Este Reglamento puede ser enmendado, modificado o derogado en cualquier momento de acuerdo a las disposiciones de ley aplicables. En caso de surgir o identificarse cambios necesarios en el Reglamento para Presentar Querellas por Actuaciones Discriminatorias que requieran de revisión y/o enmienda de este, la ODC se encargará de someter el borrador de la enmienda, revisión o petición de esta a la Oficina de Organización y Métodos del Área de Administración. Esto debe efectuarse conforme con lo establecido en el Procedimiento 09-06-02, Diseño, Enmienda y Revisión de Reglamentos, Sección XII Enmienda.

XIV. VIGENCIA

Las disposiciones incluidas en este Reglamento entrarán en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado y dejan sin efecto el Reglamento Número 01-004, "Reglamento para Presentar Querellas por Actos de Discrimen u Hostigamiento Sexual", aprobado el 18 de diciembre de 2008.

Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>Aru Slom</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 34 de 37

XV. REVISIÓN FINAL Y FIRMA

Aprobado por:

per *Aru Slom*

Dr. Edwin E. González Montalvo, P.E.
Director Ejecutivo
Autoridad de Carreteras y Transportación

19-mayo-2024

Fecha

Aprobado por:

Ejmv

Eileen M. Vélez Vega
Secretaria de DTOP
Presidenta de Junta de Directores de la ACT

5/23/24

Fecha

XVI. ANEJOS Y/O REFERENCIAS

[Anejo 1: "Radicación de Querella por Actos de Discrimen"](#)

[Anejo 2: "Certificación de Testigo en Caso de que la Persona no Pueda Leer o Escribir"](#)

Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	Anu Homi
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 36 de 37

5. Causa del discrimen:

- | | |
|---|--|
| a. Edad <input type="checkbox"/> | g. Condición Social <input type="checkbox"/> |
| b. Raza <input type="checkbox"/> | h. Impedimento Físico o Mental <input type="checkbox"/> |
| c. Color <input type="checkbox"/> | i. Matrimonio <input type="checkbox"/> |
| d. Sexo <input type="checkbox"/> | j. Condición de Veterano o Miembro de algún cuerpo de las fuerzas armadas de los Estados Unidos <input type="checkbox"/> |
| e. Origen Nacional <input type="checkbox"/> | k. Ideas Religiosas <input type="checkbox"/> |
| f. Ideas Políticas <input type="checkbox"/> | m. Acoso laboral <input type="checkbox"/> |
| l. Identidad de género <input type="checkbox"/> | |
| n. otros <input type="checkbox"/> | |

6. Explique en breves palabras la acción injusta cometida en su contra y la forma en que el trato recibido por usted difiere del trato recibido por otros en condiciones similares (*Utilice hoja adicional de ser necesario*).

7. Yo afirmo que he leído la información contenida en este documento y que son verídicos según mi mejor saber, entender, información y creencia. Estoy consciente que ofrecer información falsa constituye un acto ilegal.

Firma o marca* del (la) querellante

Fecha

Gobierno de Puerto Rico Departamento de Transportación y Obras Públicas AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN MANUAL DE SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES	Reglamento Núm.:	01-004
	Fecha de Aprobación:	3/19/24
	Aprobado por:	<i>Aru Hom</i>
Asunto: PRESENTAR QUERELLAS POR ACTUACIONES DISCRIMINATORIAS		Pág. 37 de 37

ANEJO 2

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento de Transportación y Obras Públicas
AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN
Oficina de Derechos Civiles
Centro Gubernamental Roberto Sánchez Vilella - Edificio Sur
Avenida de Diego
Santurce, Puerto Rico

**CERTIFICACIÓN DE TESTIGO EN CASO DE QUE LA PERSONA
NO PUEDA LEER O ESCRIBIR**

Yo, _____ certifico que completé
(en letra de molde)

el formulario ACT-254 “Radicación de Querella por Actos de Discrimen” a favor de

_____ porque dicha persona no puede

leer escribir y lo completé de acuerdo a sus instrucciones.

Certifico además como testigo de la marca del (de la) querellante.

Firma

Fecha