

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES
SAN JUAN, PUERTO RICO

**GUÍAS PARA EL DESARROLLO E
IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
FAVORABLES A LAS MUJERES EN EL EMPLEO
[Plan de Acción Afirmativa]**

Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999

TOMO I y TOMO II





**Guías para el desarrollo e implantación de políticas públicas
favorables a las mujeres en el empleo
Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999**

TOMO I

**Acercamiento teórico del discrimen contra la mujer y los planes para la
implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo**

Edición 2013

TABLA DE CONTENIDO

TOMO I TABLA DE CONTENIDO

Introducción	4 - 5
I. Aspectos sociales del discrimen	
A. El problema del discrimen.....	6 - 7
B. Discrimen en el empleo.....	7 - 8
C. Igualdad de oportunidades en el empleo.....	8
II. El discrimen contra la mujer	
A. El problema de discrimen contra la mujer.....	9 - 10
B. Discrimen contra la mujer en el empleo.....	10 - 12
III. Aspectos de la Ley Núm. 212 y el principio de mérito	
A. La Ley Núm. 212 y el principio de mérito.....	12
B. Planes para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.....	13 - 15
C. El propósito de la Ley Núm. 212.....	15 - 17
D. La Ley Núm. 212: Contenido y alcance.....	17 - 18
E. Aplicabilidad.....	18
F. La responsabilidad gerencial de cumplimiento con la Ley Núm. 212.....	18 - 19
G. La responsabilidad de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.....	19 - 20
H. Sanciones.....	20 - 21
IV. Apéndices	
1. Ley 212 de 1999.....	27 - 32
2. Definiciones.....	33 - 36

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.

La Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, 29 L.P.R.A sec. 1201 et seq, (Ley Núm. 212) 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. (Ver Apéndice 1)

Al emitir estas *Guías para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo*, 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.

En el presente Tomo I se discutirá el marco teórico del discrimen por género y las políticas públicas que protegen a las mujeres de las prácticas discriminatorias en el empleo. En el Tomo II se describen los pasos fundamentales que se deben seguir para el desarrollo e implantación de los planes de trabajo que la Ley Núm. 212 le requiere a los patronos para garantizar la equidad por género en las prácticas laborales.

Ver el Apéndice 2 para la definición de conceptos.



I. Aspectos sociales del discrimen

A. El problema del discrimen

Discriminar, en su sentido más amplio, es escoger, seleccionar, separar o distinguir. En las actividades diarias, todos los seres humanos discriminamos al seleccionar artículos de uso y consumo, así como a través de las decisiones que tomamos para organizar los quehaceres y el trabajo. En este sentido, discriminar, como acto individual y social, generalmente, resulta inofensivo con respecto a los demás seres humanos.

Se convierte en una conducta discriminatoria de carácter indigno, ofensivo e injusto cuando se utiliza para escoger, seleccionar, separar o distinguir a las personas en función de cualidades humanas naturales o adquiridas. Entre estas cualidades o motivos por las cuales se discrimina en el trato con los demás figuran: el género, la raza, el color, el origen nacional, la condición social, los impedimentos físicos o mentales, la edad y las creencias o ideas políticas y religiosas, entre otras. Se discrimina cuando se establecen diferencias entre personas o grupos de personas a base de algunas de las cualidades, condiciones o características mencionadas y estas diferencias son las responsables de que una persona reciba un trato desigual que le perjudique con respecto a sus derechos y oportunidades.

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.

Nosotros también 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 Empleo¹ 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.

II. El discrimen contra la mujer

A. 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 mundo². 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.

En las últimas décadas 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 indefensión³. 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.

B. 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.⁴ 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.⁵

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 gerencia media y alta es mínima o ninguna, a pesar de que han empezado a ocupar posiciones de supervisión
- 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 y condiciones relacionadas
- 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, no 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.

III. Aspectos de la Ley Núm. 212

A. La Ley Núm. 212 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. Al suscribir este principio, consignado en la Ley Núm. 184 de 3 de agosto 2004, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, 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. 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 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. Los *Planes para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo* como remedio legal contra el discrimin

Los *Planes para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo* 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.⁶

Los niveles de subutilización de las mujeres en las organizaciones se pueden detectar a través de los *Planes para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo*. 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 en las últimas dos décadas 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 para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo*, 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

El propósito de la Ley Núm. 212 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 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 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 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 para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo*. Para que esto se logre es imprescindible el liderato de un grupo gerencial y de supervisión altamente comprometido y consciente de las obligaciones afirmativas.

Los planes para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género 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.

Los planes para garantizar igualdad de oportunidades en el empleo por género 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, políticas escritas o tradición.

D. La Ley Núm. 212: Contenido y alcance

La Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, 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 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 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, 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.

F. La responsabilidad gerencial de cumplimiento de la Ley Núm. 212

La responsabilidad principal con respecto al cumplimiento de la Ley Núm. 212, le corresponde a la gerencia. Siendo el *Plan para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo*, 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 es crucial para su implantación. El *Plan para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo* 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 de la misma manera y con el mismo rigor que se prepara y se adiestra para cumplir con las demás exigencias administrativas. El *Plan para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo* 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

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres, tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la Ley Núm. 212. El apoyar el desarrollo de los *Planes para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo* constituye una de las principales áreas de trabajo de esta Procuraduría. Desde la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres se coordinan múltiples esfuerzos con agencias e instrumentalidades de gobierno, encaminados a orientar, asesorar y promover el cumplimiento de la Ley Núm. 212.

Para orientar sobre el cumplimiento de la Ley Núm. 212 la Oficina de la Procuradora de las Mujeres ha tomado en cuenta la experiencia en Puerto Rico y en los Estados Unidos con respecto a la implantación y cumplimiento de la política pública que pretende proteger a las mujeres y otros grupos minoritarios, así como la jurisprudencia prevaeciente en esta área. Debido a que algunas agencias e instrumentalidades de gobierno ya tienen obligaciones afirmativas con respecto a las mujeres empleadas y aspirantes a empleo en función de la Orden Presidencial Ejecutiva 11246, la Procuraduría recomienda que utilicen de referencia para el cumplimiento, la reglamentación de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OPCCF).

Las *Guías para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo* integran los aspectos fundamentales de la reglamentación de la OPCCF, así como otros aspectos de aplicabilidad específica en virtud de la Ley Núm. 212 que pretenden armonizar el cumplimiento de dicha Ley con otra legislación y reglamentación aplicable. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres interesa evitar el conflicto y la duplicidad de esfuerzos en todo lo que respecta a la prohibición del discrimen en el empleo de las mujeres. Se entiende que todo esfuerzo responsable y consciente para cumplir con la legislación y la reglamentación federal o local en el área de equidad por razón de género en el

empleo puede enmarcarse dentro de los esfuerzos afirmativos hacia el cumplimiento de la Ley Núm. 212.

La División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres mantiene 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 y el descargue de sus responsabilidades.

H. Sanciones

Las autoridades nominadoras serán responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley Núm. 212 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 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 el Artículo 6h, 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.

Los recaudos por concepto de las multas establecidas en la Ley 212 ingresarán al Fondo General del Tesoro Estatal para ser asignados a la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Notas

¹ El concepto de Igualdad de Oportunidades en el Empleo se consigna legalmente, por primera vez en los Estados Unidos, en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Esta Ley prohíbe el discrimen por razón de raza, color, religión, género y origen nacional. Además, crea la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo ("Equal Employment Opportunities Commission") como agencia responsable por el cumplimiento del Título VII y de las enmiendas que subsiguientemente se le hicieron.

Esta legislación federal es el resultado directo del activismo político del movimiento de derechos civiles de los años cincuenta. Antes de 1964, algunos estados habían aprobado legislación local prohibiendo el discrimen en el empleo. A pesar de que la esclavitud negra había sido prohibida desde el siglo pasado, luego de una guerra civil, las grandes "mayorías blancas" continuaron oprimiendo a las "minorías negras" (y, en general, a "todas las minorías"). El propio término "no-blanco" ("non-white") es de por sí una expresión discriminatoria, ya que obliga a "los demás" a definirse a partir de "los blancos". Nuevas y a veces discretas formas de esclavitud se fueron forjando en la sociedad norteamericana. Uno de los graves productos del racismo se manifestó en el renglón de empleo. Para la década del '50 se estimaba que el desempleo entre las personas que no eran blancas era dos veces mayor que entre las personas blancas. Antes de 1964, algunos estados habían aprobado legislación local prohibiendo el discrimen en el empleo. Además, resultaba evidente que aquellos/as que conseguían ser empleados/as, se concentraban en las ocupaciones de relativamente menor estatus y remuneración.

Por lo que representa el trabajo en la vida de las personas, el ser discriminado en el empleo contribuía a perpetuar y a incrementar las grandes desigualdades sociales y económicas ya existentes. En estos reclamos de igualdad, se unen al liderato negro, defensores de los derechos humanos, líderes políticos, religiosos y de uniones. De la misma forma, y estando en discusión legislativa pública el proyecto del Título VII, se incorpora una enmienda para añadir la prohibición de discrimen por razón de género. El movimiento feminista, que ya empezaba a cobrar renovadas fuerzas a principios de la

década del '60, también es responsable por el activismo social y político que culminó con la aprobación de esta legislación, que para entonces se consideraba como liberal.

La Ley 100 de 1959, 29 L.P.R.A sec 146 et seq, según enmendada, es en Puerto Rico el equivalente del Título VII de la Ley de Derechos Civiles, aunque con marcadas diferencias en cuanto a su aplicabilidad y extensión. Se aprueba con anterioridad al Título VII, aunque es con posterioridad al 1964 cuando se enmienda para incorporar la prohibición de discrimen por razón de género (1972).

La aprobación de la Ley 100 de Puerto Rico no estuvo respaldada por un activismo político-social tan marcado como el que precedió la aprobación del Título VII en los Estados Unidos. A pesar de que existe (y persiste) el racismo en Puerto Rico, nunca se ha manifestado con la crudeza que se ha visto en Norteamérica; los esfuerzos reivindicativos de los derechos de las personas de la raza negra en la Isla tampoco han logrado un nivel de organización que les permita hacer sus reclamos como movimiento social. Además, debe notarse que el principio de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo si bien no está consignado como tal con esa expresión en nuestra Constitución, puede fácilmente inferirse, tanto de la declaración de derecho, como de la prohibición expresa de discrimen que establece.

² El derecho universal al voto nos parece hoy algo que hombres y mujeres siempre hubiesen tenido. Debe notarse, sin embargo, que, por ejemplo, las mujeres votaron por primera vez en Inglaterra en 1918, en los Estados Unidos en 1920, en Puerto Rico en 1932 y en Francia en 1945. Además, quedan lugares en el mundo donde las mujeres no han alcanzado su derecho al voto.

³ Estudios realizados por la Organización de Naciones Unidas demuestran que las mujeres, aunque constituyen el 50% de la población adulta en el mundo y un tercio de la fuerza de trabajo oficial, realizan casi las dos terceras partes del total de horas de trabajo, reciben una décima parte del ingreso mundial y poseen menos del 1% de la propiedad mundial. Otras investigaciones completan el siguiente cuadro: dos de cada tres analfabetas del mundo son mujeres, un tercio de todas las familias del mundo tienen a una mujer como jefa de familia, en los países industrializados la mujer gana la mitad o

tres cuartas partes del ingreso que recibe el hombre en la misma ocupación, en países en desarrollo casi la mitad de las mujeres solteras mayores de 15 años son madres y sólo una tercera parte de las mujeres del mundo tienen acceso a información o métodos de contracepción.

⁴ Esta definición proviene de V. Novarra (1980), *Women's Work, Men's Work*, Marion Boyars. London-Boston.

⁵ Con la revolución industrial la mujer se integra a la fuerza laboral. Al escenario de trabajo, construido por hombres, se transfieren y se modifican los moldes opresivos de la mujer que se usaban en la casa y se ponen "a funcionar" en el empleo. El balance de la participación de la mujer en comparación con la del hombre no se hizo esperar: mano de obra más barata, niveles ocupacionales más bajos, jornadas de trabajo más largas, menos oportunidades de progreso y ocupaciones de corte manual, artesanal, rutinarias y de limitado margen creativo. En resumen, cuando las mujeres trabajan fuera del hogar suelen hacerlo en ocupaciones que son extensiones de sus roles y trabajos doméstico familiares, tales como enfermeras, maestras, costureras, operarias, cocineras o bajo la supervisión de hombres.

En las sociedades industriales, a pesar de los dramáticos avances tecnológicos, se ha mantenido una rígida estructura de empleo que facilita la continuidad del discrimen contra la mujer. La participación de la mujer en la fuerza laboral ha sufrido cambios a partir de la conveniencia social y política. En tiempos de guerra, por ejemplo, las mujeres han hecho de todo, desempeñándose en ocupaciones tradicionalmente consideradas como "masculinas" incluyendo, pero no limitándose a la industria pesada y armamentista. Al concluir los conflictos bélicos, rápidamente, las mujeres son sustituidas por hombres, desplazadas hacia el hogar y dirigidas hacia la maternidad y las funciones doméstico familiares. Además, en tiempos de paz y a veces hasta en los de guerra, las mujeres son las últimas en ser reclutadas y las primeras en ser despedidas.

⁶ Un patrono que históricamente sólo ha empleado hombres calificados en su Departamento de Contabilidad, tendría que hacer algo más que decir que en ese Departamento no se discrimina por razón de género y que poner anuncios o

convocatorias que digan que es un patrono con igualdad de oportunidades de empleo. Haciendo sólo esto, podría continuar reclutando sólo hombres en este Departamento. La acción afirmativa le permitiría identificar los niveles de subutilización de mujeres en ese Departamento y fijarse un conjunto de metas cualitativas y cuantitativas que le permitan balancear su composición de fuerza laboral en el Departamento de Contabilidad, en el aspecto de género.

IV. Apéndices

APÉNDICE 1



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 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.

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 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. 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 discriminación en el empleo.
- b. 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. 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. 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 discrimen 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 relativas 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

DEFINICIONES

1. **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.
2. **Bona Fide Occupational Qualification (BFOQ) o Condición de empleo de buena fe (CEBF)** - Cuando alguna de las condiciones protegidas por la Ley es necesaria para el desempeño de una posición un BFOQ le permite al patrono discriminar legalmente en función de género, edad, raza, religión u origen nacional. Se trata, por ejemplo, requerir que la persona sea del género masculino para ocupar la posición de un actor que desempeñará un rol de un hombre. En ese caso el género sería una condición de empleo de buena fe. Requerir, por ejemplo, que una persona sea del género femenino para una posición de secretaria no sería una condición de empleo de buena fe porque

no hay manera de demostrar que las funciones secretariales solamente las puede desempeñar una mujer. El género, en este segundo caso, no es una condición de empleo legítima.

3. **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 edad, color, raza, impedimento físico o mental, origen nacional, condición social, religión, ideas políticas o género.
4. **Discrimen** – Trato diferente o de inferioridad dado a una persona o grupo utilizando criterios racistas, sexistas o relacionados con cualquiera de las clases protegidas.
5. **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.
6. **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.
7. **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.
8. **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.

9. **Guías de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC por sus siglas en inglés) -** Las Guías de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo son las interpretaciones o posiciones oficiales de la EEOC con respecto al Título VII de la Ley de Derechos Civiles. Las guías no tienen fuerza de ley pero tradicionalmente han sido sostenidas por los tribunales y se usan como guías para el cumplimiento de la Ley.
10. **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.
11. **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.
12. **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.

13. **Prejuicio** – Juicio o apreciación sobre una persona, grupo o hecho basado en generalizaciones y sin tener un conocimiento cabal sobre el mismo.
14. **Sesgo ("Bias")** - Inclinar hacia un lado determinado arbitrariamente basándose en un prejuicio.
15. **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.
16. **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.



**Guías para el desarrollo e implantación de políticas públicas
favorables a las mujeres en el empleo
Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999**

TOMO II

**Pasos fundamentales para desarrollar y establecer el
*Plan de trabajo para la implantación de políticas públicas favorables a la mujer***

Edición 2013

TABLA DE CONTENIDO

I.	Declaración y divulgación de la política para fomentar la igualdad de oportunidades para el empleo de la mujer	
	A. Declaración.....	40 - 41
	B. Divulgación.....	42 - 43
II.	Asignación de responsabilidades	
	A. Autoridad nominadora.....	43 - 45
	B. Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa.....	45 - 47
	C. Gerentes y personal de supervisión.....	47 - 48
III.	Identificación de deficiencias y áreas problemáticas que requieren atención en los planes para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género	
	A. Identificación de áreas problemáticas cualitativas.....	49 - 50
	B. Identificación de áreas problemáticas cuantitativas: Análisis de Grupo Ocupacional y Clase	51 - 55
IV.	Preparación de metas e itinerarios de cumplimiento.....	56 - 58
V.	Plan de trabajo.....	59 - 61
VI.	Sistema interno de querellas por discrimen.....	62
VII.	Política Pública y Procedimiento Interno de Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo.....	62
VIII.	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 por la Ley Núm. 67 de 25 de agosto de 2005.....	64
IX.	Cumplimiento con la Ley Núm. 155 de 10 de agosto de 2002, Ley para Crear Espacios para la Lactancia en las Agencias de Gobierno.....	65

X.	Cumplimiento con la Ley núm. 427 de 16 de diciembre de 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.....	64
XI.	Cumplimiento con ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo.....	65
XII.	Sistema de evaluación e informes.....	66
XIII.	Apoyo de la comunidad	67
XIV.	Cumplimiento con prohibiciones de discrimen por razón de género en el Empleo.....	68
XV.	Apéndices	
	1. Ley 7 de 2002.....	70
	2. Descripción de Grupos Ocupacionales.....	72
	3. Esquema de Procedimiento Interno de Querellas.....	73
	4. Ley 17 de 1988.....	74
	5. Ley 84 de 1999.....	79
	6. Ley 67 de 2005.....	82
	7. Ley 155 de 2002.....	84
	8. Ley 427 de 2000.....	86
	9. Ley 239 de 2006.....	90
	10. Ley 217 de 2006.....	93
	11. Guías para el desarrollo e implantación del protocolo sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo...95	
	12. Glosario.....	105

I. 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

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 querrela.

A continuación aparece un modelo de Declaración de Política Pública sobre la Ley Núm. 212 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**

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, 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.

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.

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 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 políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.
- c. Se tendrán copias disponibles de la política 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.

II. 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 *Guía para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo* para cumplir con la Ley Núm. 212 y lograr sus metas.
2. Desarrollar y reafirmar la política de la agencia, instrumentalidad pública o municipio respecto a la Ley Núm. 212 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.
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 e informarle de su responsabilidad en la implantación y desarrollo de la *Guía para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo*.
5. Celebrar reuniones con el personal gerencial para dar seguimiento al plan de trabajo establecido en la Guía.
6. Revisar y aprobar anualmente las metas de la Guía para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo, las actividades y el calendario propuesto para lograr las mismas.
7. Uno de los criterios que se utilizará para la evaluación del trabajo de la gerencia será su desempeño en la implantación y desarrollo 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 la Guía para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.
10. Dar respaldo moral y presupuestario al Coordinador o Coordinadora de la referida Guía para que pueda realizar sus funciones con la eficiencia que amerita la Ley Núm. 212. 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 y de la *Guía para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo* 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. 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 sobre la Guía para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.
3. Desarrollar estrategias para la divulgación interna y externa de la política pública de la agencia, o municipio.
4. Identificar las áreas 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.
7. Requerir informes periódicos al personal designado en la agencia pública o municipio que tienen la responsabilidad para el cumplimiento del plan de trabajo establecido en la Guía.
8. Preparar y someter informes semestres a la autoridad nominadora de la agencia pública, al alcalde o alcaldesa sobre el progreso logrado en el cumplimiento del *Plan para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo*.
9. Servir de enlace con otras agencias, organizaciones de mujeres, grupos que tengan relación directa con mujeres, universidades, institutos vocacionales para lograr el cumplimiento de la *Guía para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo*.
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.

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 de la Guía. A tal efecto, sus responsabilidades serán:

1. Colaborar en la identificación de los áreas grupos ocupacionales donde se encontró que existe subutilización de la mujer y en el establecimiento de metas para disminuir o eliminar tales deficiencias.

2. Asegurarse de que el personal de supervisión y los empleados y empleadas están cumpliendo con la política de la agencia, instrumentalidad pública o municipio.

3. 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.

4. Evaluar periódicamente para asegurarse que:

a. Existe copia de la política de la agencia pública o municipio en los tabloneros 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.

5. Asegurarse de que las entrevistas, ofertas de empleo y de salario sean consistentes con los criterios de la Guía.

III. 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 discrimin 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 discrimin 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 discrimen.

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
- Asignar áreas de lactancia de acuerdo con la política pública
- Erradicar y prevenir las prácticas discriminatorias contra las mujeres
- Pago de matrícula o de estudios para 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 de 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, 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 que tienen escala salarial similar. (Véase la Tabla 1.) 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 Oficina de la Procuradora de las Mujeres 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 consistir de uno o más títulos de clases que tengan similar contenido, destrezas requeridas, oportunidades de ascenso y salarios.

En la Tabla 1 que veremos a continuación se deben incluir los siguientes aspectos para analizar los grupos ocupacionales y las clases:

- Título de clase
- Escala salarial
- Total de empleados y empleadas en cada clase
- Total de mujeres en cada clase
- Total de hombres en cada clase

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 clase así como los sueldos asignados por género.

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 la estructura salarial vigente en el servicio de carrera y el registro de empleadas y empleados actualizado.

En la **Tabla 1 Análisis de grupo ocupacional y clase** solicitamos la cantidad de mujeres y de hombres en los cuatro niveles retributivos de la escala salarial identificados para cada clase de puesto. Estos son:

Nivel 1 – Total de mujeres y hombres con un sueldo entre el tipo mínimo y el segundo tipo retributivo de la escala salarial.

Nivel 2 – Total de mujeres y hombres con un sueldo actual entre el tercer y quinto tipo de la escala salarial.

Nivel 3 – Total de mujeres y de hombres con un sueldo actual entre el sexto y máximo tipo retributivo de la escala salarial.

Nivel 4 – Total de mujeres y de hombres con un sueldo actual sobre el máximo de la escala salarial.

Deberá sumar el número de mujeres y hombres en cada nivel retributivo, de forma que totalice la cantidad de puestos en cada clase.

La información nos proveerá datos para identificar si existe brecha salarial entre las mujeres y los hombres que realizan un mismo trabajo o uno similar y aquellas clases de puesto con baja representación femenina.

En la **Tabla 2 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 incluir el por ciento de representación femenina y masculina para 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.

MODELO

TABLA 1

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL Y CLASE

Grupo Ocupacional: <u>Trabajadores(as) de Servicio</u>			
Clase: <u>Choferes</u> Cantidad de Puestos: <u>350</u>			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Mínimo: \$1,100	Cantidad de mujeres del mínimo al 2do. TR	Cantidad de hombres del mínimo al 2do. TR	
	30	120	
Nivel 2: Intermedio: <\$1,500 >\$1,100	Cantidad de mujeres del 3er. al 5to. TR	Cantidad de hombres del 3er. al 5to. TR	
	10	20	
Nivel 3: Máximo: \$1,500	Cantidad de mujeres del 6to. TR al máximo	Cantidad de hombres del 6to. TR al máximo	
	5	150	
Nivel 4: Sobre el máximo TR*: >\$1,500	Cantidad de mujeres sobre el máximo TR	Cantidad de hombres sobre el máximo TR	
	5	10	
Totales	50	300	

* TR=Tipo Retributivo. Incluya la Estructura Salarial vigente del Servicio de Carrera de su Oficina.

MODELO

TABLA 1

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL Y CLASE

Grupo Ocupacional: _____			
Clase: _____			
Cantidad de Puestos: _____			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Mínimo: _____	Cantidad de mujeres del mínimo al 2do. TR	Cantidad de hombres del mínimo al 2do. TR	
Nivel 2: Intermedio: _____	Cantidad de mujeres del 3er. al 5to. TR	Cantidad de hombres del 3er. al 5to. TR	
Nivel 3: Máximo: _____	Cantidad de mujeres del 6to. TR al máximo	Cantidad de hombres del 6to. TR al máximo	
Nivel 4: Sobre el máximo TR*: _____	Cantidad de mujeres sobre el máximo TR	Cantidad de hombres sobre el máximo TR	
Totales			

*TR=Tipo Retributivo. Incluya la Estructura Salarial vigente del Servicio de Carrera de su Oficina.

MODELO

TABLA 2
PERSONAS EMPLEADAS POR GRUPO OCUPACIONAL Y GÉNERO

GRUPOS OCUPACIONALES	TOTAL	MUJERES	PORCIENTO	HOMBRES	PORCIENTO
1. Gerenciales, Oficiales					
2. Profesionales					
3. Ocupaciones Técnicas					
4. Ventas y Relacionadas					
5. Oficinescas, Ayuda Administrativa					
6. Trabajadores(as) Diestros(as)					
7. Trabajadores(as) Semi-Diestros(as)					
8. Trabajadores(as) No-Diestros(as)					
9. Trabajadores(as) de Servicio					
TOTALES					

IV. 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. 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.

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 **16%** de mujeres empleadas.

La meta se puede redactar de la siguiente manera:

- Aumentar el por ciento de mujeres empleadas como Chofera a un 36% nombrando a 60 mujeres calificadas en las posiciones disponibles.

Otra manera de redactar esta misma meta sería la siguiente:

- Aumentar en 20% (de 16% a 36%) el por ciento 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.
- 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 interés 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 o coordinar una charla a través de la Oficina de Ética Gubernamental o la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

V. Plan de trabajo para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo en las agencias y municipios

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 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 la implantación de políticas públicas favorables a la mujer - Año_____

Parte I: Metas Cualitativas

GRUPO OCUPACIONAL	DEFICIENCIA	META	ACTIVIDAD	RECURSO	FECHA
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					
Todo el personal	Desconocimiento de políticas públicas	Divulgar pp y PAA.	Ofrecer charla de DGE y PAA.	OEG, OPM o CAA	1er. año PAA

DPFAA/OPM/2012

Plan de trabajo para la implantación de políticas públicas favorables a la mujer - Año _____

Parte II: Metas Cuantitativas

GRUPO OCUPACIONAL	DEFICIENCIA	META	ACTIVIDAD	RECURSO	FECHA
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					

VI. Sistema interno de querellas por discrimen

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.

Se describirá en qué consiste el 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 verbal o por escrito al Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa de la agencia, instrumentalidad pública o municipio. Estos podrán adoptar el modelo de procedimiento interno de querella que aparece como Apéndice 3.

VII. 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 política pública y del procedimiento interno de 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.

VIII. 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 por la Ley Núm. 67 de 25 de agosto de 2005

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 5).

La Ley Núm. 67 de 25 de agosto de 2005 (ver Apéndice 6) que enmienda la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999 añade un nuevo artículo, el Artículo 10.

“Artículo 10 – Se faculta al Director del Departamento, Secretario o Ejecutivo de mayor jerarquía de la agencia, corporación o instrumentalidad pública correspondiente a contratar y establecer consorcios con otras agencias de gobierno, así como entidades privadas que provean el servicio de centros de cuidado diurno, siempre y cuando dicha contratación sea compatible con lo establecido por esta Ley, así como por la reglamentación estatal y federal vigente para programas similares.”

En esta parte del plan se certificará si cumple o no con la Ley 84 y deberá identificar cuál o cuáles de las siguientes alternativas utiliza para proveer cuidado preescolar: Administra o posee un centro de cuidado diurno, contrata los servicios de entidades privadas o participa de un consorcio con otras agencias de gobierno.

Incluya la siguiente información, si aplica:

- 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
- Nombre y dirección del consorcio del cual forma parte

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.

IX. 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 7).

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
- 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.

X. 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 cuidado en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo. (Ver Apéndices 8 y 9).

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

XI. 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 10).

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 certificará el cumplimiento de esta ley e incluirá copia de la declaración de la política pública como también del plan de trabajo para la implantación del Protocolo. (Ver Apéndice 11).

XII. 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.
- Recopilar información para identificar baja representación de mujeres en los grupos ocupacionales.
- Analizar la información obtenida para la identificación de las áreas problemáticas.

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.

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

- 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, la agencia o municipio deberá rendir a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres un Informe Anual sobre el progreso logrado en el desarrollo e implantación del plan a partir de su fecha de implantación.

XIII. Apoyo de la comunidad

Interesamos conocer los recursos externos con los que cuenta la agencia y los esfuerzos que realiza para demostrar interés más allá de su organización en promover la igualdad de oportunidades en el empleo. En esta parte del plan la agencia o municipio deberá describir todas sus actividades que promuevan la participación comunitaria e incluir los esfuerzos interagenciales donde esté representada la organización.

Algunos ejemplos de estas actividades son:

- Informar por escrito a las universidades e institutos vocacionales su interés en que se preparen mujeres que puedan ocupar puestos donde se identifique baja representación de mujeres.
- Informar por escrito a otras agencias, organizaciones y asociaciones su interés en reclutar mujeres en los puestos donde se identifique baja representación femenina.

XIV. 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. Es indispensable cumplir con los requerimientos de la Ley Núm. 212, que prohíbe el discrimen por razón de género en Puerto Rico y reafirma la equidad en el empleo mediante la exigencia de acciones afirmativas por parte de los patronos en el ambiente laboral. Esta certificación debe ser firmada y fechada por la autoridad nominadora.

XV: APÉNDICES

APÉNDICE 1



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 fejes 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.”

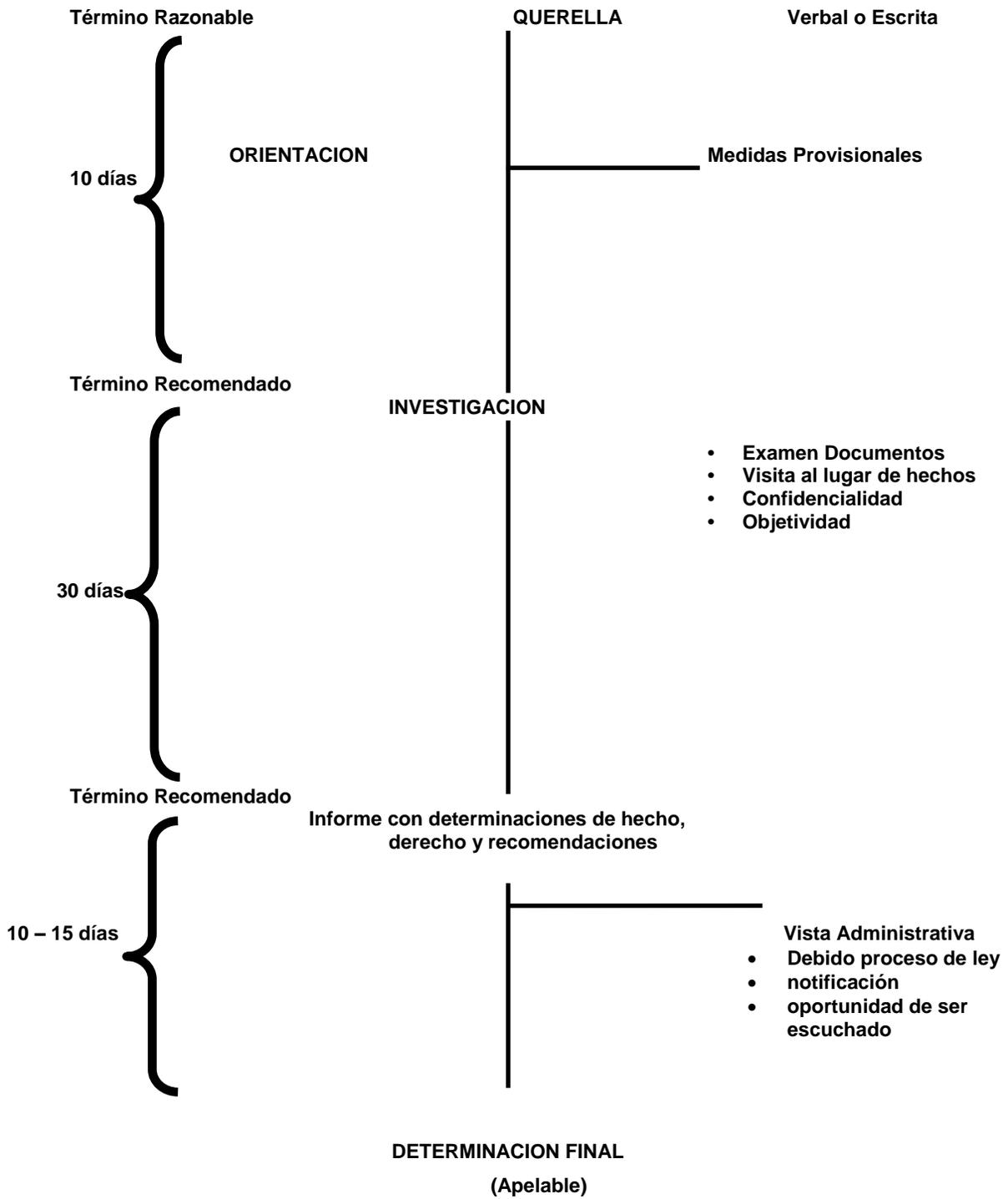
Artículo 2.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

APÉNDICE 2

Grupos Ocupacionales	Ocupaciones
<p>Gerenciales, Oficiales y Administrativos 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</p>	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 relacionados
<p>Profesionales 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.</p>	contadores(as), auditores(as), arquitectos(as), abogados(as), terapeutas 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), agrimensurador(a), y otros relacionados
<p>Técnicas 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.</p>	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
<p>Ventas y Ocupaciones Relacionadas Aquellas ocupaciones que tienen que ver total o primordialmente con la venta directa de bienes y servicios.</p>	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
<p>Operario(a) Semi-Diestro 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</p>	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
<p>Obrero(a) No-Diestro(a) 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.</p>	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
<p>Trabajadores(as) de Servicio Son aquellos(as) trabajadores en ocupaciones relacionadas a servicios de: protección, de alimentos, de limpieza, y mantenimiento de edificios y servicios personales.</p>	prestadores(as) de servicios en hospitales y otras instituciones de cuidado personal y profesional, incluyendo ayudantes 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:



APÉNDICE 4



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 querrelas 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.

APÉNDICE 5



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 ha 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 cuidado 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.

APÉNDICE 6



Ley Núm. 67 del año 2005

(P. de la C. 161), 2005, ley 67

**Ley para añadir un nuevo Artículo 10 de la Ley Núm. 84 de 1999: Ley para la Creación de Centros de Cuidado Diurno para Niños en las Agencias, Corporaciones o Instrumentalidades de ELA.
Ley Núm. 67 de 25 de agosto de 2005**

Para añadir un nuevo Artículo 10 y reenumerar los Artículos 10 y 11 como Artículos 11 y 12, respectivamente, en la Ley Núm. 84 del 1 de marzo de 1999, conocida 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", a fin de facultar a las agencias e instrumentalidades públicas del gobierno de Puerto Rico, a contratar y establecer consorcios con otras agencias de gobierno, así como contratar con entidades privadas para cumplir con el requisito de proveer a sus empleados y funcionarios de los servicios de centros de cuidado diurno.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Considerando el alto costo de las múltiples obligaciones económicas que pesan sobre la familia puertorriqueña, así como la alta incidencia de divorcios en nuestra sociedad, lo que ha obligado a la mujer a integrarse cada vez más activamente a la fuerza laboral del país, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, aprobó la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999, mejor conocida 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".

Desde su aprobación la Ley Núm. 84, supra, ha tenido un efecto positivo en el empleado público del País, que ahora cuenta con una alternativa de servicio de cuidado de niños cerca de su trabajo y a un bajo costo. Sin embargo, no todas las agencias del gobierno tienen la infraestructura económica y física para cumplir adecuadamente con lo establecido en la Ley.

Esta medida tiene el propósito de facultar a las agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico, a contratar y establecer consorcios con otras agencias de gobierno, así como contratar con entidades privadas que provean servicios similares para cumplir con el requisito de ofrecerle a sus empleados y funcionarios los servicios de cuidado diurno.

Esta contratación o acuerdos con agencias del gobierno o entidades privadas, se deberá hacer dentro de los parámetros establecidos por la Ley Núm. 84, supra, así como por la reglamentación estatal y federal vigente para programas similares.

Como señaló la Ley Núm. 84, supra, en su exposición de motivos: "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 cuidado adecuado de los niños pequeños, mientras sus padres trabajan fuera del hogar."

Esta medida está encaminada a que toda agencia del gobierno pueda cumplir cabalmente con lo dispuesto en la Ley Núm. 84, supra.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.-Se añade un nuevo Artículo 10 a la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999, conocida 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", para que lea:

“Artículo 10.- Se faculta al Director del Departamento, Secretario o Ejecutivo de mayor jerarquía de la agencia o corporación o instrumentalidad pública correspondiente, a contratar y establecer consorcios con otras agencias de gobierno, así como con entidades privadas que provean el servicio de centros de cuidado diurno, siempre y cuando dicha contratación sea compatible con lo establecido por esta Ley, así como por la reglamentación estatal y federal vigente para programas similares.”

Sección 2. -Se reenumeran los Artículos 10 y 11 como Artículos 11 y 12 de la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999.

Sección 3.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

APÉNDICE 7



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.

APÉNDICE 8



Ley Núm. 427 del año 2000

(Sustitutivo del Senado al P. de la C. 127), Ley 427, 2000
(Conferencia)

Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna.

LEY NUM. 427 DEL 16 DE DICIEMBRE DE 2000

Para reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna con el propósito de otorgar media (1/2) hora o dos (2) períodos 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.

EXPOSICION 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 a 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.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.- Esta Ley se conocerá como “Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna”.

Artículo 2.- Definiciones –

- a) 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) 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) c) “Criatura lactante”- Es todo infante de menos de un (1) año de edad que es alimentado con leche materna.
- d) d) “Extracción de leche materna”- Proceso mediante el cual la madre con el equipo adecuado se extrae de su organismo la leche materna.
- e) e) “Jornada de trabajo”- A los fines de aplicación de esta Ley es la jornada de tiempo completo de siete (7) horas y media (1/2) que labora la madre trabajadora.

- f) f) “Lactar”- Acto de amamantar al infante con leche materna.
- g) g) “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.
- h) h) “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.
- i) i) “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 y el sector privado.

Artículo 3.- 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 media (1/2) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodos de quince (15) minutos cada uno, 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 Cuido en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo.

Artículo 4.- 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.- 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.- 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.- Municipios- Los municipios del Estado Libre Asociado de Puerto Rico decidirán mediante Reglamento adecuado a tenor con la Ley de Municipios Autónomos, Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, la concesión del derecho de lactancia a las madres trabajadoras lactantes que sean empleadas municipales.

Artículo 8.- Todo patrono deberá garantizar a la madre lactante que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna.

Artículo 9.- Todo patrono de la Empresa Privada que conceda a sus empleadas el derecho a lactar a sus bebés o a extraerse la leche materna durante el período de media (1/2) hora diaria o dos (2) períodos de quince (15) minutos, estará exento del pago de contribuciones anuales equivalente a un (1) mes de sueldo de la empleada acogida al derecho. El incentivo contributivo aplicará solamente al patrono y no a la empleada que utilice el período de lactancia o extracción de leche materna.

Artículo 10.- 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 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 tres veces el sueldo que devenga la empleada por cada día que se le negó el período para lactar o extraerse la leche materna.

Artículo 11.- Esta Ley comenzará a regir noventa (90) días después de su aprobación.

APÉNDICE 9



LexJuris

Puerto Rico

Ley Núm. 239 del año 2006

(P. del S. 415), 2006, ley 239

Para enmendar los Arts. 2 y 3 y deroga el Art. 7 de la Ley Núm. 427 de 2000; Ley de lactancia o extracción de leche materna.

Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006

Para enmendar el inciso (i) del Artículo 2, enmendar el Artículo 3, derogar el actual Artículo 7 y redesignar los actuales Artículos 8, 9, 10 y 11 como 7, 8, 9 y 10, respectivamente, de la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000 con el fin de atemperar la legislación existente a las necesidades de las madres lactantes para que pueden lactar o extraerse leche materna en el lugar de trabajo; aumentar el periodo disponible para las madres lactantes a una (1) hora; y para otros fines relacionados.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La lactancia es reconocida como el método de alimentación por excelencia para los infantes. Sus beneficios para la salud física y mental de los niños y niñas son inigualables. Estudios recientes demuestran que condiciones tales como enfermedades respiratorias, malnutrición, infecciones de oído y orina, deficiencias de vitamina A y mortalidad súbita infantil, entre otras, pueden reducirse con la lactancia, ya que la leche materna contiene anticuerpos que evitan esas condiciones.

Amamantar también puede tener consecuencias positivas para la salud de la madre, ya que reduce el riesgo de padecer de anemia, cáncer de seno y ovarios, y osteoporosis en la vejez.

Además de los beneficios para la salud física, tanto de la madre como del niño, amamantar tiene unas ventajas psicológicas y sociales muy particulares, ya que favorece el desarrollo de una unión aún mas estrecha entre madre y criatura. Esto ayuda a que el bebe se desarrolle como un ser humano mas seguro de si mismo, independiente y espontáneo.

El 16 de diciembre de 2000, con la participación activa de grupos organizados de mujeres, profesionales de la salud y sindicatos, se aprobó la Ley Núm. 427 para Reglamentar el Periodo de Lactancia o Extracción de Leche Materna. Dicha Ley otorga media (1/2) hora o dos (2) periodos 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

periodo de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones. Si bien esta legislación logró que se reconociera un tiempo mínimo para poder extraerse la leche materna en el lugar de trabajo, este tiempo de media hora no es el idóneo para una producción saludable de leche materna. La redacción del proyecto original (P. de la C. 127 de 24 de enero de 1997) proponía crear una "Licencia de Lactancia para Madres Obreras" con el fin de otorgar una (1) hora por jornada de trabajo de ocho (8) horas a madres obreras. Los profesionales de la salud y expertos en lactancia que comparecieron a las vistas públicas del proyecto original postularon la necesidad de la frecuencia en la extracción para mantener la producción y que se otorgara el tiempo de una (1) hora para que la madre lactante pudiera dividirlo en dos o hasta tres periodos durante la jornada.

El cuatrienio pasado se intentó infructuosamente que la Ley Núm. 427 se enmendara para que el tiempo concedido a la madre para extraer la leche o lactar a su bebe coincidiera con el período que el proyecto original contemplara. De la misma forma, se procure que se proveyera a las madres lactantes un lugar discreto, seguro e higiénico para extraerse la leche. Nuevamente se trae el asunto a la consideración de la Asamblea Legislativa, para que la licencia de lactancia sea realmente efectiva.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Se enmienda el inciso (i) del Artículo 2 de la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, para que lea como sigue:

"Artículo 2.-Definiciones:

(a)...

- (i) "Patrono"- Toda persona natural o jurídica para quien trabaja la madre trabajadora. Esto incluye al sector público, sus agencias del gobierno central, corporaciones municipios, la Rama Judicial y el sector privado."

Artículo 2.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, para que lea como sigue:

"Artículo 3.- Por la presente se reglamenta el periodo 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 periodos 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 Cuido en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller 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 ingles), estas vendrán obligadas a proveer a las madres lactantes un período de lactancia o extracción de leche materna de 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."

Artículo 3.- Se deroga el Artículo 7 de la Ley Mini. 427 de 16 de diciembre de 2000.

Artículo 4.- Se redesigna el actual Artículo 8 de la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000 como Artículo 7, y se enmienda el mismo para que lea como sigue:

"Artículo 7.- 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, este no se cambiara sin el consentimiento expreso de ambas partes."

Artículo 5.- Se redesigna el actual Artículo 9 de la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, como Artículo 8 y se enmienda el mismo para que lea como sigue:

"Artículo 8.- Todo patrono de la empresa privada que le conceda a sus empleadas el periodo 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 periodo de lactancia o extracción de leche materna."

Artículo 6.- Se redesignan los actuales Artículos 10 y 11 de la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, como Artículos 9 y 10, respectivamente.

Artículo 7.- Esta Ley comenzara a tener vigencia inmediatamente después de su aprobación.

APÉNDICE 10



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.

APÉNDICE 11



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 víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica. (ver Directorio de Recursos 2004-2005 – Anejo 1 del Protocolo)
- D. 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.

APÉNDICE 12

GLOSARIO

- Sexismo:** El hecho de considerar a nivel consciente que uno de los sexos tiene una intrínseca superioridad sobre el otro.
- Machismo:** Defensa de la superioridad del hombre sobre la mujer, por oposición al hembrismo aplicable a quienes creen lo opuesto.
- Racismo:** Cualquier actitud, acción o estructura institucional que subordine a una persona o grupo de personas por el color de su piel u otra característica racial.
- Clasismo:** Se refiere al hecho de considerar que un grupo o clase social tiene una intrínseca superioridad sobre los demás.
- Discrimen o Discriminación:** Trato diferencial o de inferioridad dado a una persona a base de criterios racistas y/o prejuiciados.
- Prejuicio:** Juicio formulado sin tener conocimiento cabal de una persona, grupo o hecho.
- Estereotipo:** Idea que se fija y se perpetúa sobre las características que presuponemos propias de un grupo de personas, iguales para todas esas personas.
- Estereotipo Sexual:** Idea que se fija y se perpetúa con respecto a las características que presuponemos propias de un sexo, iguales para todos los miembros de ese sexo.
- Estereotipo racial:** Ideas estereotipadas con respecto a una 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 uno 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.
- Socialización de Roles Sexuales Estereotipados:** Proceso mediante el cual se le asigna tareas convencionales tradicionales, fijadas y perpetuadas por las instituciones sociales.



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

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

Teléfono 787-721-7676

www.mujer.gobierno.

Edición 2013