



Hon. Jorge R. Rivera Rueda

Presidente

**FE DE ERRATA
ORDEN ADMINISTRATIVA CEE-25-006-OA**

En relación con la Orden Administrativa CEE-25-006-OA, titulada *"Aprobación y Adopción del Reglamento Núm. CEE-005-RA sobre el Sistema Interno para Atender Querellas por Discrimen por Género en el Empleo en la Comisión Estatal de Elecciones"*, emitida el 12 de noviembre de 2025, se hace constar la siguiente corrección:

Donde dice **"Reglamento Núm. CEE-005-RA"**, debe decir: **"Reglamento Núm. CEE-004-RA"**.

Esta corrección responde a un error tipográfico en la numeración del reglamento adoptado, sin que ello altere el contenido, alcance, propósito ni la vigencia de la Orden Administrativa ni del reglamento aprobado. En todo lo demás, la Orden Administrativa CEE-25-006-OA permanece en pleno vigor y efecto.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 16 de diciembre de 2025.


Hon. Jorge R. Rivera Rueda
Presidente



Hon. Jorge R. Rivera Rueda
Presidente

ORDEN ADMINISTRATIVA CEE-25-006-OA

ASUNTO: APROBACIÓN Y ADOPCIÓN DEL REGLAMENTO NÚM. CEE-005-RA SOBRE EL SISTEMA INTERNO PARA ATENDER QUERELLAS POR DISCRIMEN POR GÉNERO EN EL EMPLEO EN LA COMISIÓN ESTATAL DE ELECCIONES.

En ejercicio de las facultades que me confiere el Artículo 3.8 de la Ley Núm. 58-2020, según enmendada, conocida como "Código Electoral de Puerto Rico de 2020", y en virtud de la Orden Administrativa CEE-25-001-OA, según enmendada, se emite la presente Orden Administrativa para aprobar y adoptar formalmente el Reglamento Núm. CEE-005-RA sobre el Sistema Interno para Atender Querellas por Discrimen por Género en el Empleo en la Comisión Estatal de Elecciones.

Este reglamento tiene el fin de consignar la Política Pública de la CEE en contra del discriminación en el empleo por razón de género e implementar un sistema interno para la presentación, evaluación y resolución de querellas por discriminación por género. Asimismo, tiene como objetivo procurar la educación continua y prevención del discriminación en el empleo por razón de género dentro de la CEE.

El Reglamento entrará en vigor y será de cumplimiento obligatorio a partir de la fecha de esta Orden Administrativa, y permanecerá vigente hasta que sea enmendado, derogado o sustituido conforme a derecho.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de noviembre de 2025.


Hon. Jorge R. Rivera Rueda
Presidente

***Reglamento Núm. CEE-004-RA sobre el Sistema
Intern para Atender Querellas por Discrimen
por Género en el Empleo en la Comisión Estatal
de Elecciones***

Aprobado: 17 de noviembre de 2025.



COMISIÓN ESTATAL
DE ELECCIONES DE
PUERTO RICO

TABLA DE CONTENIDO

I: Disposiciones Generales	3
1.1 Título	3
1.2. Base Legal	3
1.3. Propósito	3
1.4. Política Pública	4
1.5. Aplicación	5
1.6. Definiciones	5
II: Organización y Capacitación	6
2.1. Coordinador(a) de Igualdad de Oportunidades	6
2.2. Investigador(a)	6
2.3. Adiestramientos	6
III: Procedimiento para Atender Querellas	7
3.1. Presentación de la Querella	7
3.2. Recibo y Evaluación Inicial	7
3.3. Investigación	8
3.4. Determinación y Resolución	8
3.5. Conflicto de Intereses	9
3.6. Confidencialidad	9
IV: Disposiciones Finales	9
6.1. Divulgación	9
6.1. Separabilidad	9
6.3. Vigencia	9
6.4. Aprobación	10



I. Disposiciones Generales

1.1. Título

Este Reglamento se conocerá como el ***“Reglamento sobre el Sistema Interno para Atender Querellas por Discrimen por Género en el Empleo en la Comisión Estatal de Elecciones”***.

1.2. Base legal

Este Reglamento se adopta y promulga al amparo de la Ley Núm. 212-1999, conocida como *“Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género”*, y al amparo de los Artículos 3.8 (3) y 14.3 de la Ley Núm. 58-2020, según enmendada, conocida como *“Código Electoral de Puerto Rico de 2020”* (en adelante, Código Electoral), que faculta al Presidente de la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico (en adelante, CEE) a aprobar las reglas, los reglamentos y los planes que sean necesarios para la administración y las oficinas administrativas de la Comisión.

1.3. Propósito

Este Reglamento tiene el fin de establecer los procedimientos internos para:

- ✓ Consignar la Política Pública de la CEE en contra del discriminación en el empleo por razón de género.
- ✓ La presentación, evaluación y resolución de querellas por discriminación por género.
- ✓ La protección de la confidencialidad de las partes.
- ✓ La prohibición de represalias contra quien presente una querella o colabore en una investigación.
- ✓ La educación continua y prevención del discriminación en el empleo dentro de la CEE.



1.4. Política pública

La Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico, está comprometida con la política pública del Gobierno de Puerto Rico de que no se discrimine por razón de género contra el personal o solicitante a empleo público.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley Núm. 212-1999, las agencias adoptarán un plan que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo para la mujer. La CEE reconoce su obligación de eliminar el discriminación por razón de género en los procedimientos y decisiones de personal que afecten los términos y condiciones de empleo, tales como: reclutamiento, selección, compensación, concesión de beneficios marginales, evaluación, promoción, adiestramiento, traslado, terminación y cesantía, entre otros. Somos responsables de promover oportunidades de empleo significativas para la mujer, particularmente en aquellas áreas donde ha sido tradicionalmente excluida o donde se encuentre inadecuadamente representada.

Esta política protegerá de discriminación por razón de género al personal y aspirantes a empleo, a tenor con las disposiciones de la legislación y reglamentación local y federal aplicable, así como con las de la Ley Núm. 212-1999.

No se permitirá en el personal ninguna conducta que en su intención y efecto resulte discriminatoria por razón de género. Se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes contra el personal que viole las disposiciones contenidas en esta política.

La Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico, invita a todo su personal y aspirantes a empleo a que se unan en este esfuerzo para el logro de la igualdad de oportunidades en el empleo. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito al(la) Coordinador(a) designado(a) o a la Oficina de Presidencia.



1.5. Aplicación

Este Reglamento aplica a todos los empleados de la CEE, en todas sus oficinas, dependencias, facilidades regionales, juntas u otras instalaciones bajo la jurisdicción de la CEE.

1.6. Definiciones

Las palabras y frases usadas en este Reglamento se interpretarán según el contexto y el significado por el uso común y corriente. Las voces usadas en este Reglamento en el tiempo presente incluyen también el futuro; las usadas en género masculino incluyen el femenino y el neutro, salvo los casos en que tal interpretación resultare absurda. El singular incluye el plural y el plural el singular.

Jhy
Cualquier término utilizado en este Reglamento que esté en contradicción con los términos definiciones que resulten aplicables del Artículo 2.3 del Código Electoral, prevalecerá la definición de la Ley.

A los fines de este Reglamento, los siguientes términos o frases tendrán el significado que a continuación se expresa:

- 1. CEE o Comisión:** La Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico.
- 2. Coordinador(a) de Igualdad de Oportunidades:** Persona designada por la Autoridad Nominadora para recibir, atender y dar seguimiento a las querellas.
- 3. Discrimen por género:** Toda acción, práctica o decisión que tenga el efecto de negar oportunidades o trato equitativo por razón de género, identidad o expresión de género.
- 4. Investigador(a):** Persona designada por el Presidente(a) para recibir, tramitar e investigar las querellas conforme a este Sistema.
- 5. Presidente:** El(La) Presidente(a) de la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico.



6. **Querella:** Comunicación escrita en la que una persona empleada o aspirante denuncia haber sido objeto de discriminación por género en el empleo.
7. **Querellado(a):** Persona señalada como responsable del acto discriminatorio.
8. **Querellante:** Persona que presenta la querella.

II: Organización y Capacitación

2.1. Coordinador(a) de Igualdad de Oportunidades

El(la) Presidente(a) de la CEE designará un(a) Coordinador(a) de Igualdad de Oportunidades que será responsable de:

1. Recibir y tramitar las querellas por discriminación por género.
2. Orientar a las partes sobre sus derechos y responsabilidades.
3. Llevar un registro confidencial de todas las querellas y acciones tomadas.
4. Preparar informes anuales sobre las querellas recibidas y su disposición, conforme al Artículo 3(d)(8) de la Ley Núm. 212-1999.
5. Servir de enlace con la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y con la Oficina de Recursos Humanos de la CEE.

2.2. Investigador(a)

El(La) Director(a) de Recursos Humanos de la CEE es designado como Investigador(a) siendo este responsable de investigar las Querellas presentadas al amparo de este Reglamento.

2.3. Adiestramiento

La Oficina de Recursos Humanos de la CEE desarrollará programas de adiestramiento anual sobre igualdad de oportunidades, prevención del discriminación y acoso por razón de género, dirigidos a todo su personal.



III. Procedimiento para Atender Querellas

3.1. Presentación de la querella

1. Toda persona que alegue discriminación por género deberá presentar una querella escrita y firmada ante el(la) Coordinador(a) de Igualdad de Oportunidades.
2. La querella deberá presentarse dentro de un término de treinta (30) días naturales a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos alegados.
3. La querella deberá contener:
 - a) Nombre y puesto del(la) querellante.
 - b) Nombre del(la) querellado(a).
 - c) Descripción de los hechos y fecha en que ocurrieron.
 - d) Evidencia o testigos, si los hubiera.
 - e) Cualquier otra información que el(la) querellante considere pertinente.

3.2. Recibo y evaluación inicial

1. El(La) Coordinador(a) acusará recibo por escrito de la querella dentro de los cinco (5) días laborables siguientes. Este acuse de recibo puede ser por correo electrónico o mediante entrega personal.
2. Evaluará si los hechos alegados podrían constituir discriminación por género según definido en este Reglamento.
3. De responderse la anterior en la afirmativa, se referirá la querella al(la) Investigador(a) quien iniciará una investigación formal;
4. De lo contrario, el(la) Coordinador(a) enviará su recomendación al(la) Presidente(a) quien notificará al(la) querellante por correo electrónico o mediante entrega personal su determinación y los recursos disponibles.



3.3. Investigación

1. La investigación deberá completarse dentro de un plazo de treinta (30) días laborables a partir de la radicación de la querella. De requerir una prórroga, el Investigador(a) deberá solicitarla al(la) Presidente dentro del término original de treinta (30) días expresando las razones que la justifican. La prórroga concedida no podrá exceder de treinta (30) días adicionales.
2. Se recopilarán testimonios, documentos y evidencia relevante.
3. La persona a quien se le requiera prestar testimonio o alguna evidencia por el(la) Investigador(a) asignado(a) al caso tiene el deber y obligación de cooperar proveyendo esta. El incumplimiento con lo aquí requerido estará sujeto a medidas disciplinarias dispuestas en el *Reglamento de Normas de Conductas, Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias* vigente en la CEE.
JM
4. El proceso será estrictamente confidencial y libre de represalias.

3.4. Determinación y resolución

1. Concluida la investigación, el(la) Investigador(a) emitirá un informe con sus hallazgos y recomendaciones.
2. De confirmarse el discriminación, el(la) Investigador(a) recomendará al(la) Presidente(a) las acciones disciplinarias aplicables conforme al *Reglamento de Normas de Conductas, Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias* vigente en la CEE, en cuyo caso se seguirá el trámite dispuesto en dicho Reglamento.
3. El informe será evaluado por el(la) Presidente, quien tomará una decisión final dentro de un término de quince (15) días laborables. Este podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones del Investigador(a) tomando en consideración los hechos, la naturaleza o gravedad del acto discriminatorio.



3.5. Conflicto de Intereses

El(la) Investigador(a) y/o el(la) Coordinador(a) podrá solicitar su inhibición si entiende que existe algún conflicto de interés, en cuyo caso, el(la) Presidente(a) designará a otro(a) Investigador(a) y/o Coordinador(a), según sea el caso.

3.6. Confidencialidad

La querella presentada se tramitará e investigará de manera confidencial y se protegerá la dignidad de las partes involucradas. La persona que intencionalmente revele a personas no autorizadas, la identidad de las partes involucradas en la querella o que divulgue información recopilada rendida en el curso de cualquier etapa de la tramitación de una querella por discriminación por razón de género en el empleo, estará sujeta a medidas disciplinarias dispuestas en el *Reglamento de Normas de Conductas, Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias* vigente en la CEE.

JAY

IV: DISPOSICIONES FINALES

4.1. Divulgación

Este Reglamento será divulgado a todo el personal de la CEE mediante correo electrónico y su publicación en la Intranet institucional.

4.2. Separabilidad

Si cualquier artículo o inciso de este Reglamento fuere declarado nulo por un Tribunal con competencia, dicha declaración de nulidad no afectará las demás disposiciones de este, las cuales continuarán vigentes.

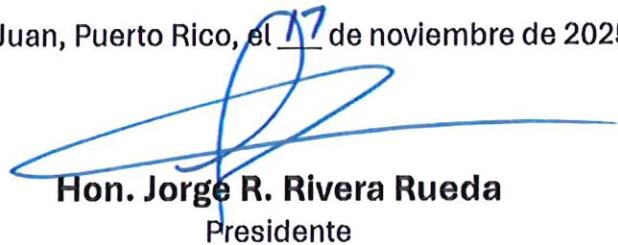
4.3. Vigencia

Este Reglamento comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.



4.4 Aprobación

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, el 17 de noviembre de 2025.



Hon. Jorge R. Rivera Rueda
Presidente