



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Oficina de la Procuradora de las Mujeres

# Informe Anual

Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género

# 2019-2020

En cumplimiento con el Artículo 3.- *Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador; Funciones de la Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género Ley Núm. 212 del 3 de agosto de 1999*, se presenta este informe a la Gobernadora de Puerto Rico para describir el alcance de la Ley y los logros obtenidos en su implantación a través de la División de Acción Afirmativa de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.



Lcda. Lersy G. Boria Vizcarrondo  
Procuradora



# Informe Anual Sobre la Implantación de la Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género

## Introducción

Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)

La Oficina de la Procurado de las Mujeres tiene el deber de fiscalizar el cumplimiento de las leyes y aunar esfuerzos para prevenir las violaciones a los derechos de las mujeres. Vela porque en las agencias e instituciones públicas y privadas no exista discriminación por motivo de género y que las mujeres sean tratadas de forma justa y equitativa, garantizándoles el pleno respeto de sus derechos humanos.

La Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM), el cargo de Procuradora de las Mujeres, el Consejo Consultivo de las Mujeres y deroga la Ley Núm. 57 de 30 de mayo de 1973, según enmendada, que creó la Comisión para los Asuntos de las Mujeres.

La ley habilitadora le otorga amplios poderes a la OPM para fortalecer y hacer cumplir las políticas públicas que garanticen los derechos humanos de las mujeres y promover la equidad por género. Su labor se centra en realizar acciones concretas que logren eliminar toda discriminación hacia las mujeres y garanticen la protección de sus derechos humanos. La OPM debe desarrollar políticas públicas dirigidas a garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la discriminación, la opresión y la marginación, como lo es la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

La Ley. Núm. 20-2001 especifica las funciones que debe cumplir la OPM, estas son:

- Realizar y fomentar estudios e investigaciones, así como recopilar y analizar estadísticas sobre la situación de las mujeres, analizar los factores que afecten los derechos de las mujeres en todas las esferas de su vida social, política, económica, cultural y civil, así como las causas de la desigualdad en el trato, en el acceso y la participación en materia de

educación y capacitación, la salud, el empleo, la autogestión, el desarrollo económico y, en general, en el ejercicio de sus derechos civiles, políticos, sociales y culturales, incluyendo la participación en la toma de decisiones a todo nivel, entre otros.

- Fiscalizar el cumplimiento de la política pública establecida en esta ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa o correctiva, promover que las entidades privadas las incorporen, así como evaluar los programas ya existentes, a fin de lograr la eliminación del discrimen y la desigualdad y propiciar la más plena participación ciudadana de las mujeres.
- Radicar, a su discreción, ante los tribunales, los foros administrativos e instrumentalidades y subdivisiones políticas del Estado Libre Asociado, por sí o en representación de la parte interesada, ya sea mujeres individuales o una clase, las acciones que estime pertinentes para atender las violaciones a la política pública establecida en esta Ley. La Oficina estará exenta del pago y cancelación de toda clase de sellos, aranceles y derechos requeridos para la radicación y tramitación, de cualesquiera escritos, acciones o procedimientos, o para la obtención de copias de cualquier documento ante los tribunales de justicia y agencias administrativas del Estado Libre Asociado.
- Mantener una revisión y evaluación continua de las actividades llevadas a cabo por las agencias públicas y entidades privadas para evitar violaciones a los derechos de las mujeres y posibilitar procesos sistemáticos de consulta con las entidades privadas y no gubernamentales de mujeres con el propósito de garantizar que las actividades de la Oficina respondan en todo momento a las necesidades, exigencias y aspiraciones de todos los sectores de mujeres del país.
- Impulsar acciones que contribuyan a resolver el problema de la violencia contra las mujeres, en todas sus manifestaciones.
- Considerar el efecto que pueden tener nuevos acontecimientos sobre los métodos utilizados en la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y disponer la acción correctiva apropiada para ser implantadas.
- Cooperar y establecer redes de trabajo y de intercambio de información y experiencias con las entidades privadas y organizaciones no gubernamentales de mujeres del país y del exterior, y con las agencias estatales, municipales y federales, dedicadas al desarrollo y la promoción de los derechos de las mujeres.

- Evaluar los convenios y las normas y directrices internacionales respecto a los derechos de las mujeres e investigar planteamientos de controversias concretas en cuanto arrojen luz sobre problemas de importancia general, y recomendar remedios dirigidos a garantizar la equidad de género y la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, política, económica y cultural.
- Proponer aquella legislación que estime pertinente para el desarrollo efectivo de la política pública establecida en esta ley y de los derechos que la Constitución del ELA y las leyes reconocen a las mujeres, *así como velar porque la política pública esté guiada por una perspectiva de género y que las iniciativas, las declaraciones y proyectos dirigidos especialmente a las mujeres sean evaluados e implantados con una visión no sexista y no paternalista.*
- Coordinar los esfuerzos de educación a la comunidad sobre los derechos de las mujeres y asuntos relacionados con éstos y realizar en todo el país campañas de sensibilización, orientación y educación sobre el problema de discrimen hacia las mujeres y para promover los valores y prácticas en que se basa la igualdad entre los seres humanos.
- Efectuar todas aquellas gestiones necesarias para propiciar el desarrollo individual y socioeconómico de las mujeres.

## Misión

La misión de la OPM es asegurar el desarrollo pleno de las mujeres, promover la igualdad y la equidad, erradicar todas las manifestaciones de discrimen y violencia, fomentar y hacer cumplir las políticas públicas que garantizan los derechos humanos de las mujeres y educar a la comunidad para tomar decisiones proactivas y afirmativas en defensa de los derechos de las mujeres.

## Visión

La OPM aspira a una sociedad que promueva de forma activa la paz, la justicia, el respeto y la esencial dignidad humana tanto de los hombres como de las mujeres. Que las mujeres disfruten de una mejor calidad de vida, que reclamen y hagan valer sus derechos. Que las agencias gubernamentales y las entidades privadas sean sensibles y se caractericen por la inclusión, la equidad y el respeto a los derechos humanos. Que se erradique la violencia hacia las mujeres y las niñas y los estereotipos por razón de género.

Como institución aspira a ser reconocida como recurso accesible y solidario para las mujeres y ser modelo de trabajo para otras agencias que están comprometidas a desarrollar acciones encaminadas a solucionar los problemas que enfrentan las mujeres en nuestra sociedad.

La División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa y la Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres delega en la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa la responsabilidad de velar y fiscalizar a las agencias adscritas a la rama ejecutiva y a los 78 municipios en el cumplimiento con las políticas públicas, que garantizan la igualdad de oportunidades por género en el empleo. En virtud de la Ley Núm. 212-1999, se asegura que las agencias públicas adopten e implanten programas de acción afirmativa para prevenir el discrimen por género y garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo a todas las mujeres. La División, también, promueve la adopción e implantación de Planes de Acción Afirmativa en las entidades privadas a través del ofrecimiento de adiestramientos y asistencia técnica. Pero estas no están obligadas a cumplir con la Ley.

La División de Acción Afirmativa tiene una trayectoria de más de 30 años promoviendo la adopción e implantación de Planes de Acción Afirmativa para la prevención y erradicación del discrimen contra las mujeres en el sector gubernamental. Trabaja en el diseño y distribución de guías para la elaboración de Planes de Acción Afirmativa y en el ofrecimiento de adiestramientos y asistencia técnica a las agencias y municipios y a todo patrono del sector privado que así lo solicite.

Se remonta su origen en la aprobación de la Orden Ejecutiva 5066, firmada por el Ejecutivo el 8 de marzo de 1988. (Ver Apéndice A) En aquel entonces solo las agencias adscritas a la rama ejecutiva estaban obligadas a cumplir con la entrega e implantación del Plan de Acción Afirmativa. Posteriormente fue derogada por la Ley Núm. 212-1999, siendo extensivo su cumplimiento a los 78 municipios, exigiendo a estos a adoptar un Plan de Acción Afirmativa para erradicar el discrimen contra las mujeres en el empleo, según los criterios establecidos por la Ley. (Ver Apéndice B) Los planes de las agencias y municipios deberán incluir lo siguiente:

- Declaración expresa del compromiso de la agencia.

- Nombramiento de un(a) Coordinador(a), a ser designado(a) por el(la) Secretario(a) o Director(a) de cada agencia,
- Divulgación del Plan.
- Evaluación estadística.
- Metas e itinerarios para el cumplimiento del Plan.
- Planificación de acciones afirmativas para eliminar el llamado fenómeno de techo de cristal, examinando las prácticas para promover mujeres cualificadas a posiciones de liderazgo.
- Desarrollo de programas para lograr las metas establecidas, tales como el desarrollo de sistemas internos de información para el seguimiento, revisión y evaluación de todos los aspectos del plan y la resolución de querellas de discrimen por razón de género a nivel de agencia.
- Presentación de un informe anual del progreso habido en el desarrollo e implantación del Plan a la Comisión (OPM).

La División de Acción Afirmativa tiene como meta promover en las agencias y municipios el cumplimiento con las políticas públicas que garantizan igualdad de oportunidades en el empleo por género. Diseña y ofrece adiestramientos, asistencias técnicas y material educativo sobre los procedimientos requeridos para la elaboración e implantación de Planes de Acción Afirmativa para la mujer en el empleo, en virtud de la Ley Núm. 212-1999. Además, evalúa los planes e informes de progreso de las agencias adscritas a la rama ejecutiva y de los municipios. De encontrar algún incumplimiento con las políticas favorables a las mujeres en el empleo, refiere a la Procuradora y a la Procuraduría Auxiliar de Asuntos legales las agencias y municipios en incumplimiento para la imposición de las sanciones y multas correspondientes.

#### El Discrimen Contra la Mujer en el Empleo y los Planes de Acción Afirmativa

Una de las dimensiones de la vida humana donde más se ha hecho evidente el discrimen por razón de género es la del trabajo. Entendemos por trabajo todo tipo de actividad que contribuye a la sobrevivencia, mantenimiento y bienestar de la especie humana. La actividad o esfuerzo que constituye trabajo puede ser física, intelectual o emocional. Además, puede ser o no ser remunerada.

En este contexto, tanto los hombres como las mujeres siempre han trabajado, aunque los primeros con frecuencia suelen trabajar a cambio de una remuneración monetaria, mientras las segundas son responsables de trabajar fuera de la estructura de empleos remunerados. Tomando en cuenta los

horarios sin límite y la amplia gama de tareas unido a la ausencia de leyes protectoras del trabajo doméstico familiar podemos afirmar que las mujeres han trabajado más que los hombres por menos o ninguna remuneración. Tampoco ha tenido la mujer el reconocimiento individual, familiar, ni social de lo que ha constituido su trabajo habitual, y tan efectivo ha sido el sistema en comunicarle a la mujer su definición de trabajo que ella misma al describir lo que hace, es la primera en decir: "Yo no trabajo, soy ama de casa".

El trato que la mujer ha recibido en el escenario doméstico familiar o esfera privada ha sido altamente discriminatorio, mas no fue ahí donde primero se percibió la injusticia y la desigualdad. Fue dentro de la experiencia colectiva del trabajo remunerado, en la esfera pública, que las mujeres se percataron del discrimen y comenzaron a nombrarlo.

El mercado de trabajo no considera a los hombres y a las mujeres como iguales. No puede hacerlo porque la sociedad tampoco los considera como iguales. Se les percibe diferentes en cuanto a roles, funciones, utilidad y rendimiento. Aún en condiciones iguales de educación y experiencia, se les percibe diferentes en cuanto a potencial de desarrollo, capacidad, productividad y derecho al trabajo.

En Puerto Rico, la realidad del discrimen por razón de género en el empleo público y privado puede apreciarse desde diversas perspectivas. A continuación, se mencionan algunas de las prácticas y condiciones que sugieren esta realidad:

- Existen ocupaciones segregadas por género y las mujeres se encuentran en aquellas de menor estatus, remuneración y oportunidades de progreso, por ejemplo, en los empleos oficinescos, artesanales y de servicios.
- Hay lugares de trabajo donde se espera que las mujeres realicen funciones domésticas que no están relacionadas ni incluidas en su descripción de tareas.
- La proporción de mujeres en posiciones de alta gerencia es menor.
- Los hombres reciben mejores ingresos que las mujeres cuando se desempeñan en trabajos o posiciones comparables.
- Las mujeres son excluidas de oportunidades iguales con respecto a otras mujeres y con respecto a los hombres por razón de embarazo,

alumbramiento, crianza y responsabilidades relacionadas al hogar como el cuidado de envejecientes y enfermos.

- Los procedimientos de selección utilizados en el proceso de reclutamiento y promoción contienen elementos que afectan adversamente las oportunidades de las mujeres como, por ejemplo, considerar si son casadas, tienen hijos pequeños, etc.
- El ambiente de trabajo producto del hostigamiento sexual impide que las personas trabajadoras se desarrollen dentro de una experiencia de trabajo digna y a consecuencia del hostigamiento, muchas personas resultan afectadas por motivos de traslados, renunciadas, despidos y otras acciones discriminatorias.
- Acciones de represalias por discrimen al ser considerada víctima de violencia doméstica, acecho o agresión sexual.

Todas las anteriores y tantas otras situaciones discriminatorias mantienen a la mujer dentro de condiciones de inferioridad en la experiencia de empleo. La legislación anti discrimen para la igualdad de oportunidades en el empleo ha sido un paso de avance hacia el reconocimiento y la eliminación del discrimen en general, y por razón de género, en particular. La intención y letra de la ley envía un mensaje claro de que la conducta discriminatoria es rechazada y prohibida en esta sociedad. Sin embargo, por la complejidad de este problema, y habiendo sido esta sociedad la que por tantos siglos lo creó, lo aceptó y lo promovió, nos enfrentamos hoy a la persistencia del discrimen contra la mujer en el empleo, a pesar de todas las prohibiciones legales.

Los planes de acción afirmativa son un conjunto de acciones afirmativas y preventivas específicas que forman parte del esfuerzo gerencial que responde a la necesidad de crear y fomentar oportunidades significativas de empleo para las personas calificadas que tradicionalmente han sido excluidas de dichas oportunidades o que no han recibido una oportunidad igual a la de otras. Estas oportunidades significativas de empleo deberán considerarse en todas las decisiones, actividades, términos o condiciones de empleo que puedan afectar tanto a las personas aspirantes a empleo como a las empleadas. En este sentido constituyen oportunidades de empleo todos los ofrecimientos que puedan llevar a una persona aspirante a un empleo a ser considerada como candidata, tales como los anuncios, las convocatorias, las solicitudes, las entrevistas, los exámenes y cualquier otro criterio o medio que le permitan llegar a formar parte del banco de aspirantes.



La igualdad de oportunidades de empleo considera también cualquier otro esfuerzo que permita el reclutamiento de la mejor persona para éste. Asimismo, son oportunidades de empleo las que se ofrecen al considerar la participación en adiestramientos, obtención de ascensos y traslados. Se incluyen también como oportunidades de empleo los beneficios marginales, las actividades auspiciadas por el patrono y cualquier otro procedimiento, término o condición, escrita o no escrita, que afecte la situación de empleo de la persona. El fundamento de los planes de acción afirmativa preventivos es evitar que las prácticas y patrones de empleo que excluyen a las mujeres y las privan de oportunidades iguales puedan perpetuarse.

Un plan responsable y efectivo permite que cada patrono examine las políticas y prácticas que afectan a sus recursos humanos para que pueda identificar si los grupos protegidos hacia los cuales hay obligaciones afirmativas reciben oportunidades iguales. Luego de este análisis, se espera que cada patrono desarrolle las medidas o acciones que estimen apropiadas para superar los efectos de las prácticas, políticas u otras barreras que impiden la igualdad de oportunidades de empleo.

Los planes de acción afirmativa para prevenir el discrimen por género van más allá de asegurar la neutralidad con respecto a otros grupos según exigen las políticas anti discrimen y el principio de igualdad de oportunidades en el empleo. La acción afirmativa requiere que el patrono vaya más allá para ofrecer oportunidades significativas, diferentes, que se noten y que logren cambiar positivamente las oportunidades de empleo de los grupos tradicionalmente excluidos. Requiere esfuerzos y acciones conscientes y realistas por parte del patrono. Estos esfuerzos incluyen el establecimiento de metas encaminadas a remediar y a atender la necesidad de métodos, planes y procedimientos para el seguimiento y divulgación de los empleos que se identifiquen.

El establecimiento de metas cuantitativas y cualitativas con sus respectivos itinerarios de cumplimiento se convierte en una ayuda o instrumento gerencial que le permite al patrono llevar el control para atender sus problemas de desigualdad de oportunidades en el empleo. Las metas e itinerarios de cumplimiento también aseguran la posibilidad de evaluar la efectividad de los esfuerzos gerenciales en esta área. El diseño de estos debe proveer la flexibilidad suficiente para que la acción gerencial se dé dentro de la forma más adecuada y efectiva. Se entiende que, de no darse estos pasos de acción

positiva, los efectos de actos discriminatorios se podrían perpetuar indefinidamente.

Los niveles de subutilización o baja representación de las mujeres en las organizaciones se pueden detectar a través del plan de acción afirmativa. Esta información sirve de base para el establecimiento de metas cualitativas y cuantitativas encaminadas a remediar las deficiencias identificadas. Es una medida temporera dentro de un marco de tiempo específico que permite atender necesidades reales de la gerencia para cumplir con la verdadera igualdad de oportunidades en el empleo.

Los resultados de los Planes de Acción Afirmativa preventivos se han dejado ver en la medida en que los patronos han reclutado, adiestrado y ascendido personas de la raza negra, mujeres y minorías étnicas calificadas en ocupaciones donde antes eran excluidas como clase. Muchos patronos han desarrollado sus planes dentro del concepto de cumplimiento voluntario al percatarse de las ventajas que tienen estos esfuerzos en términos de maximizar la eficiencia y productividad. Para éstos, los planes preventivos han venido a reforzar el principio de mérito y le han permitido un mayor control en sus actividades gerenciales con respecto a la administración de los recursos humanos.

## Plan de Acción Afirmativa 2018-2021 en cumplimiento con la Ley Núm. 212-1999

Este Plan tiene 4 años de vigencia, expirando el 30 de junio de 2021. El Plan se elaboró y se implantó siguiendo las Guías Para la Elaboración e Implantación del PAA 2018-2021(Ver Apéndice 3: Guías Para la Elaboración e Implantación del PAA 2018-2021).

Las *Guías* fueron presentadas, discutidas y distribuidas a las agencias y municipios que asistieron al adiestramiento que fue ofrecido en ocho (8) fechas distintas para los meses de: abril, mayo y septiembre de 2018. A través de correo electrónico se convocó de manera compulsiva a todas las agencias y municipios que están obligadas a cumplir con la Ley Núm.212-1999. La asistencia total fue de **321** personas, que representaron un total de **120** agencias y **51** municipios. Se invitaron a todos los jefes, y jefas de agencias, los alcaldes y alcaldesas, directores de recursos humanos, la persona designada como coordinador(a) de acción afirmativa y la persona enlace de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada. A continuación, presentamos una tabla con

información detallada sobre el adiestramiento ofrecido en los meses de abril,

Adiestramiento para la Elaboración e Implantación del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021, Asistencia por: fecha, agencia y municipio, desglosada por género, Año 2018

Fechas del Adiestramiento	Agencias Representadas	Municipios Representados	Género Femenino	Género Masculino	Total Funcionarios/as
10-abril-2018	34	0	56(A)	14(A)	70
12-abril-2018	44	0	57(A)	15(A)	72
17-abril-2018	12	15	13(A) 25(M)	08(A) 06(M)	52 (A, M)
19-abril-2018	5	21	07(A) 33(M)	02(A) 10(M)	52 (A, M)
15-mayo-2018	0	8	00(A) 13(M)	00(A) 01(M)	14 (A, M)
18-mayo-2018	15	1	01(A) 22(M)	00(A) 04(M)	27 (A, M)
25-sept.-2018	10	6	17(A) 10(M)	04(A) 03(M)	34 (A, M)
Totales	120	51	254 (A,M)	67 (A,M)	321 (A, M)

A= número de funcionarios y funcionarias procedentes de las **agencias**.

M= número de funcionarios y funcionarias procedentes de los **municipios**.

mayo y septiembre de 2018.

En el *Plan de Acción Afirmativa 2018-2021, Capítulo VII. Asignación de Responsabilidades* se enumeran los deberes y responsabilidades que tienen cada uno de estos funcionarios/as, junto al personal de supervisión y demás gerenciales. De ellos dependerá el éxito de la implantación del Plan, del logro de las metas cualitativas y cuantitativas propuestas, y de las actividades a ser implantadas, necesarias para atender y erradicar las deficiencias encontradas, que afectan, adversamente, el ambiente laboral y que se traducen en las distintas manifestaciones de discrimen por género en el empleo que se busca eliminar. Este Plan 2018-2021, junto a los planes de años anteriores, han sido instrumentos para promover, hacer cumplir y medir el nivel de cumplimiento de otras leyes vigentes que son favorables a las mujeres en el empleo en el sector gubernamental. A continuación, presentamos la Base Legal del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021 donde aparecen estas leyes, a las que se hace referencia, en orden de su fecha de aprobación, hasta el Año 2017:

## Base Legal

- El Artículo II, Sección I de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 25 de julio de 1952, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discrimen alguno por razón de sexo.
- Ley Núm. 100 - 1959, Ley Anti discrimen de Puerto Rico, según enmendada.
- Ley Núm. 69 -1985, Prohíbe el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo.
- Ley Núm. 17-1988, según enmendada, Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Imponer Responsabilidades y Fijar Penalidades.
- Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
- Ley Núm. 84-1999, Ley para Crear Centro de Cuidado Diurno en Agencias Públicas del Gobierno de Puerto Rico.
- Ley Núm. 427-2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna, según enmendada.
- Ley Núm. 20-2001, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.
- Ley Núm. 155-2002, Espacios para la Lactancia; Agencias del Gobierno.
- Ley Núm. 7-2002, Ley con el Fin de que el Patrono Atienda con Prioridad las Solicitudes de Horario de Trabajo Flexible por Parte de Mujeres con Hijos/as Menores y Padres con Custodia de sus Hijos/as.
- Ley Núm. 217-2006, Ley del Protocolo Sobre Manejo de Violencia Doméstica en el empleo.
- Ley Núm. 11-2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Dirigidos a Niños, Niñas, Hombres y Mujeres Encaminados a Garantizar Igual Paga Por Igual Trabajo.
- Ley Núm. 22-2013, Ley Prohíbe el Discrimen en el Empleo por Orientación Sexual e Identidad de Género.
- Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico.

En la medida en que el Gobierno de Puerto Rico apruebe leyes que adelanten la igualdad y promuevan la equidad, impactando favorablemente el empleo de las mujeres en el sector gubernamental, se estarán incluyendo estas leyes en las Guías para la Elaboración e Implantación del Plan de Acción Afirmativa. Lo que hace necesario actualizar las Guías cada 4 años o cuando se convoque a la elaboración de un nuevo plan de acción afirmativa.

Las Guías del Plan de Acción Afirmativa, vigente desde el 1 de julio de 2018 hasta el 30 de junio de 2021, incluyen 22 capítulos que se presentan a continuación:

- I. Introducción
- II. Base Legal
- III. Definiciones
- IV. Aspectos sociales del discrimen
- V. Aspectos de la Ley Núm. 212 y el principio de mérito
- VI. Declaración y divulgación de la política para fomentar la igualdad de oportunidades para el empleo de la mujer
  - a. Declaración
  - b. Divulgación
- VII. Asignación de responsabilidades
  - a. Autoridad nominadora
  - b. Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa
  - c. Gerentes y personal de supervisión
- VIII. Identificación de deficiencias y áreas problemáticas que requieren atención
  - a. Identificación de áreas problemáticas cualitativas
  - b. Identificación de áreas problemáticas cuantitativas
- IX. Preparación de metas e itinerarios de cumplimiento
- X. Plan de trabajo para lograr las metas establecidas
- XI. Sistema interno para atender querellas por discrimen por género
- XII. Cumplimiento con Ley Núm.17-1988, Para Prohibir el hostigamiento sexual en el Empleo
- XIII. Cumplimiento con Ley Núm. 217-2006, Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo
- XIV. Cumplimiento con Ley Núm. 427- 2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Lecha Materna, según enmendada
- XV. Cumplimiento con la Ley Núm. 155- 2002, Ley para Crear Espacios para la Lactancia en las Agencias
- XVI. Cumplimiento con la Ley Núm. 84-1999, Ley para Crear Centros de Cuidado Diurno en Agencias
- XVII. Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo

- XVIII. Cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013, Ley Contra el discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo
- XIX. Cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial
- XX. Sistema de evaluación e informes
- XXI. Certificación de cumplimiento con políticas públicas que prohíben el discrimen por razón de género en el empleo
- XXII. Apéndices
  - a. Ley Núm. 212-1999
  - b. Tabla de los grupos ocupacionales y clases
  - c. Esquema de procedimiento interno de querellas
  - d. Ley Núm.17-1988
  - e. Ley Núm. 217 de 2006
  - f. Guías para el desarrollo del Plan de Trabajo del Protocolo
  - g. Ley Núm. 427-2000, según enmendada
  - h. Ley Núm.155-2002
  - i. Ley Núm. 84-1999
  - j. Ley Núm. 7-2002
  - k. Ley Núm. 11-2009, según enmendada
  - l. Ley Núm. 230-2014
  - m. Ley Núm. 22-2013
  - n. Ley Núm. 16-2017

Nuestra meta en OPM es que el Plan de Acción Afirmativa, más que un plan de trabajo, sea un documento de referencia y de estudio para los administradores, gerenciales, y muy en especial, para toda aquella persona empleada o candidata a empleo que necesite conocer las políticas públicas que le cobijan y documentarse sobre la manera correcta o adecuada de implantarlas. Este conocimiento le facilitará identificar el discrimen y señalarlo, presentar denuncias y querellas ante los foros pertinentes y, sobre todo, reclamar sus derechos, sus beneficios y exigir su cumplimiento.

Luego del recibo de los Planes de Acción Afirmativa, estos se someten a un proceso de evaluación donde se utiliza un formulario llamado *Hoja de Evaluación*. (Ver Apéndice 4: Hoja de Evaluación) Al completar el formulario se le envían los resultados a la agencia o municipio con una solicitud de corrección. De encontrar errores, documentos incompletos, fechas expiradas o cualquier otra deficiencia en incumplimiento con lo establecido, por las políticas públicas incluidas en el plan, será necesario que envíen copia del Plan Editado con las correcciones que le fueran requeridas en un plazo

determinado. En una página en EXCEL se han tabulado los resultados de cada una de las hojas de evaluación completadas. Teniendo un registro de toda la información obtenida en el proceso de evaluar los planes de acción afirmativa. (Ver Apéndice 5: Copia Registro Planes de Acción Afirmativa)

Además, las agencias y municipios tienen que cumplir con el requisito de presentar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres informes anuales de progreso sobre el nivel de cumplimiento con las siguientes políticas públicas: *Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género; Ley Núm. 217-2006, Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo; Ley Núm. 11-2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo. Se diseñaron 3 formularios en EXCEL para recopilar la información para medir el nivel de cumplimiento.* (Ver Apéndice 6: Formulario Informe Anual Ley Núm. 212-1999, Apéndice: 7 Formulario Informe Anual Ley Núm. 217-2006, Apéndice: 8 Formulario Informe Anual Ley 11-2009, según enmendada)

Hallazgos en la evaluación de los Planes de Acción Afirmativa 2018-2021 y en el recibo de los Informes Anuales Ley Núm. 212-1999, Ley 217-1999 y de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada y en el ofrecimiento de las asistencias técnicas.'

#### Cumplimiento en la entrega de PAA 2018-2021

	PAA Entregados	PAA sin Entregar	Por ciento de Cumplimiento
<b>Agencias</b>	126	2	98%
<b>Municipios</b>	78	0	100%
<b>Total</b>	204	2	99%

Basado en 78 municipios y 128 agencias (no incluye agencias nuevas a partir del año 2018)

## Evaluaciones de los PAA recibidos

	PAA Evaluados	PAA sin Evaluar	Porcentaje de Planes Evaluado
<b>Agencias</b>	126	0	100%
<b>Municipio</b>	63	15	81%
<b>Total</b>	189	15	93%

## Nivel de Cumplimiento de los PAA con las Guías del Plan de Acción Afirmativa

Capítulo	Descripción	Agencias		Municipio	
		Cumple	No Cumple	Cumple	No Cumple
I	Introducción	93%	16%	62%	17%
II	Base Legal	83%	26%	54%	23%
III	Definiciones	80%	29%	54%	23%
IV	Aspectos sociales del discrimen	74%	35%	55%	23%
V	Aspectos de la Ley Núm. 212 y el principio de mérito	72%	37%	55%	22%
VI	Declaración y divulgación de la política para fomentar la igualdad de oportunidades para el empleo de la mujer	62%	47%	44%	36%
VII	Asignación de responsabilidades	82%	27%	13%	68%
VIII	Identificación de deficiencias y áreas problemáticas que requieren atención	69%	40%	27%	50%
IX	Preparación de metas e itinerarios de cumplimiento	85%	24%	58%	21%
X	Plan de trabajo para lograr metas establecidas	56%	53%	54%	26%
XI	Sistema interno para atender querellas por discrimen por género	71%	38%	31%	49%
XII	Cumplimiento con la Ley Núm. 17-1988	29%	80%	10%	71%



Capítulo	Descripción	Agencias		Municipio	
		Cumple	No Cumple	Cumple	No Cumple
XIII	Cumplimiento con la Ley Núm. 217-2006	22%	87%	8%	73%
XIV	Cumplimiento con la Ley Núm. 427-2000	80%	29%	37%	44%
XV	Cumplimiento con la Ley Núm. 155-2002	70%	39%	8%	73%
XVI	Cumplimiento con la Ley Núm. 84-1999	97%	12%	38%	42%
XVII	Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009	54%	55%	17%	64%
XVIII	Cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013	77%	32%	41%	40%
XIX	Cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017	71%	38%	45%	36%
XX	Sistema de evaluación e informes	95%	14%	67%	14%
XXI	Certificación de cumplimiento con políticas públicas que prohíben el discrimen por razón de género en el empleo	72%	37%	62%	19%
XXII	Apéndices	45%	64%	6%	74%

### Cumplimiento con la entrega del Informe Anual 2018-2019 del PAA

	Informes Anuales PAA Entregados	Informes Anuales PAA sin Entregar	Porcentaje de Cumplimiento
<b>Agencias</b>	73	55	57%
<b>Municipios</b>	29	49	37%
<b>Total</b>	102	104	50%

Basado en 78 municipios y 127 agencias (no incluye agencias nuevas a partir del año 2018. Se excluye el Banco Gubernamental de Fomento por cierre)

## Cumplimiento con la entrega del Informe Anual 2019-2020 del PAA

	Informes Anuales PAA Entregados	Informes Anuales PAA sin Entregar	Porcentaje de Cumplimiento
<b>Agencias</b>	77	50	61%
<b>Municipios</b>	37	41	47%
<b>Total</b>	114	91	56%

PAA entregados al 31 de octubre de 2020

## Hallazgos en los Informes Anuales de PAA para el periodo 2018-2019

### Grupo Ocupacional

<b>Agencias</b>				
Grupo Ocupacional	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Puestos Gerenciales	2620	2480	51%	49%
Puestos Profesionales	6065	4312	58%	42%
Puestos Técnicos	2362	1693	58%	42%
Puestos ventas	48	21	70%	30%
Puestos Secretarial	5492	2000	73%	27%
Puestos Diestros	237	2313	9%	91%
Puestos Semi Diestros	239	1438	14%	86%
Puestos Servicios	3531	10775	25%	75%
Puestos No Diestros	127	1074	11%	89%
<b>Municipios</b>				
Grupo Ocupacional	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Puestos Gerenciales	1150	1053	52%	48%
Puestos Profesionales	2157	925	70%	30%
Puestos Técnicos	810	550	60%	40%
Puestos ventas	19	18	51%	49%
Puestos Secretarial	2816	745	79%	21%
Puestos Diestros	75	508	13%	87%
Puestos Semi Diestros	241	1367	15%	85%
Puestos Servicios	1810	2580	41%	59%
Puestos No Diestros	929	3362	22%	78%

## Cumplimiento con las Políticas Públicas

Agencias			
Política Pública	Cumple	No Cumple	% Cumplimiento
Declaración y Divulgación de la Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género	56	3	95%
Notificación de la Asignación de Responsabilidades a: la Autoridad Nominadora, Gerenciales y al Personal de Supervisión:	54	5	92%
Identificación de áreas problemáticas cualitativas y la preparación de metas correctivas y de un itinerario para su cumplimiento:	54	5	92%
Identificación de áreas problemáticas cuantitativas y la preparación de metas correctivas y de un itinerario para su cumplimiento:	52	7	88%
Implantación de un sistema interno efectivo y eficiente para atender querellas por discrimen por género en el empleo:	52	7	88%
Ley Núm. 427-2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Lecha Materna, según enmendada por la Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006. Se requiere que la agencia o municipio cuente con un reglamento vigente para el uso del salón de lactancia:	56	3	95%
Establecimiento o creación de espacios o salones de lactancia para extracción de leche materna.	58	1	98%
Ley Núm. 11-2009, según enmendada, "Ley de Programas de Adiestramientos y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo"	53	6	90%
Entrega Informe Anual de Ley Núm. 11-2009	51	8	86%
M. Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico:	51	8	86%

N. Ley Núm. 22-2002, Ley Contra el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo:	52	7	88%
<b>Municipio</b>			
<b>Política Pública</b>	<b>Cumple</b>	<b>No Cumple</b>	<b>% Cumplimiento</b>
Declaración y Divulgación de la Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género	22	7	76%
Notificación de la Asignación de Responsabilidades a: la Autoridad Nominadora, Gerenciales y al Personal de Supervisión:	22	7	76%
Identificación de áreas problemáticas cualitativas y la preparación de metas correctivas y de un itinerario para su cumplimiento:	21	8	72%
Identificación de áreas problemáticas cuantitativas y la preparación de metas correctivas y de un itinerario para su cumplimiento:	18	11	62%
Implantación de un sistema interno efectivo y eficiente para atender querellas por discrimen por género en el empleo:	21	8	72%
Ley Núm. 427-2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Lecha Materna, según enmendada por la Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006. Se requiere que la agencia o municipio cuente con un reglamento vigente para el uso del salón de lactancia:	17	12	59%
Establecimiento o creación de espacios o salones de lactancia para extracción de leche materna.	13	16	45%
Ley Núm. 11-2009, según enmendada, "Ley de Programas de Adiestramientos y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo"	22	7	76%
Entrega Informe Anual de Ley Núm. 11-2009	16	13	55%

M. Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico:	21	8	72%
N. Ley Núm. 22-2002, Ley Contra el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo:	20	9	69%

#### Querellas por Discrimen en el Empleo atendidas

	Agencia		Municipio	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Querellas por causal de género radicadas	9	0	0	1
Querellas por causal género resueltas	7	0	0	1
Querellas por causal Hostigamiento Sexual radicadas	16	8	7	0
Querellas por causal hostigamiento sexual resueltas	10	6	7	0

#### Hallazgos en los Informes Anuales de PAA para el periodo 2019-2020

##### Grupo Ocupacional

Agencias				
Grupo Ocupacional	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Puestos Gerenciales	3185	3001	51%	49%
Puestos Profesionales	7777	4838	62%	38%
Puestos Técnicos	3168	2777	53%	47%
Puestos ventas	62	46	57%	43%
Puestos Secretarial	7343	2758	73%	27%
Puestos Diestros	238	3245	7%	93%
Puestos Semi Diestros	145	2261	6%	94%
Puestos Servicios	1460	5443	21%	79%
Puestos No Diestros	187	1779	10%	90%

Municipios				
Grupo Ocupacional	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Puestos Gerenciales	1208	1383	47%	53%
Puestos Profesionales	2404	933	72%	28%
Puestos Técnicos	969	653	60%	40%
Puestos ventas	16	15	52%	48%
Puestos Secretarial	3397	1079	76%	24%
Puestos Diestros	196	924	18%	83%
Puestos Semi Diestros	263	1825	13%	87%
Puestos Servicios	1856	2507	43%	57%
Puestos No Diestros	949	3820	20%	80%

#### Cumplimiento con las Políticas Públicas Agencia

Agencias			
Política Pública	Cumple	No Cumple	% Cumplimiento
Declaración y Divulgación de la Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género	71	1	99%
Notificación de la Asignación de Responsabilidades a: la Autoridad Nominadora, Gerenciales y al Personal de Supervisión:	72	2	97%
Identificación de áreas problemáticas cualitativas y la preparación de metas correctivas y de un itinerario para su cumplimiento:	61	9	87%
Identificación de áreas problemáticas cuantitativas y la preparación de metas correctivas y de un itinerario para su cumplimiento:	64	9	88%
Implantación de un sistema interno efectivo y eficiente para atender querellas por discriminación por género en el empleo:	69	2	97%

Ley Núm. 427-2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Lecha Materna, según enmendada por la Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006. Se requiere que la agencia o municipio cuente con un reglamento vigente para el uso del salón de lactancia:	62	10	86%
Establecimiento o creación de espacios o salones de lactancia para extracción de leche materna.	63	9	88%
Ley Núm. 11-2009, según enmendada, "Ley de Programas de Adiestramientos y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo"	57	2	97%
Entrega Informe Anual de Ley Núm. 11-2009	67	4	94%
M. Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico:	72	2	97%
N. Ley Núm. 22-2002, Ley Contra el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo:	72	2	97%
<b>Municipio</b>			
Política Pública	Cumple	No Cumple	% Cumplimiento
Declaración y Divulgación de la Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género	33	1	97%
Notificación de la Asignación de Responsabilidades a: la Autoridad Nominadora, Gerenciales y al Personal de Supervisión:	32	2	94%
Identificación de áreas problemáticas cualitativas y la preparación de metas correctivas y de un itinerario para su cumplimiento:	32	2	94%
Identificación de áreas problemáticas cuantitativas y la preparación de metas correctivas y de un itinerario para su cumplimiento:	30	4	88%
Implantación de un sistema interno efectivo y eficiente para atender querellas por discrimen por género en el empleo:	27	4	87%
Ley Núm. 427-2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Lecha	30	2	94%

Materna, según enmendada por la Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006. Se requiere que la agencia o municipio cuente con un reglamento vigente para el uso del salón de lactancia:			
Establecimiento o creación de espacios o salones de lactancia para extracción de leche materna.	28	2	93%
Ley Núm. 11-2009, según enmendada, "Ley de Programas de Adiestramientos y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo"	32	1	97%
Entrega Informe Anual de Ley Núm. 11-2009	32	1	97%
M. Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico:	33	1	97%
N. Ley Núm. 22-2002, Ley Contra el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo:	32	2	94%

#### Querellas por Discrimen en el Empleo atendidas

	Agencia		Municipio	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Querellas por causal de género radicadas	4	0	0	0
Querellas por causal género resueltas	3	0	0	0
Querellas por causal Hostigamiento Sexual radicadas	31	3	15	1
Querellas por causal hostigamiento sexual resueltas	20	2	15	1

#### Resumen de Logros Alcanzados durante el Periodo de Vigencia del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021 hasta el 30 de septiembre de 2020

- Se envió una convocatoria o invitación a todas las agencias adscritas a la rama ejecutiva y a los 78 municipios para que asistieran al Adiestramiento Para la Elaboración del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021.
- Ofrecimiento del Adiestramiento en 8 fechas distintas en donde se le presentaron las Guías para la Elaboración e Implantación del Plan de



Acción Afirmativa 2018-2021, las cuales fueron discutidas y distribuidas. Se logró impactar a 120 agencias y 51 municipios que fueron representados por 320 funcionarios y funcionarias. Entre ellos se impactaron: Jefes y jefas de agencias, alcaldes, coordinadores de acción afirmativa y la persona designada como enlace de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada.

- Durante los años fiscales 2018-2019 y 2019-2020, se ofrecieron un total de **387** asistencia técnica a agencias y municipios sobre la implantación del Plan de Acción Afirmativa y del cumplimiento de las políticas públicas incluidas en el Plan.
- Se recibieron un total **204** de Planes de Acción Afirmativa, procedentes de **126** agencias y **78** municipios. Queda pendiente la entrega de dos Planes de Acción Afirmativa procedentes de la Defensoría de las Personas con Impedimento
- Se evaluaron un total de **189** Planes de Acción Afirmativa que representa el **93%** de los planes recibidos evaluados.

## Conclusiones y Recomendaciones

- La Oficina de la Procuradora de las Mujeres cuenta con la División de Planificación, Fiscalización y Cumplimiento, que le ha dado continuidad por más de 30 años a los esfuerzos dirigidos a cumplir con la Política Pública para Garantizar Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Primero con la Orden Ejecutiva 5066 de 8 de marzo de 1988 y luego con la Ley Núm. 212-1999. Estos esfuerzos deben de continuar ya que aún existen indicadores que demuestran que el discrimen en el empleo existe y que las mujeres, en comparación a los hombres, están en condiciones de desigualdad y son más discriminadas. Especialmente por su condición de ser mujer.
- La División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa ha sufrido una reducción desde el año 2007 en sus recursos humanos destacados a atender las funciones propias de la división, siendo esta reducción una de seis (6) personas a una (1) persona destacada como Oficial Ejecutiva en la División a la división en el 2017. No es hasta el 2018, que el componente de Acción Afirmativa es reforzado por dos funcionarias, que dan apoyo a tiempo parcial, una de ellas destacada en otra Procuraduría de la OPM. El contar con pocos recursos, ha afectado enormemente el cumplimiento cabal de las actividades programáticas de la División. Los recursos actuales no son suficientes para cumplir efectiva y

eficientemente con todas las actividades que deben ser realizadas por la División. Es recomendable que, como mínimo, la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa, cuente con un/una Oficial Ejecutivo, un/una Planificador(a), un/una Estadístico y un/una Investigador(a) o Evaluador(a) de Cumplimiento. De esta manera, se podrá alcanzar satisfactoriamente el cumplimiento con las metas de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres en las esferas de planificación, propuestas para proyectos a corto, mediano y largo plazo, el diseño, desarrollo y logro de las metas programáticas, y la recopilación y análisis efectivo para la producción de estadísticas necesarias para la toma de decisiones. Además, el componente de Acción Afirmativa, podrá desarrollar de manera proactiva, las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las leyes que protegen los derechos de las mujeres en el campo laboral y que prohíben el discrimen por razón de género en el empleo de las agencias públicas y privadas. Asimismo, podrá alcanzar condiciones óptimas para ofrecer apoyo técnico y adiestramientos sobre la preparación de los planes de acción afirmativa contra el discrimen por razón de género, la evaluación, fiscalización del cumplimiento e implementación de las agencias, municipios y empresas privadas, con las políticas públicas como lo son los Planes de Acción Afirmativa y los informes anuales recibidos, de las agencias y municipios, sobre las siguientes políticas públicas: de la Ley Núm. 212-1999, Ley Núm. 217-2006 y de la Ley 11-2009.

- Uno de los obstáculos que confrontamos en el cumplimiento de las agencias y municipios es el poco conocimiento que demuestran los funcionarios y funcionarias designadas, como coordinadores y enlaces, sobre la perspectiva de género y los esfuerzos necesarios para implantarlos. Más aún identificamos la poca de destreza y la existencia de un nivel de resistencia en adoptar los procedimientos establecidos en las guías y en los protocolos presentados por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Todo esto hace necesario que estos funcionarios y funcionarias participen con frecuencia (cada 6 meses como mínimo) de actividades de capacitación y educación continua sobre temas relacionados a: el discrimen en la sociedad y el discrimen por género; las políticas públicas vigentes para promover la equidad y su cumplimiento; la perspectiva de género como instrumento para la erradicación del discrimen contra las mujeres y lograr una sociedad de justicia social, libre de prejuicios y discrimen. Además, deberán asistir de manera

compulsoria, al menos una vez al año, de adiestramientos sobre las herramientas y procedimientos necesarios para elaborar e implantar planes de acción afirmativa, que incluya el desglose por género de las estadísticas. Estos adiestramientos deberán estar diseñados y aprobados por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y estarían disponibles u ofrecidos por: Oficina de Ética Gubernamental, OATRH, Universidad de Puerto Rico, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Hay que asegurarse que estén disponible durante todo el año.

- Estudiar la viabilidad de hacer extensivo la Ley Núm. 212-1999 a todo el Gobierno de Puerto Rico y que no se limite su cumplimiento únicamente a la Rama Ejecutiva y a los municipios. Esto hará necesario incrementar a 6 el número de personas trabajando en la División. Una de ellas deberá ocupar el puesto de estadístico.
- Auscultar la posibilidad de diseñar unas guías para la elaboración e implantación de planes de acción afirmativa para el sector privado que permitirán y facilitarán: promover, hacer cumplir y medir el cumplimiento de las políticas públicas favorables a las mujeres en este sector privado. Sería el Departamento del Trabajo y Recursos Humano el que estaría a cargo de su implantación y fiscalización. Teniendo la responsabilidad de rendir un informe anual sobre el nivel de cumplimiento a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

# Apéndice



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
LA FORTALEZA  
SAN JUAN, PUERTO RICO

ORDEN EJECUTIVA PARA LA IMPLANTACION DE PLANES  
DE ACCION AFIRMATIVA PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Boletín Administrativo Núm. 5066

POR CUANTO: La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone en la Sección Primera de su Artículo 2, o Carta de Derechos, que: "La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas..."

"Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo..."

POR CUANTO: Aunque nuestra Constitución, al igual que otras leyes prohíben expresamente el discrimen por razón de sexo, la evidencia de que existen en el sector público diferencias en retribución y opciones de trabajo para el hombre y la mujer, indica que el discrimen persiste a pesar de las medidas legislativas que se han tomado.

POR CUANTO: El Informe de la Comisión para el Mejoramiento de los Derechos de la Mujer, "Igualdad de Oportunidades de Empleo para la Mujer" (1978), plantea la necesidad de realizar esfuerzos positivos encaminados a erradicar aquellas

situaciones de discrimen que todavía persisten, por lo cual existe la necesidad de implantar las Guías establecidas en dicho Informe.

POR CUANTO: La adopción de Planes de Acción Afirmativa ofrece la oportunidad de generar programas y acciones que efectivamente garanticen y logren la ampliación de oportunidades en el empleo para la mujer en igualdad de condiciones con el hombre.

POR CUANTO: Definimos Plan de Acción Afirmativa como el programa gerencial que, de modo integral, implanta las medidas necesarias para identificar, evaluar, corregir y erradicar el trato discriminatorio a los trabajadores. El Plan de Acción Afirmativa conlleva un proceso de:

(1) análisis o evaluación, (2) diseño o estructuración de metas y de (3) soluciones concretas al problema del discrimen.

POR CUANTO: El empleo público en Puerto Rico se rige por el principio de mérito, basado en el derecho a ser seleccionado/a, adiestrado/a, ascendido/a y retenido/a en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.

POR CUANTO: Los Planes de Acción Afirmativa están dirigidos a eliminar barreras arbitrarias en los procedimientos de reclutamiento, selección, nombramiento, exámenes, traslados, ascensos, antigüedad, líneas de progreso y otros términos y condiciones de empleo; fortaleciendo así el

principio de mérito que rige el empleo público en Puerto Rico.

POR TANTO: Se reafirma la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de que no se discrimine contra ningún empleado, o aspirante a empleo público, por razón de su sexo.

POR TANTO: Las agencias e instrumentalidades públicas deberán desarrollar e implantar Planes de Acción Afirmativa que garanticen la igualdad de oportunidades en el empleo de conformidad con las Guías establecidas en el informe "Igualdad de Oportunidades de Empleo para la Mujer", realizado por la Comisión para el Mejoramiento de los Derechos de la Mujer que establecen lo siguiente:

1. Declaración expresa del compromiso de la agencia.
2. Nombramiento del Coordinador del Plan
3. Divulgación del plan
4. Evaluación estadística
5. Desarrollo de metas e itinerarios para su cumplimiento
6. Desarrollo de programas para lograr las metas establecidas, tales como el desarrollo de sistemas internos de información para el seguimiento, revisión y evaluación de todos los aspectos del Plan y la resolución de querellas de discriminación por razón de sexo a nivel de agencia; entre otros.

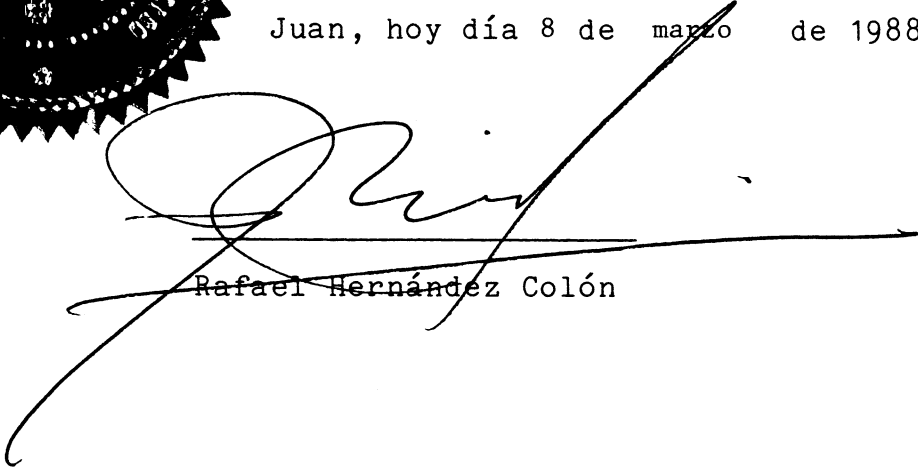
POR TANTO: Se designa a la Comisión para los Asuntos de la Mujer como la agencia que dará seguimiento, en coordinación con la Oficina Central de

Administración de Personal (OCAP), a la implantación de las recomendaciones contenidas en el susodicho informe.

POR TANTO: Las agencias e instrumentalidades públicas deberán rendir un informe del progreso habido en el desarrollo e implantación de sus respectivos Planes de Acción Afirmativa cada seis (6) meses, a partir de la fecha de la implantación del programa, a la Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador. La Comisión para los Asuntos de la Mujer deberá someter al Gobernador un informe anual sobre el progreso de los Planes de Acción Afirmativa de las agencias e instrumentalidades públicas.



EN TESTIMONIO DE LO CUAL, firmo la presente y hago estampar en ella el Gran Sello del Estado Libre Asociado, en la ciudad de San Juan, hoy día 8 de marzo de 1988.

  
Rafael Hernández Colón

  
Alfonso López Chaar  
Secretario de Estado Interino



MJ

**Página: 1**

## **Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género**

Ley Num. 212 de 3 de agosto de 1999

**(P. del S. 1613)**

Para crear la “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género”; e imponer sanciones.

### **EXPOSICION DE MOTIVOS**

En Puerto Rico la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras son inviolables en virtud de las garantías y de la protección que ofrece la Carta de Derechos de nuestra Constitución. Por ello, el principio de igualdad entre los seres humanos prepondera en los esfuerzos de nuestro Gobierno para robustecer una sociedad democrática, justa y libre de discrimin. La presente legislación, que será conocida como la Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, reafirma la política pública del Gobierno de Puerto Rico de eliminar el discrimin por razón de género, en específico en el ámbito laboral.

La Sección 1 del Artículo II de nuestra Constitución, al igual que otras leyes locales y federales, prohíbe el discrimin por género. Sin embargo, las diferencias en retribución y opciones de trabajo para la mujer, en comparación con el hombre, continúan latentes, ignorándose así el aumento en la participación de la mujer en la fuerza laboral a través de los últimos años.

Por ejemplo, en el 1989, las mujeres comprendían el 39 por ciento de las personas empleadas en Puerto Rico y los hombres el 61 por ciento. En el 1997, las mujeres representaban el 41 por ciento de las personas empleadas en la Isla y los hombres el 59 por ciento. En cuanto al por ciento de empleados asalariados, en el 1989, las mujeres representaban un 43 por ciento y los hombres un 57 por ciento, cifra que apenas varió en el 1997 (mujeres un 44 por ciento y hombres un 56 por ciento). En la fuerza laboral del sector público, en el 1989, la mujer representaba el 49.8 por ciento, y en el 1997, el 52.8 por ciento. En el sector privado, en el 1989, la participación de la mujer era de un 39.20 por ciento y de los hombres 60.80 por ciento; en el 1997, un 39.80 por ciento eran mujeres trabajadoras y un 60.20 por ciento eran hombres.

**Página: 2**

Sin embargo, las mujeres no lograron avanzar con igual fuerza en ocupaciones no tradicionales y de mayor jerarquía. En el 1997, la segregación por género se manifestó en la participación de hombres y mujeres en los diversos grupos de trabajo. Por ejemplo, la participación de hombres y mujeres fue:

- a) en el grupo de profesionales, ejecutivos y gerenciales, los hombres un 52 por ciento y las mujeres un 48 por ciento;
- b) en el grupo técnico, de apoyo, administrativo y ventas, los hombres un 35 por ciento y las mujeres un 65 por ciento;

- c) en el grupo de artesanos, capataces y otros relacionados, los hombres un 97 por ciento y las mujeres un 3 por ciento;
- d) en el grupo de los operarios y relacionados, los hombres un 69 por ciento y las mujeres un 31 por ciento;
- e) en ocupaciones de servicio, los hombres un 61 por ciento y las mujeres un 39 por ciento;
- f) en el trabajo agrícola, los hombres un 98 por ciento y las mujeres un 2 por ciento.

Por otro lado, diversas formas de discrimen obstaculizan el progreso de la mujer en el ámbito laboral. Estas manifestaciones de discrimen contra la mujer fueron plasmadas en el *Informe de los Derechos de la Mujer* (1978). Casi veinte años más tarde, el informe del *Glass Ceiling Commission*, una comisión federal creada al amparo de la Ley de Derechos Civiles Federal de 1991, reveló que aunque en los Estados Unidos las minorías, y en particular las mujeres, han aumentado su participación en la fuerza laboral, los puestos ejecutivos pertenecen en su inmensa mayoría a los hombres. Por ejemplo, un 95 por ciento de las principales posiciones ejecutivas de las más importantes compañías industriales y de servicio son ocupadas por hombres.

### **Página: 3**

Barreras sociales relacionadas con oportunidades educativas, estereotipos, prejuicios y discrimen impiden el avance de las mujeres a posiciones de poder y de liderato. Las prácticas de reclutamiento y las culturas corporativas tienden a aislar a las mujeres, quienes también carecen de mentores, adiestramientos y oportunidades de desarrollo profesional. En cuanto a las responsabilidades, a las mujeres se les ofrece poco o ningún acceso a tareas y/o comités de relevancia y visibilidad, y son evaluadas con criterios diferentes a los utilizados en la evaluación del trabajo de los hombres. Las mujeres usualmente tienen poco o ningún acceso a redes informales de información, las cuales son necesarias para un avance profesional real, y se enfrentan a situaciones de hostigamiento sexual que afectan su desempeño y movilidad en los empleos. Otras modalidades de discrimen asociadas a la condición de mujer se relacionan con el funcionamiento reproductivo, el embarazo y alumbramiento, la crianza de los hijos, y la llamada doble jornada de trabajo junto a las obligaciones sociales y familiares atribuidas al género.

Conforme a la política de nuestro Gobierno hay que luchar contra toda forma de discrimen que pueda interferir en los derechos de la mujer en el ámbito laboral. Es necesario reforzar las leyes que las acercan al ideal de igualdad y respeto en el trabajo. Así, la Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género fortalecerá los mecanismos adoptados en la Orden Ejecutiva 5066 de 8 de marzo de 1988, que ordena a las agencias e instrumentalidades públicas desarrollar e implantar Planes de Acción Afirmativa para garantizar que no se discrimine contra ninguna persona empleada o aspirante a empleo por razón de género.

### ***DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:***

#### **Artículo 1.- Título. -**

Esta Ley se conocerá como “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Genero

**Artículo 2.- Política Pública.** Es política del Gobierno de Puerto Rico proveer igualdad de oportunidades en el empleo, independientemente de su género. Se ordena a las agencias e

instrumentalidades antes señaladas y éstas tienen la obligación de desarrollar e implantar Planes de Acción Afirmativas para garantizar que no se discrimine contra ningún empleado o aspirante a empleado por razones de su género, conforme se dispone en el Artículo 3 (d) de la presente Ley. Esta Ley fortalecerá esta política, imponiéndole a la Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador, en adelante “la Comisión”, la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la Ley.

**Página: 4**

Artículo 3.- Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador; Funciones. -

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a. Desarrollar un Programa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, de acuerdo a las leyes locales y federales que prohíben el discrimen en el empleo.
- b. Proponer criterios para el diseño de los planes para la igualdad de oportunidades en el empleo por su género en las agencias, instrumentalidades públicas y municipios o sus entidades y corporaciones, en adelante “agencias”. Los planes serán programas gerenciales que, de modo integral, implantarán las medidas necesarias para identificar, evaluar, corregir y erradicar el trato discriminatorio a las mujeres trabajadoras y aspirantes a empleo en el servicio público.
- c. Desarrollar y ofrecer adiestramiento a las agencias sobre la preparación de Planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
- d. Ofrecer asesoría a las agencias que estarán obligadas a desarrollar y a poner en vigor Planes que garanticen la igualdad de oportunidades en el empleo por género, los cuales deberán incluir los mecanismos apropiados para eliminar barreras arbitrarias en los procedimientos de reclutamiento, selección, nombramiento, exámenes, traslados, ascensos, antigüedad, líneas de progreso y otros términos y condiciones de empleo, fortaleciendo el principio de mérito que rige el empleo público en Puerto Rico.

Los planes de las agencias deberán incluir lo siguiente:

1. declaración expresa del compromiso de la agencia,
2. nombramiento de un(a) Coordinador(a), a ser designado(a) por el(la) Secretario(a) o Director(a) de cada agencia,
3. divulgación del Plan,

**Página: 5**

4. evaluación estadística,
5. metas e itinerarios para el cumplimiento del Plan,
6. planificación de acciones afirmativas para eliminar el llamado fenómeno de techo de cristal, examinando las prácticas para promover mujeres calificadas a posiciones de liderazgo,

7. desarrollo de programas para lograr las metas establecidas, tales como el desarrollo de sistemas internos de información para el seguimiento, revisión y evaluación de todos los aspectos del plan y la resolución de querellas de discrimen por razón de género a nivel de agencia,
  8. presentación de un informe anual del progreso habido en el desarrollo e implantación del Plan a la Comisión.
- e. Solicitar a las agencias concernidas cualquier información y/o estadísticas sobre los Planes desarrollados y las prácticas y procedimientos relativos a las condiciones de empleo de la mujer en el servicio público.
  - f. Supervisar el progreso de los Planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género en el servicio público.
  - g. Preparar y presentar al Gobernador de Puerto Rico un informe anual sobre el progreso de los Planes de las agencias.
  - h. Ofrecer adiestramiento en las entidades privadas, que así lo soliciten, para promover la implantación de planes en el sector privado, con el fin de que se eliminen barreras artificiales que impiden el desarrollo profesional de la mujer.

#### Artículo 4.- Sanciones. -

- a. Las autoridades nominadoras serán responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de esta Ley y a las normas para su implantación. Los/as jefes/as de personal o de recursos humanos serán responsables de orientar a las autoridades nominadoras correspondientes de las disposiciones de la Ley.

#### **Página: 6**

- b. La Comisión realizará auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de las agencias con esta Ley.
- c. Si como resultado de las auditorías realizadas se encontraran irregularidades o violaciones, esta Ley faculta a la Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador, a imponer a las autoridades nominadoras multas administrativas de cien dólares (\$100.00) y hasta un máximo de quinientos dólares (\$500.00) y multas a los/as jefes/as de personal o de recursos humanos de cincuenta dólares (\$50.00) y hasta un máximo de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) por cada incumplimiento detectado. Además, la Comisión mantendrá informados a la Oficina de Gerencia y Presupuesto y a la Oficina del Contralor de Puerto Rico. En caso de determinarse preliminarmente que las acciones constituyen delito público referirá la evidencia al Secretario de Justicia para la acción correspondiente.
- d. Al establecer el monto de las multas se tomará en consideración criterios, tales como:
  1. número de incumplimientos de la legislación y de normas vigentes cometidos durante el período evaluado,

2. gravedad de los incumplimientos,
  3. patrones anteriores de incumplimiento,
  4. funcionario o empleado objeto de multas.
- e. Servirán de atenuantes en la imposición de multas, ya sea para rebajarla o eliminarla, la posibilidad de soluciones rápidas que presente la agencia en cuestión; el hecho de que sea la primera ocasión en que violan el estatuto o sus normas y que inmediatamente corrigieron la situación; o el acuerdo escrito de la autoridad nominadora de que estará pendiente de que no ocurrirán más incumplimientos de esta índole. Disponiéndose, que de ocurrir incumplimientos adicionales las multas serán establecidas al máximo permitido en la legislación, sin considerar atenuantes.
- f. Si mediare intención o negligencia por parte del funcionario que autorizare cualquier acción ilegal con relación a esta Ley, estará sujeto a las penalidades establecidas por la Sección 10 de la Ley Núm. 57 de 30 de mayo de 1973, según enmendada.
- g. Los recaudos por concepto de las multas establecidas en esta Ley ingresarán al Fondo General del Tesoro Estatal para ser asignados a la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Artículo 5.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

# **Guías Para la Elaboración e Implantación del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021**

**Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999**



**Edición marzo de 2018**

## ÍNDICE

<b>I. Introducción</b>	5
<b>II. Base Legal</b>	6
<b>III. Definiciones</b>	7-10
<b>IV. Aspectos sociales del discrimen</b>	10
A. El problema del discrimen	10
B. Discrimen en el empleo	11-12
C. Igualdad de oportunidades en el empleo	12
D. El problema de discrimen contra la mujer	13-14
E. Discrimen contra la mujer en el empleo	14-16
<b>V. Aspectos de la Ley Núm. 212 y el principio de mérito</b>	16
A. La Ley Núm. 212 y el principio de mérito	16-17
B. Planes de acción afirmativa para garantizar igualdad de oportunidades en el empleo por género	17-19
C. El propósito de la Ley Núm. 212	19-21
D. La Ley Núm. 212: Contenido y alcance	21-22
E. Aplicabilidad	22
F. La responsabilidad gerencial de cumplimiento con la Ley Núm. 212	22-23
G. La responsabilidad de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres	23
H. Sanciones	23-24
<b>VI. Declaración y divulgación de la política para fomentar la igualdad de oportunidades para el empleo de la mujer</b>	25
A. Declaración	25-26
B. Divulgación	27-28
<b>VII. Asignación de responsabilidades</b>	29
A. Autoridad nominadora	29-30
B. Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa	30-32
C. Gerentes y personal de supervisión	32-33

<b>VIII. Identificación de deficiencias y áreas problemáticas que requieren Atención.....</b>	<b>33-34</b>
A. Identificación de áreas problemáticas cualitativas.....	34-35
B. Identificación de áreas problemáticas cuantitativas.....	35-37
<b>IX. Preparación de metas e itinerarios de cumplimiento.....</b>	<b>37-40</b>
<b>X. Plan de trabajo para lograr las metas establecidas.....</b>	<b>40-42</b>
<b>XI. Sistema interno para atender querellas por discrimen por género.....</b>	<b>43</b>
<b>XII. Cumplimiento con Ley Núm.17-1988, Para Prohibir el hostigamiento sexual en el Empleo.....</b>	<b>43-44</b>
<b>XIII. Cumplimiento con Ley Núm. 217-2006, Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo.....</b>	<b>44</b>
<b>XIV. Cumplimiento con Ley Núm. 427- 2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Lecha Materna, según enmendada.....</b>	<b>44-45</b>
<b>XV. Cumplimiento con la Ley Núm. 155- 2002, Ley para Crear Espacios para la Lactancia en las Agencias .....</b>	<b>45</b>
<b>XVI. Cumplimiento con la Ley Núm. 84-1999, Ley para Crear Centros de Cuidado Diurno en Agencias.....</b>	<b>46</b>
<b>XVII. Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo.....</b>	<b>46-47</b>
<b>XVIII. Cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013, Ley Contra el discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo.....</b>	<b>48</b>
<b>XIX. Cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial.....</b>	<b>48-49</b>
<b>XX. Sistema de evaluación e informes.....</b>	<b>49-50</b>
<b>XXI. Certificación de cumplimiento con políticas públicas que prohíben el discrimen por razón de género en el empleo.....</b>	<b>50</b>



<b>XXII. Apéndices.....</b>	<b>52</b>
1. Ley Núm. 212-1999.....	53-58
2. Tabla de los grupos ocupacionales y clases.....	59
3. Esquema de procedimiento interno de querellas.....	60
4. Ley Núm.17-1988.....	61-65
5. Ley Núm. 217 de 2006.....	66-67
6. Guías para el desarrollo del Plan de Trabajo del Protocolo.....	68-77
7. Ley Núm. 427-2000, según enmendada.....	78-81
8. Ley Núm.155-2002.....	82-83
9. Ley Núm. 84-1999.....	84-86
10. Ley Núm. 7-2002.....	87-88
11. Ley Núm. 11-2009, según enmendada.....	89-91
12. Ley Núm. 230-2014.....	92-94
13. Ley Núm. 22-2013.....	95-107
14. Ley Núm. 16-2017.....	108-118

## I. Introducción

Es política del Gobierno de Puerto Rico que no se discrimine contra ninguna persona empleada o aspirante a empleo público por razón de su género. Esta política pública está respaldada por nuestra Constitución y por amplia legislación y reglamentación local y federal que expresamente prohíbe el discrimen por razón de género en el empleo.

Aunque el estado de derecho vigente en Puerto Rico es favorable a la equidad, el discrimen por razones de género en el empleo persiste y muchas ocupaciones continúan segregadas por razones de género. En comparación con los hombres, las mujeres ocupan posiciones de menor remuneración y estatus; tienen menos oportunidades de desarrollo y progreso; están discretamente representadas en los niveles gerenciales y de supervisión y reciben un ingreso más bajo aún cuando se desempeñan en ocupaciones de valor comparable. Además, la mujer es afectada de manera particular por el hostigamiento sexual y otras modalidades de discrimen asociadas a su condición de mujer. Estas modalidades son aquellas relacionadas con su funcionamiento reproductivo, con el embarazo, el alumbramiento, la crianza y con las obligaciones sociales y familiares atribuidas a su género, tales como, cuidado de envejecientes y de enfermos.

La Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género pretende eliminar la situación de discrimen contra la mujer para que así alcance la verdadera igualdad de oportunidades.

Al emitir las *Guías para la elaboración e implantación del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021*, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres ofrece las bases, los criterios y los procedimientos sobre los cuales cada una de las agencias, instrumentalidades públicas, municipios o sus entidades y corporaciones deberán desarrollar sus propios esfuerzos de modo que garanticen el cumplimiento efectivo con lo ordenado por dicha legislación.

## II. Base Legal

- Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
- El Artículo II, Sección I de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 25 de julio de 1952, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discrimen alguno por razón de sexo.
- Ley Núm. 100 - 1959, Ley Antidiscrimen de Puerto Rico, según enmendada.
- Ley Núm. 69 -1985, Prohíbe el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo.
- Ley Núm. 17-1988, según enmendada, Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Imponer Responsabilidades y Fijar Penalidades.
- Ley Núm. 84-1999, Ley para Crear Centro de Cuidado Diurno en Agencias Públicas del Gobierno de Puerto Rico.
- Ley Núm. 427-2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna, según enmendada.
- Ley Núm. 20-2001, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.
- Ley Núm. 155-2002, Espacios para la Lactancia; Agencias del Gobierno.
- Ley Núm. 7-2002, Ley con el Fin de que el Patrono Atienda con Prioridad las Solicitudes de Horario de Trabajo Flexible por Parte de Mujeres con Hijos/as Menores y Padres con Custodia de sus Hijos/as.
- Ley Núm. 217-2006, Ley del Protocolo Sobre Manejo de Violencia Doméstica en el empleo.
- Ley Núm. 11-2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Dirigidos a Niños, Niñas, Hombres y Mujeres Encaminados a Garantizar Igual Paga Por Igual Trabajo.
- Ley Núm. 22-2013, Ley Prohíbe el Discrimen en el Empleo por Orientación Sexual e Identidad de Género.
- Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico.

### III. Definiciones

**Acción afirmativa** - Es un programa gerencial que obedece a la necesidad de crear y fomentar oportunidades significativas de empleo para personas calificadas que tradicionalmente han sido excluidas de dichas oportunidades o que sencillamente no han recibido una oportunidad igual. Consiste en esfuerzos y acciones específicas que realiza el patrono en las áreas de reclutamiento, selección, ascensos y en todos los términos y condiciones de empleo, así como en prácticas y políticas de empleo escritas o no escritas que tienen el objetivo de eliminar los efectos presentes del discrimen que se cometió o que existió en el pasado. Requiere que el patrono haga algo más que asegurar la neutralidad con relación a los grupos protegidos por Ley. Precisamente, la expresión *acción afirmativa* sugiere que el patrono haga esfuerzos adicionales, conscientes, racionales, realistas y responsables para reclutar, seleccionar, adiestrar y promover personas calificadas de aquellos grupos de clases tradicionalmente excluidos o pobremente representados en la fuerza laboral. El fundamento de la acción afirmativa es que de no darse estos pasos para superar el efecto de actos discriminatorios del pasado se puede perpetuar la exclusión de personas calificadas de los grupos protegidos por la Ley.

**Clase protegida** - Consiste de cualquier grupo cobijado por las leyes antidiscrimen locales y federales o por las obligaciones de acción afirmativa que aplican a los contratistas federales. Las leyes antidiscrimen de Puerto Rico y Estados Unidos protegen a los individuos de actos discriminatorios por razón de género, edad, color, raza, impedimento físico o mental, origen nacional, condición social, religión, ideas políticas, orientación sexual e identidad de género.

**Clasismo** – Se refiere al hecho de considerar que un grupo o clase social tiene una intrínseca superioridad sobre los demás.

**Discrimen o discriminación** – Trato diferente o de inferioridad dado a una persona o grupo utilizando criterios prejuiciados, racistas, sexistas o relacionados con cualquiera de las clases protegidas.

**Discrimen en el empleo** - Se produce cada vez que un procedimiento o política de empleo limita con o sin intención las oportunidades de trabajo de un empleado o aspirante a empleo perteneciente a alguno de los grupos protegidos por la ley.

**Equidad** - Concepto que se utiliza para referirse a un esfuerzo consciente y planificado para eliminar los obstáculos que impone el sexismo y crear un balance dirigido a lograr la igualdad humana. Se parte del reconocimiento de la existencia de desigualdad entre hombres y mujeres. Desigualdad que, por razones históricas, culturales, económicas y sociales, ha creado un desbalance en el acceso a oportunidades en los distintos ámbitos de la sociedad, beneficiando generalmente al hombre y perjudicando a la mujer.

**Estereotipo** - Es una idea que se fija y se perpetúa por costumbre o tradición en una sociedad sobre las características que presuponemos propias de un grupo de personas y que se generaliza para todas las personas de dicho grupo.

**Estereotipo sexual** – Idea que se fija y se perpetúa sobre las características que presuponemos propias de un grupo de personas, iguales para todas esas personas.

**Evidencia prima facie** - Prueba que se aprecia mediante una ligera inspección ocular, que está la vista, que no requiere análisis ni evaluación ponderada, que por su apariencia resulta suficiente para suponer que existe discrimen. Cuando todas las personas negras que trabajan en una empresa están concentradas en las ocupaciones de mantenimiento, las mujeres en funciones secretariales y de recepción y el cuadro de supervisión está integrado por hombres blancos; cualquier agencia fiscalizadora consideraría esto como evidencia prima-facie de discrimen en el empleo.

**Feminismo** – Es un movimiento social que exige la igualdad de derechos de las mujeres frente a los hombres.

**Machismo** – Defensa de la superioridad del hombre sobre la mujer, por oposición al Hembrismo aplicable a quienes creen lo opuesto.

**Plan de acción afirmativa** - Es el plan de la gerencia donde se establecen las metas que se propone cumplir la organización para mejorar las condiciones de empleo que permitan la igualdad de oportunidades a personas de las clases protegidas. Es un documento escrito que incluye metas, estrategias para lograrlas, itinerario de cumplimiento, así como otra información que resulte pertinente a los esfuerzos afirmativos propuestos.

**Política antidiscrimen** - Expresión clara por parte del patrono que repudia las distintas formas del discrimen en el empleo y que, además, lo compromete a promover la igualdad de oportunidades para el personal y aspirantes a empleo. Presupone la eliminación de toda condición, práctica, condición de empleo y política escrita o no escrita que sea discriminatoria en su intención o en su efecto. El patrono debe, como parte de esa política de empleo, evaluar sus prácticas y actividades para evitar que operen en detrimento de las oportunidades de las clases protegidas.

**Prácticas de empleo** - Incluyen, pero no se limitan a: exámenes, requisitos de educación, calificaciones para puestos, formularios de solicitud, protocolos de entrevista, convocatorias de empleo programa de reclutamiento, normas y procedimientos para ascensos, sistemas de clasificación y retribución, descripciones de tareas, asignaciones de puestos. Considera todas aquellas actividades, sistemas, patrones o prácticas de empleo que operen como instrumento para tomar decisiones sobre el empleo.

**Prejuicio** – Juicio o apreciación sobre una persona, grupo o hecho basado en generalizaciones y sin tener un conocimiento cabal sobre el mismo.

**Sesgo ("Bias")** - Inclinar hacia un lado determinado arbitrariamente basándose en un prejuicio.

**Sexismo** - Consiste en el hecho de considerar a nivel consciente o subconsciente que uno de los géneros tiene una intrínseca superioridad sobre el otro. Es estereotipar a las personas por su género, así como el racismo es estereotipar por raza.

**Socialización** – Proceso mediante el cual el individuo aprende los patrones de conducta permisibles en varios grupos sociales y las consecuencias que tendrá la adopción de ellos.

**Socialización de los roles sexuales:** Proceso mediante el cual un individuo recibe la asignación de roles sociales que se consideran propias de su sexo.

**Valor comparable** - Principio de política pública que se establece para compensar con igual paga trabajos de valor comparable y de esta forma abolir inequidades en el mundo laboral. Las mujeres deben recibir la misma paga que los hombres cuando realizan trabajos similares o equivalentes en términos de destrezas, educación, esfuerzos, responsabilidades y condiciones.

#### **IV. Aspectos sociales del discrimen**

##### **A. El problema del discrimen**

La conducta que lleva a los seres humanos a discriminar es socialmente aprendida. Ha sido transmitida de generación en generación a través de instituciones como la familia, la escuela, los escenarios de trabajo, los grupos e instituciones religiosas, políticas y cívicas, entre otros. En la convivencia interpersonal, familiar, comunitaria y social se reproducen conductas discriminatorias de todo tipo que a su vez, están apoyadas en la cultura, los valores, las tradiciones, las normas sociales y las costumbres. Esta es una de las razones más poderosas que explica por qué es tan difícil identificar y erradicar la extensa gama de prejuicios que nos llevan a discriminar. El proceso de incorporar los prejuicios es tan complejo que aún aquellos grupos que son el objeto de discrimen, pueden ser portadores y transmisores del mismo.

Estar consciente de que el discrimen existe implica reconocerlo en nuestras conductas y actitudes hacia los demás, identificarlo en el contenido de la cultura y la educación que recibimos y ofrecemos, reconocerlo en toda su dimensión como ofensivo hacia la dignidad de los seres humanos y como un obstáculo hacia la paz y la justicia en el desarrollo de la convivencia civilizada.

## **B. Discrimen en el empleo**

Existe discrimen en el empleo de la misma manera y por las mismas causas que existe discrimen en la sociedad. Una sociedad que no puede ver ni respetar como iguales a las mujeres, a los grupos de diferentes razas y origen nacional, a la juventud porque son muy jóvenes, a las personas maduras porque son muy viejas, a las personas con discapacidades físicas y mentales y a los que profesan creencias diferentes, tiene que confrontar serias dificultades para entender y aceptar que todas las personas deben tener acceso a las oportunidades de empleo en condiciones de igualdad.

A pesar de lo arraigadas que están las diversas manifestaciones de discrimen en el empleo y en todas las demás actividades humanas, se han dado pasos significativos hacia la denuncia de las atrocidades que causa el discrimen, hacia la promoción de la equidad y la eliminación de los prejuicios y de las condiciones que los permiten. Se ha fortalecido la conciencia de la dignidad y el reconocimiento universal de los derechos humanos como condición indispensable para vivir dentro del valor supremo de la libertad. Dentro de ese marco de derechos no hay lugar para el discrimen.

La Constitución de Puerto Rico, al igual que casi todas las constituciones modernas, consigna en su Carta de Derechos esa protección básica que iguala a todas y todos con respecto a la dignidad y los derechos, por razón de nacer y de ser personas. En Puerto Rico, los derechos humanos son principios fundamentales que nos dirigen hacia una convivencia de paz. De los derechos humanos surge el derecho a un trabajo digno y libre de discrimen.

Además contamos con un cuerpo de legislación y reglamentación local y federal, que de manera general y específica, prohíbe el discrimen y promueve la igualdad de oportunidades en el empleo. Sin embargo, y a pesar de la vigencia de esta legislación y reglamentación social aplicable, el discrimen persiste. Mientras se reduce la incidencia de algunas modalidades de discrimen que resultaban ser demasiado evidentes, surgen y se propagan nuevas y, a veces, más discretas formas de discriminar.



Nuestras leyes y reglamentos han contribuido grandemente al cambio social necesario para la eliminación del discrimen. Sin embargo, aún no son suficientes para contrarrestar la fuerza de toda una historia que con sus valores, su visión de mundo y su cultura contribuyen al mantenimiento y a la propagación del discrimen.

### **C. Igualdad de oportunidades en el empleo**

El principio de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo se aplica a la obligación que tienen los patronos de no discriminar en el ofrecimiento de oportunidades de empleo, reclutamiento, selección y nombramientos (Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada). La prohibición de discrimen se extiende a través de todas las oportunidades, términos o condiciones que puedan estar presentes en la experiencia de las personas empleadas. Estas incluyen, más no se limitan a: reclutamiento, evaluación, ascensos, supervisión, beneficios, traslados, adiestramientos, desarrollo en carrera, despidos y cesantías.

El patrono tiene que garantizar la neutralidad en todas las oportunidades de empleo que ofrezca o promueva, y así se debe reflejar en toda decisión de empleo que afecte los términos o condiciones de empleo del personal o aspirantes.

La igualdad de oportunidades en el empleo es un derecho fundamental de las personas empleadas y aspirantes a empleo. En Puerto Rico, este principio está respaldado por legislación, reglamentación y jurisprudencia local y federal. Tanto los patronos del sector público como del privado han realizado esfuerzos para promover el principio de la igualdad de oportunidades en el empleo mediante el establecimiento de políticas antidiscrimen. Además se eliminan los sesgos en los procedimientos y prácticas de empleo y se asegura la neutralidad con respecto a los grupos protegidos por Ley.

#### **D. El problema de discrimen contra la mujer**

El problema de discrimen contra la mujer existe desde hace mucho tiempo. Siglos de historia han hecho evidente, en distintos países y épocas, la realidad de las desigualdades sociales entre los hombres y las mujeres.

Con frecuencia se ha señalado que una de las grandes revoluciones del siglo XX fue la del desarrollo de la mujer. Su incorporación a la fuerza laboral, las luchas sufragistas y los reclamos por una educación han traído cambios sustanciales a la condición social, política y jurídica de la mujer en casi todas las partes del mundo. Sin embargo, la historia y la cultura aún marcan muchas de las definiciones y funciones de los roles sexuales y permiten los estereotipos y las expectativas con respecto a la conducta de los hombres y las mujeres. Estas expectativas tradicionales en oposición a la igualdad de oportunidades en la vida para ambos géneros tienden a mantener los límites de la mujer dentro de la privacidad del mundo doméstico familiar y a restringir el justo ejercicio de su libertad.

La discusión del problema de discrimen contra la mujer se ha llevado a foros internacionales que nos permiten tener una idea más clara de cuán crítica es su condición de pobreza, hambre, desempleo, violencia e indefensión. Se han enunciado garantías constitucionales, legislativas y jurídicas que igualen la condición de la mujer y el hombre en cuanto a derechos y prerrogativas. El producto de la tradición y las actitudes sexistas, sin embargo, impide los grandes cambios que son necesarios en la condición social de la mujer y atenta contra el desarrollo pleno y la igual participación de la mujer en el mundo político, social, económico y cultural.

Actualmente, las barreras hacia la equidad entre hombres y mujeres, por lo general, no están fundamentadas en las diferencias biológicas y físicas que existen entre los géneros. Esas diferencias que aporta la naturaleza no pueden sentar pautas para establecer diferencias en dignidad, respeto, derechos y obligaciones. Las barreras hacia la equidad descansan en la incapacidad de individuos, grupos, sociedades e instituciones que respaldados por la ignorancia

y la tradición no alcanzan a valorar cabalmente a la mujer como un ser humano valioso y contributivo a nuestra sociedad.

La eliminación de toda forma de discrimen dependerá, en gran medida, de la educación y la toma de conciencia que nos lleve a la acción rectificadora y promotora de la igualdad.

### **E. Discrimen contra la mujer en el empleo**

Una de las dimensiones de la vida humana donde más se ha hecho evidente el discrimen por razón de género es la del trabajo. Entendemos por trabajo todo tipo de actividad que contribuye a la sobrevivencia, mantenimiento y bienestar de la especie humana. La actividad o esfuerzo que constituye trabajo puede ser física, intelectual o emocional. Además, puede ser o no ser remunerada.

En este contexto, tanto los hombres como las mujeres siempre han trabajado, aunque los primeros con frecuencia suelen trabajar a cambio de una remuneración monetaria, mientras las segundas son responsables de trabajar fuera de la estructura de empleos remunerados. Tomando en cuenta los horarios sin límite y la amplia gama de tareas unido a la ausencia de leyes protectoras del trabajo doméstico familiar podemos afirmar que las mujeres han trabajado más que los hombres por menos o ninguna remuneración. Tampoco ha tenido la mujer el reconocimiento individual, familiar, ni social de lo que ha constituido su trabajo habitual, y tan efectivo ha sido el sistema en comunicarle a la mujer su definición de trabajo que ella misma al describir lo que hace, es la primera en decir: "Yo no trabajo, soy ama de casa".

El trato que la mujer ha recibido en el escenario doméstico familiar o esfera privada ha sido altamente discriminatorio, mas no fue ahí donde primero se percibió la injusticia y la desigualdad. Fue dentro de la experiencia colectiva del trabajo remunerado, en la esfera pública, que las mujeres se percataron del discrimen y comenzaron a nombrarlo.

El mercado de trabajo no considera a los hombres y a las mujeres como iguales. No puede hacerlo porque la sociedad tampoco los considera como iguales. Se les percibe diferentes en cuanto a roles, funciones, utilidad y

rendimiento. Aún en condiciones iguales de educación y experiencia, se les percibe diferentes en cuanto a potencial de desarrollo, capacidad, productividad y derecho al trabajo.

En Puerto Rico, la realidad del discrimen por razón de género en el empleo público y privado puede apreciarse desde diversas perspectivas. A continuación, se mencionan algunas de las prácticas y condiciones que sugieren esta realidad:

- existen ocupaciones segregadas por género y las mujeres se encuentran en aquellas de menor estatus, remuneración y oportunidades de progreso, por ejemplo, en los empleos oficinescos, artesanales y de servicios
- hay lugares de trabajo donde se espera que las mujeres realicen funciones domésticas que no están relacionadas ni incluidas en su descripción de tareas
- la proporción de mujeres en posiciones de alta gerencia es menor
- los hombres reciben mejores ingresos que las mujeres cuando se desempeñan en trabajos o posiciones comparables
- las mujeres son excluidas de oportunidades iguales con respecto a otras mujeres y con respecto a los hombres por razón de embarazo, alumbramiento, crianza y responsabilidades relacionadas al hogar como cuidado de envejecientes y enfermos.
- los procedimientos de selección utilizados en el proceso de reclutamiento y promoción contienen elementos que afectan adversamente las oportunidades de las mujeres como, por ejemplo, considerar si son casadas, tienen hijos pequeños, etc.
- el ambiente de trabajo producto del hostigamiento sexual impide que las personas trabajadoras se desarrollen dentro de una experiencia de trabajo digna y a consecuencia del hostigamiento, muchas personas resultan afectadas por motivos de traslados, renunciadas, despidos y otras acciones discriminatorias
- acciones de represalias por discrimen al ser considerada víctima de violencia doméstica, acecho o agresión sexual

Todas las anteriores y tantas otras situaciones discriminatorias mantienen a la mujer dentro de condiciones de inferioridad en la experiencia de empleo. La legislación antidiscrimen para la igualdad de oportunidades en el empleo ha sido un paso de avance hacia el reconocimiento y la eliminación del discrimen en general, y por razón de género, en particular. La intención y letra de la ley envía un mensaje claro de que la conducta discriminatoria es rechazada y prohibida en esta sociedad. Sin embargo, por la complejidad de este problema, y habiendo sido esta sociedad la que por tantos siglos lo creó, lo aceptó y lo promovió, nos enfrentamos hoy a la persistencia del discrimen contra la mujer en el empleo, a pesar de todas las prohibiciones legales.

## **V. Aspectos de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999**

### **A. La Ley Núm. 212-1999 y el principio de mérito**

El principio de mérito en el servicio público es fundamental para la toma de decisiones que afectan las oportunidades de las personas empleadas y aspirantes a empleo en la función de administrar los recursos humanos. Se establece que toda persona empleada y aspirante a empleo deberá ser considerada y evaluada con respecto a los requisitos relacionados con el empleo y a sus respectivas habilidades y calificaciones. Está expresamente prohibido tomar otros factores ajenos al empleo como por ejemplo: edad, raza, color, género, nacimiento, origen o condición social, creencias políticas o religiosas, orientación sexual e identidad de género. Discriminar por los motivos anteriormente expuestos es ilegal.

De esta manera, todas las actividades que se lleven a cabo para cumplir con la Ley Núm. 212-1999 para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género deben estar enmarcadas dentro del principio del mérito. La experiencia de las organizaciones que han avanzado en la promoción de la equidad mediante esfuerzos afirmativos sugiere que un plan para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género y el principio de mérito, son principios complementarios y compatibles. Ambos tienen como base y como

meta el reconocimiento de la igualdad entre los seres humanos, con respecto a dignidad y oportunidades.

## **B. Planes de acción afirmativa para garantizar igualdad de oportunidades en el empleo por género**

Son un conjunto de acciones afirmativas y preventivas específicas que forman parte del esfuerzo gerencial que responde a la necesidad de crear y fomentar oportunidades significativas de empleo para las personas calificadas que tradicionalmente han sido excluidas de dichas oportunidades o que no han recibido una oportunidad igual a la de otras. Estas oportunidades significativas de empleo deberán considerarse en todas las decisiones, actividades, términos o condiciones de empleo que puedan afectar tanto a las personas aspirantes a empleo como a las empleadas. En este sentido constituyen oportunidades de empleo todos los ofrecimientos que puedan llevar a una persona aspirante a un empleo a ser considerada como candidata, tales como los anuncios, las convocatorias, las solicitudes, las entrevistas, los exámenes y cualquier otro criterio o medio que le permitan llegar a formar parte del banco de aspirantes.

La igualdad de oportunidades de empleo considera también cualquier otro esfuerzo que permita el reclutamiento de la mejor persona. Asimismo, son oportunidades de empleo las que se ofrecen al considerar adiestramientos, ascensos y traslados. Se incluyen también como oportunidades de empleo los beneficios marginales, las actividades auspiciadas por el patrono y cualquier otro procedimiento, término o condición, escrita o no escrita, que afecte la situación de empleo de la persona. El fundamento de los planes de acción afirmativa preventivos es evitar que las prácticas y patrones de empleo que excluyen a las mujeres y las privan de oportunidades iguales puedan perpetuarse.

Un plan responsable y efectivo permite que cada patrono examine las políticas y prácticas que afectan a sus recursos humanos para que pueda identificar si los grupos protegidos hacia los cuales hay obligaciones afirmativas reciben oportunidades iguales. Luego de este análisis, se espera que cada

patrono desarrolle las medidas o acciones que estimen apropiadas para superar los efectos de las prácticas, políticas u otras barreras que impiden la igualdad de oportunidades de empleo.

Los planes de acción afirmativa para prevenir el discrimen por género van más allá de asegurar la neutralidad con respecto a otros grupos según exigen las políticas antidiscrimen y el principio de igualdad de oportunidades en el empleo. La acción afirmativa requiere que el patrono vaya más allá para ofrecer oportunidades significativas, diferentes, que se noten y que logren cambiar positivamente las oportunidades de empleo de los grupos tradicionalmente excluidos. Requiere esfuerzos y acciones conscientes y realistas por parte del patrono. Estos esfuerzos incluyen el establecimiento de metas encaminadas a remediar y a atender la necesidad de métodos, planes y procedimientos para el seguimiento y divulgación de los empleos que se identifiquen.

El establecimiento de metas cuantitativas y cualitativas con sus respectivos itinerarios de cumplimiento se convierte en una ayuda o instrumento gerencial que le permite al patrono llevar el control para atender sus problemas de desigualdad de oportunidades en el empleo. Las metas e itinerarios de cumplimiento también aseguran la posibilidad de evaluar la efectividad de los esfuerzos gerenciales en esta área. El diseño de los mismos debe proveer la flexibilidad suficiente para que la acción gerencial se dé dentro de la forma más adecuada y efectiva. Se entiende que de no darse estos pasos de acción positiva, el efecto de actos discriminatorios se podrían perpetuar indefinidamente.

Los niveles de subutilización o baja representación de las mujeres en las organizaciones se pueden detectar a través del *plan de acción afirmativa*. Esta información sirve de base para el establecimiento de metas cualitativas y cuantitativas encaminadas a remediar las deficiencias identificadas. Es una medida temporera dentro de un marco de tiempo específico que permite atender necesidades reales de la gerencia para cumplir con la verdadera igualdad de oportunidades en el empleo.

Los resultados de los Planes de Acción Afirmativa preventivos se han dejado ver en la medida en que los patronos han reclutado, adiestrado y ascendido personas de la raza negra, mujeres y minorías étnicas calificadas en ocupaciones donde antes eran excluidas como clase. Muchos patronos han desarrollado sus planes dentro del concepto de cumplimiento voluntario al percatarse de las ventajas que tienen estos esfuerzos en términos de maximizar la eficiencia y productividad. Para éstos, los planes preventivos han venido a reforzar el principio de mérito y le han permitido un mayor control en sus actividades gerenciales con respecto a la administración de los recursos humanos. Otros patronos han sido obligados por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OPCCF) y por los propios tribunales de justicia para que asuman sus responsabilidades afirmativas hacia la igualdad. Las agencias fiscalizadoras y los tribunales han intervenido y supervisado las prácticas de empleo de patronos que no han cumplido con las exigencias de la Ley.

La composición de la fuerza laboral ha ido cambiando y se ha hecho cada vez más representativa de los grupos que integran la sociedad. Los *planes de acción afirmativa* junto a otros factores relacionados, son responsables en gran medida de estos cambios y de crear las condiciones apropiadas para que en el futuro pueda existir verdadera igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras independientemente de sus características humanas.

La acción afirmativa para la igualdad de oportunidades es un remedio legal y como tal, una contribución valiosa al logro del balance y la equidad en la composición de la fuerza laboral.

### **C. El propósito de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999**

El propósito de la Ley Núm. 212-1999 para Garantizar Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género es fomentar y garantizar la verdadera igualdad de oportunidades en el empleo de la mujer. Es evidente que esa igualdad de oportunidades en el empleo tan repetidamente consignada en leyes y reglamentos locales y federales, no ha sido suficiente para detener y eliminar las prácticas discriminatorias que tanto afectan las oportunidades de empleo de



las mujeres. La aparente neutralidad que muchos patronos asumen al momento de tomar decisiones que afectan el empleo de las personas, definitivamente, no garantiza que exista una genuina igualdad de oportunidades.

Por eso es tan necesario que exista una ley que sea capaz de llevar a la práctica el valor social y cultural de la igualdad entre los hombres y las mujeres. Con la estructuración de la Ley Núm. 212-1999 y mediante la elaboración de un plan preventivo se identifican las deficiencias específicas que perpetúan el discrimen y se diseñan metas razonables y apropiadas para corregir las mismas. La Ley Núm. 212-1999 no es la solución al problema del discrimen por razón de género en el empleo, sino el medio mediante el cual se pretende eliminar las condiciones que lo propician y perpetúan. El éxito de la Ley Núm. 212-1999 depende de la precisión con que se logren identificar las deficiencias que son responsables de mantener la situación de desigualdad de la mujer en el empleo, del diseño de metas cuantitativas y cualitativas realistas y del compromiso hacia el cumplimiento que demuestre la organización al poner en práctica las disposiciones de su *Plan de Acción Afirmativa*. Para que esto se logre es imprescindible el liderato de un grupo gerencial y de supervisión altamente comprometida y consciente de las obligaciones afirmativas.

Los Planes no persiguen directamente mejorar los sistemas de administración de recursos humanos, pero siempre que se realizan esfuerzos responsables, se contribuye al mejoramiento de la función de administración de personal a la vez que se aumenta la eficiencia con que se administran sus políticas y procedimientos.

Además, los Planes deben visualizarse como un conjunto de esfuerzos específicos y temporeros. Estos se dirigen a remediar situaciones, prácticas o condiciones de empleo particulares que no sólo van a variar de organización en organización, sino que son distintos en diferentes momentos de la misma organización. El Plan está diseñado para obtener resultados, esto quiere decir que conforme se cumplan las metas cuantitativas y cualitativas, se podrá evidenciar la igualdad de oportunidades en el empleo a la cual aspiramos. Cuando se logre la igualdad de oportunidades en el empleo para hombres y

mujeres, no habrá necesidad de realizar planes en este respecto. La necesidad de crear y fomentar oportunidades significativas de empleo para mujeres calificadas que tradicionalmente han sido excluidas o para aquellas que sencillamente no han recibido una oportunidad va a cesar cuando todas las mujeres calificadas tengan igualdad de oportunidades y dejen de ser excluidas ya sea por prácticas discriminatorias, sexistas, políticas escritas o tradición.

#### **D. La Ley Núm. 212-1999: Contenido y alcance**

La Ley Núm. 212 de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, ordena a las agencias, instrumentalidades públicas y municipios o sus entidades y corporaciones, desarrollar y poner en vigor planes para erradicar el discrimen por género en el empleo. Esta medida garantiza que no se discrimine contra ninguna mujer empleada o aspirante a empleo. La necesidad de esta Ley es evidenciada en los hallazgos encontrados en varios estudios realizados que son citados en la exposición de motivos de la Ley Núm. 212. Estos estudios hacen evidente el problema de discrimen por razón de género que continúa afectando a la mujer trabajadora a través de sus diferentes manifestaciones.

La Ley 212-1999 propone planes y métodos como remedio para combatir el discrimen y lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Dispone, asimismo, que las agencias, instrumentalidades públicas y municipios, desarrollen e implanten planes dirigidos a eliminar barreras arbitrarias en los procedimientos de reclutamiento, selección, ascensos y antigüedad, así como en cualquier otro término o condición de empleo. Los planes serán programas gerenciales que, de modo integral, implantarán las medidas necesarias para identificar, evaluar, corregir y erradicar el trato discriminatorio a las mujeres trabajadoras y aspirantes a empleo en el servicio público. De esta forma, la Ley Núm. 212-1999 fortalece el principio de mérito en el servicio público al contribuir a la prevención y eliminación del discrimen por razón de género y a la promoción de la equidad.

Las agencias, instrumentalidades públicas y municipios, en virtud de la Ley Núm. 212-1999, vienen obligadas a rendir informes de progreso que reflejen el desarrollo e implantación de sus respectivos planes. Estos informes deben ser sometidos a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, quien a su vez debe someter al Gobernador un informe que refleje el progreso de todas las agencias, instrumentalidades públicas y municipios con respecto al cumplimiento de la Ley.

#### **E. Aplicabilidad**

Todas las agencias, instrumentalidades públicas y municipios deberán desarrollar e implantar planes para el cumplimiento de las políticas públicas que garantizan igualdad de oportunidades en el empleo para las mujeres, de conformidad con lo estipulado en la Ley Núm. 212-1999.

#### **F. La responsabilidad gerencial de cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999**

La responsabilidad principal con respecto al cumplimiento de esta Ley le corresponde a la gerencia. Siendo el *Plan de Acción Afirmativa*, por definición, un programa gerencial, debe estar adecuadamente integrado a los objetivos organizacionales. Asimismo, el plan tiene que formar parte de las actividades de planificación, presupuesto y administración gerencial.

El liderato con respecto a los esfuerzos afirmativos debe observarse claramente en la alta gerencia, que suele sentar la pauta de dirección en éstos y otros asuntos gerenciales de importancia. La participación gerencial en todos los aspectos de cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 es crucial para su implantación. El *Plan* es un proceso continuo que forma parte de las funciones que afectan o se relacionan con los recursos humanos.

La gerencia debe prepararse y adiestrarse para cumplir con todo lo que implica la Ley Núm. 212-1999 de la misma manera y con el mismo rigor que se prepara y se adiestra para cumplir con las demás exigencias administrativas. El *Plan* debe traducirse en cambios a través de toda la organización, logrando su impacto tanto en la estructura como en los recursos humanos. Esta tarea sólo es

posible bajo la responsabilidad, el liderato, la capacitación y el sentido de compromiso hacia la igualdad del equipo gerencial.

#### **G. La responsabilidad de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)**

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres, tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999. El apoyar el desarrollo de los *Planes de Acción Afirmativa* constituye una de las principales áreas de trabajo de esta Procuraduría. Desde la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa de la OPM se coordinan múltiples esfuerzos con agencias e instrumentalidades de gobierno, encaminados a orientar, asesorar y promover el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999. Además se mantienen vínculos de colaboración con todas las agencias e instrumentalidades públicas. Recibe y evalúa los Informes Anuales que éstas someten y prepara un Informe Anual sobre el progreso de las mismas para la Oficina del Gobernador o Gobernadora.

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres, consciente de que el área de acción afirmativa en el empleo es una susceptible a cambios y controversias, será responsable de mantener al día y de revisar, de ser necesario, sus pautas y disposiciones y de así comunicárselo a las agencias, instrumentalidades públicas y municipios. Está igualmente disponible para recibir recomendaciones y sugerencias que puedan facilitar el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 y el descargue de sus responsabilidades.

#### **H. Sanciones**

Las autoridades nominadoras serán responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley Núm. 212-1999 y a las normas para su implantación. Las personas que dirigen el área de recursos humanos serán responsables de orientar a las autoridades nominadoras correspondientes sobre las disposiciones de esta Ley.

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres realizará auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de las agencias, instrumentalidades públicas y municipios con la Ley.

Si como resultado de las auditorías realizadas se encontraran irregularidades o violaciones, la Ley Núm. 212-1999 faculta a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, a imponer a las autoridades nominadoras multas administrativas de cien dólares (\$100.00) hasta un máximo de quinientos dólares (\$500.00) y multas a las personas que dirigen el área de Personal o de Recursos Humanos de cincuenta dólares (\$50.00) hasta un máximo de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) por cada incumplimiento detectado. También la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001 que crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, en la Sección VI, Artículo 10h, establece la facultad de la Oficina de “imponer y cobrar multas administrativas hasta un máximo de \$10,000 por acciones u omisiones que lesionen los derechos de la mujer amparados por la Constitución y las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad y fijar la compensación por daños ocasionados, en los casos que así proceda”. La Procuraduría mantendrá informadas a la Oficina de Gerencia y Presupuesto y a la Oficina del Contralor de Puerto Rico sobre las sanciones impuestas. En caso de determinarse preliminarmente que las acciones constituyen delito público referirá la evidencia al Secretario de Justicia para la acción correspondiente.

Al establecer el monto de las multas se tomará en consideración criterios, tales como:

- número de incumplimientos de la legislación y de normas vigentes cometidos durante el período evaluado
- gravedad de los incumplimientos
- patrones anteriores de incumplimiento

Servirán de atenuantes en la imposición de multas, ya sea para rebajarla o para eliminarla: la posibilidad de soluciones rápidas que se presenten; el hecho de que sea la primera ocasión en que se viola la Ley; que inmediatamente se corrigió la situación; o un acuerdo escrito con la autoridad nominadora de que no ocurrirán más incumplimientos de esa índole. De ocurrir incumplimientos adicionales las multas serán establecidas al máximo permitido en la Ley, sin considerar atenuantes.

## **VI. Declaración y divulgación de la política pública para fomentar la igualdad de oportunidades para el empleo de la mujer**

Al emitir la política, la autoridad nominadora de la agencia o instrumentalidad y el alcalde o alcaldesa del municipio se compromete con el principio de la igualdad de oportunidades para el empleo de la mujer. En esta declaración escrita se le comunica formalmente al personal lo que implica la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, para la agencia, instrumentalidad pública y municipio y sus recursos humanos y la responsabilidad de cumplimiento que se asume con respecto a la misma.

### **A. Declaración de la política pública de la agencia, instrumentalidad pública o municipio sobre la Ley Núm. 212-1999**

La autoridad nominadora de la agencia o el alcalde o alcaldesa deberá expresar por escrito el compromiso de implantar planes que garanticen la igualdad de oportunidades de empleo, sin discriminación por razón de género. La declaración de la política pública sobre la Ley Núm. 212 deberá incluir los siguientes aspectos:

1. La base legal de la política: la Ley Núm. 212, la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y cualesquiera otras leyes pertinentes que se quieran mencionar.
2. Describir la obligación, el mandato de la Ley Núm. 212.
3. Informar a quién protege y cómo le protege.
4. Mencionar quién es responsable del cumplimiento e indicar qué puede hacer el empleado o empleada que necesite orientación sobre las disposiciones de la Ley o que desee radicar una querella.

A continuación aparece un modelo de Declaración de Política Pública sobre la Ley Núm. 212-1999 para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo por género. El mismo puede ser adaptado siempre y cuando no se eliminen o alteren los aspectos esenciales antes indicados.

**Declaración de política pública sobre la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999,**  
**Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Género**  
**(Modelo)**

El nombre de agencia, instrumentalidad pública o municipio 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, el nombre de la agencia, instrumentalidad o municipio adoptará un plan que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo para la mujer. Nuestra agencia reconoce su obligación de eliminar el discrimen 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 discrimen 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.

El nombre de agencia, instrumentalidad o municipio 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 coordinador o coordinadora nombre de la persona designada o a la autoridad nominadora de la agencia, el alcalde o la alcaldesa del municipio. La persona coordinadora y la oficina de recursos humanos tendrán disponible copia del Plan de Acción Afirmativa para el personal y aspirantes a empleo que interesen hacer lectura del mismo.

---

Fecha

---

Nombre y firma de la autoridad nominadora

**B. Divulgación de la Política sobre la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999,  
Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Género**

**1. Divulgación interna**

La política establecida se divulgará internamente de la siguiente forma:

- a. Se incluirá en los manuales de normas de la agencia, instrumentalidad pública o municipio y en los de sus oficinas regionales o locales cuando aplique.
- b. Se efectuarán reuniones especiales con el personal gerencial y de supervisión para explicar el propósito de la misma, la responsabilidad individual que tienen en su implantación efectiva y a la vez hacer clara la posición de la administración a ese respecto.
- c. Se programarán reuniones especiales con el resto del personal para discutir el contenido de la misma. También será discutida en la orientación al personal de nuevo reclutamiento y en los programas de adiestramiento de la agencia o municipio.
- d. La declaración de la política pública de la agencia, instrumentalidad o municipio se colocará en el tablón de anuncios y otros lugares visibles y frecuentados por el personal y visitantes.
- e. Se tendrán disponibles copias de la misma para el personal.
- f. Se divulgará información sobre el contenido de la política pública y de los ascensos del personal femenino en los boletines informativos y hojas sueltas que publica la agencia, instrumentalidad pública o municipio.
- g. Se incluirán mujeres en las fotografías que se tomen al personal, para publicaciones de la agencia, instrumentalidad pública o municipio.



- h. Se pueden considerar otros medios incorporando el uso de la tecnología como la página web de la agencia o municipio, comunicaciones por correo electrónico, entre otros.
- i. Se podrá coordinar con la OPM para adiestramientos al personal.

## **2. Divulgación externa**

La política de la agencia, instrumentalidad pública o municipio para cumplir con la Ley Núm. 212-1999 se divulgará externamente de la siguiente forma:

- a. Se notificarán por escrito a todas las organizaciones de mujeres y al sistema de educación pública y privada las oportunidades de empleo disponibles para promover la participación femenina en los procesos de reclutamiento.
- b. Se informará a las personas solicitantes a empleo sobre la existencia del plan de acción afirmativa y de las políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo que se promueven.
- c. Se tendrán copias disponibles para solicitantes y público en general.

Es necesario que la agencia, instrumentalidad pública o municipio lleve constancia de sus esfuerzos de divulgación con respecto al tema de la Ley 212. Se recomienda conservar copia de las convocatorias y minutas de las reuniones gerenciales, copia de las comunicaciones enviadas sobre el tema y de los planes para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo. Esta documentación será utilizada por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres para evaluar los esfuerzos de cumplimiento.

## **VII. Asignación de responsabilidades**

### **A. Autoridad nominadora de la agencia pública, alcalde o alcaldesa**

La responsabilidad de la autoridad nominadora de la agencia pública y alcalde o alcaldesa incluirá lo siguiente:

1. Establecer y dirigir la *implantación del Plan de Acción Afirmativa* para el logro de sus metas.
2. Desarrollar y reafirmar la política de la agencia, instrumentalidad pública o municipio respecto a la Ley Núm. 212-1999 para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género.
3. Propiciar una actitud activa entre el personal gerencial para la divulgación formal de la política de la agencia pública o municipio sobre la Ley Núm. 212-1999.
4. Reunirse con el personal gerencial y de supervisión para exponer el propósito de la política de la agencia, instrumentalidad pública o municipio con relación a la Ley Núm. 212-1999 e informarle de su responsabilidad en el desarrollo e implantación del Plan de Acción Afirmativa.
5. Celebrar reuniones con el personal gerencial para dar seguimiento al plan de trabajo.
6. Revisar y aprobar anualmente las metas propuestas en el Plan de Acción Afirmativa y asegurarse que se lleven a cabo las actividades según el calendario o itinerario de cumplimiento.
7. Uno de los criterios que se utilizará para la evaluación del trabajo de la gerencia será su desempeño en desarrollo e implantación del Plan.
8. Evaluar periódicamente el progreso de las metas propuestas por la agencia, instrumentalidad pública o municipio para disminuir o eliminar la subutilización de la mujer en los distintos puestos.
9. Nombrar un coordinador o coordinadora de acción afirmativa.
10. Dar respaldo moral y presupuestario al coordinador o coordinadora para que pueda realizar sus funciones con la eficiencia que amerita la Ley

Núm. 212-1999. Esto implica que se le asignará presupuesto, personal y autoridad necesaria para lograr su cumplimiento a todos los niveles de la agencia, instrumentalidad pública o municipio.

11. Enviar un Informe anual de la agencia, instrumentalidad pública o municipio sobre el progreso en el cumplimiento de la Ley Núm. 212 -1999 y del Plan de Acción Afirmativa a la Oficina de la Procuradora de Las Mujeres.

## **B. Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa**

La designación de un Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa se refiere a la selección de una persona a nivel gerencial a cargo de coordinar los aspectos relacionados con el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999. Esta necesita tener acceso continuo a todos los componentes organizacionales que están relacionados con los recursos humanos incluyendo a la alta gerencia.

Dependiendo del tamaño y de la ubicación geográfica de las oficinas de la agencia o municipio pudiera ser necesario más de un coordinador o coordinadora, auxiliares o asistentes. Las agencias o instrumentalidades públicas que tengan oficinas regionales o locales en los municipios o áreas geográficas determinadas deberán tener una Oficina de Acción Afirmativa en el nivel central y coordinadores auxiliares o sus representantes en los niveles regionales o locales. Esto facilitará la labor de cumplimiento.

Al designar al Coordinador o Coordinadora, se deberán considerar los siguientes criterios:

1. Preferiblemente deberá tener experiencia en tareas de recursos humanos.
2. Es indispensable que tenga una actitud afirmativa hacia los derechos y asuntos de las mujeres.
3. Deberá tener la capacidad para analizar y describir cuantitativa y cualitativamente los datos que se obtengan sobre la situación de la mujer en la agencia, instrumentalidad pública o municipio.

La responsabilidad del Coordinador o Coordinadora incluirá lo siguiente:

1. Desarrollar el plan para el desarrollo e implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.
2. Asesorar a la autoridad nominadora de la agencia, al alcalde o alcaldesa en lo relacionado con el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 y en la implantación del Plan de Acción Afirmativa.
3. Desarrollar estrategias para la divulgación interna y externa de la política pública de la agencia, o municipio.
4. Identificar las áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas que presentan subutilización de la mujer y que requieren acción correctiva.
5. Proponer metas a corto y largo plazo para corregir las deficiencias identificadas.
6. Diseñar e implantar estrategias para dar seguimiento y evaluar esfuerzos realizados con el propósito de implantar y cumplir con la Ley Núm. 212-1999.
7. Requerir informes periódicos al personal designado en la agencia pública o municipio que tienen la responsabilidad para el cumplimiento del plan de trabajo.
8. Preparar y someter informes anuales a la autoridad nominadora de la agencia pública, al alcalde o alcaldesa sobre el progreso logrado en el cumplimiento del *Plan de Acción Afirmativa*.
9. Servir de enlace con otras agencias, organizaciones de mujeres, grupos que tengan relación directa con mujeres, universidades, institutos vocacionales para lograr el cumplimiento del Plan.
10. Servir de enlace entre la agencia pública o municipio y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres con respecto al cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999.
11. Mantener informados a la autoridad nominadora de la agencia pública, al alcalde o alcaldesa, gerentes y personal de supervisión sobre los últimos adelantos en materia de igualdad de oportunidad en el empleo de la mujer y planes de acción afirmativa.

12. Evaluar y hacer recomendaciones a los formularios y otros documentos que se utilizan en la administración de los recursos humanos para eliminar preguntas que puedan ser discriminatorias por razón de género.

### **C. Gerentes y personal de supervisión**

Este personal trabajará con el Coordinador o Coordinadora para asegurar la efectividad del Plan. A tal efecto, sus responsabilidades serán:

1. Colaborar en la identificación de las áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas que limitan el desarrollo de las mujeres y contribuyen a la subutilización de la mujer en los grupos ocupacionales.
2. Contribuir en el establecimiento de metas para disminuir o eliminar las áreas problemáticas o deficiencias encontradas.
3. Asegurarse de que el personal de supervisión y los empleados y empleadas están cumpliendo con la política de la agencia, instrumentalidad pública o municipio.
4. Revisar las calificaciones del personal a su cargo para garantizar que las mujeres están recibiendo las oportunidades de ascensos y aumentos de sueldo que le correspondan.
5. Evaluar periódicamente para asegurarse que:
  - a. Existe copia de la política de la agencia pública o municipio en los tableros de edictos.
  - b. Que se utilicen todos los medios necesarios para la divulgación interna y externa de la misma.
  - c. Todas las instalaciones para el uso y beneficio del personal sean comparables entre sí para ambos géneros.
  - d. Se provean a las mujeres de la agencia, instrumentalidad pública o municipio oportunidades educativas tales como: adiestramientos, becas para estudio y cursos de educación continua. Además, que se les motive a participar en actividades en el ambiente laboral dirigidas a fomentar y establecer buenas

relaciones de trabajo.

6. Asegurarse de que las entrevistas, ofertas de empleo y de salario sean consistentes con los criterios de las Guías para elaborar el Plan.

### **VIII. Identificación de deficiencias y áreas problemáticas que requieren atención, métodos y planes para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género**

Identificar deficiencias y áreas problemáticas se ha considerado como el paso más importante en el desarrollo del plan de acción afirmativa, ya que sirve de base para dirigir los esfuerzos correctivos que lleven a la eliminación del discrimen por razón de género. Cada agencia, instrumentalidad pública o municipio debe hacer una evaluación interna que le permita identificar deficiencias en la utilización de sus recursos humanos, así como las áreas problemáticas que se traducen en barreras que impiden el desarrollo socio-económico de las mujeres empleadas y requieren acción correctiva. Es importante detectar en qué departamento, división o unidad y en qué categorías o grupos ocupacionales existe baja representación de mujeres o subutilización. Esta información, unida a otros esfuerzos, le permite a la organización fijarse metas realistas para eliminar las deficiencias que se identifiquen en estos renglones.

Un plan tiene que incluir un análisis cuidadoso y consciente de aquellas áreas donde la organización es deficiente. Una baja representación de mujeres en algunas ocupaciones, ausencia de alternativas que faciliten su desempeño y la inexistencia de medidas que promuevan su desarrollo son algunas áreas problemáticas que requieren intervención. La agencia, instrumentalidad pública o municipio deberá hacer una evaluación cuidadosa y continua para identificar aquellas áreas donde puede existir discrimen por razón de género a través de prácticas y políticas de la organización. Estas prácticas afectan adversamente el capital humano y las oportunidades de empleo de las mujeres. Dondequiera que se encuentren áreas problemáticas, la organización deberá proponer medidas correctivas que se incluirán en las metas del Plan.

El proceso de detectar posibles deficiencias en la representación por grupo ocupacional de mujeres por parte de la agencia o municipio conlleva identificar áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas y realizar un análisis sobre los grupos ocupacionales y de clase.

#### **A. Identificación de áreas problemáticas cualitativas**

Las áreas problemáticas cualitativas se pueden determinar reconociendo aquellos factores que limitan el bienestar socioeconómico de las mujeres e impiden que prevalezca un ambiente de trabajo libre de discriminación.

La doble jornada de la mujer trabajadora puede causar que esta tenga la necesidad de incurrir en ausencias o tardanzas para atender situaciones familiares afectando así su productividad y su nivel de desempeño. En ocasiones las mujeres no cuentan con alternativas viables en los centros de trabajo para lidiar y atender efectivamente las exigencias laborales y familiares.

A través de entrevistas a las empleadas y al personal de supervisión y del diseño y distribución de cuestionarios al personal podemos identificar estas dificultades y encontrar los remedios para su solución.

Algunas metas o alternativas para eliminar áreas problemáticas cualitativas pueden ser:

- Horario escalonado y horario flexible con el propósito de facilitar el manejo de la doble jornada (Véase Apéndice 1)
- Centros de cuidado diurno para los hijos e hijas de 0 a 4.5 años o pago del servicio a un proveedor privado por parte del patrono (Ley Núm. 84 de 1999 que obliga a las agencias e instrumentalidades públicas a ubicar dentro de sus predios o en áreas cercanas Centros de Cuidado Diurno para pre-escolares.)
- Oportunidades de crecimiento profesional a través del ofrecimiento de adiestramientos y readiestramientos
- Talleres para la buena salud física y emocional de las mujeres
- Otorgar licencias especiales para maternidad, paternidad, entre otras necesidades
- Tiempo para lactar y asignar áreas de lactancia según la política pública

- Erradicar y prevenir las prácticas discriminatorias contra las mujeres
- Ofrecer alternativas que faciliten el estudiar, completar grados académicos y programas vocacionales no tradicionales
- Ofrecer programas de ayuda al personal mediante servicios profesionales para atender problemas familiares, matrimoniales, de trabajo, psicológicos y adicciones, entre otros
- Ofrecer campamentos de verano para hijos e hijas del personal
- Habilitar espacios seguros para que los niños y niñas de edad escolar permanezcan cuando no tengan clases o en situaciones especiales, mientras sus madres y padres cumplen con su jornada de trabajo
- Implantación de un protocolo para el manejo de casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo que incluye actividades educativas como medida preventiva. - Ley Núm. 217-2006 que obliga a los patronos a establecer un protocolo para manejar de forma sensible las situaciones de violencia doméstica que surjan en el trabajo-.
- Ofrecimiento de actividades educativas sobre: el plan de acción afirmativa y los derechos de las mujeres, el discrimen por género, la doble jornada, la crianza con perspectiva de género, el lenguaje inclusivo, la violencia doméstica, entre otros temas sobre asuntos de la mujer.
- Cooperación y establecimiento de acuerdos colaborativos con organizaciones no gubernamentales que ofrecen servicios a las mujeres
- Participación en campañas sociales como *Día Internacional de la Mujer* y de *No más violencia contra la mujer*, entre otras.

## **B. Identificación de áreas problemáticas cuantitativas: Análisis de Grupo Ocupacional y Clase**

El análisis de grupo ocupacional es una descripción de la fuerza laboral de las agencias públicas o municipios en donde se agrupan aquellas clases o puestos similares. (Véase la Tabla 1 pág. 37) El análisis del grupo ocupacional es el instrumento básico para la elaboración de las metas cuantitativas.



La agencia, instrumentalidad pública o municipio deberá identificar estos grupos de acuerdo a sus características organizacionales, a su tamaño y de acuerdo a la complejidad de su fuerza laboral. La OPM recomienda a las agencias, instrumentalidades públicas y municipios utilizar las nueve (9) categorías ocupacionales que utiliza el Departamento del Trabajo y de Recursos Humanos (Véase el Apéndice 2.)

Aunque no se establecen reglas ni fórmulas para la identificación de los grupos ocupacionales, estos deben incluir o considerar aquellas clases que tengan similar contenido, destrezas requeridas, oportunidades de ascenso y salarios. Es importante que al completar la Tabla 1, la Oficina de Recursos Humanos (ORH) de su agencia se refiera al Plan de Clasificación y de Retribución, utilizando como guía las nueve categorías de grupos ocupacionales que provee el Departamento del Trabajo y de Recursos Humanos. En coordinación con la ORH, deberá utilizar el registro de empleadas y empleados actualizado.

En la **Tabla 1 Personas empleadas por grupo ocupacional y género** solicitamos que identifique el número de personas empleadas en la agencia o municipio por grupo ocupacional y género. Deberá calcular el por ciento de participación femenina y masculina en cada grupo y totalizar al final de la tabla.

La OPM estudiará la información recibida de cada agencia y municipio para identificar prácticas discriminatorias por género en el trabajo y proponer acciones correctivas conducentes a la equidad.

La Tabla I, es una descripción de la fuerza laboral de las agencias y municipios donde se agrupan las clases de puestos incluidas en cada grupo ocupacional. Esta nos permite identificar y visualizar el número de mujeres y hombres en cada grupo ocupacional. A tales efectos se deben incluir en la misma la siguiente data:

- Nombre del grupo ocupacional
- Total de empleados y empleadas que pertenecen al grupo
- Total de mujeres en cada clase y el por ciento de participación
- Total de hombres en cada clase y el por ciento de participación

**MODELO**  
**TABLA 1: PERSONAS EMPLEADAS POR GRUPO OCUPACIONAL Y GÉNERO**

GRUPOS OCUPACIONALES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
1. Administradores, gerenciales y supervisores					
2. Profesionales					
3. Ocupaciones Técnicas					
4. Ventas y Relacionadas					
5. Oficinescas, Ayuda Administrativa					
6. Trabajadores Diestros					
7. Trabajadores Semi-Diestros					
8. Trabajadores No-Diestros					
9. Trabajadores de Servicio					
<b>TOTALES</b>			<b>%</b>		<b>%</b>

## **IX. Preparación de las metas y el itinerario de cumplimiento**

El propósito de las metas es corregir las situaciones de discrimen encontradas luego de haber realizado los respectivos análisis para la identificación de deficiencias y áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas. Deben elaborarse en términos del esfuerzo y la buena fe que se pondrán en la realización de todo el plan.

Esto se hace mediante la preparación de metas y un itinerario para su cumplimiento. La participación de la gerencia alta e intermedia es fundamental en este proceso. De esta forma se integran las necesidades y preocupaciones de todos los sectores en la agencia, instrumentalidad pública o municipio.

Las metas y el itinerario de cumplimiento le permiten a la gerencia visualizar concretamente los pasos a seguir para eliminar la deficiencia. Las metas pueden ser cuantitativas o cualitativas. Las cuantitativas proyectan una

proporción numérica para mejorar, hasta eliminar el problema de inequidad. Las metas cualitativas, que pueden ser independientes o complementarias a las cuantitativas, proyectan una acción o esfuerzo pertinente a la eliminación de áreas problemáticas en prácticas o políticas que afectan el empleo de la mujer. Pueden estar dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo desarrollando centros de cuidado infantil, implantando políticas flexibles de horario de trabajo y todas aquellas gestiones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres.

Las metas deben tener correspondencia con las deficiencias identificadas. En su diseño habrá de tomarse en cuenta la magnitud de las deficiencias y áreas problemáticas que requieran acción correctiva. Las metas y los itinerarios de cumplimiento deben establecerse de conformidad con la realidad de la organización para que dentro de un tiempo razonable pueda evidenciarse progreso. Los itinerarios de cumplimiento son tan útiles como las metas porque ellos nos ayudan a evaluar los avances en cuanto a eliminar el discrimen.

Aunque en algunos aspectos pudiese resultar apropiado definir y establecer metas generales de aplicación a toda la organización, lo más conveniente desde el punto de vista de logros afirmativos son las metas específicas. Estas son las que aplican directamente a un grupo ocupacional, a una unidad o departamento de la organización.

Cada organización desarrollará y establecerá tantas metas como sean pertinentes para dirigir sus esfuerzos afirmativos hacia la eliminación del discrimen por razón de género en las áreas identificadas. [Para cada grupo protegido, como puede ser el de las mujeres, el de jóvenes, personas con impedimentos, personas de edad avanzada u otro debe establecerse un programa de metas para acción afirmativa por separado.]

#### **A. Metas cuantitativas**

Para establecer las metas cuantitativas la agencia, instrumentalidad pública o municipio deberá considerar los datos recogidos en la Tabla 1 de la página 37.

Un ejemplo de deficiencia en el área cuantitativa podría ser:

- Los resultados del análisis de grupo ocupacional y clase demuestran que en la clase *Choferes* del grupo ocupacional de *Trabajadores(as) de Servicio* sólo hay un **10%** de mujeres empleadas.

La meta se puede redactar de la siguiente manera:

- Aumentar el por ciento de mujeres empleadas como Chofera a un **50%** nombrando a **4** mujeres calificadas en las posiciones disponibles.

Otra manera de redactar esta misma meta sería la siguiente:

- Aumentar en **40%** (de 10% a 50%) el porcentaje de mujeres en la clase de *Choferes*.

Si en la agencia, instrumentalidad pública o municipio se decidió que no se reclutará personal en el próximo año o que habrá congelación de puestos por lo cual no habrán vacantes disponibles, no será necesario establecer una meta para ese renglón; pero deberá explicarse la razón.

## **B. Metas cualitativas**

La agencia, instrumentalidad pública o municipio deberá, además, desarrollar metas cualitativas, entiéndase aquellas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo tales como el desarrollo de centros de cuidado infantil, la implantación de políticas flexibles de horario de trabajo y todas aquellas gestiones encaminadas a retener y atraer al personal femenino.

Algunos ejemplos de metas cualitativas son:

- Orientar al personal gerencial y de supervisión en cuanto al rol de la mujer trabajadora en el escenario laboral y la necesidad de ofrecer alternativas a la problemática de la doble jornada.
- Distribuir material escrito sobre los obstáculos que confronta la mujer trabajadora por causas del discrimen y las maneras en que éstos se pueden eliminar.
- Promover seminarios sobre temas relacionados con asuntos familiares, de superación y de empoderamiento para las mujeres.

- Reconocer eventos importantes en la vida del personal
- Ofrecer cuidado para los y las menores de 5 años.

Las metas e itinerarios, junto a los datos y análisis que los justifican deben aparecer por escrito en el *Plan para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género*. Cuando no se establecen metas en el plan, deben documentar las razones por las que no se establecieron.

Como primera meta cualitativa se requerirá divulgar a todo el personal las políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo y los planes de acción afirmativa a través del ofrecimiento de una charla educativa sobre *Discrimen por género en el empleo y los planes de acción afirmativa*. Esta se debe ofrecer durante el primer año de vigencia del plan. Se podrá utilizar como recurso al Coordinador de Acción Afirmativa de la agencia o municipio, coordinar una charla a través de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres o solicitar otros recursos conocedores del tema de otras organizaciones en la comunidad.

#### **X. Plan de trabajo para lograr las metas establecidas.....**

Luego de diseñar las metas e itinerarios de cumplimiento se completa el plan de trabajo para lograr las metas establecidas. Se trata de la fase de implantación del Plan que constituye parte esencial de la responsabilidad gerencial para cumplir con la Ley Núm. 212-1999 y demás políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo. La fase de implantación incluye, mas no se limita, a la divulgación de metas e itinerarios de cumplimiento, a la asignación de obligaciones de cumplimiento y a los esfuerzos gerenciales afirmativos encaminados a integrar la participación del personal y de aspirantes a empleo. De lo que se trata es de hacer que se cumplan las metas propuestas a través de la implantación de las actividades acordadas en el tiempo establecido.

El Cronograma de Gantt que encontrará a continuación le servirá para diseñar el plan de trabajo requerido: Parte I - Metas Cualitativas y Parte II – Metas Cuantitativas.

**Plan de trabajo para lograr las metas establecidas   Año:\_\_\_\_\_**

**Parte I: Metas Cualitativas**

<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>DEFICIENCIA</b>	<b>META</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RECURSO</b>	<b>FECHA</b>
Gerenciales, oficiales y administradoras					
Profesionales					
Técnicas					
Ventas y ocupaciones relacionadas					
Oficinescas y de ayuda administrativa					
Trabajadoras diestras	Brecha salarial en la clase electricista en dos puestos ocupados.	Eliminar brecha salarial clase electricista.	Equiparar los salarios más bajos encontrados con los más altos de la clase.	Oficina de R.H, OATRH, OGP, Dept. del Trabajo	Año 2018-2019
Operarias semi diestras					
Obreras no diestras					
Trabajadoras de servicio					
Todo el personal	Desconocimiento de la Ley 212-1999 y otras en el Plan de Acción Afirmativa.	Divulgar política pública y el Plan de Acción Afirmativa	Ofrecer a todo el personal charla de DGE y PAA.	Coordinadora de acción afirmativa y OPM.	1er. año PAA

DPFAA/OPM/2018

**Plan de trabajo para lograr las metas establecidas Año: \_\_\_\_\_**

**Parte II: Metas Cuantitativas**

<b>GRUPO OCUPACIONAL</b>	<b>DEFICIENCIA</b>	<b>META</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RECURSO</b>	<b>FECHA</b>
Todos los grupos					
Gerenciales, oficiales y administradoras					
Profesionales					
Técnicas					
Ventas y ocupaciones relacionadas					
Oficinescas y de ayuda administrativa					
Trabajadoras diestras					
Operarias semi-diestras					
Obreras no diestras					
Trabajadoras de servicio	Un 10 % de mujeres choferes para un 40% de subutilización.	Incremento de 4 mujeres para un 50% de participación	Trasladar, promover y reclutar.	Oficina de Recursos Humanos y OATRH	Durante el año 2019

DPFAA/OPM/2011

## **XI. Sistema interno para atender querellas por discrimen por género**

Para fortalecer los esfuerzos afirmativos será necesario implantar un sistema interno para el trámite de consultas y querellas sobre discrimen por razón de sexo. Este sistema le permitirá al personal y a las personas aspirantes a empleo a utilizar los procedimientos dentro de la organización para canalizar situaciones o alegaciones de conducta discriminatoria dentro del ámbito del empleo. Ello, de ninguna manera, impedirá que estas personas puedan llevar sus consultas o querellas a otros foros fuera de la organización.

En esta parte la agencia o municipio describirá en qué consiste su sistema de querellas y cuál es el procedimiento para canalizar o resolver situaciones donde se alegue discrimen por razón de género en cualquiera de sus modalidades.

Las querellas relacionadas con el cumplimiento de la política de Acción Afirmativa de la agencia, instrumentalidad pública o municipio deberán dirigirse preferiblemente por escrito al Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa de la agencia, instrumentalidad pública o municipio. Se recomienda utilizar como modelo el esquema de procedimiento interno de querella que aparece como Apéndice 3.

## **XII. Política pública y procedimiento interno de querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo**

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada por la Ley 196 de 18 de agosto de 2002, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y le impone al patrono, entre otras cosas, establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual. (Ver Apéndice 4).

En esta parte del plan, la agencia, instrumentalidad pública y municipio incluirá copia de la declaración de la política pública, actualizada, que prohíbe el hostigamiento sexual. Deberá presentar copia del procedimiento interno para atender las querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo. Además, describirá las medidas y actividades realizadas para divulgar la política pública y prevenir casos de hostigamiento sexual. Para este ejercicio diseñará y redactará metas y actividades en el Plan de Trabajo Parte I: Metas Cualitativas, que aparece en la página 41. Recomendamos la adopción



de las **Guías para la implantación de política pública y procedimiento interno de querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo** de la OPM. (Incluido en el CD)

### **XIII. Cumplimiento con Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo**

Se requiere la promulgación e implantación de un protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en los lugares de trabajo o empleo, en reconocimiento y armonía con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, conforme a la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”. (Ver Apéndice 6)

Es responsabilidad de toda agencia, departamento, oficina o lugar de trabajo del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y del sector privado cumplir con el requisito de establecer e implantar un *Protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo*, el cual deberá incluir los siguientes requisitos mínimos: declaración de política pública, base legal y aplicabilidad, responsabilidad del personal, y procedimiento y medidas uniformes a seguir en el manejo de casos.

En esta parte la agencia o municipio incluirá copia de la declaración de la política pública, actualizada, sobre el cumplimiento con la Ley 217-2006 e incluirá copia del Plan de Trabajo para la Implantación del Protocolo. (Ver Apéndice 6)

### **XIV. Cumplimiento con la Ley núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna, según enmendada, Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006**

Se reglamenta el período de lactancia o extracción de leche materna, proveyéndole a las madres trabajadoras que se reintegran a sus labores después de disfrutar su licencia por maternidad la oportunidad de lactar a su criatura durante una hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos períodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres períodos de veinte (20), para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que la empresa o el patrón tenga un centro de cuido en sus facilidades o para extraerse la

leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo. (Ver Apéndices 7)

En esta parte la agencia y municipio certificará que promueve y garantiza a la madre lactante, que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna según establecido por la Ley 427-2000, según enmendada. Una vez acordado el horario de lactar o de extracción de la leche materna entre la madre lactante y el patrono, éste no se cambiará sin el consentimiento expreso de ambas partes.

#### **XV. Cumplimiento con la Ley Núm. 155 de 10 de agosto de 2002, Ley para Crear Espacios para la Lactancia en las Agencias de Gobierno**

Se ordena a designar espacios para la lactancia que salvaguarden el derecho a la intimidad de toda madre lactante en las áreas de trabajo. Además, todas y todos los jefes de aquellas unidades obligadas por las disposiciones de esta Ley deberán informar a cada una de sus empleadas sobre lo dispuesto en la presente Ley y sobre los derechos que en la misma se le reconocen a toda empleada en materia de lactancia. (Ver Apéndice 8).

En esta parte del Plan se certificará si cumple con esta Ley Núm. 155. Informará los siguientes datos:

- Si tiene o no espacio de lactancia
- Fecha en que se comenzó a utilizar
- Descripción y ubicación del espacio
- Número de mujeres lactantes que utilizan el espacio
- Métodos de divulgación y fechas en que emitió el comunicado
- Fecha de la aprobación del reglamento para uso del espacio de lactancia
- De no contar con el espacio, mencione las alternativas que le ofrece a las madres lactantes

Esta ley no aplica a los municipios, sin embargo, se promueve la misma dentro del aspecto cualitativo del plan.

**XVI. Cumplimiento con la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999, Ley para Crear Centros de Cuidado Diurno en Agencias Públicas del Gobierno de Puerto Rico, según enmendada.**

La Ley 84, obliga a todo departamento, corporación o instrumentalidad pública del Gobierno de Puerto Rico a destinar dentro de sus predios, o a una distancia razonablemente cercana a los mismos, un área debidamente habilitada la que operará como centro de cuidado diurno a ser utilizado para cuidado de niños y niñas en edad pre-escolar, es decir de cero a cinco años. (Ver Apéndice 9).

En esta parte del plan se certificará si cumple o no con la Ley Núm. 84-1999.

Incluya la siguiente información:

- Nombre y dirección del centro
- Nombre de la persona que dirige el centro
- Horario del centro
- Número de teléfono
- Fecha en que comenzó a ofrecer el servicio
- Capacidad de niños y niñas que pueden atender
- Número de niños y niñas matriculados
- Número de empleadas y empleados que se están beneficiando
- Costo mensual por niño o niña
- Costo total anual para mantener operando el centro de cuidado
- Aportación de la empleada o empleado por niño o niña

En caso de no poder certificar el cumplimiento con esta ley, explicará qué acciones ha tomado y qué acciones realizará para el cumplimiento de la misma. Esta ley no aplica a los municipios, sin embargo se promueve la misma dentro del aspecto cualitativo del plan.

**XVII. Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada**

La Ley Núm. 11-2009, según enmendada, establece en su Artículo 1 que será política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipales preparen e implanten programas de

adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo.

En esta parte del Plan la agencia o municipio presentará para los próximos 4 años (2018-2021) su programa de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo. Incluirá actividades que impacten cada uno de los programas existentes, tales como: capacitación o adiestramiento, academias, centros de cuidado preescolar o campamento de verano de niños/as y adolescentes.

Provea la información solicitada en la siguiente tabla:

### **Programa de Adiestramiento y Educación: 2018-2021**

Objetivos	Título del Adiestramiento	Fecha de Actividad		Recursos
		Mes	Año	

### **XVIII. Cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013, Ley para establecer 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**

En esta parte del Plan las agencias y municipios certificarán el cumplimiento con lo requerido por la Núm. 22-2013, Ley para establecer 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, que en su Artículo 17 y su Artículo 18 ordena lo siguiente:

Artículo 17.- Se ordena a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios, y a la Rama Legislativa a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente la Política Pública establecida en esta Ley.

Artículo 18.- Se ordena a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) 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, según definido en esta Ley, y el cual será adoptado por todas las agencias gubernamentales y aplicado a todos los patronos en la esfera privada, según dispuesto en esta Ley. Para la elaboración del mismo se consultará a peritos en la materia para su redacción y presentación. La OCALARH y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispondrán de noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley para la elaboración de este protocolo.” (Incluido en el CD)

### **XIX. Cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico**

En esta parte del Plan las agencias y municipios certificarán el cumplimiento con lo requerido por la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico, que en su Artículo 3 ordena lo siguiente:

“Artículo 3.-Prohibición de Discrimen Salarial

Ningún patrono discriminará salarialmente por razón de sexo contra empleados que laboran en Puerto Rico y realizan trabajo comparable que tenga igual funciones, requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares, a menos que dicha diferencia se deba a: i) un sistema bona fide que premia la antigüedad o el mérito en el empleo; ii) un sistema de compensación a base de la cantidad o calidad de la producción, ventas o ganancias; iii) por educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión; o iv) cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona.

En aquellos casos en que el patrono pague un salario en violación a las disposiciones de esta Ley, el patrono no podrá igualar el salario del empleado afectado mediante la reducción salarial al empleado que devenga una mayor compensación.

El patrono quedará liberado de la penalidad adicional dispuesta en esta Ley, y no así del pago de la cantidad dejada de percibir por el empleado discriminado salarialmente por razón de sexo, si demuestra que dentro del año previo a presentarse la reclamación salarial completó o inició, de buena fe, un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación y ha logrado un progreso razonable para eliminar las diferencias salariales a base de sexo. A estos efectos, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos preparará y distribuirá las guías uniformes por las cuales se regirán los programas de autoevaluación que se diseñen por el patrono, o un tercero, sin que se entienda que el patrono quede exento de la penalidad adicional por cumplir solamente con las guías establecidas por el Secretario. Para que un patrono pueda quedar exento, los programas de autoevaluación serán diseñados de forma tal que contengan un detalle y cubierta razonable y exponga metas claras a corto plazo, tomando en consideración el tamaño y recursos económicos del patrono.”

## **XX. Sistema de evaluación e informes**

Este paso conlleva el establecimiento de sistemas de evaluación o auditoría interna que le permita a la organización detectar periódicamente la manera en que se cumplen o no los objetivos del plan. La organización no debe esperar a que entidades fiscalizadoras externas le señalen sus deficiencias en el proceso de cumplimiento, sino que preventivamente y con la buena fe de adelantar hacia el objetivo de la equidad, puede desarrollar procedimientos internos que con mayor prontitud y eficiencia le señalen problemas y le sugieran soluciones. La evaluación de resultados es fundamental para la continuidad de los esfuerzos afirmativos.

Durante el proceso de la implantación del plan la fase de evaluación comprenderá:

- Preparar instrumentos para la recopilación de información e identificación de áreas problemáticas, tales como: encuestas, entrevistas y evaluación de formularios que se utilizan en la administración de los recursos humanos.
- Recopilar información para identificar baja representación de mujeres en los grupos ocupacionales.
- Analizar la información obtenida para la identificación de las áreas problemáticas y el diseño de metas y actividades para su erradicación.

Los datos estadísticos en los que se fundamenta el plan, una vez analizados deberán ser incluidos y mantenidos como parte de este. Deberán estar accesibles para la Oficina de la Procuradora de las Mujeres en caso de que ésta los solicite para los propósitos que estime pertinentes en el cumplimiento de sus responsabilidades de acuerdo a la Ley Núm. 212-1999. Es requisito la creación y actualización de un expediente que contenga toda la evidencia sobre las actividades realizadas para la implantación del Plan de Acción Afirmativa. Este expediente o archivo estará bajo la custodia de la persona coordinadora de acción afirmativa. En caso de ser relevada de sus funciones como coordinadora, entregará el expediente a la persona directora de recursos humanos que a su vez entregará un recibo de acuse.

Recomendaciones para el establecimiento del sistema de evaluación y para la preparación de informes anuales:

- La oficina de recursos humanos de la agencia, instrumentalidad pública o municipio mantendrá información sobre la cantidad de solicitantes, nombramientos, ascensos, traslados, cesantías y otras transacciones de personal clasificados por clase y por género.
- El coordinador y coordinadora deberá informar a la autoridad nominadora de la agencia o instrumentalidad pública, al alcalde o alcaldesa sobre la acción tomada para el logro de las metas, de acuerdo al plan.
- La autoridad nominadora revisará el Informe Anual del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género. El mismo será discutido en las reuniones del personal gerencial.
- Conforme lo establece la Ley Núm. 212-1999, la agencia o municipio deberá rendir a la OPM un Informe Anual sobre el progreso logrado en el desarrollo e implantación del plan de acción afirmativa a partir de su fecha de implantación. Por separado y en las fechas establecidas también entregará el Informe Anual de la Ley 217-2006 y el Informe Anual de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada. (Los formularios de los informes anuales están incluidos en el CD)

## **XXI. Cumplimiento con prohibiciones de discrimen por razón de género en el empleo**

En esta sección del plan, la agencia, instrumentalidad pública o municipio debe certificar que cumple con todas las disposiciones legales, reglamentarias y constitucionales, a nivel estatal y federal que prohíben el discrimen por razón de género en todas sus modalidades. Es indispensable expresar el cumplimiento con los requerimientos de la Ley Núm. 212-1999, que prohíbe el discrimen por razón de género en Puerto Rico y reafirma la equidad en el empleo mediante la implantación del Plan de Acción Afirmativa en todas las agencias de la rama ejecutiva y los municipios. Esta certificación debe ser firmada y fechada por la autoridad nominadora.



## **XXII: APÉNDICES**

---

## Ley Núm. 212 del año 1999

---

(P. del S. 1613) Ley 212, 1999

**Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género**  
**LEY NUM. 212 DEL 3 DE AGOSTO DE 1999**

Para crear la “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género”; e imponer sanciones.

### EXPOSICION DE MOTIVOS

En Puerto Rico la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras son inviolables en virtud de las garantías y de la protección que ofrece la Carta de Derechos de nuestra Constitución. Por ello, el principio de igualdad entre los seres humanos prepondera en los esfuerzos de nuestro Gobierno para robustecer una sociedad democrática, justa y libre de discrimen. La presente legislación, que será conocida como la Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, reafirma la política pública del Gobierno de Puerto Rico de eliminar el discrimen por razón de género, en específico en el ámbito laboral.

La Sección 1 del Artículo II de nuestra Constitución, al igual que otras leyes locales y federales, prohíbe el discrimen por género. Sin embargo, las diferencias en retribución y opciones de trabajo para la mujer, en comparación con el hombre, continúan latentes, ignorándose así el aumento en la participación de la mujer en la fuerza laboral a través de los últimos años.

Por ejemplo, en el 1989, las mujeres comprendían el 39 por ciento de las personas empleadas en Puerto Rico y los hombres el 61 por ciento. En el 1997, las mujeres representaban el 41 por ciento de las personas empleadas en la Isla y los hombres el 59 por ciento. En cuanto al por ciento de empleados asalariados, en el 1989, las mujeres representaban un 43 por ciento y los hombres un 57 por ciento, cifra que apenas varió en el 1997 (mujeres un 44 por ciento y hombres un 56 por ciento). En la fuerza laboral del sector público, en el 1989, la mujer representaba el 49.8 por ciento, y en el 1997, el 52.8 por ciento. En el sector privado, en el 1989, la participación de la mujer era de un 39.20 por ciento y de los hombres 60.80 por ciento; en el 1997, un 39.80 por ciento eran mujeres trabajadoras y un 60.20 por ciento eran hombres.

Sin embargo, las mujeres no lograron avanzar con igual fuerza en ocupaciones no tradicionales y de mayor jerarquía. En el 1997, la segregación por género se manifestó en la participación de hombres y mujeres en los diversos grupos de trabajo. Por ejemplo, la participación de hombres y mujeres fue:

a) en el grupo de profesionales, ejecutivos y gerenciales, los hombres un 52 por ciento y las mujeres un 48 por ciento;

- b) en el grupo técnico, de apoyo, administrativo y ventas, los hombres un 35 por ciento y las mujeres un 65 por ciento;
- c) en el grupo de artesanos, capataces y otros relacionados, los hombres un 97 por ciento y las mujeres un 3 por ciento;
- d) en el grupo de los operarios y relacionados, los hombres un 69 por ciento y las mujeres un 31 por ciento;
- e) en ocupaciones de servicio, los hombres un 61 por ciento y las mujeres un 39 por ciento;
- f) en el trabajo agrícola, los hombres un 98 por ciento y las mujeres un 2 por ciento.

Por otro lado, diversas formas de discriminación obstaculizan el progreso de la mujer en el ámbito laboral. Estas manifestaciones de discriminación contra la mujer fueron plasmadas en el *Informe de los Derechos de la Mujer* (1978). Casi veinte años más tarde, el informe del *Glass Ceiling Commission*, una comisión federal creada al amparo de la Ley de Derechos Civiles Federal de 1991, reveló que aunque en los Estados Unidos las minorías, y en particular las mujeres, han aumentado su participación en la fuerza laboral, los puestos ejecutivos pertenecen en su inmensa mayoría a los hombres. Por ejemplo, un 95 por ciento de las principales posiciones ejecutivas de las más importantes compañías industriales y de servicio son ocupadas por hombres.

Barreras sociales relacionadas con oportunidades educativas, estereotipos, prejuicios y discriminación impiden el avance de las mujeres a posiciones de poder y de liderazgo. Las prácticas de reclutamiento y las culturas corporativas tienden a aislar a las mujeres, quienes también carecen de mentores, adiestramientos y oportunidades de desarrollo profesional. En cuanto a las responsabilidades, a las mujeres se les ofrece poco o ningún acceso a tareas y/o comités de relevancia y visibilidad, y son evaluadas con criterios diferentes a los utilizados en la evaluación del trabajo de los hombres. Las mujeres usualmente tienen poco o ningún acceso a redes informales de información, las cuales son necesarias para un avance profesional real, y se enfrentan a situaciones de hostigamiento sexual que afectan su desempeño y movilidad en los empleos. Otras modalidades de discriminación asociadas a la condición de mujer se relacionan con el funcionamiento reproductivo, el embarazo y alumbramiento, la crianza de los hijos, y la llamada doble jornada de trabajo junto a las obligaciones sociales y familiares atribuidas al género.

Conforme a la política de nuestro Gobierno hay que luchar contra toda forma de discriminación que pueda interferir en los derechos de la mujer en el ámbito laboral. Es necesario reforzar las leyes que las acercan al ideal de igualdad y respeto en el trabajo. Así, la Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género fortalecerá los mecanismos adoptados en la Orden Ejecutiva 5066 de 8 de marzo de 1988, que ordena a las agencias e instrumentalidades públicas desarrollar e implantar Planes de Acción Afirmativa para garantizar que no se discrimine contra ninguna persona empleada o aspirante a empleo por razón de género.

## **Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:**

### **Artículo 1.- Título.-**

Esta Ley se conocerá como “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género”.

### **Artículo 2.- Política Pública.-**

Es política del Gobierno de Puerto Rico proveer igualdad de oportunidades en el empleo, independientemente de su género. Se ordena a las agencias e instrumentalidades antes señaladas y éstas tienen la obligación de desarrollar e implantar Planes de Acción Afirmativas para garantizar que no se discrimine contra ningún empleado o aspirante a empleado por razones de su género, conforme se dispone en el Artículo 3 (d) de la presente Ley. Esta Ley fortalecerá esta política, imponiéndole a la Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador, en adelante “la Comisión”, la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la Ley.

### **Artículo 3.- Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador; Funciones.-**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a. Desarrollar un Programa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, de acuerdo a las leyes locales y federales que prohíben el discrimen en el empleo.
- b. Proponer criterios para el diseño de los planes para la igualdad de oportunidades en el empleo por su género en las agencias, instrumentalidades públicas y municipios o sus entidades y corporaciones, en adelante “agencias”. Los planes serán programas gerenciales que, de modo integral, implantarán las medidas necesarias para identificar, evaluar, corregir y erradicar el trato discriminatorio a las mujeres trabajadoras y aspirantes a empleo en el servicio público.
- c. Desarrollar y ofrecer adiestramiento a las agencias sobre la preparación de Planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
- d. Ofrecer asesoría a las agencias que estarán obligadas a desarrollar y a poner en vigor Planes que garanticen la igualdad de oportunidades en el empleo por género, los cuales deberán incluir los mecanismos apropiados para eliminar barreras arbitrarias en los procedimientos de reclutamiento, selección, nombramiento, exámenes, traslados, ascensos, antigüedad, líneas de progreso y otros términos y condiciones de empleo, fortaleciendo el principio de mérito que rige el empleo público en Puerto Rico.

Los planes de las agencias deberán incluir lo siguiente:

1. 1. declaración expresa del compromiso de la agencia,
2. nombramiento de un(a) Coordinador(a), a ser designado(a) por el(la) Secretario(a) o Director(a) de cada agencia,
3. divulgación del Plan,
4. 4. evaluación estadística,
5. 5. metas e itinerarios para el cumplimiento del Plan,
6. 6. planificación de acciones afirmativas para eliminar el llamado fenómeno de techo de cristal, examinando las prácticas para promover mujeres calificadas a posiciones de liderazgo,
7. 7. desarrollo de programas para lograr las metas establecidas, tales como el desarrollo de sistemas internos de información para el seguimiento, revisión y evaluación de todos los aspectos del plan y la resolución de querellas de discriminación por razón de género a nivel de agencia,
8. 8. presentación de un informe anual del progreso habido en el desarrollo e implantación del Plan a la Comisión.
- e. e. Solicitar a las agencias concernidas cualquier información y/o estadísticas sobre los Planes desarrollados y las prácticas y procedimientos relativos a las condiciones de empleo de la mujer en el servicio público.
- f. f. Supervisar el progreso de los Planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género en el servicio público.
- g. Preparar y presentar al Gobernador de Puerto Rico un informe anual sobre el progreso de los Planes de las agencias.
- h. Ofrecer adiestramiento en las entidades privadas, que así lo soliciten, para promover la implantación de planes en el sector privado, con el fin de que se eliminen barreras artificiales que impiden el desarrollo profesional de la mujer.

#### **Artículo 4.- Sanciones.-**

- a. Las autoridades nominadoras serán responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de esta Ley y a las normas para su implantación. Los/as jefes/as de personal o de recursos humanos serán responsables de orientar a las autoridades nominadoras correspondientes de las disposiciones de la Ley.

b. La Comisión realizará auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de las agencias con esta Ley.

c. Si como resultado de las auditorías realizadas se encontraran irregularidades o violaciones, esta Ley faculta a la Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador, a imponer a las autoridades nominadoras multas administrativas de cien dólares (\$100.00) y hasta un máximo de quinientos dólares (\$500.00) y multas a los/as jefes/as de personal o de recursos humanos de cincuenta dólares (\$50.00) y hasta un máximo de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) por cada incumplimiento detectado. Además, la Comisión mantendrá informados a la Oficina de Gerencia y Presupuesto y a la Oficina del Contralor de Puerto Rico. En caso de determinarse preliminarmente que las acciones constituyen delito público referirá la evidencia al Secretario de Justicia para la acción correspondiente.

d. Al establecer el monto de las multas se tomará en consideración criterios, tales como:

1. número de incumplimientos de la legislación y de normas vigentes cometidos durante el período evaluado,
2. gravedad de los incumplimientos,
3. patrones anteriores de incumplimiento,
4. funcionario o empleado objeto de multas.

e. Servirán de atenuantes en la imposición de multas, ya sea para rebajarla o eliminarla, la posibilidad de soluciones rápidas que presente la agencia en cuestión; el hecho de que sea la primera ocasión en que violan el estatuto o sus normas y que inmediatamente corrigieron la situación; o el acuerdo escrito de la autoridad nominadora de que estará pendiente de que no ocurrirán más incumplimientos de esta índole. Disponiéndose, que de ocurrir incumplimientos adicionales las multas serán establecidas al máximo permitido en la legislación, sin considerar atenuantes.

f. Si mediare intención o negligencia por parte del funcionario que autorizare cualquier acción ilegal con relación a esta Ley, estará sujeto a las penalidades establecidas por la Sección 10 de la Ley Núm. 57 de 30 de mayo de 1973, según enmendada.

- g. Los recaudos por concepto de las multas establecidas en esta Ley ingresarán al Fondo General del Tesoro Estatal para ser asignados a la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

**Artículo 5.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.**

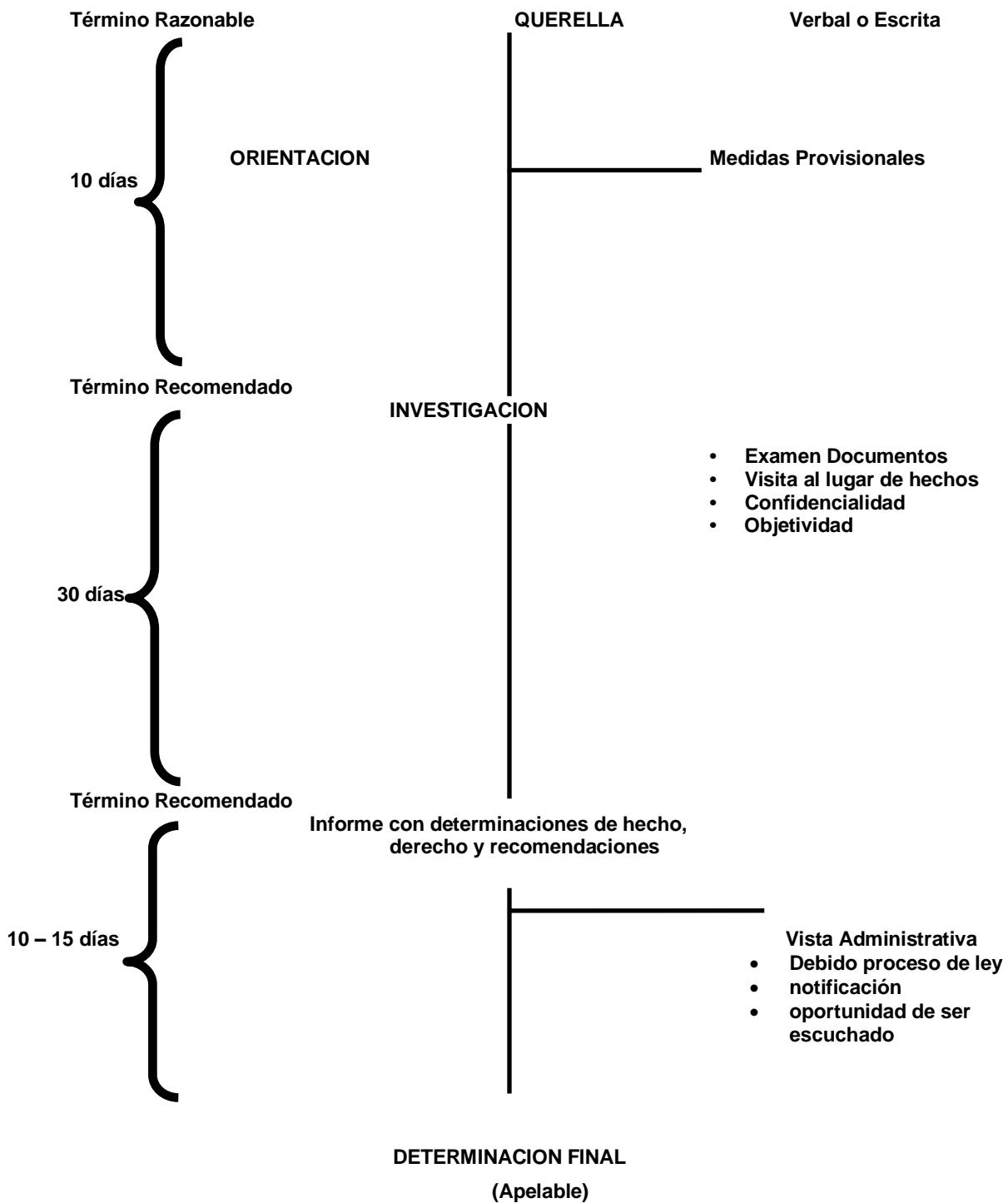
## APÉNDICE 2

Grupos Ocupacionales	Ocupaciones
<b>Gerenciales, Oficiales y Administrativos</b> Requieren personal administrativo y directivo para: establecer políticas generales, ejercer responsabilidad amplia para llevar a cabo estas políticas, dirigir departamentos o unidades dependientes de trabajo	Funcionarios(as) ejecutivos(as), administrativos de nivel intermedio, administrador(a) de plantas, supervisores(as) asalariados(as) que son miembros de la administración, agentes compradores Otros similares: presidente, director(a) ejecutivo(a), secretario(a), ayudante de el(la) administrador(a), oficial de personal, director(a) de asuntos legales o director(a) de sistemas electrónicos; sub-secretario(a), sub-director(a), supervisores(as), gerente de préstamos especiales y otros relacionado.
<b>Profesionales</b> Requieren, o bien una preparación académica a nivel de bachillerato o una experiencia del mismo tipo y valor en cuanto a proveer un trasfondo comparable.	contadores(as), auditores(as), arquitectos(as), abogados(as), terapistas ocupacionales y físicos, enfermeros(as), técnicos de servicios con la adicción, médicos, sociólogos(as), maestros(as), investigadores(as), científico(a), farmacéutico(a), bibliotecario(a), orientador(a), psicólogo(a), agrimensor(a), y otros relacionados.
<b>Técnicas</b> Aquellas ocupaciones que requieren una combinación de conocimiento científico y destreza manual las cuales pueden ser adquiridas por medio de una educación escolar postsecundaria de dos años aproximadamente, tal y como se ofrece en muchos institutos técnicos y colegios universitarios tecnológicos o por medio de adiestramientos en servicios equivalentes.	programadores(as) y operadores(as) de computadoras, delineantes, enfermeros(as) prácticas, asistentes de terapia ocupacional y física o auxiliares de enfermería, fotógrafo(a), técnico(a) de refrigeración, técnico(a) de laboratorio, auxiliares de farmacia, técnico(a) de radiología, u otros similares.
<b>Ventas y Ocupaciones Relacionadas</b> Aquellas ocupaciones que tienen que ver total o primordialmente con la venta directa de bienes y servicios.	agentes publicitarios y agentes vendedores(as) de seguros, corredores(as) de bienes raíces, vendedores(as) de bonos, demostradores(as), oficiales de relaciones públicas, representantes de promoción de servicios industriales, oficiales de prensa y relaciones públicas y otros similares.
<b>Oficinescas y de Ayuda Administrativa</b> Aquí se incluye todo trabajo de tipo oficinesco sin tomar en cuenta el nivel de dificultad donde las actividades no son manuales primordialmente.	Mecanografía, archivo, operación de computadora, mantenimiento de registro (personal, almacén, producción, facturación, etc) Incluye secretaria(o) oficinista mecanógrafo(a), oficinista administrativo, taquígrafo(a) record, oficinista de contabilidad, auxiliares fiscales, recopiladores(a) de datos, oficial de compensación de oficina, operadores(as) de telégrafo, etc.
<b>Trabajadores(as) Diestros(as) (Artesanos/as)</b> Realizan tareas manuales con un nivel de destreza relativamente alto y poseen un conocimiento total y abarcador del proceso inherente a su trabajo. Labores que requieren decisiones de juicio independiente y usualmente reciben un período de entrenamiento extenso.	Oficios de Construcción, supervisor por jornal y jefes(as) operarios que son miembros de la administración, mecánicos (as) reparadores(s) electricistas, ocupaciones relacionadas con el arte, tipógrafos(as), componedores(as), ilustradores(as), de artes gráficas, prensistas de tipografía, encuadernadores(as), sastres y otros similares.
<b>Operario(a) Semi-Diestro</b> Se refiere a aquellos(as) trabajadores(as) que operan máquinas o equipo procesador o ejecutan otras tareas del tipo que se realiza en la manufactura (fábricas) de un nivel de destreza intermedio, las cuales pueden ser aprendidas con gran dominio en unas pocas semanas y sólo requieren de un entrenamiento limitado	aprendices de (mecánica de autos, plomería, albañilería, carpintería, electricistas, maquinistas, mecánicos(as), oficios de construcción, de imprenta y otros), choferes, trabajadores(as) encargados(as) de hacer entregas, costureros(as) (excepto de fábricas), operario(a) de lavanderías, conductores(as) de camiones, trabajadores(as) en el montaje de equipo electrónico y eléctrico, carniceros(as), inspectores(as), empacadores(as), ayudantes de electricistas y de carpintería, operarios(as) de máquinas duplicadoras y otros similares.
<b>Obrero(a) No-Diestro(a)</b> Son aquellos(as) trabajadores(as) en ocupaciones que realizan tareas manuales, quienes generalmente no requieren de un entrenamiento especial, ya que pueden ser aprendidas en unos pocos días. Llevan a cabo su trabajo sin la necesidad de tomar decisiones complicadas.	limpiadores(as) de autos, jardineros(as), estibadores(as), trabajadores(as) que realizan tareas de cargamento, excavación, cargas y otros relacionados, auxiliares de servicios, trabajador(a) 1, guarda almacén y auxiliar de servicios generales.
<b>Trabajadores(as) de Servicio</b> Son aquellos(as) trabajadores en ocupaciones relacionadas a servicios de: protección, de alimentos, de limpieza, y mantenimiento de edificios y servicios personales.	Prestadores(as) de servicios en hospitales y otras instituciones de cuidado personal y profesional, incluyendo ayu...ntes de enfermeros(as), asistentes de hospital, barberos(as), cocineros(as) ( no en el hogar), meseros(as) de cafetería, bomberos(as), guardias de seguridad, azafatas de aviones, conserjes, oficiales de policías y detectives, porteros(as), camareros(as), guías, choferes de vehículos públicos, trabajadores(as) de servicios de alimentos, ayudante encargado de seguridad y mensajero(a).



## APÉNDICE 3

Esquema de procedimiento interno de querrela adecuado y efectivo:



---

**Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo: imponer responsabilidades y fijar penalidades de 1988**

---

**Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988**

**Exposición de Motivos**

Nuestra Constitución en su Carta de Derechos, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley. Claramente expresa que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.

En nuestro ámbito legal, en adición a la Constitución, contamos con otras leyes que garantizan el derecho a que no se pueda discriminar contra un empleado por razón de sexo.

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 campo del trabajo. 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, según lo expresa el mandato constitucional y es una de las formas en que se manifiesta el discrimen por razón de sexo. Esto incluye tanto al hombre como a la mujer, aunque la víctima típica tiende a ser la mujer. Esto es así mayormente debido a los patrones culturales existentes donde se situaba al hombre como figura predominante sobre la mujer.

La magnitud de este problema es algo que nos debe interesar y preocupar a todos ya que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una ofensa repudiable contra la dignidad de todo ser humano.

Constituye hostigamiento sexual en el empleo, cualquier conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo y afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona. Este se manifiesta de diversas formas desde insinuaciones de tipo sexual directa o indirectas que pueden llegar desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada.

La mayoría de las personas que confrontan el hostigamiento sexual en el empleo prefieren y optan por no informar el mismo por temor a perder el empleo, a las represalias de sus superiores, al rechazo que en algunas ocasiones pueden sufrir de parte de sus esposos y familiares debido a los patrones culturales imperantes en nuestra sociedad.

El Congreso de Estados Unidos ha legislado para prohibir el discrimen por razón de sexo en el empleo y el Tribunal Supremo de Estados Unidos, mediante interpretación judicial, la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo ha aprobado reglas especiales para definir el hostigamiento sexual en el empleo e imponer responsabilidades por el mismo.

En Puerto Rico también, en casos de discrimen en el empleo por razón de ideas políticas, raza o color, edad, origen nacional y origen o condición social, la legislación existente establece la responsabilidad absoluta del patrono cuando el discrimen proviene de sus supervisores agentes o representantes.

La medida establece la responsabilidad afirmativa del patrono en la prevención del hostigamiento sexual en el empleo, así como por su comisión. El grado de responsabilidad patronal por el hostigamiento sexual en su centro de empleo se determinará por la relación de la persona que hostiga con el patrono. Cuando el hostigamiento sexual es propiciado por un empleado que se encuentra en igual jerarquía que la persona hostigada o cuando provenga de un cliente o un visitante el patrono sólo será responsable si conocía o debía conocer del hostigamiento y no tomó acción correctiva inmediata y adecuada.

Al adjudicar responsabilidad en estos últimos casos se tomará en consideración el grado de control que pueda tomar el patrono sobre la conducta de dicho cliente o visitante.

Con esta legislación estamos elevando el hostigamiento sexual en el empleo al mismo nivel jurídico que las otras modalidades de discrimen existente a nivel federal y local.

Todos merecemos y debemos aspirar a una sana convivencia en igualdad de condiciones en el empleo que nos permita disfrutar de los derechos democráticos en una sociedad de excelencia. Partiendo de estos postulados democráticos, esta Asamblea Legislativa se propone con la aprobación de esta medida contribuir a la erradicación de este mal social.

### **Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:**

**Artículo: 1.** – Esta Asamblea Legislativa resuelve y declara como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Es la intención de esta Asamblea Legislativa prohibir el hostigamiento sexual en el empleo; imponer responsabilidades y fijar penalidades.

### **Artículo 2. – Definiciones**

Para fines de esta ley los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

(1) Empleado – Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.

(2) Patrono – Significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, El Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales que con ánimo de lucro o sin él emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores. Incluye, además las organizaciones obreras y otras organizaciones grupos o asociaciones en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos sobre los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de empleo.

(3) Persona – Significa persona natural o jurídica.

(4) “Supervisor” – significa toda persona que ejerce algún control cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que

desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

**Artículo 3.** – El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

(a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

(b) 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 afectan a esa persona.

(c) 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.

**Artículo 4.** – Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de la legalidad de una acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular.

**Artículo 5.** – Un patrono será responsable de incurrir en hostigamiento sexual en el empleo por sus actuaciones y las actuaciones de sus agentes o supervisores independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta.

Se examinará la relación de empleo en particular a los fines de determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o supervisor del patrono.

No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante.

**Artículo 6.** – Un patrono será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleados, en el lugar de trabajo si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta a menos que el patrono pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

**Artículo 7.** – Un patrono será responsable de los actos de hostigamiento sexual en el empleo hacia sus empleados en el lugar de trabajo por parte de personas no empleadas por él, si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían de estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. A los fines de este artículo se considerará el alcance del control del patrono y cualquiera otra responsabilidad legal que el patrono pueda tener respecto a la conducta de personas no empleadas por él.

**Artículo 8.** – Cuando el patrono conceda oportunidades o beneficios de empleo como resultado de la sumisión de una persona a los acercamientos o requerimientos sexuales del patrono o de sus agentes o sus supervisores, el primero será responsable de hostigamiento sexual en el empleo ante las personas a quienes le negó tal oportunidad o beneficio.

**Artículo 9.** – Un patrono será responsable bajo las disposiciones de esta ley cuando realice cualquier acto que tenga el resultado de afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas del patrono que sean contrarias a las disposiciones de esta ley, o que haya radicado una querrela o demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de esta ley.

**Artículo 10.** – Todo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberá exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación que se le impone al patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, éste deberá tomar las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito incluyendo, pero sin limitarse a las siguientes:

(a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.

(b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.

(c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes, a empleo de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo esta Ley, al amparo de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

**Artículo 11. – Sanciones.**

Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo según se define en esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil: (1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o aspirante de empleo: o (2) por una suma no menor de tres mil (3,000) dólares a discreción del Tribunal en aquellos casos en que no se pudieran determinar los daños pecuniarios.

En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones, el Tribunal podrá ordenar al patrono que emplee, promueva o reponga en su empleo al empleado y que cese y desista del acto que se trate.

**Artículo 12.** – La parte que resulte responsable por incurrir en la conducta que se prohíbe bajo las disposiciones de esta Ley deberá satisfacer el pago de honorarios de abogados y las costas del procedimiento que fije el Tribunal correspondiente.

**Artículo 13.** – A los fines de iniciar los procedimientos judiciales bajo esta Ley no será necesario agotar los remedios administrativos.

**Artículo 14.** – Esta Ley comenzará a regir sesenta (60) días después de su aprobación.

---

**Ley Núm. 217 del año 2006**

---

**(P. de la C. 2131), 2006, ley 217**

**Ley para la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o empleo.**

**Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006**

Para requerir la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo, a fines de fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en casos de violencia doméstica, disponer que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres proveerá asistencia para la elaboración e implantación de los mismos y que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos velará por el fiel cumplimiento del mismo.

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

La violencia doméstica continúa siendo un serio problema social y de salud pública que afecta a miles de víctimas y familias en Puerto Rico. Esto es así a pesar de los avances alcanzados con la aprobación de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”.

Las estadísticas ofrecidas por la Policía de Puerto Rico revelan la necesidad urgente de ampliar los recursos a nuestro alcance para lograr mayor efectividad en la prevención y erradicación de la violencia doméstica.

El número de incidentes de violencia doméstica reportados a la Policía de Puerto Rico para los años más recientes es: año 2000 = 18,271 incidentes; año 2001 = 17,796 incidentes; año 2002 = 20,048 incidentes; año 2003 = 21,164 incidentes; y para el año 2004 = 22,274 incidentes.

Del total de mujeres asesinadas por todos los motivos, un total de 44% son asesinadas por el motivo de violencia doméstica (promedio de los años 1993-2004). Para el año 2004, este por ciento aumentó a 51% del total de mujeres asesinadas (61 mujeres asesinadas, 31 de ellas por violencia doméstica). El número de asesinatos por violencia doméstica (incluyendo la categoría de motivo pasional) reportados a la Policía de Puerto Rico para los años más recientes es: año 2000 = 32; año 2001 = 23; año 2003 = 26; año 2004 = 31; y para el año en curso, hasta el 3 de octubre ya se han reportado 14.

En reconocimiento a la necesidad de promover la política pública de cero tolerancia ante la violencia doméstica del Gobierno de Puerto Rico, la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo proveerá uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando una empleada o empleado es víctima de violencia

doméstica. El tomar medidas preventivas y de seguridad efectivas permite el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad al ambiente de trabajo.

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

Artículo 1.-Se requiere la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo, en reconocimiento y armonía a la política pública del Gobierno de Puerto Rico, conforme a la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”.

Artículo 2.-Es responsabilidad de toda agencia, departamento, oficina o lugar de trabajo del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y del sector privado cumplir con el requisito de establecer e implantar un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el lugar de trabajo, el cual deberá incluir los siguientes requisitos mínimos: declaración de política pública, base legal y aplicabilidad, responsabilidad del personal, y procedimiento y medidas uniformes a seguir en el manejo de casos.

Artículo 3.-La Oficina de la Procuradora de las Mujeres brindará el asesoramiento técnico necesario para la elaboración e implantación de estos Protocolos para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica, y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de los mismos.

Artículo 4.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
Oficina de la Procuradora de las Mujeres

**GUIAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO  
PARA LA IMPLANTACION DEL PROTOCOLO SOBRE  
EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMESTICA  
EN EL LUGAR DE TRABAJO**

En cumplimiento con la Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico 2005-17 para establecer como política pública el Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo todos los departamentos, agencias y entidades gubernamentales del Poder Ejecutivo tienen que presentar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres el plan de trabajo que desarrollarán para trabajar con las situaciones de violencia doméstica que se presenten dentro de su centro de trabajo.

El plan de trabajo debe incluir el nombre de la Agencia, la fecha de vigencia del plan y las partes que se presentan a continuación. Se puede usar como referencia el Protocolo.

**Presentación**

- A. Declaración de la Política Pública (ver p. 13 del Protocolo)
- B. Personas designadas en su agencia para formar el *Comité para el manejo con situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo* (ver p. 14 del Protocolo)

NOMBRES	PUESTO QUE OCUPAN	DIVISIÓN EN QUE TRABAJAN	TELÉFONOS

**I. Plan de Divulgación de Política Pública (ver p. 16 del Protocolo)**

Mencione las estrategias que se utilizarán para dar a conocer la política pública a todo el personal.

## II. Plan de Seguridad de la Agencia

MEDIDAS DE SEGURIDAD	CÓMO SE IMPLANTARAN	FECHA
1. Mantener un registro de visitantes.		
2. Mantener control en todos los acceso al centro de trabajo.		
3. Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el área de trabajo.		
4. Mantener personal de seguridad durante el horario de regular de trabajo		
5. Otras		

## III. Plan de Orientación y Educación

ACTIVIDADES	RECURSO	FECHA	LUGAR
1. Orientación al personal sobre las normas y procedimientos para informar sobre situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo y sobre las medidas de seguridad que se implantarán en la agencia para su prevención.			
2. Adiestramiento al personal de seguridad sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.			
3. Adiestramiento al personal de supervisión sobre cómo manejar			

situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo.			
4. Adiestramiento al personal de recepción sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.			
5. Orientación al personal designado sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir para el manejo de las situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo.			
6. Adiestramiento a todo el personal sobre los aspectos psico-sociales y legales de la violencia doméstica.			
7. Otras			

**IV. Plan para el Manejo de Casos Individuales** *(Se deben incluir los formularios que prepare la Agencia para estos fines – ver los modelos adjunto)*

- A. Acuerdo de confidencialidad con la víctimas/sobreviviente.
- B. Acciones a tomar para protección de la víctima. Se deben considerar los factores de riesgo.
- C. Referidos: Recursos disponibles en la agencia y en el área cercana que puedan ofrecer servicios de apoyo a las
- D. víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica. (ver Directorio de Recursos 2004-2005 – Anejo 1 del Protocolo)
- E. Seguimiento a las acciones tomadas o pendientes.

## ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Por la presente se acuerda entre \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ Agencia Empleado/a  
 lo siguiente:

1. La información provista por \_\_\_\_\_ se mantendrá  
 \_\_\_\_\_ Empleado/a  
 en estricta confidencialidad en un lugar seguro bajo la custodia de la agencia.
2. La información provista por el/la empleado/a no será compartida con  
 compañeros/as de trabajo, excepto que medie una orden judicial o por razones  
 de seguridad, con el personal de supervisión, seguridad u otros. La información  
 se proveerá con previo conocimiento y autorización  
 de \_\_\_\_\_.  
 \_\_\_\_\_ Empleado/a
3. El plan de seguridad y los servicios establecidos en  
 conjunto con el \_\_\_\_\_ formarán parte de la información  
 \_\_\_\_\_ Empleado/a  
 confidencial.
4. \_\_\_\_\_ autoriza a que la persona designada en la agencia  
 \_\_\_\_\_ Empleado/a  
 con quien ha compartido información pueda gestionar servicios con  
 organizaciones privadas y agencias públicas pertinentes al caso, siempre y  
 cuando el/la empleado/a esté informado/a al respecto.

\_\_\_\_\_  
 Nombre empleado/a

\_\_\_\_\_  
 Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
 Puesto

\_\_\_\_\_  
 Puesto

\_\_\_\_\_  
 Firma de empleado/a

\_\_\_\_\_  
 Firma de la persona designada

\_\_\_\_\_  
 Fecha

\_\_\_\_\_  
 Fecha

## ENTREVISTA INICIAL

### I. Datos Socio-Demográficos

1. Nombre: \_\_\_\_\_
2. Puesto:\_\_\_\_\_ Área de Trabajo:\_\_\_\_\_
3. Supervisor/inmediato/a: \_\_\_\_\_
4. Dirección Postal: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Dirección Física: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Teléfono: \_\_\_\_\_ Celular: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Edad: \_\_\_\_\_
8. La/El empleada/o tiene menores bajo su custodia: (    ) Sí    (    ) No  
Edades:\_\_\_\_\_
9. Condiciones especiales de el/la empleado/a:  
 (    ) Impedimento físico  
 (    ) Impedimento mental  
 (    ) Embarazada  
 (    ) Inmigrante  
 (    ) Otra \_\_\_\_\_
10. Referido/a por:  
 (    ) Supervisor/a  
 (    ) Compañero/a de trabajo  
 (    ) Iniciativa propia  
 (    ) Fue citada  
 (    ) Otra: \_\_\_\_\_

## II. Incidente y Situación de Violencia Doméstica

A. Incidente ocurrido en la oficina o situación presentada por la/ el empleada/o:

---

---

---

---

---

Al momento de la entrevista la persona afectada tiene una orden de protección vigente que cubra el área de trabajo: ( ) Sí (Solicitar copia de la misma e incluir en el expediente) ( ) No

¿Se completó y firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre el/la empleado/a y la agencia? ( ) Si ( ) No – Si contestó sí, inclúyala.

### B. Información sobre la persona agresora\*:

1. Nombre completo: \_\_\_\_\_
2. Apodo si alguno: \_\_\_\_\_
3. Edad: \_\_\_\_\_
4. Ocupación: \_\_\_\_\_
5. Dirección donde reside actualmente: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Lugar de trabajo y horario: \_\_\_\_\_
7. Relación con victimario: \_\_\_\_\_
8. Posee arma(s) de fuego: ( ) Sí ( ) No
9. Tiene licencia para la posesión o portación de armas: \_\_\_\_\_
10. Automóvil que posee: marca/ año/ color /tablilla: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

11. Delitos cometidos: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

12. Órdenes de protección previas en su contra: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\*Recuerde que se puede solicitar una foto del victimario/a

.

\_\_\_\_\_  
Nombre del/ de la empleado/a

\_\_\_\_\_  
Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Firma del/de la empleado/a

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha

## PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES

### Procedimiento

1. El supervisor o supervisora que identifique una situación de violencia doméstica que pueda afectar el centro de trabajo hará un referido de la situación al Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo.
2. Una de las personas designadas al Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo explorará la situación y citará a la persona involucrada.
3. La persona designada por el Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo para atender el caso entrevistará a la persona involucrada utilizando el formulario para Entrevista Inicial y establecerá un Acuerdo de Confidencialidad con la persona firmando ambas el formulario provisto para este fin.
4. La persona designada por el Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo junto a la persona involucrada y su supervisor o supervisora preparará un **plan de seguridad individual** (ver Hoja Modelo para el Plan de Seguridad) que debe considerar los siguientes factores:
  - situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima
  - peligrosidad de la persona agresora
  - exposición de menores a maltrato
  - necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos/as
  - amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima
  - riesgos para los/as empleados/as o visitantes del centro de trabajo
5. Se le informará a las personas de las áreas afectadas sobre el plan de seguridad.
6. Se solicitará una orden de protección para el centro de trabajo si se considera necesario.
7. Se referirá a la víctima/sobreviviente a las agencias correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios de apoyo. (Se completará la Hoja de Autorización para Referidos.)
8. Se dará seguimiento a la situación según sea necesario.



## PLAN DE SEGURIDAD

A. Se firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre \_\_\_\_\_  
 Empleado/a

y \_\_\_\_\_ ( ) Sí ( ) No –(Si contestó sí, inclúyalo).  
 Agencia

B.

ACCIONES A TOMAR	PERSONA RESPONSABLE

### C. Coordinación de Servicios

¿Se firmó la Autorización para referidos? ( ) Sí ( ) No – (Si contestó sí, inclúyala).

¿Se acordó coordinar los siguientes servicios de apoyo?

✓	TIPO DE SERVICIOS	INSTITUCIÓN
	Orientación psi-cosocial	
	Orientación, asesoría legal	
	Solicitud de orden de protección	
	Otros	

### D. Notas de Seguimiento

---



---



---



---



---

\_\_\_\_\_  
 Firma del/ de la empleado/a

\_\_\_\_\_  
 Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
 Fecha

\_\_\_\_\_  
 Firma de la persona designada

## AUTORIZACIÓN PARA REFERIDOS\*

Yo, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ años de edad,  
Empleado/a  
y vecina de \_\_\_\_\_, autorizo \_\_\_\_\_  
Pueblo Funcionario/a  
de \_\_\_\_\_ a compartir información con \_\_\_\_\_  
Agencia  
\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.  
Profesional de Ayuda Agencia u Organización

He sido debidamente informado/a sobre las gestiones a realizarse y se me ha explicado la relevancia de dicha gestión con relación a mi situación.

\_\_\_\_\_  
Nombre empleado/a

\_\_\_\_\_  
Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Firma empleado/a

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha

**\*Se debe cumplimentar un formulario para cada referido.**

---

**Ley Núm. 427 del año 2000, según enmendada**

---

***“Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna”***

Ley Núm. 427 de 16 de Diciembre de 2000, según enmendada (Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes: Ley Núm. 239 de 6 de Noviembre de 2006), Ley Núm. 4 de 26 de Enero de 2017) ,Para reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna con el propósito de otorgar media (1/2) hora o dos (2) período de quince (15) minutos dentro de cada jornada de trabajo a madres trabajadoras que laboren a tiempo completo para lactar o extraerse la leche materna por un período de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El Departamento de Salud en representación del Gobierno de Puerto Rico adoptó el 21 de febrero de 1995 como política pública la promoción de la lactancia materna en Puerto Rico, que tiene como propósito fomentar este método como el más idóneo de alimentación para los infantes.

La Asamblea Legislativa reconoció esa misma política pública mediante la aprobación del Proyecto del Senado 739 que crea la Coalición para el Fomento de la Lactancia Materna. Esta Coalición será responsable de coordinar, planificar y difundir las actividades que promuevan la lactancia en nuestro país, quedando constituida la coalición por profesionales de todas las áreas de la salud y el interés público. No existe impedimento legal que impida a la madre continuar lactando a su bebé aun después de regresar al trabajo, luego de disfrutar su licencia de maternidad. No obstante, esta Legislatura considera imperativo el reglamentar la oportunidad de ejercer este derecho cuando la madre se reintegre a sus funciones.

Por ser Puerto Rico un país de economía competitiva tiene que ser uno creativo al conceder a los empleados, beneficios y mecanismos que permitan ejercer determinados privilegios y derechos. Esta pieza legislativa es ejemplo de esa creatividad. Está fundamentada en experiencias previas de negociación colectiva. Al mismo tiempo concede un incentivo contributivo a los patronos privados por cumplir con la política pública del Estado de permitir madres lactantes en sus empresas que puedan disfrutar del derecho de lactar o extraerse leche materna.

Esta Ley reconoce la política pública de la lactancia otorgando un período de lactancia o extracción de leche materna tanto en la empresa privada como en el Gobierno, sus instrumentalidades, municipios y corporaciones públicas.

**Artículo 1.** — (29 L.P.R.A. § 478 nota)

Esta Ley se conocerá como “Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna”.

**Artículo 2.** — **Definiciones.** (29 L.P.R.A. § 478)

- a) “Agencia del Gobierno Central”** Cualquier subdivisión de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, tales como Departamentos, Juntas, Comisiones, Administraciones, Oficinas, Bancos y Corporaciones Públicas que no funcionen como negocios privados; o cualquiera de sus respectivos jefes, directores, ejecutivos o personas que actúen en su representación.
- b) “Corporación Pública”** Significa las siguientes corporaciones que poseen bienes pertenecientes que están controladas por el Gobierno de Puerto Rico: La Autoridad de Tierras, la Autoridad de Energía Eléctrica, el Banco de Fomento, Autoridad de los Puertos, Compañía de Fomento Industrial y las subsidiarias y aquellas otras Agencias del Gobierno que se dedican o pueden dedicarse en el futuro a negocios lucrativos o actividades que tengan por objeto un beneficio pecuniario.
- c) “Criatura lactante”** Es todo infante de menos de un (1) año de edad que es alimentado con leche materna.
- d) “Extracción de leche materna”** proceso mediante el cual la madre con el equipo adecuado se extrae de su organismo la leche materna.
- e) “Jornada de trabajo a tiempo completo”** A los fines de aplicación de esta Ley, es la jornada diaria de al menos siete horas y media (7½) que labora la madre trabajadora.
- f) “Jornada de trabajo a tiempo parcial”** A los fines de aplicación de esta Ley es la jornada diaria de menos de siete horas y media (7½) diarias que labora la madre trabajadora.
- g) “Lactar”** Acto de amamantar al infante con leche materna.
- h) “Madre lactante”** Toda mujer que trabaja en el sector público o privado que ha parido una criatura, ya sea por métodos naturales o cirugía, que esté criando a su bebé y también toda mujer que haya adoptado una criatura y mediante intervención de métodos científicos tenga capacidad de amamantar.
- i) “Municipio”** Significará una demarcación geográfica con todos sus barrios, que tiene nombre particular y está regida por un gobierno local compuesto de un Poder Legislativo y un Poder Ejecutivo.
- j) “Patrono”** Toda persona natural o jurídica para quien trabaja la madre trabajadora. Esto incluye al sector público, sus agencias del gobierno central, corporaciones públicas, municipios, la Rama Judicial y el sector privado.

**Artículo 3.** — (29 L.P.R.A. § 478a)

Por la presente se reglamenta el período de lactancia o extracción de leche materna, proveyéndole a las madres trabajadoras que se reintegran a sus labores, después de disfrutar su licencia por maternidad, que tengan la oportunidad de lactar a su criatura durante una hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres períodos de veinte (20), para acudir al lugar en donde se encuentra la

criatura a lactarla, en aquellos casos en que la empresa o el patrono tenga un centro de cuidado en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo. Dichos lugares deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene. El lugar debe contar con tomas de energía eléctrica y ventilación. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

En el caso de aquellas empresas que sean consideradas como pequeños negocios de acuerdo a los parámetros de la Administración Federal de Pequeños Negocios (SBA, por sus siglas en inglés), éstas vendrán obligadas a proveer a las madres lactantes un período de lactancia o extracción de leche materna de al menos media (1/2) hora dentro de cada jornada de trabajo a tiempo completo que puede ser distribuido en dos periodos de quince (15) minutos cada uno. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

**Artículo 4.** — (29 L.P.R.A. § 478b)

El período de lactancia o de extracción de leche materna tendrá una duración máxima de doce (12) meses dentro del taller de trabajo, a partir del regreso de la madre trabajadora a sus funciones.

**Artículo 5.** — (29 L.P.R.A. § 478c)

Toda madre trabajadora que desee utilizar la oportunidad de lactar a su criatura, según lo dispuesto en esta Ley, deberá presentar al patrono una certificación médica al efecto, durante el período correspondiente al cuarto (4to.) y octavo (8vo.) mes de edad del infante, en donde se acredite y certifique que esa madre ha estado lactando a su bebé. Dicha certificación tendrá que presentarse no más tarde del día cinco (5) de cada período.

**Artículo 6.** — (29 L.P.R.A. § 478d)

En todo organismo autónomo e independiente del Gobierno de Puerto Rico, así como toda Corporación Pública en la que rige la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130, del 8 de mayo de 1945, según enmendada, podrá ser objeto de negociación entre patrono y empleado representado por su representante exclusivo, el período de lactancia o extracción de leche materna que se concede mediante esta Ley.

Este período de lactancia o extracción de leche materna también podrá ser objeto de negociación en todo convenio colectivo pactado a partir del 1ro. enero del 2000 según la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”.

**Artículo 7.** — (29 L.P.R.A. § 478f)

Todo patrono deberá garantizar a la madre lactante, que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna. Una vez acordado el horario de lactar o de extracción de

leche materna entre la madre lactante y el patrono, éste no se cambiará sin el consentimiento expreso de ambas partes.

**Artículo 8.** — (29 L.P.R.A. § 478g)

Todo patrono de la empresa privada que le conceda a sus empleadas el período de lactancia otorgada mediante esta Ley, estará exento del pago de contribuciones anuales equivalente a un mes de sueldo de la empleada acogida al derecho. El incentivo contributivo aplicará solamente al patrono y no a la empleada que utiliza el período de lactancia o extracción de leche materna.

**Artículo 9.** — (29 L.P.R.A. § 478h)

Toda madre lactante a quien su patrono le niegue el período otorgado mediante esta Ley para lactar o extraerse la leche materna podrá acudir a los foros pertinentes para exigir que se le garantice su derecho. El foro con jurisdicción podrá imponer una multa al patrono que se niegue a garantizar el derecho aquí establecido por los daños que sufra la empleada y que podrá ser igual a: (1) tres veces el sueldo que devenga la empleada por cada día que se le negó el período para lactar o extraerse la leche materna o; (2) una cantidad no menor de tres mil (3,000) dólares, lo que sea mayor. En caso que el sueldo sea menor al salario mínimo federal, por ser empleados a propina, según definido en el *Fair Labor Standards Act* (FLSA), se incluirá la propina en el cómputo del salario para la multa, o en su defecto, se utilizará el salario mínimo federal como base para computar la multa, en lugar del salario devengado, lo que sea de mayor beneficio para la madre lactante. Los remedios provistos por este Artículo serán compatibles y adicionales a los remedios provistos por cualquier otro estatuto aplicable.

**Artículo 10.** — Esta Ley comenzará a regir noventa (90) días después de su aprobación.

---

**Ley Núm. 155 del año 2002**

---

**(P. de la C. 1034), 2002, ley 155**

**Para ordenar a los Secretarios, Directores, Presidentes y Administradores públicos del ELA a designar espacios para la lactancia en las áreas de trabajo.**

**LEY NUM. 155 DE 10 DE AGOSTO DE 2002**

Para ordenar a los Secretarios de los Departamentos, a los Directores Ejecutivos de las Agencias, a los Presidentes de las Corporaciones Públicas y a los Directores y Administradores de las instrumentalidades públicas del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico a designar espacios para la lactancia que salvaguarden el derecho a la intimidad de toda lactante en las áreas de trabajo.

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

La maternidad es uno de los momentos más anhelados por toda mujer que desea formar una familia. Se trata de una de las etapas más significativas que marca el inicio de un proceso continuo de enseñanza y aprendizaje a la misma vez. Es de tal magnitud su importancia, que se le concede una licencia de maternidad que comprende el período prenatal y post-parto como beneficio marginal en el empleo.

Por otro lado, la política pública de nuestro Gobierno es la de poner a disposición de las madres las oportunidades y los mecanismos que estime necesarios para el cabal desarrollo de nuestros hijos, tanto en el aspecto físico como en el mental. La atención temprana, así como la debida alimentación en sus primeros días, es vital para el desarrollo de los ciudadanos útiles y saludables que en el futuro estarán dispuestos a aceptar y ejecutar responsablemente sus deberes y obligaciones para con la sociedad puertorriqueña.

Se ha demostrado científicamente que la leche que produce la madre, luego de su alumbramiento, es insustituible y necesaria para el desarrollo y la buena salud de nuestros hijos. Además, existen unos mecanismos que permiten la extracción de la leche y la misma puede ser mantenida en un refrigerador para luego ofrecérsela a los infantes. Entendemos necesario proveer áreas especiales de lactancia que permitan que la madre se extraiga la leche y donde la misma se almacene temporalmente.

Nuestro recurso más valioso es nuestra gente. Los infantes de hoy son los ciudadanos del mañana que asumirán las riendas en todos los asuntos del quehacer social de nuestra Isla. Es obligación moral de la más alta prioridad del Gobierno velar por el bienestar general de nuestros

hijos, en especial los infantes. La Asamblea Legislativa estima necesario establecer un área de lactancia en todos los departamentos, agencias, corporaciones e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico. De esta manera, esta administración cumple con uno de los compromisos pragmáticos que van dirigidos a apoyar a las mujeres puertorriqueñas, en especial, a las madres trabajadoras que tanto aportan al desarrollo socioeconómico de nuestro pueblo.

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

**Artículo 1.-**Esta Ley reconoce el derecho de toda madre trabajadora a lactar a su hijo, conforme a lo establecido por la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, en un espacio físico adecuado. Se dispone que los Secretarios de los Departamentos, los Directores Ejecutivos de las Agencias, los Presidentes de las Corporaciones Públicas y los Directores y Administradores de las instrumentalidades del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico deberán proveerle los recursos, al alcance de cada entidad pública, para salvaguardar el derecho a la intimidad de las lactantes que interesen lactar a sus criaturas.

**Artículo 2.-**En cada entidad pública se designará un área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, sin que ello conlleve la creación o construcción de estructuras físicas u organizacionales en la agencia, y supeditado a la disponibilidad de recursos de las entidades gubernamentales.

**Artículo 3.-**Los Secretarios, Presidentes, Directores Ejecutivos y Directores de las entidades gubernamentales deberán establecer un reglamento sobre la operación de estos espacios para la lactancia bajo sus respectivas jurisdicciones. Esta área o espacio físico estará disponible para el uso de la madre lactante en un término no mayor de un (1) año, el cual comenzará a contar a partir de la vigencia de esta Ley.

**Artículo 4.-**Todo jefe de aquellas unidades del Estado Libre Asociado obligadas por las disposiciones de esta Ley, deberá informar a cada una de sus empleadas sobre lo dispuesto en la presente ley y sobre los derechos que en la misma se le reconocen a toda empleada en materia de lactancia. A su vez, los referidos jefes deberán hacer constar a todos sus empleados los derechos reconocidos en la presente ley, de manera que en cada espacio de trabajo del Estado Libre Asociado impere un ambiente laboral favorable al libre ejercicio del derecho a lactancia de toda mujer empleada.

**Artículo 5.-**Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.



---

**Ley Núm. 084 del año 1999**

---

**Ley para la Creación de Centros de Cuidado Diurno para niños en el Gobierno.**

**LEY 084 DEL 1 DE MARZO DE 1999**

Para crear centros de cuidado diurno para niños de edad pre-escolar en todos los departamentos, agencias, corporaciones e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico, en que no se hayan establecido previamente.

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

El alto costo de las múltiples obligaciones económicas que pesan sobre la familia puertorriqueña y la alta incidencia de divorcios han obligado a la mujer a integrarse cada vez más activamente a la fuerza laboral del país. Como cuestión de hecho más de la mitad de nuestros hogares están siendo dirigidos por la mujer como único jefe de familia. Este trastoque en el rol tradicional de la mujer ha creado serios problemas de cuidado de niños a corta edad, particularmente aquellos de edad pre-escolar. Es decir, de cero a cinco años.

La política del Gobierno de Puerto Rico siempre ha sido la de poner a disposición de nuestros niños las oportunidades y los mecanismos necesarios para su cabal desarrollo, tanto físico como mental. La atención temprana es vital para el desarrollo de ciudadanos útiles y dispuestos a aceptar y ejecutar responsablemente sus deberes y obligaciones para con la sociedad puertorriqueña.

No cabe duda que la falta de cuidado y supervisión adecuada, de tutoría eficiente, de consejo oportuno y el exceso de ocio pueden resultar en la formación de un individuo desinteresado, irresponsable y hasta vicioso. El impacto de este problema sobre el futuro social y económico de nuestro país es devastador por lo que todos debemos estar comprometidos a evitarlo.

Nuestro recurso más valioso es la gente. Los niños son los ciudadanos del mañana que asumirán las riendas en todos los ámbitos del quehacer social de nuestra Isla. No podemos moldear lo que ya está forjado. Tenemos que bregar con la raíz, no con el fruto; con la materia prima sin artificio, no con el producto terminado. Son las mentes jóvenes, susceptibles, las que absorben los buenos ejemplos de rectitud y disciplina.

Es obligación moral de la más alta prioridad del Gobierno velar por el bienestar general de la familia y en particular de nuestros niños. Hay mucho que se puede hacer, pero ciertamente una de las medidas de mayor importancia es asegurar el cuido adecuado de los niños pequeños mientras sus padres trabajan fuera del hogar.

Al así hacerlo, todos seremos ganadores, ya que lograremos fortalecer la fuerza laboral femenina y contribuiremos al desarrollo de hombres y mujeres responsables y ávidos de trabajar por Puerto Rico.

## **DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

**Artículo 1.-**Esta Ley se conocerá como "Ley para la Creación de Centros de Cuidado Diurno para niños en los Departamentos, Agencias, Corporaciones o Instrumentalidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico".

**Artículo 2.-**Todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Gobierno de Puerto Rico, vendrá obligado a destinar dentro de sus predios, o a una distancia razonablemente cercana a los mismos, un área debidamente habilitada la que operará como Centro de Cuidado Diurno a ser utilizado para cuidado de niños en edades pre-escolares disponiéndose, que estos centros serán utilizados únicamente por los funcionarios y empleados de dichas entidades públicas.

**Artículo 3.-**Se entenderá por Centros de Cuidado Diurno el área designada dentro de la planta física o, a una distancia razonablemente cercana del lugar de trabajo del usuario de los servicios, debidamente habilitada y acreditada por las autoridades pertinentes para el cuidado de niños de edad pre-escolar.

**Artículo 4.-**Tendrá derecho a la utilización de los Centros de Cuidado Diurno todo funcionario o empleado del Gobierno de Puerto Rico, sus departamentos, agencias, corporaciones o instrumentalidades públicas de que se trate.

**Artículo 5.-**A los fines de esta Ley, se entenderá por Director, el secretario, director o ejecutivo de mayor jerarquía dentro del departamento, agencia, corporación o instrumentalidad pública de que se trate.

**Artículo 6.-**Se faculta al Director del Departamento, su Secretario o Ejecutivo de mayor jerarquía de la agencia, corporación o instrumentalidad pública correspondiente para adoptar aquellas reglas y reglamentos que estime pertinentes y necesarias para la adecuada planificación, dirección y supervisión de los centros creados por esta Ley siempre y cuando dicha reglamentación sea compatible con los ya adoptados para fines similares por el Departamento de La Familia o el Departamento de Educación según sea el caso.

**Artículo 7.-**A los fines de la creación y funcionamiento de estos Centros, se faculta al Director a utilizar las facilidades físicas bajo su control ministerial para ubicar el Centro de Cuidado Diurno correspondiente y establecer el horario más conveniente a tenor con las necesidades y actividad principal de su dependencia gubernamental.

**Artículo 8.-**Los usuarios del Servicio aportarán económicamente para el mejor funcionamiento del Centro, disponiéndose, que el Director determinará el pago razonable por el uso de tales facilidades y servicios.

**Artículo 9.-**Se autoriza al Director a llevar a cabo todas las gestiones pertinentes con la Administración de Familias y Niños, entidad gubernamental que conforme al Plan de Reorganización Núm. 12 de 1995, administra los fondos que recibe el Gobierno de Puerto Rico, bajo la ley federal "Child Care and Development Block Grant Act (PL 101-508)" para darle cumplimiento a esta Ley.

**Artículo 10.-**El personal que labore en estos centros se someterá a pruebas que detecten el uso de sustancias controladas y estará obligado a proveer sus antecedentes de violencia doméstica o de maltrato de menores a la Oficina de Personal.

**Artículo 11.-**Esta Ley comenzará a regir desde la fecha de su aprobación.

---

## Ley Núm. 7 del año 2002

---

(P. de la C. 886), 2002, ley 7

**Para enmendar el art. 5 de la Ley Núm. 379 de 1948: Horario Flexible en la Jornada de Trabajo**

**LEY NUM. 7 DE 4 DE ENERO DE 2002**

Para enmendar el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, con el fin de que el patrono atienda con prioridad las solicitudes de horario de trabajo flexible por parte de mujeres con hijos menores y padres solteros con la custodia de sus hijos.

### EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada por la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, fue creada para establecer la jornada legal de trabajo en Puerto Rico. Los empleados pueden acordar con sus patronos sistemas alternos de horarios flexibles. La ley permite que se adelanten o atrasen los horarios de trabajo para que los empleados puedan atender sus necesidades personales con jornadas que se ajusten a sus preferencias. Los horarios tienen que ser en jornadas consecutivas con un período no menor de doce horas entre períodos de trabajo.

El sitio social que ocupan las mujeres requiere que aparte de trabajar todo el día estén pendientes de sus hijos las veinticuatro horas del día. La vida diaria de una madre es lo suficientemente complicada como para merecer una deferencia por todos los sectores del país, tanto públicos como privados.

Los hijos tienen horarios escolares que no se ajustan a los horarios de trabajo tradicionales de sus madres. La preocupación constante sobre la transformación de los hijos, el que se encuentren solos en sus hogares y el que puedan estar expuestos a todo tipo de situación indeseable, hace inevitable que las madres se muestren intranquilas en sus empleos.

La necesidad de agilizar el proceso para que los jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad puedan obtener horarios flexibles que se ajusten a los de sus hijos es de suma importancia. Estas deben tener la seguridad de poder establecer armónicamente con sus patronos un horario que los beneficie mutuamente. Mediante la adopción de horarios flexibles, las madres pueden atender efectivamente las necesidades de sus hijos y los patronos obtendrán un trabajo de mucha más excelencia al éstas estar libres de preocupaciones.

El interés social por el bienestar de la juventud hace indispensable que los patronos sean flexibles y le presten especial atención a las solicitudes para horarios flexibles que beneficien indirectamente a éstos. Ante esta situación, bajo la ley de horarios flexibles, se le requiere a los patronos que atiendan con prioridad las peticiones presentadas por los jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad.

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

**Artículo 1.-**Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Artículo 5.-Horas de trabajo-Horario flexible.-

Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Los patronos tratarán con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo proveerá, además, un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos, no se considerarán horas extras aquéllas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquéllas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta ley.”

**Artículo 2.-**Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

---

## Ley Núm. 11 del año 2009

---

(P. de la C. 998), 2009, ley 11

### Ley de programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres.

**LEY NUM. 11 DE 11 DE MARZO DE 2009**

Para adoptar como política pública del Gobierno de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios prepararán programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo; ordenar al Departamento de Educación, en coordinación con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Procuradora de la Mujer, a que prepare y someta su propuesta en cumplimiento con las disposiciones de la ley federal para educar y adiestrar a las niñas y mujeres, para que éstas puedan recibir igual paga por igual trabajo; ordenar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de la Mujer, a preparar programas que fomenten la participación de entidades privadas para que gestionen ser beneficiarios de los fondos y la preparación de programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres; ordenar a todas las agencias e instrumentalidades del Gobierno Estatal y a todos los gobiernos municipales de Puerto Rico elegibles que presenten un informe al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de la Mujer, sobre sus gestiones para establecer programas de educación y adiestramiento y ordenar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de la Mujer a presentar un informe a la Asamblea Legislativa, detallando sus gestiones para cumplir con las disposiciones de esta ley; y para otros fines.

### EXPOSICION DE MOTIVOS

Por casi dos décadas, la Sra. Lilly Ledbetter trabajó como supervisora en una empresa. Justo antes de retirarse, la señora Ledbetter se enteró que por todos esos años, su patrono le había pagado menos que a sus compañeros varones, a pesar que había realizado las mismas labores.

La señora Ledbetter demandó bajo los estatutos federales, reclamando igual paga por igual trabajo. Un jurado le dio la razón. Pero, basándose en interpretaciones técnicas del estatuto, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos decidió que para que la demanda prosperara la señora Ledbetter debió haber demandado cuando se le hizo el primer pago discriminatorio.

Para dejar sin efecto la interpretación del Tribunal, el 29 de enero de 2009, el Presidente de los Estados Unidos firmó la Ley Federal que se conoce como el “Lilly Ledbetter Fair Pay Act”. Así, la ley enmendó varios estatutos laborales a los fines de dejar claro que las disposiciones por discrimen por género, en la compensación son de aplicación a cada uno de los pagos de nómina y de facilitar la presentación de querellas y pleitos por discrimen.

Como funcionarios públicos electos, nos comprometimos en impulsar, divulgar y ejecutar una política pública de verdadera equidad de género. Fuimos inequívocos y claros, “estableceremos equidad en los niveles salariales: igual trabajo, igual paga. Defenderemos acérrimamente políticas de igualdad de condición de empleado”.

Por consiguiente, al adoptar como política pública el realizar todo esfuerzo para que las agencias estatales, municipales y entidades privadas preparen programas de adiestramiento y educación, sólo tomamos un paso para concretizar la visión enunciada y los compromisos contraídos.

Por último, las disposiciones de esta medida también atienden uno de los restos que identificamos: que el Gobierno no ha sabido trabajar junto a la empresa privada, la academia y organizaciones comunitarias para estimular y fortalecer procesos de capacitación para que las mujeres puedan lograr un verdadero desarrollo.

#### ***DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:***

Artículo 1.-Será política pública del Gobierno de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios prepararán programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres.

Artículo 2.-Se ordena al Departamento de Educación de Puerto Rico en coordinación con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Procuradora de la Mujer, a que prepare programas para educar y adiestrar a las niñas y mujeres para que éstas puedan recibir igual paga por igual trabajo.

Artículo 3.-Se ordena al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de la Mujer, a que preparen programas que fomenten la participación de entidades privadas, para la preparación de programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres.

Artículo 4.-Con el propósito de coordinar esfuerzos y recursos, se ordena a todas las agencias e instrumentalidades del Gobierno Estatal y a todos los gobiernos municipales de Puerto Rico, que presenten un informe al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Procuradora de la Mujer, sobre sus gestiones para establecer programas de educación y adiestramiento que hayan implantado. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos vendrá obligado a asistir a la Procuradora de la Mujer con el personal necesario para cumplir con esta disposición.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de la Mujer presentarán un informe a la Asamblea Legislativa a más tardar el 30 de junio de cada año, detallando sus gestiones para cumplir con las disposiciones de esta Ley e incluirá los programas de educación y adiestramiento que se hayan implantado. El informe a la Asamblea Legislativa deberá, además, informar y detallar las gestiones que realizan las demás agencias y municipios para cumplir con los propósitos de esta Ley.

Artículo 5.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.



## Ley Núm. 230 del año 2014

(P. del S. 496); 2014, ley 230

**Para enmendar los Artículos 1, 2, 4 y añadir un nuevo Artículo 5 a la Ley Núm. 11 de 2009.  
LEY NÚM. 230 DE 19 DE DICIEMBRE DE 2014**

Para enmendar los Artículos 1, 2 y 4 de la Ley Núm. 11- 2009; añadir un nuevo Artículo 5 a la Ley Núm. 11-2009; reenumerar el actual Artículo 5 como Artículo 6 de la Ley Núm. 11-2009, a los fines de promover una política pública uniforme de igual pago por igual trabajo sin discriminación de género y para otros fines.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La participación de la mujer en la fuerza laboral y en todos los quehaceres de la vida pública ha aumentado en las últimas décadas. No obstante, las diferencias en retribución y opciones de trabajo para la mujer, en comparación con el hombre, continúan latentes. Más aun, las mujeres están muy poco representadas en las esferas que suelen tomar las decisiones, como en los cargos de dirección de agencias en la Rama Ejecutiva y en los puestos electivos.

Según los datos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico del total de las personas empleadas en el año 2012, el 48 por ciento fueron mujeres. Estudios realizados por el propio departamento han demostrado que durante los últimos 40 años nuestra economía ha generado más de 400 mil empleos, de los cuales un 73 por ciento corresponde a mujeres trabajadoras. No es para menos concluir que las mujeres puertorriqueñas son el motor que hace que nuestra sociedad funcione a cabalidad.

La Ley Núm.11-2009 se aprobó con el propósito de atemperarse a las políticas públicas establecidas por la Administración del Presidente de los Estados Unidos Hon. Barack Hussein Obama quien a solo días de tomar posesión en su primer término como Presidente firmó una pieza legislativa que anuló la decisión sobre *Ledbetter vs. Goodyear Tire & Rubber Co*, 550 U.S. 618 (2007). En dicha decisión del Tribunal Supremo estadounidense se estableció el ordenamiento sobre los plazos acerca del momento en que debe presentarse una demanda de compensación por discrimen en el empleo, ya que el término empezaba en el momento en que el pago se había convenido y no en la fecha en que se había recibido el último pago.

Esta Asamblea Legislativa entiende meritorio que la Ley que atempera la política pública sobre “Igual Paga por Igual Trabajo” en Puerto Rico, debe ser una contundente y uniforme para dar prioridad a tan importante asunto, disponiendo, inclusive, sobre programas de orientación y adiestramiento a las mujeres en nuestro país acerca de entidades públicas y privadas.

Por lo cual, en aras de tener una ley cónsona a la del Congreso de los Estados Unidos basada en la realidad de que las mujeres son la mayoría de nuestra población y que en muchos de los casos llevan el sustento al hogar, se aprobó la Ley Núm. 11-2009. Es meritorio que se aclare el lenguaje y el alcance de dicha Ley mediante esta pieza legislativa.

## **DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

Artículo 1.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 11-2009, para que lea como sigue:

“Artículo 1.- Será política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios preparen e implementen programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, y encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo.”

Artículo 2.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 11-2009, para que lea como sigue:

“Artículo 2.- Se ordena al Departamento de Educación de Puerto Rico a que, en coordinación con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y con la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, prepare y establezca programas para educar y adiestrar a niños, niñas, hombres y mujeres y encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo.”

Artículo 3.- Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 11-2009, para que lea como sigue:

“Artículo 4.- Con el propósito de coordinar esfuerzos y recursos, se ordena a todos los departamentos, agencias e instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y a todos los gobiernos municipales de Puerto Rico, que presenten al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, un informe anual sobre sus gestiones de cumplimiento para establecer los respectivos programas de educación y adiestramiento. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos vendrá obligado a asistir a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres con el personal necesario para fiscalizar por el cumplimiento de esta disposición.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres recopilarán los diversos informes presentados anualmente y remitirán a la Asamblea Legislativa, un informe conjunto que detalle los hallazgos de los informes a ellos remitidos por virtud de esta legislación, junto a sus comentarios y recomendaciones. El informe incluirá además las gestiones que realiza el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres para cumplir con las disposiciones de esta Ley y los programas de educación y adiestramiento que hayan implantado a los fines. Este informe conjunto será remitido a la Asamblea Legislativa no más tarde del treinta (30) de junio siguiente al año sobre el cual se informa.”

Artículo 4.- Se añade un nuevo Artículo 5 de la Ley Núm. 11-2009, para que lea como sigue:

“Artículo 5.- Se le otorga a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, cónsono con su función de fiscalización, la responsabilidad de establecer un reglamento con el

propósito de evaluar cumplimiento y establecer las sanciones y multas correspondientes a aquellos departamentos, agencias y municipalidades del gobierno que incurran en incumplimiento con las disposiciones de esta Ley”.

Artículo 5.-Se reenumera el actual Artículo 5 de la Ley Núm. 11-2009 como Artículo 6 de la Ley Núm. 11-2009

Artículo 6.- Cláusula de Separabilidad- Si cualquier artículo, disposición, o parte de esta Ley fuere anulada o declarada inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado al artículo, disposición, o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

Artículo 7.- Vigencia- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

---

## Ley Núm. 22 del año 2013

---

(P. del S. 238); 2013, ley 22

**Ley para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimin por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado y Enmendar la Ley Núm. 45 del 1998; Ley Núm. 184 del 2004; Ley Núm. 115 del 1965; Ley Núm. 81 del 1991 y Ley Núm. 100 del 1959.**

**Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013**

Para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimin por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado; enmendar el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”; enmendar el inciso 1 de la Sección 2.1 del Artículo 2, el inciso (42) del Artículo 3 y el Artículo 6 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”; enmendar el inciso (d) del Artículo 17 de la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada; enmendar los Artículos 11.001, 11.007, 12.020 y 13.010 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”; enmendar el Artículo 1, 1-A, 2, 2A y añadir los incisos (7) y (8) al Artículo 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; a los fines de atemperar la legislación vigente a la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establecida en esta Ley; validar el mandato constitucional para garantizar la dignidad humana y la igual protección de las leyes, al prohibir utilizar la orientación sexual y la identidad de género de un ciudadano, como subterfugio para negar, restringir, limitar, obstruir o coartar la protección dispuesta en esta Ley; ordenar a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios, y Rama Legislativa, a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente esta Política Pública; establecer excepciones; y para otros fines relacionados.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En 1952, el pueblo de Puerto Rico aprobó la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La Carta de Derechos de nuestra Constitución, inspirada a su vez en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre emitida en 1948 por la Organización de las Naciones Unidas, enuncia que “la dignidad del ser humano es inviolable” y que “todos los seres humanos somos iguales ante la ley”.

El Informe de la Comisión de la Carta de Derechos sometido el 14 de diciembre de 1951 por su Presidente, Jaime Benítez, indica lo siguiente sobre estos enunciados fundamentales:

“El propósito de esta sección es fijar claramente como base consustancial de todo lo que sigue el principio de la dignidad del ser humano y, como consecuencia de

ésta, la igualdad esencial de todas las personas dentro de nuestro sistema constitucional. La igualdad ante la ley queda por encima de accidentes o diferencias, bien tengan su origen en la naturaleza o la cultura. Todo discrimen o privilegio contrario a esta esencial igualdad repugna al sistema jurídico puertorriqueño. En cuanto fuera menester nuestra organización legal queda robustecida por la presente disposición constitucional, a la vez que obligada a ensanchar sus disposiciones para dar plena realización a lo aquí dispuesto”. 4 DIARIO DE SESIONES DE LA CONVENCION CONSTITUYENTE DE PUERTO RICO 2561 (Ed. 2003).

La sabiduría del constituyente de 1952 nos legó además la sección 19 de la Carta de Derechos, que lee como sigue:

“La enumeración de derechos que antecede no se entenderá en forma restrictiva ni supone la exclusión de otros derechos pertenecientes al pueblo en una democracia, y no mencionados específicamente. Tampoco se entenderá como restrictiva de la facultad de la Asamblea Legislativa para aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo”.

Como nos recuerda uno de los constituyentes de 1952,

“La segunda oración de la sección 19 constituía, en las palabras de la Comisión [de la Carta de Derechos] ‘el contrapolo equilibrador de la primera’. Así como se quería asegurar la interpretación más laxa posible de los derechos humanos en Puerto Rico y proveer para su crecimiento sin alteración del texto constitucional, se deseaba a la vez garantizarle al Estado el más amplio margen para la experimentación económica y social”. III JOSE TRIAS MONGE, HISTORIA CONSTITUCIONAL DE PUERTO RICO 209 (1982).

El Proyecto del Senado 238 tiene precisamente el propósito de ampliar las disposiciones del marco jurídico puertorriqueño para dar plena protección e igualdad de derechos humanos en el ámbito laboral a toda persona, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Hay personas en Puerto Rico que por su orientación sexual o identidad de género carecen de protecciones legales contra el discrimen laboral tanto a nivel privado, como incluso por parte de las propias dependencias gubernamentales. El estado de derecho actual permite, por ejemplo, que un patrono pueda despedir a un empleado a causa de su orientación sexual o identidad de género, sin tener que estar sujeto a las consecuencias y penalidades dispuestas en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 (“Ley 100”). Esto significa que una persona que experimente el despido, la suspensión o el discrimen sobre su sueldo, jornal o compensación, las condiciones o privilegios de su empleo o reciba una clasificación que menoscabe su status como empleado, mediante la suspensión, cesantía o reducción de salario, basado en su orientación sexual o identidad de género, no cuenta con un remedio legal contra tal discrimen. Por esta razón, el patrono que incurra en esta práctica, no respondería por el doble del importe de los daños que

haya causado al empleado, como sucede cuando el discrimen consumado responde a la edad, raza, color, sexo, origen social, nacionalidad, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas de la víctima, o si existe la percepción de que ésta ha atravesado por un episodio de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Tampoco tendría que reinstalarlo en su empleo. En esencia, nuestro estado de derecho dispone una impunidad absoluta que debe ser subsanada de manera inmediata.

Los tribunales les han cerrado las puertas a las personas que han intentado reclamar discrimen por orientación sexual en el ámbito laboral. Véase sobre ese aspecto lo que indicó el Tribunal de Apelaciones en *Valentín Pérez v. Aguadilla Shoe Corporation*, caso KLCE1998-00197 (Sentencia de 22 de junio de 1998):

“Resumiendo, la única forma en que Valentín Pérez puede prevalecer amparado en la Ley Núm. 100, *supra*, es si establece que se discriminó en su contra por su género, no por su preferencia sexual. Si su alegación es que se discriminó en su contra por su orientación o preferencia sexual (es decir, por ser homosexual) el **único remedio que el derecho puertorriqueño le provee es una causa de acción amparada en el Artículo 1802 del Código Civil, *supra*. En ese caso, no le cobijarían las presunciones y la doble compensación que establecen la Ley Núm. 100, *supra*”**. (énfasis suplido).

En 2010, el Tribunal de Apelaciones reafirmó lo que en efecto es el estado de derecho actual, en el caso *Rodríguez Mercado v. Sistema Universitario Ana G. Méndez*, 2010 WL 6549509:

“Veamos en esta coyuntura el señalamiento de que erró el TPI al sustentar la causa de acción por discrimen en la **orientación sexual de la apelada, cuando ciertamente nuestro ordenamiento no reconoce esta modalidad de discrimen**. En consecuencia, alega el SUAGM que Rodríguez Mercado no logró probar el discrimen por razón de sexo. Indiscutiblemente la apelante pretende inducir a error al argumentar este planteamiento. **Es correcto que el esquema legislativo protector del trabajador no contempla el discrimen por orientación sexual”**. (énfasis suplido).

El Tribunal de Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico, interpretando la Ley 100 de Puerto Rico en *Portugués Santa v. B. Fernández & Hnos., Inc.*, 438 F.Supp.2d 33 (2006), coincidió en cerrarle la puerta a reclamos de discrimen por orientación sexual bajo el estado de derecho actual:

“ Law 100 of June 30, 1959, Puerto Rico's general employment discrimination statute, see *Cardona Jiménez v. Bancomercio de Puerto Rico*, 174 F.3d 36, 42 (1st Cir.1999), bars discrimination only on the basis of age, race, color, sex, social and

national origin, social condition, political affiliation, and political and religious ideology. P.R. Laws Ann. tit. 29 § 146. **Law 100 does not bar discrimination on the basis of sexual orientation.**

**The plaintiff concedes that existing law does not afford him relief for employment discrimination on the basis of being regarded as homosexual, but argues that the Court should use its authority to create a new cause of action under Puerto Rican law.**

**The Court declines to create a new cause of action for employment discrimination on the basis of being regarded as homosexual.** It does not follow from the Supreme Court's decision in *Lawrence* or from statutes in other states that this Court should create from whole cloth a new cause of action under Puerto Rico law. The fact that several states have statutes barring discrimination on the basis of sexual orientation only indicates that this is a matter for the legislatures and not for the courts. As the plaintiff states in his opposition, "This case is about stating [sic] to define the boundaries of discrimination because of sexual orientation." No. 47, at 10. The Court merely applies the law; it does not make it. Legislation in areas popularly regarded as moral issues, should be reserved for democratically elected legislatures, and not for the courts." (énfasis suplido).

Ante una reclamación de discrimen por su orientación sexual o identidad de género, las personas también encuentran cerradas las puertas de la Unidad Antidiscrimen (UAD) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del ELA, así como del *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC). El estado de derecho actual impide que se pueda radicar una querrela en la UAD o en el EEOC sobre discrimen laboral por su orientación sexual o identidad de género (con la excepción, en casos limitados, a querellas basadas en el discrimen por estereotipo, variante del discrimen por sexo). Dichas agencias sólo pueden atender querellas por alegadas violaciones a categorías de discrimen dispuestas en ley, que hasta el momento no incluye al discrimen por su orientación sexual o identidad de género ni en Puerto Rico ni en Estados Unidos.-

La política pública actual del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de la Administración del Gobernador Alejandro García Padilla es "eliminar los vestigios de trato desigual a base de sexo, orientación sexual y género en nuestro ordenamiento y atemperar el ordenamiento jurídico al mandato de igualdad e igual trato dispuesto en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico". Así consta en la postura asumida por la Administración ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en el caso *Ex Parte A.A.R.*, conforme al escrito sometido por la Procuradora General del ELA, Hon. Margarita Mercado Echegaray, el 18 de marzo de 2013.

Con respecto a la Rama Judicial, vale mencionar lo dispuesto en los Cánones de Ética Judicial:

"Las juezas y los jueces no incurrirán en conducta constitutiva de discrimen por motivo de [...] **orientación sexual**. Tampoco permitirán que los que comparezcan

ante el tribunal, ni el personal bajo su dirección y control, incurran en dicha conducta”. (énfasis suplido).

En vista de la relación política entre Puerto Rico y Estados Unidos, hay que considerar la política pública vigente en dicha nación. El Presidente de Estados Unidos, Barack H. Obama, indicó lo siguiente en su mensaje luego de ser juramentado por segunda vez, el 21 de enero de 2013:

“It is now our generation’s task to carry on what those pioneers began. For our journey is not complete until our wives, our mothers, and daughters can earn a living equal to their efforts. **Our journey is not complete until our gay brothers and sisters are treated like anyone else under the law – for if we are truly created equal, then surely the love we commit to one another must be equal as well**”. (ennegrecido suplido).

Por su parte, quince (15) estados de Estados Unidos y el Distrito de Columbia han aprobado leyes contra el discrimen por orientación sexual e identidad de género: California, Colorado, Connecticut, Illinois, Iowa, Massachusetts, Maine, Minnesota, New Jersey, Nuevo México, Nevada, Oregón, Rhode Island, Vermont y Washington. Por otra parte, estados como Delaware, Maryland, New Hampshire, New York y Wisconsin han aprobado leyes en las que solo se prohíbe el discrimen por orientación sexual. Véase *Corporate Equality Index 2013*, [http://issuu.com/humanrightscampaign/docs/corporateequalityindex\\_2013](http://issuu.com/humanrightscampaign/docs/corporateequalityindex_2013)).

Esta Ley se encuentra estrictamente limitada a establecer que ninguna persona podrá ser despedida de su empleo basada en su orientación sexual o identidad de género, por lo que la misma no altera la estructura jurídica o legal vigente para reconocer una determinada relación sentimental.

Es la voluntad de esta Asamblea Legislativa en cumplimiento con los preceptos constitucionales de igualdad ante la ley y dignidad del ser humano, prohibir el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado.

## **DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

### **Artículo 1.- Declaración de Política Pública**

Se establece como Política Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el repudio al discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado. De esta forma, reafirmamos que la dignidad del ser humano es inviolable, y que todas las personas son iguales ante la ley.

Se establece la prohibición particular de que ningún patrono podrá suspender, rehusarse a emplear, despedir o de cualquier otro modo o forma perjudicar en su empleo a una persona por razón de cualquiera de las características protegidas antes mencionadas.

### **Artículo 2.- Definiciones.**



Para fines de interpretación y aplicación de esta Ley en el ámbito laboral, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

(a) Orientación sexual – Significa la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen.

(b) Identidad de género – Se refiere a la manera en la que se identifica la persona, como se reconoce a sí misma, en cuanto al género que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal Matthew Shepard and James Byrd, Jr. Hate Crimes Prevention Act, Public Law No. 111-84 (2009).

Artículo 3.- Se enmienda el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 3.- Definiciones

Para fines de interpretación y aplicación de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa, a menos que del contexto surja claramente otro significado:

...

(aa) Principio de mérito. Compromiso de gestión pública que asegura transacciones de personal donde todos los empleados de carrera deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, ni por sus ideas o afiliación política o religiosa. La antigüedad será un factor en casos de igual capacidad e idoneidad.

...”

Artículo 4.- Se enmienda el inciso (1) de la Sección 2.1 del Artículo 2 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 2.- Declaración de Política Pública.

Sección 2.1. Contenido.

La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en lo relativo a la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta Ley, es la que a continuación se expresa:

- (1) Reafirmar el mérito como el principio que regirá el Servicio Público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen, conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.”

Artículo 5.- Se enmienda el inciso (42) del Artículo 3 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 3.- Definiciones

Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican tendrán el significado que a su lado se expresa:

...

(42) Principio de mérito. Se refiere al concepto de que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

...”

Artículo 6.- Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 6.- Reclutamiento y selección

Las agencias deberán ofrecer la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a los aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, por ideas políticas y religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

...”

Artículo 7.- Se enmienda el inciso (d) del Artículo 17 de la Ley Núm. 115 de 30 de junio de 1965, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 17.- Definiciones.

Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican tendrán el significado que a su lado se expresa:

...

(d) Principio de mérito. Se refiere al concepto de que todos los empleados del sistema de educación deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni a sus ideas políticas o religiosas.

...”

Artículo 8.- Se enmienda el Artículo 11.001 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea como sigue:

“Artículo 11.001.- Sistema de Personal Establecimiento

Cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración del personal municipal.

Dicho sistema se regirá por el principio de mérito, de modo que promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica. Este sistema deberá ser cónsono con las guías que prepare la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) por virtud de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

...”

Artículo 9.- Se enmienda el Artículo 11.007 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea como sigue:

“Artículo 11.007.- Planes de clasificación de puestos y retribución-Reclutamiento y selección.

Todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de competir para los puestos de carrera a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones públicas del municipio. Esta participación se establecerá en atención al mérito, sin discrimen por

razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.

...”

Artículo 10.- Se enmienda el Artículo 12.020 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea como sigue:

“Artículo 12.020. Prohibición de discrimen.

No se podrá establecer, en la implantación u operación de las disposiciones de esta Ley, discrimen alguno por motivo de la raza, color, sexo, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.”

Artículo 11.- Se enmienda el Artículo 13.010 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos”, para que lea como sigue:

“Artículo 13.010.

El Municipio, durante la elaboración de un Plan Territorial...

El alcalde nombrará a los miembros de las Juntas de Comunidad por un término de dos (2) o tres (3) años, manteniendo en todo cambio de Junta de Comunidad no menos de un tercio (1/3) de los miembros. La Junta de Comunidad se nombrará según el procedimiento dispuesto en este Artículo para el nombramiento de funcionarios municipales. Los miembros desempeñarán sus cargos durante la vigencia de su nombramiento o hasta que sus sucesores tomen posesión de sus cargos. Dichas Juntas serán organismos representativos de los distintos sectores ideológicos, sociales y económicos de la comunidad en que se constituyan. A tal fin, el municipio no podrá discriminar por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas, al nombrar o confirmar los miembros de las Juntas de Comunidad.

...”

Artículo 12.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 1.- Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

Todo patrono 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 reemplazar 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, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho del empleado o solicitante de empleo:

...

Artículo 13.- Se enmienda el Artículo 1-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 1-A.- Publicación; anuncios

Será ilegal de parte de cualquier patrono u organización publicar o circular o permitir que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual, por razón de raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o sin justa causa, por razón de edad, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o sin justa causa, por razón de edad.

...

Artículo 14.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.- Discrimen por organización obrera

Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula en tal forma que prive o tienda a privar a cualquiera que aspire o tenga derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo por razón de edad, raza, color, religión, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, afiliación política, credo político, condición social o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho:

...

Artículo 15.- Se enmienda el Artículo 2-A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2-A.- Aprendizaje, entrenamiento o reentrenamiento

Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero-patronal que controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o reentrenamiento, incluyendo programas de entrenamiento en el trabajo, que discrimine contra una persona por razón de su raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o sin justa causa por edad avanzada para ser admitido a, o empleado en, cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento,

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

...”

Artículo 16.- Se añaden los incisos (7) y (8) al Artículo 6 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 6. Definiciones.

Los siguientes términos, según emplean en esta Ley, tendrán el siguiente significado:

(1) Edad – significa...

(2) Patrono – incluye...

(3) Organización obrera – Tiene el mismo significado...

(4) Acecho – Significa...

(5) Agresión sexual – Significa...

(6) Violencia doméstica – Significa...

(7) Orientación sexual – Significa la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen.

(8) Identidad de género – Se refiere a la manera en la que se identifica la persona, como se reconoce a sí misma, en cuanto al género, que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal Matthew Shepard and James Byrd, Jr. Hate Crimes Prevention Act, Public Law No. 111-84 (2009).

Artículo 17.- Se ordena a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios, y a la Rama Legislativa a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente la Política Pública establecida en esta Ley.

Artículo 18.- Se ordena a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) 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, según definido en esta Ley, y el cual será adoptado por todas las agencias gubernamentales y aplicado a todos los patronos en la esfera privada, según dispuesto en esta Ley. Para la elaboración del mismo se consultará a peritos en la materia para su redacción y presentación. La OCALARH y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispondrán de noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley para la elaboración de este protocolo.

Artículo 19.-Excepciones y Exclusiones.

Por virtud de las disposiciones constitucionales de separación de Iglesia y Estado, Primera Enmienda de la Constitución de Estados Unidos de América, así como el Artículo II, Sección 3 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a Iglesias o congregaciones religiosas, organizaciones, sociedades, instituciones, así como a ninguna entidad, corporación con o sin fines de lucro, organización comunitaria de base de fe, institución educativa, ofrecimientos académicos, provisión de servicios o asociación vinculada a una Iglesia o congregación religiosa, y cuyos credos, dogmas o requisitos ocupacionales estén en clara contradicción con los intereses protegidos por esta Ley.

Nada de lo dispuesto en esta Ley representará una prohibición, limitación o justificación para denegar la contratación por parte del Estado Libre Asociado, sus agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas y municipios, de organizaciones comunitarias de base de fe, instituciones educativas, entidades o asociaciones relacionadas a una Iglesia o congregación religiosa, cuya constitución, origen y propósitos estén basados en alguna fe religiosa, credos o dogmas. Disponiéndose que las entidades mencionadas, no podrán negarse a ofrecer servicios a terceros, basados en las razones discriminatorias definidas en esta Ley, en toda aquella actividad que sea financiada o subsidiada, en todo o en parte, con fondos estatales o federales.

Artículo 20.- Cláusula de Interpretación.

En caso de incompatibilidad o inconsistencia de alguna disposición de otra ley con las disposiciones y asuntos expresamente contenidos en la presente Ley, prevalecerán las disposiciones de esta última.

Artículo 21.- Alcance.

Ninguna disposición de esta Ley tendrá efecto sobre la legislación relativa al matrimonio o a los procedimientos de adopción.

Artículo 22.- Cláusula de Separabilidad.

Si cualquier artículo, inciso, parte, párrafo o cláusula de esta Ley o su aplicación a cualquier persona o circunstancia, fuera declarada inconstitucional por un Tribunal con jurisdicción, la sentencia dictada no afectará ni invalidará las demás disposiciones de esta Ley, sino que su efecto quedará limitado y será extensivo al inciso, parte, párrafo o cláusula de esta Ley, o su aplicación, que hubiera sido declarada inconstitucional.

Artículo 23.- Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.



---

## Ley Núm. 16 del año 2017

---

(P. de la C. 9); 2017, ley 16

### **Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico. LEY NUM. 16 DE 8 DE MARZO DE 2017**

Para crear la “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, a los fines de establecer una política pública enérgica y vigorosa de igual paga por igual trabajo para erradicar el discriminen salarial existente entre empleados del sector público y privado por razón de sexo; y para otros fines relacionados.

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En pleno siglo XXI encontramos en Puerto Rico condiciones injustas para la mujer. Lamentablemente, todavía existe inequidad contra la mujer en el ámbito laboral. Sin duda, el seguimiento y cumplimiento de políticas públicas a favor de las mujeres contribuirá al desarrollo de una sociedad justa y equitativa en la que éstas tengan acceso a mejores condiciones de trabajo y reales oportunidades de progreso. Atender con responsabilidad y firmeza los problemas de desigualdad que sufren todavía tantas mujeres puertorriqueñas, redundará en adelantar un ambiente de justicia social y de equidad que mejore la calidad de vida de todas nuestras mujeres y de nuestra sociedad en general.

Uno de los mayores retos que afrontan las féminas en su cotidianidad es lograr tener un trabajo digno en el cual se les trate igual que a los hombres en términos salariales cuando realizan trabajo comparable. Es decir, cuando llevan a cabo labores y tareas que requieren las mismas habilidades, responsabilidades y esfuerzo bajo condiciones similares. La realidad es que, aunque ha habido avances en esa lucha que busca sanear la disparidad salarial entre el hombre y la mujer, todavía queda un largo trecho que recorrer. Durante los últimos cincuenta (50) años, dicha brecha se ha ido reduciendo en términos generales, pero no ha sido suficiente para hacerle justicia a las mujeres trabajadoras. Aquellas jurisdicciones con legislación enérgica dirigida a erradicar dichos discriminenes salariales demuestran patrones significativos en la reducción de la brecha salarial. Con ello puede plantearse razonablemente que una legislación efectiva que requiera igual paga por igual trabajo es conducente a erradicar el discrimin salarial por razón de sexo.

Ciertamente, nuestro Ordenamiento Jurídico establece prohibiciones contra el discrimin por razón de sexo tanto en el ámbito privado como en el público. Al aprobarse la Constitución de Puerto Rico en el año 1952, se dispuso en su Artículo II, Sección 16, entre otros extremos, el derecho de todo trabajador a recibir igual paga por igual trabajo. Del Informe de la Comisión Permanente de la Carta de Derechos de la Asamblea Constituyente se depende que el objetivo y significado de dicha disposición constitucional fue proscribir el discrimin contra las mujeres en

su compensación. De ello se desprende que la expresión general en la Constitución se debe enmarcar de manera más concreta, a saber:

“El principio de igual paga por igual trabajo interesa evitar discrímnes de una parte e irritaciones de otra, producidas cuando la compensación diferente carece de justificación frente a la igualdad de la labor rendida. Esta reclamación de justicia obrera ha surgido a menudo al considerarse la compensación de mujeres a quienes con frecuencia se les paga menos, aunque de hecho hagan lo mismo o más que el hombre. El principio de igual paga por igual trabajo debe entenderse en su contexto histórico sin atribuírsele consecuencias extrañas a su propósito, a base de un literalismo desnaturalizador. No supone, por ejemplo, imposibilitar constitucionalmente los aumentos automáticos por años de servicio, o las vacaciones con sueldo a mujeres en época de gravidez y lactancia, o las bonificaciones especiales en consideración al número de dependientes o el pago sobre el mínimo por trabajo superior o por mayor producción, etc.”

4 *Diario de Sesiones de la Convención Constituyente* 2574 (1951).

Al promulgarse la Constitución, en el Artículo II, Sección 1 se estableció que “[l]a dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.” Posterior a ese mandato constitucional se aprobó la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, para prohibir el discrimen en el empleo por diversas razones, y aunque en un inicio no contemplaba una prohibición de discrimen por razón de sexo, fue enmendada por la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972, para establecer dicha prohibición. Dicha Ley vino a llenar un vacío constitucional, al extender su aplicación a patronos del sector privado.

Sin embargo, ese esfuerzo, aunque encomiable, no fue suficiente para lograr ubicar a la mujer en una posición de equidad laboral frente al hombre. De esa manera, se aprobó la Ley 69 de 6 de julio de 1985 con la intención preminente de garantizar la igualdad del Derecho a Empleo de la mujer. Si bien esa pieza legislativa detalló con mayor especificidad las prácticas ilegales discriminatorias proscritas en el contexto del sexo, el énfasis fue dirigido a prohibir múltiples conductas como el despedir, suspender, rehusar emplear, no recomendar para empleo a personas, etc., por razón de sexo. También atendió el problema del discrimen contra mujeres casadas. Ciertamente, dicha legislación contiene lenguaje que prohíbe el discrimen por razón de sexo con relación a la compensación de los empleados. Empero, ese aspecto se toca de forma genérica sin establecer los parámetros y circunstancias bajo los cuales se puede cometer el discrimen salarial por razón de sexo.

Desde el año 1963, el Congreso de los Estados Unidos de América ha aprobado legislación que prohíbe el discrimen salarial por razón de sexo, con el objetivo de asegurar que las mujeres sean compensadas al mismo nivel que los hombres por igual trabajo realizado. Los estatutos principales son el *Equal Pay Act* de 1963 (EPA) y el Título VII de la “Ley de Derechos Civiles de 1964”. Ambas leyes son de aplicación en Puerto Rico.

Desde que se aprobó el *Equal Pay Act* la brecha entre lo pagado a las mujeres, en comparación con lo pagado a los hombres, se ha ido reduciendo. En los Estados Unidos, en términos de todos los empleados, el salario promedio de las mujeres es aproximadamente el 80% de lo pagado a los hombres. Dicha brecha aumenta o disminuye dependiendo de la clasificación ocupacional de los empleados comparados.

En Puerto Rico la brecha salarial entre los hombres y las mujeres tiende a ser menor que la prevaleciente a nivel nacional en la mayoría de las clasificaciones ocupacionales, pero todavía prevalecen diferencias salariales que no se pueden explicar. Más aún, el hecho de que los promedios estadísticos por agrupación ocupacional reflejan patrones de brechas menores que los promedios nacionales, no atiende la injusticia o discrimen salarial que pueda existir en sectores económicos, en empresas y ocupaciones particulares.

Precisamente, con el propósito de impartir más vigor a la legislación dirigida a implantar una política pública de eliminar la diferencia salarial por razón de sexo por igual trabajo, recientemente varios estados han promulgado leyes que refuerzan el mandato del *Equal Pay Act*. Entre dichos estados se encuentran California, Connecticut, Nueva York, Maryland, Oregon, Delaware y el más reciente, Massachusetts.

Tanto el *Equal Pay Act* como las iniciativas estatales recientes contienen directrices más específicas y concretas que lo existente bajo la legislación de Puerto Rico. Por tal razón, para adelantar el objetivo de erradicar el discrimen salarial por razón de sexo y ofrecer guías más precisas al determinar si diferencias salariales realmente constituyen una violación de ley, se amerita aprobar legislación específica. Con ello se adelanta el objetivo de asegurar la igualdad salarial entre las personas de sexos distintos, cuando realicen igual trabajo.

Siguiendo ese hilo conductor, entendemos la necesidad de esta Ley, ya que contiene un marco teórico y práctico dirigido a atajar el discrimen salarial por razón de sexo. Esta Ley define claramente los contornos bajo los cuales se puede llevar a cabo una conducta de discrimen salarial por razón de sexo por parte de un patrono contra un empleado. Con ese objetivo en mente, se adoptan los criterios establecidos en la ley federal "*Equal Pay for Equal Work*" de 1963, también conocida como *Equal Pay for Equal Work*. En específico, se prohíbe el discrimen salarial por razón de sexo en trabajo comparable que requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares. Asimismo, con el propósito de que los patronos tengan la oportunidad de quedar liberados de la penalidad adicional dispuesta en esta Ley, se les brinda la oportunidad de establecer procesos de autoevaluación detallados y razonables sobre sus prácticas de compensación para que pongan en ejecución acciones remediales contra la inequidad salarial.

Con esta Ley pretendemos romper de una vez y por todas el círculo vicioso que condena a las mujeres a recibir menos paga durante toda su carrera. En la práctica, la mayoría de las empresas fijan los salarios de los nuevos empleados utilizando su paga anterior como línea de base. No hay duda que, históricamente, una mujer recibe un salario menor a un hombre. Entonces, no debe sorprender que si se toma como base el salario bajo de la mujer para fijar el nuevo salario, ésta siempre estará en desventaja. Esto es, las probabilidades son de que a una

mujer, que históricamente ha recibido un salario inferior al de un hombre, se le fijará un salario menor en un nuevo empleo que el que se le asignaría al de un hombre por el mismo trabajo, porque el salario de un hombre siempre ha sido mayor.

Los históricos salarios bajos de las mujeres no pueden seguir siendo un ancla que las mantiene cobrando por debajo de los hombres. Tenemos que equiparar las oportunidades y nivelar las condiciones. Hay que acabar con las costumbres y prácticas, que aunque parezcan inocuas a primera vista, perpetúan la desigualdad y la inequidad. Es por ello que con esta Ley prohibimos a los patronos a preguntar o indagar sobre los salarios de los solicitantes antes de ofrecerles un trabajo. Al impedir que las compañías pregunte a aspirantes cuánto ganaron en sus empleos anteriores, aseguramos que los salarios históricamente más bajos asignados a las mujeres no las sigan por el resto de sus vidas profesionales.

En esta Ley, además, establecemos que será una práctica ilegal que un patrono requiera, como condición de empleo o como condición de permanencia en el empleo, que un empleado o aspirante de empleo se abstenga de preguntar, discutir, o solicitar información acerca de su salario, o del salario de otro empleado que realice trabajo comparable. También se dispone que ningún patrono podrá tomar ningún tipo de acción perjudicial contra el empleado por el hecho de que éste haya divulgado su salario o preguntado o discutido sobre el salario de otros empleados, u ofrecido información como parte de una investigación contra el patrono por violaciones a las disposiciones de esta Ley, entre otras circunstancias. De esta manera se promueve el que los empleados puedan indagar sobre su condición salarial y compararla con la de otros empleados que realicen trabajo comparable.

En el ánimo de que se pueda medir la efectividad de esta Ley, se ordena al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos confeccionar un estudio estadístico sobre la inequidad salarial por razón de sexo cada tres (3) años. También se le ordena, en coordinación con la Procuradora de la Mujer, darle publicidad a las disposiciones de esta Ley con el fin de que los patronos comiencen, cuanto antes, a establecer programas de autoevaluación y a establecer acciones remediales contra el discrimin salarial por razón de sexo.

El Plan para Puerto Rico, en su página 175 propone promover y velar por que se creen las condiciones que faciliten la integración de las mujeres en el campo laboral. Con esta Ley, se cumple un compromiso programático de gobierno y se adelanta una importante causa para encaminar a Puerto Rico. La necesidad de resquebrajar los muros de la inequidad salarial por razón de sexo se acentúa ante la creciente y acelerada proporción en que las mujeres van conformando el universo de la clase trabajadora de Puerto Rico. Por lo tanto, la presencia de la mujer en el ámbito laboral es un hecho irrefutable que pone de manifiesto su importancia para el desarrollo económico de Puerto Rico.

Es hora ya de que en Puerto Rico exista igual paga por igual trabajo entre un hombre y una mujer. Esta aspiración se encuentra expresamente consignada en el Plan para Puerto Rico avalado en las urnas por la mayoría de los puertorriqueños el pasado 8 de noviembre de 2016. Sin embargo, más allá de un compromiso programático, se trata de un asunto que trasciende las fronteras partidistas y se acentúa como una necesidad inherente a la dignidad de todo ser

humano. Por eso, es un imperativo legal y moral, que se impone en nuestra consciencia a favor del bienestar común, abrazar el postulado de equidad salarial por razón de sexo entre un hombre y una mujer.

Por último, nada de lo dispuesto en esta Ley debe entenderse como que el Gobierno no condena el discrimen por sexo en el empleo cuando éste va dirigido al hombre. Estas protecciones igualmente le aplican y protegen. Aunque este discrimen se manifiesta en menor grado contra el hombre, las expresiones vertidas en esta Exposición de Motivos y las disposiciones de esta Ley, se aplican a aquellos casos donde el discrimen en el empleo se manifiesta contra los hombres. De igual forma, se aclara que las disposiciones de esta Ley serán de aplicación a patronos públicos y privados.

### ***DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:***

#### Artículo 1.-Título

Esta Ley se denominará “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”.

#### Artículo 2.-Definiciones

Para fines de esta Ley los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

(a) “Condiciones de trabajo” incluirá el medio ambiente y otras circunstancias similares, habitualmente tomadas en consideración en la fijación de sueldos o salarios, incluyendo, pero no limitado a, las diferencias de turno de trabajo, el entorno físico, y los riesgos al cual el empleado está expuesto al realizar el trabajo.

(b) “Empleado” significa toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello.

(c) “Patrono” significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, al Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas, sus agencias y corporaciones públicas, los gobiernos municipales, que con ánimo de lucro o sin él, que emplee personas mediante cualquier clase de compensación, y a los agentes, oficiales, gestores, administradores, capataces, supervisores o representante de esa persona natural o jurídica.

(d) “Procuradora” significa la Procuradora de la Mujer.

(e) “Salario” significa todo sueldo, tipo de paga y toda clase de compensación o remuneración, sea en dinero, especie, servicios, beneficios marginales, facilidades o combinación de cualquiera de ellos, que reciba el empleado por la ejecución de sus labores.

(f) “Secretario” significa el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

(g) “Trabajo comparable” significa un trabajo que sea similar en el sentido de que requiere sustancialmente similares funciones, esfuerzo, habilidad y responsabilidad y que es realizado bajo condiciones similares. Sin embargo, el título o descripción del trabajo, por sí solo, no será lo determinante para establecer que un trabajo es comparable.

### Artículo 3.-Prohibición de Discrimen Salarial

Ningún patrono discriminará salarialmente por razón de sexo contra empleados que laboran en Puerto Rico y realizan trabajo comparable que tenga iguales funciones, requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares, a menos que dicha diferencia se deba a: i) un sistema *bona fide* que premia la antigüedad o el mérito en el empleo; ii) un sistema de compensación a base de la cantidad o calidad de la producción, ventas o ganancias; iii) por educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión; o iv) cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona.

En aquellos casos en que el patrono pague un salario en violación a las disposiciones de esta Ley, el patrono no podrá igualar el salario del empleado afectado mediante la reducción salarial al empleado que devenga una mayor compensación.

El patrono quedará liberado de la penalidad adicional dispuesta en esta Ley, y no así del pago de la cantidad dejada de percibir por el empleado discriminado salarialmente por razón de sexo, si demuestra que dentro del año previo a presentarse la reclamación salarial completó o inició, de buena fe, un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación y ha logrado un progreso razonable para eliminar las diferencias salariales a base de sexo. A estos efectos, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos preparará y distribuirá las guías uniformes por las cuales se regirán los programas de autoevaluación que se diseñen por el patrono, o un tercero, sin que se entienda que el patrono quede exento de la penalidad adicional por cumplir solamente con las guías establecidas por el Secretario. Para que un patrono pueda quedar exento, los programas de autoevaluación serán diseñados de forma tal que contengan un detalle y cubierta razonable y exponga metas claras a corto plazo, tomando en consideración el tamaño y recursos económicos del patrono.

Ningún documento relacionado con un programa de autoevaluación o acciones remediales realizadas a tenor con el mismo, será admisible en cualquier procedimiento para demostrar violación a esta Ley o cualquier ley de discriminación salarial por razón de sexo, con respecto a eventos ocurridos antes de completarse la autoevaluación o que hayan ocurrido (i) dentro de los seis (6) meses siguientes a completarse la autoevaluación, o (ii) dentro del año siguiente a completarse la autoevaluación, si el patrono puede demostrar que ha elaborado y comenzado a ejecutar de buena fe un plan para resolver diferencias salariales basadas en el sexo para trabajo comparable.

No se aplicará inferencia negativa contra un patrono como consecuencia de no haber establecido o completado un proceso o programa de autoevaluación.

#### Artículo 4.-Prácticas Ilegales

Serán prácticas ilegales:

(a) Que un patrono pregunte o indague a un aspirante a empleo o al patrono actual o anterior a éste, sobre el salario actual o historial de salarios de dicho aspirante a empleo.

No obstante, se dispone que:

1. si un aspirante a empleo reveló voluntariamente dicha información, el potencial patrono podrá confirmar el salario o historial de salario de dicho aspirante o permitirle al aspirante a empleo confirmar dicha información; o

2. si se negoció una compensación con el aspirante a empleo y se le hizo una oferta de empleo, el potencial patrono podrá preguntar o indagar o confirmar el salario o historial de salarios de dicho aspirante.

(b) Que un patrono requiera, como condición de empleo o como condición de permanencia en el empleo, que un empleado o aspirante a empleo se abstenga de preguntar, discutir, solicitar o divulgar información acerca de su salario, o del salario de otro empleado que realice trabajo comparable.

No obstante un patrono podrá prohibir a un empleado que realiza funciones de recursos humanos, supervisor, gerente o a cualquier otro empleado cuyo trabajo exige o permite el acceso a información sobre la compensación de empleados, revelar dicha información sin el consentimiento previo por escrito del empleado cuya información se solicita o pide, a menos que la información se encuentre en un récord público.

(c) Que un patrono despida, amenace, discrimine o de cualquier otra manera tome represalias contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado haya: (i) divulgado su salario o preguntado sobre o discutido el salario de otros empleados; (ii) presentado objeción a cualquier acto o práctica declarada ilegal por esta Ley; (iii) presentado una queja o reclamación bajo esta Ley ante cualquier foro; u (iv) ofrecido o intentado ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información como parte de una investigación contra el patrono por violaciones a las disposiciones de esta Ley.

Nada de lo dispuesto en este Artículo requerirá que un patrono divulgue el salario de un empleado a otro empleado o un tercero.

#### Artículo 5.-Acción Civil y Penalidades por Discrimen o Represalia

1.) Todo empleado que sea discriminado salarialmente por razón de sexo conforme a las disposiciones de esta Ley, tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la cantidad dejada de percibir, hasta cubrir el importe total del salario que le correspondía, más una cantidad igual a lo

dejado de percibir por concepto de penalidad adicional, además de las costas, gastos y honorarios razonables de abogado.

2). Todo patrono que despida, amenace, discrimine o tome represalia contra un empleado en violación a las prohibiciones expresadas en el Artículo 4 de esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado.

En aquellos casos en que un empleado reciba compensación por violaciones a esta Ley, dicho pago, sin contar la penalidad, será acreditado a cualquiera otra compensación adjudicada bajo las disposiciones de otra ley por violaciones similares o de otras leyes sobre discriminación en el empleo. La compensación recibida por concepto del doble del importe de los daños comprendida en el inciso 2 de este Artículo, estará exenta del pago de contribuciones sobre ingresos.

#### Artículo 6.-Deberes y Facultades del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y de la Procuradora de la Mujer

Se le impone al Secretario y a la Procuradora el deber de velar por el cumplimiento de esta Ley. El Secretario, en consulta con la Procuradora, queda autorizado para adoptar cualesquiera reglas o reglamentos que fueren necesarios para hacer efectiva la ejecución y los propósitos de esta Ley.

Esta Ley faculta al Secretario, o su representante, a recibir quejas, planteamientos o querellas de personas que aleguen violaciones a esta Ley, así como comenzar *motu proprio*, todas las investigaciones, inspecciones y acciones que considere necesarias para determinar si un patrono ha incumplido o dejado de cumplir con las disposiciones de esta Ley con el propósito de hacerlas cumplir. La información recopilada será confidencial salvo para procurar un remedio legal al amparo de esta Ley.

Disponiéndose, que la Procuradora deberá referir al Secretario todas las querellas que reciba en su Oficina que se relacionen a violaciones a las disposiciones de esta Ley, para que éste las atienda, encause, trabaje y obtenga una adjudicación final de las mismas, de conformidad con las facultades que se le reconocen en esta Ley y la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico”. Una vez el Secretario culmine el proceso incoado bajo las disposiciones de esta Ley, informará oficialmente a la Procuradora sus hallazgos, determinaciones o adjudicaciones finales, quien podrá tomar todas aquellas acciones adicionales al amparo de las facultades que le confiere la Ley 20-2001, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”, incluyendo, pero sin limitarse, a la imposición de multas administrativas.

Todo patrono que esté siendo investigado, deberá presentar y facilitar al Secretario los récords, documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia objeto de investigación. En el ejercicio de tales deberes y facultades, el Secretario, o cualquier empleado del Departamento que él designare, queda por la presente autorizado para celebrar vistas públicas, citar testigos, tomar



juramentos, recibir testimonios y en cumplimiento de estas disposiciones podrá extender citaciones bajo apercibimiento de desacato, hacer obligatoria la comparecencia de testigos y la presentación de datos, información o evidencia documental y de cualquier otra clase y podrá, además, examinar y copiar libros, récords y cualesquiera documentos o papeles de dicho patrono y solicitar cualquier otra información con el objeto de cumplir las disposiciones de esta Ley. Además, podrá recurrir al Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico para que se ordene el cumplimiento de cualquier citación u orden emitida por el Secretario. El incumplimiento de una orden judicial declarando con lugar tal solicitud constituirá desacato al Tribunal.

El Secretario podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más empleados o aspirantes a empleo con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho conferido por esta Ley. Cualquier empleado o aspirante a empleo con interés en la acción podrá intervenir en todo pleito que así se promueva por el Secretario, quien igualmente podrá intervenir en toda acción que cualquier empleado o aspirante a empleo interponga bajo los términos de esta Ley.

Las Salas del Tribunal de Primera Instancia tendrán la competencia para, a instancia del Secretario, expedir autos de *injunction* y conceder cualquier otro remedio legal que fuere necesario para hacer efectivos los términos de esta Ley, reglamentos, reglas, órdenes y determinaciones que hubiera dictado en el ejercicio de los poderes que le confiere esta Ley.

El Secretario radicará un informe estadístico anual ante la Asamblea Legislativa en la Secretaría de la Cámara de Representantes y el Senado sobre las querellas presentadas y adjudicadas el 15 de julio de cada año.

#### Artículo 7.-Deberes Adicionales del Secretario: Estudio y Publicidad

Se le ordena al Secretario, dentro de los noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley, comenzar un estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres con el propósito de que los resultados sean utilizados como punto de partida para medir, subsiguientemente, el cumplimiento por parte de los patronos con las disposiciones de esta Ley tan pronto entre en vigor. Dicho estudio deberá actualizarse cada tres (3) años por el Secretario como instrumento de medición permanente.

Además, será deber del Secretario, en coordinación con la Procuradora, a partir de la aprobación de esta Ley, darle la publicidad adecuada con el fin de que los patronos que tienen prácticas o sistemas de desigualdad salarial entre personas por razón de sexo, tengan la oportunidad de iniciar procesos de autoevaluación y de acciones remediales previo a la fecha en que entre en vigor esta Ley. Sin embargo, no podrá levantarse como defensa por un patrono en una acción civil en su contra por violación a las disposiciones de esta Ley, alegar que desconocía de la existencia o de las disposiciones de esta Ley ya que el desconocimiento de una ley no exime de su cumplimiento.

El Secretario radicará copia del estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres ordenado por este Artículo ante la Asamblea Legislativa en la Secretaría de la Cámara de Representantes y el Senado.

A su vez, el Secretario preparará y distribuirá entre los patronos las guías uniformes por las cuales se registrarán los programas de autoevaluación que se diseñen por el patrono, o un tercero.

#### Artículo 8.-Regla de Hermenéutica

Al interpretarse las disposiciones de esta Ley, se utilizará como marco de referencia lo dispuesto en la “Ley de Igualdad de Salarios de 1963” (*Equal Pay Act*), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América y los reglamentos emitidos al amparo de dicha legislación, en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de esta Ley requieran una interpretación distinta.

#### Artículo 9.-Término Prescriptivo

El término prescriptivo para presentar una reclamación al amparo de esta Ley será de un (1) año a partir de que el empleado afectado advenga en conocimiento de una violación bajo las disposiciones de esta Ley. A tales fines, una violación ocurre cuando se adopta una decisión discriminatoria en los términos de compensación; cuando un empleado queda sujeto a una decisión o práctica discriminatoria de compensación; o cuando un empleado se ve afectado por la aplicación de una decisión o práctica de compensación discriminatoria, incluyendo cada vez que se pagan los salarios que resultan total o parcialmente de la aplicación de la decisión o práctica discriminatoria.

#### Artículo 10.-Separabilidad

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancia. Esta Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

#### Artículo 11.-Vigencia

Esta Ley empezará a regir inmediatamente, pero la responsabilidad de los patronos por incumplir esta Ley comenzará al año de su aprobación para permitirles establecer las medidas correctivas establecidas en el Artículo 3.



**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**Oficina de la Procuradora de las Mujeres**

Ave. Ponce de León 161, Hato Rey, Puerto Rico

Teléfonos: 787-289-2800, 787-721-7676

[www.mujer.pr.gov](http://www.mujer.pr.gov)

Edición 2018



PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA 2018-2021  
HOJA DE EVALUACIÓN Y SOLICITUD DE INFORMACIÓN  
Nivel de Cumplimiento de las Partes del PAA: I al XXII

Agencia o Municipio: \_\_\_\_\_

Fecha de entrega del PAA: \_\_\_\_\_

Jefe: \_\_\_\_\_

Entregó copia: X en papel    \_\_ digital

Director/a Recursos Humanos: \_\_\_\_\_

**Coordinador/a de Acción Afirmativa:** \_\_\_\_\_

**Teléfono:** \_\_\_\_\_

**email:** \_\_\_\_\_

**Perfil de la Agencia/ Municipio**

Total de personas empleadas: \_\_\_\_\_

Mujeres: \_\_\_\_\_

Hombres: \_\_\_\_\_

Gerenciales: \_\_\_\_\_

Mujeres gerenciales: \_\_\_\_\_

Nivel de Cumplimiento con las partes del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021 y solicitud de información:

<u>Contenido del Plan</u>	<u>Cumplió</u>	<u>Requerimiento de Información</u>
I. Introducción	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
II. Base Legal	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
III. Definiciones	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
IV. Aspectos Sociales del discrimen	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
V. Aspectos de la Ley Núm. 212 y el principio de mérito	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
VI. Declaración y divulgación de la política pública, Ley Núm. 212-1999	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
VII. Asignación de responsabilidades	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
VIII. Identificación de deficiencias y áreas problemáticas que requieren atención	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
A. Identificación de áreas problemáticas cualitativas	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
B. Identificación de áreas problemáticas cuantitativas	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
IX. Preparación de metas e itinerarios de cumplimiento	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
X. Plan de trabajo para lograr las metas establecidas	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
XI. Sistema Interno para atender querellas por discrimen por género en el empleo	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
XII. Cumplimiento con la Ley Núm. 17-1988, Para Prohibir el hostigamiento sexual en el empleo	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
XIII. Cumplimiento con la Ley Núm. 217-2006	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
XIV. Cumplimiento con la Ley Núm. 427-2000, según enmendada	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	

PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA 2018-2021  
HOJA DE EVALUACIÓN Y SOLICITUD DE INFORMACIÓN  
(continuación)

Agencia o Municipio: \_\_\_\_\_

<u>Contenido del Plan</u>	<u>Cumplió</u>	<u>Requerimiento de Información</u>
XV. Cumplimiento con la Ley Núm. 155-2002, Ley para Crear Espacios para la Lactancia en Agencias	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
XVI. Cumplimiento con la Ley Núm. 84-1999, Ley para Crear Centros de Cuidado Diurno en Agencias	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
XVII. Cumplimiento con la Ley Núm. 11- 2009, según enmendada	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
XVIII. Cumplimiento con la Ley 22-2013	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
XIX. Cumplimiento con la Ley 16-2017	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
XX. Sistema de evaluación e informes	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
XXI. Certificación de Cumplimiento con las políticas públicas que prohíben el discrimen por razón de género en el empleo	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
XXII. Apéndices	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	

Observaciones y Solicitud de Información y Documentación:

**Fecha límite para entregar el Plan Editado, *por correo electrónico*, que incluya las correcciones, información y documentos solicitados:**\_\_\_\_\_.

Fecha de la evaluación: \_\_\_\_\_

Firma, Nombre y Puesto de la Evaluadora:

\_\_\_\_\_  
Griselle San Inocencio Oppenheimer  
Oficial Ejecutiva  
Teléfono: 787-289-2807  
Email: [gsaninocencio@mujer.pr.gov](mailto:gsaninocencio@mujer.pr.gov)

Apéndice 5

Evaluaciones Planes de Acción Afirmativa - AGENCIAS																												
AGENCIA	FECHA DE ENTREGA	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	FECHA DE EVALUACIÓN	EVALUADO POR	TÉRMINO PARA CORRECCIONES	COMENTARIOS	
Administración de Asuntos Federales de P.R.	21/sept/2018	-	-	-	X	X	X	-	-	X	X	-	X	X	-	-	-	X	-	-	-	X	X	1/junio/2020	GSIOPP	23/sept./2020	Añadido a la lista.	
Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA)	2/julio/2019	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	X	-	-	-	4/junio/2019	GSIOPP	18/junio/2019		
Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF)	7/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	12/mayo/2020	GSIOPP	4/sept/2020	Incluido en el Plan de Acción Afirmativa del Departamento de la Familia (agencia sombrilla)	
Administración de Familias y Niños (ADFAN)	7/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	12/mayo/2020	GSIOPP	4/sept/2020	Incluido en el Plan de Acción Afirmativa del Departamento de la Familia (agencia sombrilla)	
Administración de la industria del Deporte Hípico (ADH)	15/agosto/2018	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-	X	X	X	-	-	X	17/abril/2020	GSIOPP	23/sept/2020		
Administración de Rehabilitación Vocacional	6/julio/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	X	22/julio/2019	GSIOPP	5/agosto/2019		
Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico (ASES)	2/julio/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	X	-	X	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	27/enero/2020	GSIOPP			
Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA)	27/julio/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	X	X	-	-	-	-	30/dic./2019	GSIOPP			
Administración de Servicios Generales (ASG)	26/junio/2018	-	-	-	-	X	-	X	X	-	-	X	X	X	-	X	-	-	-	-	-	X	X	21/marzo/2019	GSIOPP	5/abril/2019		
Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico (ASEM)	16/agosto/2018	X	X	X	X	X	X	X	-	-	X	X	X	X	-	X	-	X	X	X	-	X	X	20/marzo/2019	NRR	1/abril/2019		
Administración de Terrenos (AT)	13/junio/2018	X	X	-	-	X	X	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	X	-	17/enero/2019	GSIOPP	8/febrero/2019		
Administración de Vivienda Pública	31/julio/2019	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	1/agosto/2019	GSIOPP	15/agosto/ 2019	El 5 de agosto de 2019 solicitaron prórroga para entregar el 15 de septiembre de 2019.	
Administración del Sistema de Retiro de Empleados del Gobierno y La Judicatura (Sistema Central)	2/julio/2018	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	X	2/julio/2019	GSIOPP	17/julio/2019	El 8 de julio solicitaron prórroga para entregar el 31 de agosto de 2019.	
Administración para el Cuidado y Desarrollo Integral de la Niñez (ACUDEN)	7/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	12/mayo/2020	GSIOPP	4/sept/2020	Incluido en el Plan de Acción Afirmativa del Departamento de la Familia (agencia sombrilla)	
Administración para el Desarrollo de Empresas Agropecuarias (ADEA)	2/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	-	17/abril/2020	GSIOPP	23/sept./2020		
Administración para el Sustento de Menores (ASUME)	7/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	12/mayo/2020	GSIOPP	4/sept/2020	Incluido en el Plan de Acción Afirmativa del Departamento de la Familia (agencia sombrilla)	
Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA)	21/julio/2018	-	-	-	-	-	X	-	X	X	X	X	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	X	23/julio/2019	GSIOPP	6/agosto/2019	El 6 de agosto de 2019 solicitó prórroga para entregar el 5 de septiembre de 2019.	
Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de PR (AAFAF)	9/agosto/2018	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	-	X	-	-	X	X	-	X	X	20/abril/2020	GSIOPP	23/sept/2020	El Plan incluyó a la Autoridad para las Alianzas Público Privadas (AAPP)	

Evaluaciones Planes de Acción Afirmativa - AGENCIAS																													
AGENCIA	FECHA DE ENTREGA	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	FECHA DE EVALUACIÓN	EVALUADO POR	TÉRMINO PARA CORRECCIONES	COMENTARIOS		
Autoridad de Carreteras y Transportación ACT	9/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	8/mayo/2020	GSIOPP	2/sept/2020	Está incluido en el Plan de Acción Afirmativa del Dept. de Transportación y Obras Públicas		
Autoridad de Desperdicios Sólidos (ADS)	30/enero/2019	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	X	8/marzo/2019	GSIOPP	29/marzo/2019	Está incluido en el Plan de Acción Afirmativa del Dept. de Recursos Naturales		
Autoridad de Edificios Públicos (AEP)	9/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	X	-	-	-	-	-	20/abril/2020	GSIOPP	23/sept/2020			
Autoridad de Energía Eléctrica (AEE)	16/julio/2018	-	-	-	-	-	X	-	X	X	X	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21/abril/2020	GSIOPP	23/sept/2020			
Autoridad de los Puertos	24/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	X	-	X	X	-	X	X	X	-	X	-	X	-	-	-	21/abril/2020	GSIOPP	8/oct/2020	El Plan de Acción Afirmativa incluyó a la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico (ADCCPR).		
Autoridad de Tierras de Puerto Rico	21/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	-	22/abril/2020	GSIOPP	8/oct/2020			
Autoridad de Transporte Integrado (ATI)	10/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	-	22/abril/2020	GSIOPP	13/oct/2020	Está incluido en el Plan de Acción Afirmativa de la Autoridad de Transporte Marítimo (ATM)		
Autoridad de Transporte Marítimo (ATM)	10/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	-	22/abril/2020	GSIOPP	13/oct/2020	El Plan incluyó a la Autoridad de Transporte Integrado (ATI)		
Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico (ADCCPR)	24/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	X	-	X	X	-	X	X	X	-	X	-	X	-	-	-	21/abril/2020	GSIOPP	8/oct/2020	Está incluido en el Plan de Acción Afirmativa de la Autoridad de los Puertos.		
Autoridad del Puerto de Ponce	10/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	X	-	X	X	-	X	X	X	-	-	-	-	-	-	-	X	29/mayo/2020	GSIOPP	7/oct/2020			
Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA)	24/agosto/2018	X	X	X	X	X	-	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	X	X	-	-	-	X	23/abril/2020	GSIOPP	14/oct/2020			
Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda (AFV)	17/julio/2018	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	X	X	-	-	-	X	-	-	-	X	-	27/enero/2020	GSIOPP				
Autoridad para el Financiamiento de Facilidades Industriales, Turísticas, Educativas, Médicas y de Control Ambiental (AFICA)	ver comentarios																							GSIOPP			mento que no aparece en la estructura del gobierno de Puerto Rico, abril 2019. No aparece en el Plan de Acción Afirmativa		
Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico (AFI)	9/agosto/2018	X	X	X	X	X	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-	X	X	-	X	X	24/abril/2020	GSIOPP		Está incluido en el Plan de Acción Afirmativa del Banco Gubernamental de Fomento.		
Autoridad para el Redesarrollo de los Terrenos y Facilidades de la Estación Naval Roosevelt Roads	14/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	X	23/abril/2020	GSIOPP	26/oct/2020			
Autoridad para las Alianzas Público Privadas (AAPP)	9/agosto/2018	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	-	X	-	-	X	X	-	X	X	20/abril/2020	GSIOPP	23/sept/2020	Está incluido en el Plan de Acción Afirmativa de la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de PR (AAFAF)		
Banco de Desarrollo Económico de PR	16/julio/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	25/julio/2019	GSIOPP	9/agosto/2019			



Evaluaciones Planes de Acción Afirmativa - AGENCIAS																											
AGENCIA	FECHA DE ENTREGA	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	FECHA DE EVALUACIÓN	EVALUADO POR	TÉRMINO PARA CORRECCIONES	COMENTARIOS
Banco Gubernamental de Fomento	9/agosto/2018	X	X	X	X	X	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-	X	X	-	X	X	24/abril/2020	GSIOPP	VER COMENTARIOS	BGF se produjo el 23 de marzo de 2018. El PAA incluyó a la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puert
Centro Cardiovascular de Puerto Rico y el Caribe	16/julio/2018	X	X	X	X	X	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	X	-	-	X	19/agosto/2020	GSIOPP		
Centro Comprensivo de Cáncer de la Universidad de PR	ver comentarios																								GSIOPP		No hay evidencia de que entregaron el Plan de Acción Afirmativa.
Centro de Diabetes de Puerto Rico	24/agosto/2018	-	X	X	X	X	-	X	X	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	X	-	X	24/abril/2020	GSIOPP	14/oct/2020	
Centro de Recaudaciones de Ingresos Municipales	ver comentarios																								GSIOPP		No encontré el Plan de Acción Afirmativa archivado. No pertenece a la Rama Ejecutiva. El Centro de Recaudación de Ingresos Municipales (CRIM) es una Entidad Municipal independiente de las demás agencias de gobierno. Fue creado mediante la aprobación de la Ley Núm. 80 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, como parte del proceso de Reforma Municipal. Asimismo, con la creación del CRIM se delegó a éste, en representación de los Municipios la Administración de la Ley de Contribución Municipal sobre la Propiedad. <a href="https://www.crimpr.net/CMS/8">https://www.crimpr.net/CMS/8</a>
Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP)	17/julio/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10/enero/2020	GSIOPP	N/A	
Comisión de Derechos Civiles	ver comentarios																								GSIOPP		Pertenece a la Rama Legislativa. No está obligado a cumplir con la Ley Núm. 212-1999.
Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico (CDCOOP)	17/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	X	-	-	X	-	-	-	X	-	-	-	-	X	27/abril/2020	GSIOPP	16/oct/2020	
Comisión de Energía de PR	14/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	X	X	-	-	-	X	27/abril/2020	GSIOPP	16/nov/2020	Ahora es el Negociado de Energía y está adscrito a la Junta Reglamentadora de Servicio Público de Puerto Rico. Someterá PAA como agencia sombrilla. Fecha límite: 30 de octubre 2020.
Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación (CIPA)	13/agosto/2018	-	X	X	X	X	-	X	X	-	-	-	-	X	X	-	-	X	X	X	-	-	X	1/junio/2020	GSIOPP	21/sept/2020	
Comisión de Servicio Público (CSP)	13/julio/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	28/abril/2020	GSIOPP	30/oct/2020	Someterá PAA el 30 de octubre 2020 como Junta Reglamentadora de Servicio Público, agencia sombrilla.
Comisión Estatal de Elecciones	22/agosto/2018	X	X	X	X	X	X	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	X	X	X	-	X	X	4/mayo/2020	GSIOPP	30/sept/2020	
Comisión Industrial de PR (CIPR)	29/junio/2018	-	-	X	X	X	X	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	X	-	-	-	X	GSIOPP		30/sept/2020		
Comisión para la Seguridad en el Tránsito (CST)	6/julio/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24/julio/2019	GSIOPP	7/agosto/2019	El 5 de agosto de 2019 solicitaron prórroga para entregar el 21 de agosto de 2019.
Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico (CCE)	15/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-	-	X	X	X	X	X	X	28/abril/2020	GSIOPP	16/oct/2020	
Compañía de Fomento Industrial (PRIDCO)	10/julio/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	X	16/julio/2019	GSIOPP	31/julio/2019	
Compañía de Turismo de Puerto Rico	14/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	X	-	-	X	-	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	-	4/enero/2019	GSIOPP	31/enero/2019	

Evaluaciones Planes de Acción Afirmativa - AGENCIAS																													
AGENCIA	FECHA DE ENTREGA	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	FECHA DE EVALUACIÓN	EVALUADO POR	TÉRMINO PARA CORRECCIONES	COMENTARIOS		
Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera	16/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	X	X	-	X	-	X	X	X	-	X	X	1/mayo/2020	GSIOPP	26/sept./2020			
Consejo de Educación de Puerto Rico	ver comentarios																								GSIOPP		No aparece en la estructura del gobierno de Puerto Rico, abril 2019. No rindieron el PAA 2018-2021		
Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE)	10/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	X	29/abril/2020	GSIOPP	15/oct/2020			
Corporación de la Orquesta Sinfónica	13/agosto/2018	-	X	X	X	X	X	-	X	-	X	X	X	X	-	-	-	X	X	X	-	-	-	14/mayo/2019	GSIOPP	29/mayo/2019	Está incluido en el Plan de Acción Afirmativa de la Corp. de las Artes Musicales.		
Corporación de las Artes Musicales (CAM)	13/agosto/2018	-	X	X	X	X	X	-	X	-	X	X	X	X	-	-	-	X	X	X	-	-	-	14/mayo/2019	GSIOPP	29/mayo/2019	El Plan de Acción Afirmativa incluyó a la Corporación de la Orquesta Sinfónica y a la Corp. de las Artes Escenico - Musicales.		
Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública (WIPR)	16/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	X	-	X	-	-	-	X	-	-	-	-	X	29/abril/2020	GSIOPP	20/oct/2020			
Corporación de Seguros Agrícolas de Puerto Rico	29/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	X	X	X	X	X	-	X	X	-	X	-	30/abril/2020	GSIOPP	25/sept./2020			
Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe	16/julio/2018	X	X	X	X	X	-	-	X	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	X	-	-	X	5/agosto/19	GSIOPP	19/agosto/2019	El 16/agosto/2019 solicitó prórroga para entregar el 28 de septiembre/2019.		
Corporación del Centro de Bellas Artes Luis A Ferrer	29/julio/2018	-	-	X	X	X	X	-	X	X	X	-	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	X	15/mayo/2019	GSIOPP	30/mayo/2019			
Corporación del Conservatorio de Música de Puerto Rico	17/julio/2018	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25/julio/2019	GSIOPP	9/agosto/2019	El 8 de agosto de 2019 solicitarón prórroga.		
Corporación del Proyecto ENLACE del Caño Martín Peña	17/sept/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	X	-	-	-	-	-	-	X	30/abril/2020	GSIOPP	20/oct/2020			
Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas de Puerto Rico (COSSEC)	31/julio/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	X	5/mayo/2020	GSIOPP	30/sept/2020			
Defensoría de las Personas con Impedimentos	ver comentarios																										No entregaron PAA.		
Departamento de Agricultura	27/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	-	1/mayo/2020	GSIOPP	24/sept/2020			
Departamento de Asuntos del Consumidor (DACO)	10/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	X	-	-	-	-	-	8/mayo/2020	GSIOPP	2/sept/2020			
Departamento de Corrección y Rehabilitación	8/agosto/2018	-	X	X	X	X	X	-	-	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	-	X	X	28/mayo/2020	GSIOPP	4/nov/2020			
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC)	10/julio/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	X	16/julio/2019	GSIOPP	31/julio/2019			

Evaluaciones Planes de Acción Afirmativa - AGENCIAS																												
AGENCIA	FECHA DE ENTREGA	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	FECHA DE EVALUACIÓN	EVALUADO POR	TÉRMINO PARA CORRECCIONES	COMENTARIOS	
Departamento de Educación (DE)	5/abril/2019	-	X	X	X	X	-	X	-	-	X	-	X	X	-	X	X	X	-	-	-	-	X	22/abril/2019	NRR	6/mayo/2019	Entregó correcciones el 7/junio/2019	
Departamento de Educación (DE)	7/junio/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	11/junio/2019	NRR	26/junio/2019	Entregaron el PAA Editado con las correcciones solicitadas el 7 de junio de 2019. Se completó y se envió la 2da evaluación el 11 de junio, solicitando correcciones y documentación para ser entregadas el 26 de junio de 2019.	
Departamento de Estado	20/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-	X	-	11/mayo/2020	GSIOPP	31/agosto/2020	El 21 de agosto solicitaron prórroga. Se les otorgó hasta el 21 de septiembre de 2020.	
Departamento de la Familia	7/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	12/mayo/2020	GSIOPP	4/sept/2020		
Departamento de Hacienda	14/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	X	-	-	-	-	-	11/mayo/2020	GSIOPP	4/sept/2020		
Departamento de Justicia	9/agosto/2018	-	X	X	X	X	X	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12/mayo/2020	GSIOPP	3/sept/2020		
Departamento de Recreación y Deportes	13/agosto/2018	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	12/febrero/2019	NRR	6/marzo/2019		
Departamento de Recursos Naturales y Ambientales	30/enero/2019	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	X	8/marzo/2019	GSIOPP	29/marzo/2019	El 5 de abril de 2019 entregaron correcciones a una primera evaluación. Se completó y se envió la 2da evaluación el 26 de abril, solicitando correcciones y documentación para ser entregadas el 10 de mayo de 2019.	
Departamento de Salud	24/agosto/2018	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-	-	-	X	X	X	-	X	-	-	X	-	X	13/mayo/2020	GSIOPP	3/sept/2020		
Departamento de Seguridad Pública	ver comentarios																										La oficina administrativa justificó no tener que hacer un Plan al no tener empleados/as.	
Departamento de Transportación y Obras Públicas (DTOP)	9/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	8/mayo/2020	GSIOPP	2/sept/2020		
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	5/agosto/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	5/agosto/2020	GSIOPP	8/sept/2020		
Departamento de la Vivienda (DV)	31/julio/2019	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	1/agosto/2019	GSIOPP	15/agosto/2019	El 5 de agosto de 2019 solicitaron prórroga para entregar el 15 de septiembre de 2019.	
Enviromental Protection Agency (EPA)	ver comentarios																										No pertenece a la Rama Ejecutiva. Agencia Federal.	
Escuela de Artes Plásticas y Diseño de PR	23/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	14/mayo/2020	GSIOPP	8/sept/2020		
Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de PR (FIGNA)	25/octubre/2018	-	-	-	X	X	X	-	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	19/agosto/2020	GSIOPP	4/nov/2020	Se recomienda que sea integrado al Plan de Acción Afirmativa de la Guardia Nacional. Solo tienen 5 personas empleadas y fue creada para rendir un servicio a la Guardia Nacional.	
Fondo de Innovación para el Desarrollo Agrícola (FIDA)	ver comentarios																							GSIOPP			No encontré el Plan de Acción Afirmativa archivado. El 30 de octubre de 2001, la Junta de Gobierno de la Autoridad de Tierras de Puerto Rico, aprobó la creación del Fondo Integral para el Desarrollo Agrícola (FIDA) como una Corporación Pública subsidiaria de la Autoridad de Tierras de Puerto Rico.	
Guardia Nacional de Puerto Rico	22/agosto/2018	-	-	-	X	X	-	-	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	10/junio/2019	GSIOPP	24/junio/2019	El 21 de junio solicitó prórroga para entregar el 8 de julio de 2019.	

Evaluaciones Planes de Acción Afirmativa - AGENCIAS																												
AGENCIA	FECHA DE ENTREGA	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	FECHA DE EVALUACIÓN	EVALUADO POR	TÉRMINO PARA CORRECCIONES	COMENTARIOS	
Instituto de Cultura Puertorriqueña de PR (ICP)	17/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	22/mayo/2020	GSIOPP	6/oct/2020		
Instituto de Estadísticas de Puerto Rico	24/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	14/mayo/2020	GSIOPP	4/sept/2020		
Junta de Calidad Ambiental	30/enero/2019	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	X	8/marzo/2019	GSIOPP	29/marzo/2019	Está incluido en el Plan de Acción Afirmativa del Dept. de Recursos Naturales	
Junta de Libertad Bajo Palabra	25/julio/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	X	10/enero/2020	GSIOPP	3 /febrero/2020		
Junta de Planificación de Puerto Rico	29/junio/2018	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	X	-	-	-	X	X	X	X	X	X	17/mayo/2019	GSIOPP	6/junio/2019	Solicitó 1ra prórroga el 27/junio/19 se le otorgó hasta el 11 de julio. Solicitó 2da prórroga el 25/junio/19 para entregar el 26/julio/2019. Se le confirmó fecha el 1/julio/19.	
Junta de Relaciones del Trabajo	2/julio/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	15/mayo/2020	GSIOPP	1/oct/2020		
Junta Reglamentadora de Servicio Público de Puerto Rico (Junta de Servicio Público)	ver comentarios																							GSIOPP	30 /octubre/2020	No encontré el Plan de Acción Afirmativa archivado. Ahora es la Junta Reglamentadora de Servicio Público de Puerto Rico, agencia sombrilla que integra las siguientes agencias adscritas: Negociado de Transporte y otros Servicios Público, Negociado de Telecomunicaciones, Negociado de Energía y la Oficina Independiente de Protección al Consumidor. Acordaron entregar el Plan que incluya todas las agencias adscritas. Se estableció el 30 de octubre 2020 para entregar el PAA.		
Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones	16/julio/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	X	15/mayo/2020	GSIOPP	8/sept/2020		
Negociado de Ciencias Forenses de Puerto Rico (ICF)	24/julio/2018	-	X	X	X	X	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	X	11/julio/2019	GSIOPP	25/julio/2019	El 25 de julio solicitó prórroga para entregar el 23 de agosto de 2019.	
Negociado de la Policía de Puerto Rico (PPR)	28/junio/2018	-	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	-	X	-	X	-	-	X	3/marzo/2019	GSIOPP	12/abril/2019		
Negociado de Sistemas de Emergencia 9-1-1	18/junio/2018	-	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	X	X	-	X	-	-	-	-	-	X	-	22/enero/2019	GSIOPP	12/febrero/2019		
Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico	14/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	1/abril/2019	GSIOPP	15/abril/2019		
Negociado del Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico	10/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	X	-	X	X	-	X	X	-	X	-	X	X	X	-	X	X	19/marzo/2019	GSIOPP	3/abril/2019	El 7 de mayo solicitaron prórroga. El 16 de mayo de 2019 entregaron y el 7 de junio entregaron correcciones en respuesta de una 2da evaluación	
Negociado para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres (AMEAD)	29/junio/2018	-	-	X	X	X	X	-	X	-	X	-	X	X	-	-	-	-	-	X	-	X	X	17/mayo/2019	GSIOPP	31/mayo/2019	El 23 de julio completaron la entrega de las correcciones.	
Oficina de Ética Gubernamental de PR	10/agosto/2018	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	-	-	-	X	X	29/mayo/2020	GSIOPP	7/oct/2020		
Oficina de Exención Contributiva Industrial	ver comentarios																							GSIOPP		Acorde con la Ley 122-2017, conocida como la "Ley del Nuevo Gobierno de Puerto Rico", el Plan de Reorganización Núm. 7-2018 y la Ley Núm. 141-2018, conocida como la "Ley de Ejecución del Plan de Reorganización del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de 2018 (DDEC)", la Oficina de Exención Contributiva Industrial (OECI) fue incluida como entidad consolidada bajo DDEC.		
Oficina de Gerencia de Permisos (OGPe)	10/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	X	X	18/mayo/2020	GSIOPP	1/oct/2020		

Evaluaciones Planes de Acción Afirmativa - AGENCIAS																													
AGENCIA	FECHA DE ENTREGA	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	FECHA DE EVALUACIÓN	EVALUADO POR	TÉRMINO PARA CORRECCIONES	COMENTARIOS		
Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP)	13/julio/2018	-	-	-	-	-	X	X	-	-	X	X	X	-	-	-	-	-	-	X	-	X	28/junio/2019	GSIOPP	16/julio/2019				
Oficina de la Procuradora de las Mujeres	16/julio/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	8/agosto/2019	GSIOPP	22/agosto/2019			
Oficina del Bosque Modelo de Puerto Rico	ver comentarios																									No encontré el PAA archivado. Verificar si pertenece al Dept. de Recursos Naturales y verificar nuevamente el PAA del Dept.			
Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras (OCIF)	1/agosto/2018	X	X	X	X	X	X	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19/mayo/2020	GSIOPP	2/oct/2020			
Oficina del Comisionado de Seguros de PR (OCS)	20/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	X	-	-	-	X	X	19/mayo/2020	GSIOPP	2/oct/2020			
Oficina del Contralor de Puerto Rico	ver comentarios																									Pertenece a la Rama Legislativa. No está obligado a cumplir con la Ley Núm. 212-1999.			
Oficina del Contralor Electoral	27/junio/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7/mayo/2019	GSIOPP	22/mayo/2019			
Oficina del Gobernador	10/agosto/2018	-	X	X	X	X	X	X	X	-	X	-	X	X	X	-	-	X	X	X	-	X	X	16/enero/2019	GSIOPP	7/febrero/2019			
Oficina del Inspector General	28/agosto/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	X	18/mayo/2020	GSIOPP	3/sept/2020				
Oficina del Panel Sobre el Fiscal Especial Independiente (FEI)	20/julio/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9/agosto/2019	GSIOPP	23/agosto/2019			
Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada	2/julio/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	20/mayo/2020	GSIOPP	8/sept/2020			
Oficina del Procurador del Ciudadano (OMBUSMAN)	ver comentarios																									Pertenece a la Rama Legislativa. No está obligado a cumplir con la Ley Núm. 212-1999.			
Oficina del Procurador del Paciente	29/junio/2018	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	28/junio/2019	GSIOPP	16/julio/2019				
Oficina del Procurador del Veterano de Puerto Rico	1/octubre/2018	-	-	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	-	X	X	26/marzo/2019	GSIOPP	10/abril/2019			
Oficina del Procurador General de P.R.	ver comentarios																							GSIOPP		No encontré el Plan de Acción Afirmativa archivado.			
Oficina de la Procuradora de las Mujeres	16/julio/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22/agosto/2019	GSIOPP				
Oficina Estatal de Conservación Histórica	1/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	X	X	20/mayo/2020	GSIOPP	8/sept/2020			
Oficina Estatal de Política Pública Energética	ver comentarios																							GSIOPP		No encontré el PAA archivado.			

Evaluaciones Planes de Acción Afirmativa - AGENCIAS																												
AGENCIA	FECHA DE ENTREGA	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	FECHA DE EVALUACIÓN	EVALUADO POR	TÉRMINO PARA CORRECCIONES	COMENTARIOS	
Oficina Independiente de Protección al Consumidor	14/sept/2018	-	X	X	X	X	X	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	X	-	-	-	-	-	21/mayo/2020	GSIOPP	6/sept/2020		
Oficina para el Desarrollo Socioeconómico y Comunitario (Comunidades Especiales) (ODSEC)	10/sept/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-	-	-	-	-	X	21/mayo/2020	GSIOPP	8/sept/2020		
Oficina para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OARTH)	29/junio/2018	X	-	X	X	X	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	X	X	-	X	X	X	X	1/mayo/2019	GSIOPP	21/mayo/2019		
Sistema de Retiro para Maestros	19/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	28/mayo/2020	GSIOPP	13/nov/2020	Añadido a la lista.	
Universidad de Puerto Rico	27/sept/2018	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	X	X	X	-	-	-	-	-	-	X	X	X	26/abril /2019	NRR	10/mayo/2019	10/mayo/2019- Enviaron PAA enmendado	
1. Recinto de Arecibo	11/sept/2019	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	28/abril/2019	NRR	10/mayo/2019	10/mayo/2019- Enviaron PAA enmendado	
Recinto de Arecibo	10/mayo/2019	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15/mayo/2019	NRR	30/mayo/2019		
Recinto de Arecibo	29/mayo/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31/mayo/2019	NRR		El PAA enmendado cumple con la Guías.	
2. Recinto de Ponce	5/sept/2018	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	X	X	X	-	-	X	27/febrero/2019	NRR	11/marzo/2019	11/marzo/2019- Enviaron PAA enmendado.	
3. Recinto de Humacao	10/sept/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27/febrero/2019	NRR	N/A		
4. Recinto de Cayey	9/mayo/2019	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	X	X	X	X	13/mayo/2019	NRR	29/mayo/2019		
5. Recinto de Río Piedras	11/enero/2019	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28/febrero/2019	NRR	11/marzo/2019	11/marzo/2019- Enviaron PAA enmendado.	
6. Recinto de Mayaguez	15/mayo/2019	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	28/mayo/2019	NRR	19/mayo/2019	11/marzo/2019- Enviaron PAA enmendado.	
7. Recinto de Utuado	10/mayo/2019	-	-	-	-	-	X	X	X	-	X	-	X	X	-	X	-	X	-	-	-	-	-	15/mayo/2019	NRR	28/mayo/2019		
Recinto de Utuado	3/junio/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3/junio/2019	NRR		El PAA enmendado cumple con la Guías.	
8. Recinto de Bayamón	14/mayo/2019	-	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	X	x	-	X	X	X	X	X	-	-	-	23/mayo/2019	NRR	7/junio/2019		
9. Recinto de Aguadilla	20/nov/2018	-	X	X	X	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-	X	28/febrero/2019	NRR	11/marzo/2019	11/marzo/2019- Enviaron PAA enmendado.	
Recinto de Aguadilla	11/marzo/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3/junio/2019	NRR		El PAA enmendado cumple con la Guías.	

Evaluaciones Planes de Acción Afirmativa - AGENCIAS																												
AGENCIA	FECHA DE ENTREGA	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII	FECHA DE EVALUACIÓN	EVALUADO POR	TÉRMINO PARA CORRECCIONES	COMENTARIOS	
10. Recinto de Carolina	20/mayo/2019	-	-	-	-	-	-	X	X	-	X	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-	X	X	5/junio/2019	NRR	19/junio/2019		
11. Recinto de Ciencias Médicas	13/agosto/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28/marzo/2019	NRR	N/A		



**INFORME DE PROGRESO ANUAL**

Periodo: 1 de julio de 2019 al 30 de junio de 2020

**Plan de Acción Afirmativa 2018-2021**

Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar Igualdad de  
Oportunidades en el Empleo por Género

Nombre de la Agencia o Municipio: \_\_\_\_\_

Fecha de Entrega: \_\_\_\_\_  
mes/día/año(##/##/####)



## INSTRUCCIONES

Este Informe constituye un paso fundamental en la implantación del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021 y en el cumplimiento con la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género. Conforme lo establece la Ley, las agencias y municipios, rendirán a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres un informe anual sobre el progreso logrado en la implantación del Plan.

Este informe será cumplimentado por la persona designada como coordinadora de acción afirmativa, quién tendrá la oportunidad de informar los esfuerzos institucionales realizados para prevenir los actos de discrimen por género en el empleo. Describirá los programas adoptados y las actividades realizadas para eliminar las áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas, que fueron identificadas en el análisis que se llevó a cabo en la elaboración del Plan de Acción Afirmativa. Estas áreas problemáticas se traducen en barreras que limitan o impiden el desarrollo socioeconómico de las mujeres en el trabajo remunerado. Algunas de ellas son: la doble jornada de la mujer trabajadora, el hostigamiento sexual y el diferencial salarial, entre otras manifestaciones de discrimen por género en el empleo. Al final de este informe la autoridad nominadora certificará que revisó el contenido.

Es importante que se examinen los planes de trabajos cualitativos y cuantitativos que aparecen en el Plan de Acción Afirmativa para asegurarse que se está cumpliendo con las actividades y las fechas propuestas.

El Plan de Acción Afirmativa tiene tres años de vigencia (desde el 1 de julio de 2018 hasta el 30 de junio de 2021). Las agencias y municipios deberán someter un informe de progreso al finalizar cada año fiscal durante los años de vigencia del Plan.

Le solicitamos a los(las) usuarios(as) que utilicen y entreguen este documento sin realizar alteraciones al formato. Esto permite que se realicen los debidos procesos de análisis y conexión de la información brindada a la base de datos diseñada para la misma. Este documento está protegido, por lo que solo le permitirá poder editar los campos en blanco y las casillas de selección. Recomendamos que utilice la guía de usuario para completar este informe anual, publicada en la página web de la OPM [www.mujer.pr.gov](http://www.mujer.pr.gov).

Estos informes deben ser completados y enviados únicamente en formato Excel (xls.) a través del correo electrónico [planaccionafirmativa@mujer.pr.gov](mailto:planaccionafirmativa@mujer.pr.gov) **en o antes del 31 de agosto de 2020**. De no enviarse a esta dirección electrónica, se entenderá que los informes NO fueron radicados. NO se aceptarán los informes en PDF ni copia en papel a través de correo postal.

**De tener alguna duda o pregunta puede comunicarse al correo electrónico antes mencionado o al (787) 289-2807 / (787) 289-2822**

**Informe Anual para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género**  
**Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999**

Solicitamos que conteste todas las preguntas y ofrezca toda la información requerida.

**I. Información General**

A. Nombre de la agencia:		
1. Nombre de la Autoridad Nominadora:		
2. Nombre del o de la Directora de Recursos Humanos:		
2.1. Fecha que comenzó en el puesto: (mes/día/año)		
2.2. Teléfono:		
2.3. Correo electrónico:		
3. Nombre del o de la Coordinadora:		
3.1. Fecha de la designación: (mes/día/año)		
3.2. Puesto que ocupa:		
3.3 Teléfono:		
3.4 Correo electrónico:		
B. Vigencia del Plan de Acción Afirmativa:	1 DE JULIO DE 2018 AL 30 DE JUNIO DE 2021	
Periodo del Informe Anual (mes/día/año)	Desde: 07/01/19	Hasta: 6/30/20

**C. Perfil de la Agencia/ Municipio al cierre del año fiscal**

Solo completar las columnas de 'Cantidad de Hombres' y 'Cantidad de Mujeres'

Grupo ocupacional	Cantidad de Hombres	Cantidad de Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Gerenciales, Oficiales y Administrativos			0	#DIV/0!	#DIV/0!
Profesionales			0	#DIV/0!	#DIV/0!
Ocupaciones técnica			0	#DIV/0!	#DIV/0!
Ventas y ocupaciones relacionadas			0	#DIV/0!	#DIV/0!
Secretarías(os), dactilógrafas(os) oficinescas y de ayuda administrativa			0	#DIV/0!	#DIV/0!
Trabajadores diestros artesanos			0	#DIV/0!	#DIV/0!
Operario semi diestro			0	#DIV/0!	#DIV/0!
Trabajadores de servicio			0	#DIV/0!	#DIV/0!
Obrero no diestro			0	#DIV/0!	#DIV/0!
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>

### I. Nivel de Cumplimiento con la Implantación del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021

Indique si cumple con las siguientes políticas públicas o actividades. De lo contrario, explique en la tercera columna, las razones e indique la fecha para lograr su cumplimiento.

Políticas públicas o actividades para el cumplimiento con la Implantación del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021	¿Cumple?	Si la respuesta es NO, favor de explicar las razones para no lograr el cumplimiento con la Implantación del Plan de Acción Afirmativa
A. Correcciones hechas al Plan de Acción Afirmativa:		
B. Declaración y Divulgación de la Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género:		
C. Notificación de la Asignación de Responsabilidades a: la Autoridad Nominadora, Gerenciales y al Personal de Supervisión:		
D. Identificación de áreas problemáticas cualitativas y la preparación de metas correctivas y de un itinerario para su cumplimiento:		
E. Identificación de áreas problemáticas cuantitativas y la preparación de metas correctivas y de un itinerario para su cumplimiento:		

F. Implantación de un sistema interno efectivo y eficiente para atender querellas por discrimen por género en el empleo:							
G. Ley Núm. 427-2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Lecha Materna, según enmendada por la Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006. Se requiere que la agencia o municipio cuente con un reglamento vigente para el uso del salón de lactancia:							
H. Establecimiento o creación de espacios o salones de lactancia para extracción de leche materna.							
Indique el número de empleadas que se beneficiaron del uso del salón para este año:							
I. ¿Cuenta su agencia o municipio con un centro de cuido diurno (o nocturno) para niños y niñas de edad pre escolar?			Niños	Niñas	Empleados	Empleadas	
	Cantidad						
Dirección física del centro de cuidado diurno pre escolar:							
J. ¿Cuenta su agencia o municipio con espacios seguros y supervisados para que las niñas y niños de edad escolar permanezcan cuando no tengan clases o en situaciones especiales, mientras sus madres y padres empleados cumplan con la jornada de trabajo?			Niños	Niñas	Empleados	Empleadas	
	Cantidad						
K. ¿Ofrece campamentos de veranos para niños/as y jóvenes hijos/as de empleados y empleadas?			Niños	Niñas	Empleados	Empleadas	
	Cantidad						
L. Ley Núm. 11-2009, según enmendada, "Ley de Programas de Adiestramientos y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo".							
Entregó a la OPM el Informe Anual 2019 de la Ley Núm. 11-2009:							

M. Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico:		
N. Ley Núm. 22-2002, Ley Contra el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo:		

### III. Cumplimiento con la Implantación de los Sistemas Internos para: Recibir, Atender y Resolver, de Manera Efectiva y Eficiente, las Querellas por Discrimen en el Empleo

#### A. Discrimen por razón de género en el empleo:

Total de querellas recibidas durante el periodo de 1/julio/2019 al 30/junio/2020: 0

Complete la siguiente tabla según el género y el estatus de la querella. La información dada calculará automáticamente las información solicitada en el espacio anterior.

Género	Radicadas	Resueltas	Por resolver
Hombres			
Mujeres			

Total de querellas pendientes de resolver, recibidas antes de 1/julio/2019: 0

Radicadas por hombres: \_\_\_\_\_

Radicadas por mujeres: \_\_\_\_\_

Comentarios:

#### B. Discrimen por hostigamiento sexual en el empleo:

Total de querellas recibidas durante el periodo de 1/julio/2019 al 30/junio/2020: 0

Complete la siguiente tabla según el género y el estatus de la querella. La información dada calculará automáticamente las información solicitada en el espacio anterior.

Género	Radicadas	Resueltas	Por resolver
Hombres			
Mujeres			

Total de querellas pendientes de resolver, recibidas antes de 1 de julio de 2019: 0

Radicadas por hombres: \_\_\_\_\_

Radicadas por mujeres: \_\_\_\_\_

Comentarios:

#### IV. Nivel de Implantación con el Plan de Trabajo Cualitativo y Cuantitativo.

Provea información de la meta lograda y de las actividades realizadas por grupo o grupos ocupacionales impactados.  
Añada más filas de ser necesario.

##### A. Metas Cualitativas

Algunos ejemplos de metas cualitativas:

- o Esfuerzo pertinente a la eliminación de prácticas o políticas que afectan el empleo,
- o Gestiones encaminadas a mejorar el ambiente y condiciones de trabajo,
- o Alternativas para lidiar con la Doble Jornada,
- o Ejemplos: servicios de cuidado infantil, horarios flexibles y escalonados, programas de adiestramiento, concesión de licencias, espacios de lactancia, actividades especiales, divulgación de información.

Grupo Ocupacional	Meta	Labor Realizada	Fecha	Mujeres Impactadas

## B. Metas Cuantitativas

- o Se miden a través de cifras relacionadas a la fuerza laboral,
- o Por lo general, la meta cuantitativa aplica a un grupo ocupacional,
- o Ejemplos: aumentar la fuerza trabajadora femenina donde hay baja representación, promover ascensos y programas de adiestramientos para garantizar igual paga por igual trabajo y erradicar el diferencial o la brecha salarial.

[illegible]



**V. Certificación de cumplimiento por el Coordinador o la Cordinadora de Acción Afirmativa:**

Certifico tener conocimiento del nivel de cumplimiento con la Ley Núm. 212 del año1999, "Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género". Que el Informe Anual De Progreso Anual para la implantación del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021 correspondiente al año fiscal 2019-2020 reporta las gestiones de cumplimiento para la evaluación periódica del progreso de las metas y actividades propuestas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género. Que se ha entregado copia de este informe al director(a) de Recursos Humanos y a la autoridad nominadora de

\_\_\_\_\_ y que están en pleno conocimiento de la información presentada y el nivel de cumplimiento en este Informe Anual.

\_\_\_\_\_  
Nombre

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Correo Electrónico

\_\_\_\_\_  
Teléfono



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
Oficina de la Procuradora de las Mujeres

Hon. Wanda Vázquez Garces  
Gobernadora  
Lcda. Lersy Boria Vizcarrondo  
Procuradora

**Informe De Progreso Anual Del Plan De Trabajo Para La Implantación Del Protocolo Ley Núm.  
217-2006, "Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo"**

Nombre de la agencia o municipio: \_\_\_\_\_

Informe año fiscal: 2019-2020

## INSTRUCCIONES

En este informe, deberá informar y describir el nivel de implantación y los esfuerzos institucionales realizados para manejar las situaciones de violencia doméstica mediante el Protocolo de Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo. Igualmente, describirá los programas adoptados y las actividades realizadas para cumplir con el Plan de Orientación y Educación. Al final de este informe la persona designada para implantar el Protocolo de Violencia Doméstica certificará que revisó y discutió el contenido del documento con la autoridad nominadora y el director o la directora de la oficina de Recursos Humanos, y que los mismos están en pleno conocimiento de la fase de implantación de este Plan de Trabajo y se comprometen a velar por el fiel cumplimiento de la "Ley Núm. 217-2006, Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo Empleo".

Le solicitamos a los(las) usuarios(as) que utilicen y entreguen este documento sin realizar alteraciones al formato. Esto permite que se realicen los debidos procesos de análisis y conexión de la información brindada a la base de datos diseñada para la misma. Este documento está protegido, por lo que solo le permitirá poder editar los campos en blanco y las casillas de selección. Recomendamos que utilice la guía de usuario para completar este informe anual, publicada en la página web de la OPM [www.mujer.pr.gov](http://www.mujer.pr.gov).

Estos informes deben ser completados y enviados únicamente en formato Excel (xls.) a través del correo electrónico [planaccionafirmativa@mujer.pr.gov](mailto:planaccionafirmativa@mujer.pr.gov) **en o antes del 31 de agosto de 2020**. De no enviarse a esta dirección electrónica, se entenderá que los informes NO fueron radicados. NO se aceptarán los informes en PDF ni copia en papel a través de correo postal.

**De tener alguna duda o pregunta puede comunicarse al correo electrónico antes mencionado o al (787) 289-2807 / (787) 289-2822**

Ley Núm. 217-2006, "Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo"

**Informe De Progreso Anual Del Plan De Trabajo Para La Implantación Del Protocolo Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo**

**Informe Anual Año Fiscal: 2019-2020**

**I. Información General**

a. Nombre de la agencia o municipio	
b. Nombre de la autoridad nominadora	
c. Dirección postal	
d. Nombre y puesto de la persona designada	
e. Teléfono	
f. Correo electrónico	

g. Total de empleados/as en la agencia/municipio:	Mujeres	Hombres	Total
			0
h. Número de oficinas regionales y dependencias:			
i. Fecha de la última actualización del Protocolo: (mes/año)			

Vigencia del Plan de Trabajo:

Desde: Jun-19 Hasta: Jun-20

## II. Nivel de Implantación

Favor de contestar cada parte utilizando las casillas en color gris o utilizando los recuadros de selección o lista. Para ver la lista de opciones, marque el siguiente icono que se muestra en el recuadro rojo.



A. Declaración de la Política Pública

B. Divulgación de la Declaración de Política Pública. Indique qué estrategias utilizó para divulgar esta Política Pública:

- ☐ Cartas
- ☐ Minutas de reuniones con el personal
- ☐ Agendas de actividades y hojas de asistencia
- ☐ Copia en tableros de edictos
- ☐ Copia incluida en el manual de normas de la agencia
- ☐ Otras (Indique cuáles)

C. Comité designado para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Indique todos(as) los(as) miembros actuales del Comité.

Nombre	Puesto que Ocupa	División en que Trabaja	Teléfono	Correo Electrónico

D. Indique cómo ha sido implantado el Plan de Seguridad en la agencia incluyendo las oficinas regionales y dependencias.

Medidas de Seguridad	Implantada SÍ/NO	¿Desde cuándo se implantó o cuándo se implantará?
1. Mantener un registro de visitantes.	<input type="text"/>	
2. Mantener control en todos los accesos al centro de trabajo.	<input type="text"/>	
3. Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y en las áreas que circundan el área de trabajo.	<input type="text"/>	
4. Mantener personal de seguridad durante el horario de regular de trabajo.	<input type="text"/>	
5. Otras.	<input type="text"/>	

E. Indique cómo se implantó el Plan de Orientación y Educación en su agencia, incluyendo las oficinas regionales y dependencias.

Actividades	Realizada	Fecha de realizada o a realizar	Recurso	Número de Personas Impactadas	
	SÍ/NO			Mujer	Hombre
1. Orientación al personal sobre las normas y procedimientos para informar sobre situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo y sobre las medidas de seguridad que se implantarán en la agencia para su prevención.	<input type="text"/>				
2. Adiestramiento al personal de seguridad sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.	<input type="text"/>				
3. Adiestramiento al personal de supervisión sobre cómo manejar situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo.	<input type="text"/>				
4. Adiestramiento al personal de recepción sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.	<input type="text"/>				

5. Orientación al personal designado sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir para el manejo de las situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo.	<input type="text"/>				
6. Adiestramiento a todo el personal sobre los aspectos psicosociales y legales de la violencia doméstica.	<input type="text"/>				
7. Otras	<input type="text"/>				

F. Manejo de situaciones de violencia doméstica durante la vigencia de este Informe Anual:

1. ¿Han atendido situaciones de violencia doméstica?

Desglose de situaciones de violencia doméstica atendidas desagregado por género y estatus de las mismas. Solo complete la cantidad de querellas radicadas y por resolver según el género. La cantidad de querellas radicadas se calculará automáticamente.

Género	Radicadas	Resueltas	Por resolver
Hombres	0		
Mujeres	0		
Total	0	0	0

Lugar donde se origina la querella

Lugar	Cantidad
Oficina Central	
Oficina regional o dependencia	

Si la respuesta es afirmativa:

2. ¿Creó un expediente por cada caso atendido?

3. ¿Contiene el expediente evidencia de los planes de seguridad implantados?

4. ¿Utilizó recursos externos en el manejo de estas situaciones?

5. ¿Les da seguimiento a las acciones tomadas, a los referidos de servicios y al estatus de las órdenes de protección otorgadas?  ▼

6. ¿Cuántas querellas o denuncias le han hecho a la Policía de Puerto Rico sobre incidentes de violencia doméstica en su lugar de trabajo?                     

7. ¿Cómo evalúa la intervención de la Policía?  ▼

Comentarios:

--

8. Indique el número de veces que han solicitado órdenes de protección patronal al tribunal y el año en que se solicitaron.

OP Otorgadas	OP Denegadas	Total OP solicitadas
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

9. ¿Se han impuesto medidas disciplinarias a empleados o empleadas por incurrir en actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo?  ▼ Número de veces: 11

10. ¿Aparecen las medidas disciplinarias en el reglamento de personal?  ▼

11. ¿Ha referido al personal que ha incurrido en actos de violencia doméstica a algún programa de ayuda psicosocial?  ▼

a. ¿Cuáles son los proveedores de apoyo psicosocial que le ofrecen servicio?

--



12. Indique los obstáculos que ha confrontado en la intervención o en el manejo de caso que no le permitieron trabajar de manera efectiva (si alguno).

13. ¿Qué recomendaciones tiene que faciliten o mejoren el proceso de intervención?

#### G. Certificación:

Certifico tener conocimiento del nivel de cumplimiento con la Ley 217 del año 2006, "Ley para la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo". Que el Informe De Progreso Anual Del Plan De Trabajo Para La Implantación Del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo correspondiente al año fiscal 2019-2020, reporta las gestiones de cumplimiento para la evaluación periódica del progreso de las metas y actividades propuestas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género. Que se ha entregado copia de este informe al director(a) de Recursos Humanos y

a la autoridad nominadora de \_\_\_\_\_  
y que están en pleno conocimiento de la información presentada y el nivel de cumplimiento en este Informe Anual.

\_\_\_\_\_  
Nombre

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Correo Electrónico

\_\_\_\_\_  
Teléfono



**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
Oficina de la Procuradora de las Mujeres

Hon. Wanda Vázquez Garced  
Gobernadora

## **Informe Anual: Igual Paga Por Igual Trabajo Año 2019**

**Ley Núm. 11 de 11 de marzo de 2009, según enmendada  
"Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a  
Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo a: Niños, Niñas, Mujeres y Hombres"**

Nombre de la agencia o municipio: \_\_\_\_\_  
Informe año natural: \_\_\_\_\_

## Instrucciones

El Informe Anual: Igual Paga Por Igual Trabajo - Año 2019 constituye un paso fundamental en el cumplimiento de la Ley Núm. 11 de 2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo a: Niños, Niñas, Hombres y Mujeres.

En cada agencia y municipio se designará la persona enlace a cargo de rendir el informe anual sobre los esfuerzos realizados durante el año natural 2019 para cumplir con la Ley Núm. 11 de 2009, según enmendada. Además, la persona enlace, velará por el desarrollo, diseño, preparación e implantación del Plan de Trabajo del Programa de Adiestramiento y Educación que aparece al final de este formulario (Parte IV. del Informe Anual). La División de Acción Afirmativa recibirá el informe y podrá solicitar a la persona enlace correcciones de ser necesario.

La Ley 11-2009, según enmendada, establece en su Artículo 1 que será política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios preparen e implanten programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo. Con el propósito de coordinar esfuerzos y recursos, en su Artículo 4 ordena a todos los departamentos, agencias y municipios a presentar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) y al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) un informe anual sobre sus gestiones de cumplimiento para establecer los respectivos programas de educación y adiestramiento.

Recordamos que es importante que este informe anual y los esfuerzos asumidos en el plan de trabajo para la implantación de Programas de Adiestramiento y Educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo, deberán estar alineados con la política pública enunciada en la Ley Núm. 16 del año 2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico y las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo. Las cuales persiguen erradicar el discrimen salarial por razón de sexo existentes entre las personas empleadas en el sector público y privado y para otros fines. Para su beneficio, la ley y las guías están publicadas en nuestra página web [www.mujer.pr.gov](http://www.mujer.pr.gov)

**Anualmente las agencias y municipio deben cumplir con la OPM en la entrega de tres informes que garantizan proteger el derecho de igualdad de género y proteger a la mujer de las diferentes manifestaciones de violencia. Los formularios actualizados de los informes anuales de Ley 11-2009, Informe Anual de la Ley 217-2006 y el Informe Anual de la Ley 212-2009, están disponibles para el descargue y uso, en la página web de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres [www.mujer.pr.gov](http://www.mujer.pr.gov). La fecha límite para la entrega del Informe Anual Ley 11-2009 Año 2016, es el 15 de febrero de 2020. Estos informes deben ser completados y enviados únicamente en formato Excel (xls.) a los correo electrónico [gsaninocencio@mujer.pr.gov](mailto:gsaninocencio@mujer.pr.gov) y [smonzon@mujer.pr.gov](mailto:smonzon@mujer.pr.gov). No aceptaremos como recibido el formulario de los informes anuales en PDF.**

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres podrá imponer sanciones y multas administrativas a las agencias y municipios que hayan incumplido o incurrido en irregularidades y violaciones en contra de esta Ley, según el Reglamento 8675, Para la Imposición de Sanciones y Multas Administrativas por el Incumplimiento de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada

De tener alguna duda o pregunta puede comunicarse con Griselle San Inocencio Oppenheimer, Oficial Ejecutiva, de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa, a través del número telefónico 787-289-2807 o a través del correo electrónico antes provisto.



Informe Anual Igual Paga Por Igual Trabajo - Año 2019  
Ley Núm. 11-2009, según enmendada

Provea la siguiente información

I. Información General

Nombre de la Agencia o Municipio:	
Dirección Física y Postal:	
Nombre de la Autoridad Nominadora:	
Nombre del/de la Director/a de Recursos Humanos:	
Fecha que comenzó en el puesto: (mes/día/año)	
Teléfono:	
Correo electrónico:	
Nombre de la Persona Enlace:	
Fecha de la designación: (mes/día/año)	
Puesto que ocupa:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	
Número de Oficinas Regionales:	

Personas empleadas:

Género	No gerencial/supervisor	Supervisor	Gerencial	Total
Mujer				0
Hombre				0
Total	0	0	0	0

a. ¿La agencia o municipio cuenta con un programa o academia para capacitar al personal o una academia para cadetes, candidatos o candidatas a empleo?	
b. ¿Cuenta con centros de cuido preescolar o de supervisión para estudiantes?	
c. ¿Cuenta con campamentos de veranos para niños/as y adolescentes?	
d. ¿La agencia o municipio posee un procedimiento para que una persona empleada o candidato a empleo presente una reclamación para recibir igual paga por igual trabajo?	
e. ¿Ha implantado un programa de autoevaluación según las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo?	
f. De contestar afirmativamente a la pregunta anterior, indicar la fecha de implantación del programa.	
g. ¿Puede mencionar dificultades o recomendaciones para cumplir cabalmente con las guías?	

h. ¿Ha recibido, iniciado o completado una reclamación salarial basado en la Ley 16-2017 - "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico" o igual paga por igual trabajo durante el periodo en que se reporta? De la respuesta ser afirmativa complete la siguiente tabla en los espacios provistos para Resueltas y Por resolver.

Género	Radicadas	Resueltas	Por resolver
Hombres	0		
Mujeres	0		
Total	0	0	0

Sí contestó "Sí" a las preguntas anteriores, deberá incluir metas y actividades en el Plan de Trabajo 2019 que impacten estos programas. (Ver parte III)

Ejemplos: adiestramientos y certificaciones para el mejoramiento profesional requeridos para el puesto, para ser promovido o beneficiarse para bono de productividad. Igualmente, incluye adiestramientos al personal de puestos administrativos que busquen garantizar la igual paga por igual trabajo en los procesos que impactan la fuerza laboral.

Rev. 12/2019

III. Plan de Trabajo 2020 para la implantación de Programas de Adiestramiento y Educación encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo. Deberá incluir metas y actividades para impactar los programas existentes, tales como: programa de capacitación para el personal, academias, centros de cuidado preescolar o campamentos de verano que son administrados o auspiciados por la agencia o municipio. Incluya actividades para cumplir con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico. Añada mayor espacio de ser necesario.

Metas y Objetivos	Actividades	Fecha de Actividad	Recursos	Indicador de Productividad

## V. Certificación de cumplimiento:

Certifico que el Informe Anual de Igual Paga Por Igual Trabajo correspondiente al año 2019, reporta las gestiones de cumplimiento para establecer los programas de educación y adiestramiento para mujeres, hombres, niñas y niños. Que se ha entregado copia de este informe al director(a) de Recursos Humanos y a la autoridad nominadora de la agencia o municipio, que están en pleno conocimiento de lo presentado en este informe anual y se comprometen a velar por el fiel cumplimiento de la "Ley Núm. 11 - 2009.

Nombre de la persona que completa el formulario:

\_\_\_\_\_

Puesto:

\_\_\_\_\_

Fecha:

\_\_\_\_\_