

Plan para el Desarrollo e Implantación de la Política Pública Favorable a las Mujeres en el Empleo

2018-2021





Plan para el Desarrollo e Implantación de la Política Pública Eavorable a las Mujeres en el Frapleo

2018-202



Municipio Autónomo de Caguas Plan de Acción Afirmativa para el Desarrollo e Implantación de la Política Pública favorable a las Mujeres en el Empleo 2018-2021

Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999

TABLA DE CONTENIDO

I. Introducción	4
II. Base Legal	5
III. Definiciones	6
IV. Aspectos sociales del discrimen	9
A, El problema del discrimen.	9
B. Discrimen en el empleo	9
C. Igualdad de oportunidades en el empleo	
D. El problema de discrimen contra la mujer	
E. Discrimen contra la mujer en el empleo	
V. Aspectos de la Ley Núm. 212 y el principio de mérito	14
A. La Ley Núm. 212 y el principio de mérito	14
B. Planes de acción afirmativa para garantizar igualdad de oportunidades	
en el empleo por género	15
C. El propósito de la Ley Núm. 212.	17
D. La Ley Núm. 212: Contenido y alcance.	19
E. Aplicabilidad	20
F. La responsabilidad gerencial de cumplimiento con la Ley Núm. 212	
G. La responsabilidad de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres	20
H. Sanciones	
VI. Declaración y divulgación de la política para fomentar la igualdad de oportunidades para el empleo de la mujer	23

VII. Asignación de responsabilidades.	24
A. Alcalde	2/
B. Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa.	
C. Secretarios, Directores y personal de supervisión	26
VIII. Identificación de deficiencias y áreas problemáticas que requieren	
Atención	27
A. Identificación de áreas problemáticas cuantitativas	2.5
B. Identificación de áreas problemáticas cualitativas	28
IX. Personas empleadas por Grupo Ocupacional y Género	30
X. Plan de trabajo para lograr las metas establecidas	31
	,,,,,,,,,,,,
XI. Sistema interno para atender querellas por discrimen por género	25
20. Olsteina interno para atender querenas por discrimen por genero	
XII. Cumplimiento con Ley Núm.17-1988, Para Prohibir el hostigamiento	
sexual en el Empleo	37
XIII. Cumplimiento con Ley Núm. 217-2006, Ley del Protocolo sobre	
Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo	43
XIV. Cumplimiento con Ley Núm. 427- 2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Lecha Materna, según enmendada	11
, ,	44
XV. Cumplimiento con la Ley Núm. 155- 2002, Ley para Crear Espacios	
para la Lactancia en las Agencias	44
XVI. Cumplimiento con la Ley Núm. 84-1999, Ley para Crear Centros de Centros	
de Cuidado Diurno en Agencias	44
XVII. Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada,	a
Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a	
Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo	46
XVIII. Cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013, Ley Contra el discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo	10
DOI CHICHTACION DEXUALO LUCINUAU DE CENELO EN EL FUNDISO	47

XIX. C	Cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial	47
XX. Si	istema de evaluación e informes	48
XXI. C	Certificación de cumplimiento con políticas públicas que prohíben el iscrimen por razón de género en el empleo	49
XXII.	Apéndices	50
	1. Ley Núm. 212-1999	51
	2. Ley Núm.17-1988	56
	3. Ley Núm. 217 de 2006	
	5. Ley Núm.155-2002.	67
	6. Ley Núm. 84-1999.	70
	7. Ley Núm. 7-2002	
	9. Ley Núm. 230-2014	
	10, Ley Núm. 22-2013	81
	11. Ley Núm. 16-2017	94
XXII.	ANEJOS	10/
	1 Formulario de Querella por Motivo de Discrimen en el empleo	106

Introducción

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

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

El Municipio Autónomo de Caguas conscientes de su responsabilidad de cumplir con la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género pretende eliminar la situación de discrimen contra la mujer para que así alcance la verdadera igualdad de oportunidades. Por lo antes expuesto, ha desarrollado el Plan de Acción Afirmativa para el Desarrollo e Implantación de Políticas Públicas favorables a las Mujeres en el Empleo. Al desarrollar este Plan el Municipio pretende, entre otras cosas:

- 1. Eliminar posible prácticas discriminatorias en el Municipio por género.
- 2. Garantizar la igualdad de oportunidad a la mujer en la obtención de empleos, en todos los niveles de jerarquía organizacional, incluyendo el nivel ejecutivo.
- Garantizar la igualdad de oportunidades a la mujer 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, ascensos, adiestramientos, traslados, entre otras.
- Promover oportunidades de empleo significativas para la mujer, particularmente en aquellas áreas donde ha sido tradicionalmente excluida o donde se encuentre inadecuadamente representada.
- 5. Esta política protegerá de discrimen por razón de género a las candidatas aspirantes a empleo y a las empleadas.

II. Base Legal

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

- Ley Núm. 11-2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Dirigidos a Niños, Niñas, Hombres y Mujeres Encaminados a Garantizar Igual Paga Por Igual Trabajo.
- Ley Núm. 22-2013, Ley Prohíbe el Discrimen en el Empleo por Orientación Sexual e Identidad de Género.
- Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico.

III. Definiciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sesgo ("Bias") - Inclinarse hacía un lado determinado arbitrariamente basándose en un prejuicio.

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

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

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

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

IV. Aspectos sociales del discrimen

A. El problema del discrimen

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

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

B. Discrimen en el empleo

Existe discrimen en el empleo de la misma manera y por las mismas causas que existe discrimen en la sociedad. Una sociedad que no puede ver ni respetar como iguales a las mujeres, a los grupos de diferentes razas y origen nacional, a la juventud porque son

muy jóvenes, a las personas maduras porque son muy viejas, a las personas con discapacidades físicas y mentales y a los que profesan creencias diferentes, tiene que confrontar serias dificultades para entender y aceptar que todas las personas deben tener acceso a las oportunidades de empleo en condiciones de igualdad.

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

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

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

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

C. Igualdad de oportunidades en el empleo

El principio de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo se aplica a la obligación que tienen los patronos de no discriminar en el ofrecimiento de oportunidades de empleo, reclutamiento, selección y nombramientos (Ley Núm. 100 de 30 de junio de

1959, según enmendada). La prohibición de discrimen se extiende a través de todas las oportunidades, términos o condiciones que puedan estar presentes en la experiencia de las personas empleadas. Estas incluyen, más no se limitan a: reclutamiento, evaluación, ascensos, supervisión, beneficios, traslados, adiestramientos, desarrollo en carrera, despidos y cesantías.

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

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

D. El problema de discrimen contra la mujer

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

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

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

Actualmente, las barreras hacia la equidad entre hombres y mujeres, por lo general, no están fundamentadas en las diferencias biológicas y físicas que existen entre los géneros. Esas diferencias que aporta la naturaleza no pueden sentar pautas para establecer diferencias en dignidad, respeto, derechos y obligaciones. Las barreras hacia la equidad descansan en la incapacidad de individuos, grupos, sociedades e instituciones que respaldados por la ignorancia y la tradición no alcanzan a valorar cabalmente a la mujer como un ser humano valioso y contributario a nuestra sociedad.

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

E. Discrimen contra la mujer en el empleo

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

En este contexto, tanto los hombres como las mujeres siempre han trabajado, aunque los primeros con frecuencia suelen trabajar a cambio de una remuneración monetaria, mientras las segundas son responsables de trabajar fuera de la estructura de empleos remunerados. Tomando en cuenta los horarios sin límite y la amplia gama de tareas unido a la ausencia de leyes protectoras del trabajo doméstico familiar podemos afirmar que las mujeres han trabajado más que los hombres por menos o ninguna

remuneración. Tampoco ha tenido la mujer el reconocimiento individual, familiar, ni social de lo que ha constituido su trabajo habitual, y tan efectivo ha sido el sistema en comunicarle a la mujer su definición de trabajo que ella misma al describir lo que hace, es la primera en decir: "Yo no trabajo, soy ama de casa".

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

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

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

- existen ocupaciones segregadas por género y las mujeres se encuentran en aquellas de menor estatus, remuneración y oportunidades de progreso, por ejemplo, en los empleos oficinescos, artesanales y de servicios
- hay lugares de trabajo donde se espera que las mujeres realicen funciones domésticas que no están relacionadas ni incluidas en su descripción de tareas
- la proporción de mujeres en posiciones de gerencia alta es mínima
- los hombres reciben mejores ingresos que las mujeres cuando se desempeñan en trabajos o posiciones comparables
- las mujeres son excluidas de oportunidades iguales con respecto a otras mujeres y
 con respecto a los hombres por razón de embarazo, alumbramiento, crianza y
 responsabilidades relacionadas al hogar como cuido de envejecientes y enfermos.
- los procedimientos de selección utilizados en el proceso de reclutamiento y
 promoción contienen elementos que afectan adversamente las oportunidades de
 las mujeres como, por ejemplo, considerar si son casadas, tienen hijos pequeños,
 etc.

- el ambiente de trabajo producto del hostigamiento sexual impide que las personas trabajadoras se desarrollen dentro de una experiencia de trabajo digna y a consecuencia del hostigamiento, muchas personas resultan afectadas por motivos de traslados, renuncias, despidos y otras acciones discriminatorias
- acciones de represalias por discrimen al ser considerada víctima de violencia doméstica, acecho o agresión sexual

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El propósito de la Ley Núm. 212-1999 para Garantizar Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género es fomentar y garantizar la verdadera igualdad de oportunidades en el empleo de la mujer. Es evidente que esa igualdad de oportunidades en el empleo tan repetidamente consignada en leyes y reglamentos locales y federales, no ha sido suficiente para detener y eliminar las prácticas discriminatorias que tanto afectan las oportunidades de empleo de las mujeres. La aparente neutralidad que muchos patronos asumen al momento de tomar decisiones que afectan el empleo de las personas, definitivamente, no garantiza que exista una genuina igualdad de oportunidades.

Por eso es tan necesario que exista una ley que sea capaz de llevar a la práctica el valor social y cultural de la igualdad entre los hombres y las mujeres. Con la estructuración de la Ley Núm. 212-1999 y mediante la elaboración de un plan preventivo

se identifican las deficiencias específicas que perpetúan el discrimen y se diseñan metas razonables y apropiadas para corregir las mismas. La Ley Núm. 212-1999 no es la solución al problema del discrimen por razón de género en el empleo, sino el medio mediante el cual se pretende eliminar las condiciones que lo propician y perpetúan. El éxito de la Ley Núm. 212-1999 depende de la precisión con que se logren identificar las deficiencias que son responsables de mantener la situación de desigualdad de la mujer en el empleo, del diseño de metas cuantitativas y cualitativas realistas y del compromiso hacia el cumplimiento que demuestre la organización al poner en práctica las disposiciones de su Plan de Acción Afirmativa. Para que esto se logre es imprescindible el liderato de un grupo gerencial y de supervisión altamente comprometida y consciente de las obligaciones afirmativas.

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

Además, los Planes deben visualizarse como un conjunto de esfuerzos específicos y temporeros. Estos se dirigen a remediar situaciones, prácticas o condiciones de empleo particulares que no sólo van a variar de organización en organización, sino que son distintos en diferentes momentos de la misma organización. El Plan está diseñado para obtener resultados, esto quiere decir que conforme se cumplan las metas cuantitativas y cualitativas, se podrá evidenciar la igualdad de oportunidades en el empleo a la cual aspiramos. Cuando se logre la igualdad de oportunidades en el empleo para hombres y mujeres, no habrá necesidad de realizar planes en este respecto. La necesidad de crear y fomentar oportunidades significativas de empleo para mujeres calificadas que tradicionalmente han sido excluidas o para aquellas que sencillamente no han recibido una oportunidad va a cesar cuando todas las mujeres calificadas tengan igualdad de oportunidades y dejen de ser excluidas ya sea por prácticas discriminatorias, sexistas, políticas escritas o tradición.

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

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

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

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

E. Aplicabilidad

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

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

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

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

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

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

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres, tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999. El apoyar el desarrollo de los *Planes de Acción Afirmativa* constituye una de las principales áreas de trabajo de esta Procuraduría. Desde la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa de la OPM se coordinan múltiples esfuerzos con agencias e instrumentalidades de gobierno,

encaminados a orientar, asesorar y promover el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999. Además se mantienen vínculos de colaboración con todas las agencias e instrumentalidades públicas. Recibe y evalúa los Informes Anuales que éstas someten y prepara un Informe Anual sobre el progreso de las mismas para la Oficina del Gobernador o Gobernadora.

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

H. Sanciones

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

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

Si como resultado de las auditorías realizadas se encontraran irregularidades o violaciones, la Ley Núm. 212-1999 faculta a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, a imponer a las autoridades nominadoras multas administrativas de cien dólares (\$100.00) hasta un máximo de quinientos dólares (\$500.00) y multas a las personas que dirigen el área de Personal o de Recursos Humanos de cincuenta dólares (\$50.00) hasta un máximo de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) por cada incumplimiento detectado. También la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001 que crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, en la Sección VI, Artículo 10h, establece la facultad de la Oficina de "imponer y cobrar multas administrativas hasta un máximo de \$10,000 por acciones u omisiones que lesionen los derechos de la mujer amparados por la Constitución y las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad y

fijar la compensación por daños ocasionados, en los casos que así proceda". La Procuraduría mantendrá informadas a la Oficina de Gerencia y Presupuesto y a la Oficina del Contralor de Puerto Rico sobre las sanciones impuestas. En caso de determinarse preliminarmente que las acciones constituyen delito público referirá la evidencia al Secretario de Justicia para la acción correspondiente.

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

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

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

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

<u>Declaración de política pública</u> sobre la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Género

El <u>Municipio Autónomo de Caguas</u> está comprometido con la política pública del Gobierno de Puerto Rico de que no se discrimine por razón de género contra el personal o solicitante a empleo público.

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

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

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

El <u>Municipio Autónomo de Caguas</u> 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 a la coordinadora <u>Lucille J. Cordero Ponce</u>, <u>Directora de la Oficina de Recursos Humanos</u> o al alcalde. La persona coordinadora tendrá disponible copia del Plan de Acción Afirmativa para el personal y aspirantes a empleo que interesen hacer lectura del mismo.

20-julio-2018 Fecha

Lucille J. Cordero Ponce

Directora Oficina de Recursos humanos

.

VII. Asignación de responsabilidades

A. Alcalde

La responsabilidad del alcalde incluirá lo siguiente:

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

B. Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa

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

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.
- Asesorar al Alcalde en lo relacionado con el cumplimiento de la Ley Núm.
 212-1999 y en la implantación del Plan de Acción Afirmativa.
- 3. Desarrollar estrategias para la divulgación interna y externa de la política pública del Municipio.
- 4. Identificar las áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas que presentan subutilización de la mujer y que requieren acción correctiva.
- 5. Proponer metas a corto y largo plazo para corregir las deficiencias identificadas.
- 6. Diseñar e implantar estrategias para dar seguimiento y evaluar esfuerzos realizados con el propósito de implantar y cumplir con la Ley Núm. 212-1999.
- 7. Requerir informes periódicos al personal designado en el municipio que tienen la responsabilidad para el cumplimiento del plan de trabajo.
- 8. Preparar y someter informes anuales al Alcalde sobre el progreso logrado en el cumplimiento del *Plan de Acción Afirmativa*.
- 9. Servir de enlace con otras agencias, organizaciones de mujeres, grupos que tengan relación directa con mujeres, universidades, institutos vocacionales para lograr el cumplimiento del Plan.
- 10. Servir de enlace entre el Municipio y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres con respecto al cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999.

- 11. Mantener informados al Alcalde, Secretarios, Directores 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. Secretarios, Directores y personal de supervisión

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

- Colaborar en la identificación de las áreas problemáticas cualitativas y
 cuantitativas que limitan el desarrollo de las mujeres y contribuyen a la
 subutilización de la mujer en los grupos ocupacionales.
- 2. Contribuir en el establecimiento de metas para disminuir o eliminar las áreas problemáticas o deficiencias encontradas.
- 3. Asegurarse de que el personal de supervisión y los empleados y empleadas están cumpliendo con la política del municipio.
- 4. Revisar las calificaciones del personal a su cargo para garantizar que las mujeres están recibiendo las oportunidades de ascensos y aumentos de sueldo que le correspondan.
- 5. Evaluar periódicamente para asegurarse que:
 - a. Existe copia de la política del Municipio en los tablones 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 del Municipio oportunidades educativas tales como: adiestramientos, becas para estudio y cursos de educación continua. Además, que se les motive a participar en actividades en el ambiente laboral dirigidas a fomentar y establecer buenas relaciones de trabajo.

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

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

Análisis y Metas

1. Metas Cuantitativas

Luego del análisis de los grupos ocupacionales podemos establecer que contamos con una representación significativa de la mujer en los grupos ocupacionales de:

- a. Administradores, Gerenciales y Supervisores- 121 mujeres vs 48 hombres
- b. Profesionales- 243 mujeres vs 49 hombres
- c. Ocupaciones Técnicas- 192 mujeres vs 84 hombres
- d. Oficinescas, Ayuda Administrativa- 252 mujeres vs 38 hombres.

Sin embargo, en los siguientes grupos ocupacionales la representación de la mujer no es significativa.

- a. Trabajadores Diestros- 0 mujeres vs 55 hombres
- b. Trabajadores Semi-Diestros- 3 mujeres vs 64 hombres
- c. Trabajadores No-Diestros- 30 mujeres vs 232 hombres
- d. Trabajadores de Servicio- 122 mujeres vs 144 hombres

Desde el 1 de julio de 2013 el MAC ha tomado distintas medidas que le permita reducir sus gastos operacionales sin sacrificar el servicio que reciben los cagüeños. Desde entonces hemos reestructurado varios de nuestros departamentos y como resultado de ello, en lugar de contratar nuevos talentos, hemos incentivado a nuestros empleados y empleadas a asumir nuevos retos y funciones, lo que en ocasiones ha resultado en una reclasificación en lugar de una nueva contratación. Este modelo nos ha permitido ser más eficientes, además de propiciar el crecimiento profesional de nuestros empleados y empleadas y mejorar su remuneración. Sin embargo, en los últimos años la situación económica se agravó, al punto que nos llevó a tomar medidas aún más drásticas. Entre

estas, aprobar órdenes ejecutivas para controlar todos los gastos, incluyendo el de personal. Como resultado de esto, en estos momentos no estamos contratando nuevos recursos. Aun así, nos comprometemos a atraer o fomentar el reclutamiento o reclasificaciones de mujeres de surgir una necesidad en los puestos que pertenecen a los siguientes grupos operaciones donde la representación de las mujeres tal vez no es óptima.

Trabajadores Diestros

Trabajadores Semi-Diestros

Trabajadores No-Diestros

Por último, a pesar de que la representación de las mujeres es baja en estos grupos ocupacionales, cuando vemos el universo o el total de empleados(as) de todo el Municipio, la cantidad de mujeres es mayor, 963 mujeres vs 714 hombres. Un esfuerzo mayor en este renglón podría incidir en el balance o la proporción adecuada entre hombres y mujeres. Por lo antes expuesto, no estableceremos metas cuantitativas para los grupos ocupacionales con baja representación. No obstante, con la divulgación establecida fomentaremos la participación de mujeres en las convocatorias de los grupos ocupacionales de Trabajadores(as) diestros(as), Trabajadores(as) semi- diestro(as) y Trabajadores(as) no diestro(as).

Metas Cualitativas

Para el beneficio del todo el personal del Municipio, hemos establecido las siguientes metas:

- a. Divulgar a todo el personal las políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo y los planes de acción afirmativa.
- b. Orientar a los Directores de Departamentos u Oficinas sobre los Reglamentos y Procedimientos para Proteger los derechos de las mujeres.
- c. Orientar al personal gerencial y de supervisión en cuanto al rol de la mujer trabajadora en el escenario laboral y la necesidad de ofrecer alternativas a la problemática de la doble jornada.
- d. Orientar al personal sobre las leyes que cobijan a la madre lactante.

- e. Revisar y actualizar el Procedimiento Interno para Radicar Querellas y actualizar la Política de Hostigamiento Sexual referente a la Ley de Represalia Contra el Empleado por Ofrecer Testimonio y Hostigamiento Sexual Virtual.
- f. Dar a conocer las leyes y Reglamentos que protegen a la mujer en las Dependencias que se ubican fuera del Centro de Gobierno.
- g. Desarrollar actividades para promover la salud integral de nuestras empleadas.
- h. Desarrollar iniciativas mediante las cuales se logre reconocer eventos importantes en la vida del personal
- i. Diseñar actividades educativas sobre temas relacionados con asuntos familiares, de superación y de empoderamiento para las mujeres.
- j. Desarrollar un módulo que le permita a los Secretarios y Directores aprender y practicar la forma correcta de conducir una entrevista de empleo en cumplimiento con lo que dispone la Ley Núm. 16 de 2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico.
- k. Notificar a agencias de empleo, instituciones educativas, organizaciones que representan minorías, mujeres, grupos comunitarios sobre oportunidades de empleo.

IX. Personas empleadas por grupo ocupacional y género

Grupos Ocupacionales	Total	Mujeres	%	Hombres	%
Administradores, gerenciales y supervisores	169	121	72	48	28
2. Profesionales	292	243	83	49	17
3. Ocupaciones Técnicas	276	192	70	84	30
4. Ventas y Relacionadas	0	0	0	0	0
5. Oficinescas, Ayuda Administrativa	290	252	87	38	13
6. Trabajadores Diestros	55	0	0	55	100
7. Trabajadores Semi-Diestros	67	3	4	64	96
8. Trabajadores No-Diestros	262	30	12	232	88
9. Trabajadores de Servicio	266	122	46	144	54
Totales	1677	963	57	714	43

X. Plan de trabajo para lograr las metas cualitativas establecidas

Meta 1	Divulgar a todo el personal las Políticas Públicas favorables a las mujeres en el empleo y los planes de acción afirmativa		
Actividad	Recurso	Fecha	
Publicar el compromiso de la administración con el cumplimiento de la Ley 212	Lucille Cordero Ponce Directora de Recursos Humanos/Coordinadora de Acción Afirmativa	Septiembre/2018	
Publicarlo en el Portal del MAC	Lucille Cordero Ponce Directora de Recursos Humanos/Coordinadora de Acción Afirmativa		
Meta 2	Orientar a los Directores de Departamentos sobre los Reglamentos y Procedimientos para Proteger los derechos de las mujeres.		
Actividad	Recurso	Fecha	
Integrar la información a la reunión de Staff del Alcalde (Directores (as) y Secretarios (as))	e Lucille Cordero Ponce Directora de Recursos Humanos Octubre/20		
Meta 3	Orientar al personal gerencial y de supervisión en cuanto al rol de la mujer trabajadora en el escenario laboral y la necesidad de ofrecer alternativas a la problemática de la doble jornada.		
Actividad	Recurso	Fecha	
Diseñamos un módulo para la Academia de Líderes para orientar al personal de supervisión sobre todas las licencias y alternativas que tiene el MAC que le pueden ofrecer a sus empleados que estén confrontando situaciones con el cuido de los hijos o familiares adultos.	María I Jaiman Resto, Especialista de Recursos Humanos II y facilitadora de la Academia	Cada vez que se ofrezca la Academia de Líderes	

Meta 4	Orientar al personal sobre las leyes que lactante.	cobijan a la madre	
Actividad	Recurso	Fecha	
Mesa Informativa sobre la lactancia, sus beneficios y recordar la existencia del Cuarto de Lactancia Envió de Correo electrónico a todo el personal sobre los beneficios de la leche materna	Joennie Fernández Arroyo, Coordinador de Bienestar Integral	Anual	
Meta 5	Revisar y actualizar el Procedimiento Interno para Radicar querellas y actualizar la Política de Hostigamiento Sexual referente a la Ley de Represalia Contra el Empleado por Ofrecer Testimonio y Hostigamiento Sexual Virtual		
Actividad	Recurso	Fecha	
Presentación del borrador del procedimiento Revisión del Procedimiento por parte de la Oficina de Asuntos Legales	Madeline Escribano Cruz, Gerente de Recursos Humanos	Septiembre/2018	
Divulgación del Procedimiento			
Meta 6	Dar a conocer la Leyes y Reglamentos que protegen a la mujer en las Dependencias que se ubican fuera del Centro de Gobierno		
Actividad	Recurso	Fecha	
Impactar con orientaciones y mesas informativas	Suhail Aponte, Administradora de Bienestar Integral	Una vez al año	
Publicar en los tablones de Edicto el Cartelón del Discrimen es Ilegal	Ada Martínez, Especialista de Recursos Humanos	Continuo	
Desarrollar iniciativas mediante las cuales se lograreconocer eventos importantes en el desempeño y vida de personal.			

Actividad	Recurso	Fecha
Publicar en el Avance Criollo, periódico del MAC eventos importantes en la vida de los empleados como graduaciones, cumpleaños, entre otros.	Liliana Rodríguez Pérez, Especialista de Recursos Humanos I	Cada edición del periódico se comparte con todo el personal cada tres meses.
Meta 8	Desarrollar Actividades para promover la salud integral de nuestras empleadas	
Actividad	Recurso	Fecha
Charlas, video foros, mesas y comunicados educativos.	Varios (coordinado por el personal del Área de Bienestar, Salud y Seguridad Laboral)	Durante todo el año
Meta 9	Diseñar actividades educativas sobre temas relacionados con asuntos familiares, de superación y de empoderamiento para las mujeres.	
Actividad	Recurso	Fecha
Charlas, video foros, mesas y comunicados educativos.	Varios (coordinado por el personal del Área de Bienestar, Salud y Seguridad Laboral)	Durante todo el año
Meta 10	Desarrollar un módulo que le permita a los Secretarios y Directores aprender y practicar la forma correcta de conducir una entrevista de empleo en cumplimiento con lo que dispone la Ley Núm. 16 de 2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico.	
Actividad	Recurso	Fecha
Diseñar un taller en el cual los Secretarios, Directores y Supervisores puedan aprender y practicar las destrezas de entrevistar.	María I. Jaiman Resto, Especialista de Recursos Humanos	Diseñar el taller e impactar a toda la gerencia en o antes del 30 de junio de 2019
Meta 11	Notificar a agencias de empleo, instituciones educativas, organizaciones que representan minorías, mujeres, grupos comunitarios sobre oportunidades de empleo.	

Actividad	Recurso	Fecha
Cada vez que surja la necesidad de contratar un recurso, se enviara		
la convocatoria a agencias de empleo, instituciones educativas, organizaciones que representan minorías, mujeres, grupos comunitarios sobre oportunidades de empleo, entre otros.	Lourdes Nieves, Especialista de Recursos Humanos	Continuo

XI. Sistema interno para atender querellas por discrimen por género

PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS POR DISCRIMEN EN EL EMPLEO MUNICIPIO AUTÓNOMO DE CAGUAS, PUERTO RICO

El Municipio Autónomo de Caguas, ha establecido como política pública un ambiente laboral libre de discrimen, en el cual se fomenta la igualdad, el respeto y el buen trato. Es nuestro firme compromiso, atender aquellas situaciones en las que algún integrante de nuestra Organización o aspirante a empleo, se haya sentido objeto de discrimen y para ello, contamos con un procedimiento de Querellas, en el cual se atiende de forma responsable y categórica, incidentes o situaciones de esta naturaleza.

Para resolver las querellas presentadas ante el Municipio Autónomo de Caguas (MAC) por motivo de discrimen, se tomarán las siguientes medidas:

- 1. Dentro del término de 120 días, contados a partir de la fecha de ocurrencia del alegado discrimen, el querellante deberá presentar una querella formal utilizando el formulario que se aneja Número 1.
- 2. Dicha querella deberá cumplir con los siguientes elementos y formalidades:
 - a. Ser presentada por escrito.
 - b. Incluir nombre, dirección y número telefónico del querellante.
 - c. Indicar en qué consiste el alegado discrimen y la base o razón del mismo.
 - d. Una descripción detallada de los hechos y circunstancias del alegado discrimen.
 - e. Contar con la firma del querellante.
- 3. El formulario completado en todas sus partes se entregará al Coordinador(a) de Acción Afirmativa en la Oficina de Recursos Humanos o podrá ser enviado a la siguiente dirección:

Lucille J. Cordero Ponce Directora de Recursos Humanos PO Box 907 Caguas, Puerto Rico 00726-0907

- 4. En caso de que un(a) querellante no pueda presentar su querella de forma escrita, podrá hacerlo de forma verbal ante el(la) Director(a) de Recursos Humanos del MAC.
 - a. Bajo estas circunstancias, el querellante será entrevistado por el Director(a) de Recursos Humanos del MAC o su representante autorizado, quien le asistirá en el proceso de completar el Formulario Escrito, para poder iniciar el proceso de querellas.
- 5. Si la querella presentada está incompleta o no cumple con las indicaciones mencionadas en los incisos (2) y (4), se le solicitará al querellante que provea información adicional.

- a. Éste contará con un término de treinta (30) días calendario para someter la información requerida.
- b. La negativa o el incumplimiento con lo antes dispuesto podrá ser justa causa para determinar dejar sin efecto la investigación.
- 6. La Oficina de Recursos Humanos dentro del término de quince (15) días, contados a partir del recibo de la querella debidamente completada, evaluará y determinará si el asunto en cuestión está dentro de su jurisdicción y si la querella amerita ordenar una investigación correspondiente.
- 7. Cuando el MAC no cuenta con jurisdicción suficiente sobre el asunto objeto de la querella, el (la) Director(a) de Recursos Humanos o su representante autorizado, referirá la querella al ente Estatal o Federal correspondiente que posea tal jurisdicción.
- El Director(a) de Recursos Humanos o su representante autorizado, notificará al querellante mediante correo certificado su determinación sobre el proceso de investigación.
 - a. Si la Oficina de Recursos Humanos determina no proceder con la investigación de la querella, le notificará al querellante cuáles fueron los criterios utilizados para tomar dicha determinación.
 - b. Si la Oficina de Recursos Humanos determina proceder con la investigación, solicitará del querellante, entre otras cosas, su plena cooperación durante el proceso de investigación y recopilación de información, y su comparecencia a las citaciones que le haga el MAC para atender su querella.
- 9. Cuando se determine proceder con la Investigación, el (la) Director(a) de Recursos Humanos o su representante autorizado, evaluará el asunto en su totalidad.
 - a. Una vez culmine la investigación, se redactará un informe dentro del término de sesenta (60) días contados a partir del recibo de la querella, en el cual se indicará los hallazgos del Investigador y sus recomendaciones.
 - b. El (la) Director(a) de Recursos Humanos o su representante autorizado, notificará al querellante sus hallazgos, por escrito y mediante correo certificado, dentro del término de noventa (90) días contados a partir del recibo de la querella.
 - c. Del querellante no estar de acuerdo con la determinación tomada por el Municipio Autónomo de Caguas (MAC) respecto a su querella, podrá presentar una querella ante:

U.S. Equal Employment Opportunity Commission 525 F.D. Roosevelt Ave.

Plaza Las Américas, Suite 1202 San Juan, Puerto Rico, 00918-8001

10. En aquellos casos que resulte imposible finalizar la investigación dentro de los términos estipulados, el (la) Director(a) de Recursos Humanos documentará las razones por las que existe una dilación en la investigación.

Este procedimiento, no pretende reemplazar el derecho que posee el querellante de presentar su reclamación por discrimen ante un foro Estatal o Federal, o privarle de obtener asistencia legal para atender su querella.

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

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. El Municipio tiene una política de cero tolerancias al hostigamiento sexual en el empleo, por lo cual se aprobó la Orden Ejecutiva 2006-617 y el Procedimiento para Implantar la Política Pública sobre Hostigamiento Sexual y para encausar Ouerellas en el Municipio Autónomo de Caguas, el cual incluimos como anejo. La orden antes indicada tiene el propósito de declarar nuestro más firme y decidido repudio a la práctica de hostigamiento sexual en el empleo por entender que está reñida con la norma invariable que prevalece en este Municipio de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo; Por lo cual, se declara como política pública que todo empleado(a) o candidato(a) a empleo sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, por ser víctima o ser percibida víctima de violencia doméstica, agresión sexual o asecho, por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, o por ostentar la condición de veterano, o por tener un impedimento físico o mental, ser percibido de tener un impedimento físico o mental u orientación sexual. Ningún empleado de este Municipio tiene que someterse o tolerar actos de esta naturaleza, como tampoco está autorizado a someter a otro empleado a hostigamiento sexual de clase alguna en el centro de trabajo. El funcionario o empleado que así actué lo hace en violación a la ley y las normas que expresamente prohíben este tipo de conducta y se

atiene, por consiguiente, a las consecuencias de sus actos, que pueden conllevar la imposición de acciones disciplinarais que pueden incluir la destitución. Es política reiterada de este Municipio exigir de todo el personal, y en especial del que rinde labores de supervisión, que observe durante el desempeño de sus funciones las más altas norma de profesionalismo y buen comportamiento; y que vele, además, por la calidad del ambiente de trabajo. Esta es una responsabilidad ineludible que no acepta excepciones.

Reconociendo que el campo de Recursos Humanos es uno de continua evolución y cambios legislativos, nos encontramos en el proceso de revisión del Reglamento de Personal y actualización de nuestras políticas y procedimientos. Es por ello, que estaremos incluyendo en esta actualización el contenido referente a la Ley de Represalia Contra el Empleado por Ofrecer Testimonio y Hostigamiento Sexual Virtual.

Como parte de los esfuerzos para mantener informados a los empleados sobre nuestra política, se realizan los siguientes esfuerzos:

- a. Todo empleado(a) al ser nombrado(a) se le entrega una copia del Procedimiento para Implantar la Política Pública sobre Hostigamiento Sexual y para Encausar Querellas en el Municipio Autónomo de Caguas y son orientados al respecto.
- b. Cuando los empleados identifican una conducta incorrecta que puede constituir hostigamiento sexual, se realizan orientaciones a los involucrados.
- c. Con el objetivo de promover, educar y repasar las políticas y procedimientos establecidos, continuamente les ofrecemos a todos los empleados Adiestramientos de Cumplimiento. Mediante esta iniciativa anualmente impactamos a todos los empleados, entre las políticas discutidas se encuentran el Procedimiento para Implantar la Política Pública sobre Hostigamiento Sexual y para Encausar Querellas y el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Empleo
- d. También, hemos desarrollado un modelo de adiestramiento dirigido exclusivamente al grupo de gerencia intermedia denominado Academia de Líderes Criollos. Esta academia es un programa de capacitación y desarrollo diseñado para brindarles todas las herramientas

necesarias a los supervisores del Municipio Autónomo de Caguas cuyo rol es protagónico en el cumplimiento de las normas y procedimientos adoptados para erradicar el discrimen en cualquiera de sus modalidades. Estos como líderes, hacen posible que nuestros empleados trabajen en un ambiente libre de discrimen. El objetivo fundamental de la academia es facilitarles la ejecución y ampliar los conocimientos de los procesos y reglamentos de aplicabilidad a los empleados municipales que atienden esta problemática social.

Además de las medidas y actividades realizadas para divulgar la política pública y prevenir casos de hostigamiento sexual en el empleo en nuestro Municipio hemos implantado distintas acciones afirmativas que persiguen eliminar ciertos factores que limitan el bienestar socioeconómico de las mujeres y pueden impedir que prevalezca un ambiente de trabajo libre de discrimen. Mediante la aprobación de reglamentación y la implantación de programas que atiendan la salud física y emocional, aspiramos lograr la equidad, mejorar las condiciones de nuestros empleados, entre otras cosas. A continuación alguna de estas iniciativas:

- 1. El 3 de febrero de 2015 adoptamos mediante la Ordenanza Número 27, Serie 2014-15, que luego se hace formar parte del Capítulo 13 de nuestro Libro de Recursos Humanos, un sistema de horario flexible que le permite a nuestros empleados y empleadas mantener un mejor equilibrio entre trabajo y su vida personal y familiar. Esta iniciativa obedece al aumento de mujeres y hombres trabajadores que son jefes de familia y sobrellevan solos las múltiples obligaciones del hogar, que incluye por lo general el cuidado de niños y envejecientes.
- 2. También, tenemos un grupo concurrido de empleados que tiene bajo su cuidado una persona de edad avanzada por lo que orientamos aquellos identificados sobre los siguientes programas para que puedan beneficiarse de los mismos:
 - a. Programa de Nutrición en el Hogar mediante el cual se le ofrece alimentos a personas mayores de 60 años.
 - b. Programa de Auxiliares en el Hogar mediante el cual se le asigna un recurso a la persona de edad avanzada para ofrecerle compañía, higiene básica personal, supervisión de medicamentos, entre otros.
- Contamos con diversos programas de adiestramientos, como lo es Nuestra Academia de Líderes Criollos. Nuestra Organización está comprometida con el desarrollo de nuestros

servidores y servidoras públicos alineado a nuestro modelo de competencias calidad Total Criolla. Con el propósito de continuar optimizando su talento, nuestra Oficina de Recursos Humanos diseño un Programa de Capacitación dirigido a fortalecer las destrezas necesarias para desempeñar efectivamente el rol de supervisor en el municipio. Este novel programa le permite desarrollar las destrezas de supervisión necesarias que podría ayudar a los empleados a aspirar a puestos de mayor remuneración.

- 4. Hemos desarrollado un programa para nuevos empleados conocido como "Yo soy Caguas". A lo largo de este programa los empleados son orientados sobre todas las políticas, reglamentos y leyes aplicables. Además, aprovechamos esta oportunidad para que conozcan todas las alternativas con las que cuenta nuestra organización para mitigar o erradicar prácticas discriminatorias, entre las cuales se encuentran:
 - a. Orientación sobre qué es el plan de acción afirmativa, cuales son los posibles tipos de discrimen y que puede hacer o dónde debe recurrir si siente que ha sido discriminado.
- 5. El programa de Bienestar Integral, adscrito a la Oficina de Recursos Humanos, está dirigidos a los empleados de nuestro Municipio y desarrolla anualmente diversos talleres y actividades enfocadas en educar y concientizar sobre el cuidado de la salud física y emocional de las mujeres.
- 6. En el Capítulo 13 de nuestro Libro de Recursos Humanos aprobado mediante la Ordenanza 6 del Año Fiscal 2017-18 se incorporan las licencias aprobadas previamente mediante leyes y otras ordenanzas como:
- a. Licencia por Maternidad- Toda empleada embarazada tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Esta licencia también será extensiva a madres que sufran complicaciones durante su embarazo, tenga un parto prematuro o terminación del embarazo o aborto conforme dispone la reglamentación aplicable.
- b. Licencia por Paternidad- consistirá de un período de cinco (5) días, contados a partir del nacimiento del hijo o hija del empleado. También le será otorgada al empleado que adopte conjuntamente con su esposa, un menor de cinco (5) años, conforme a la legislación vigente.
- c. Licencia por Adopción- La empleada que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios

de licencia de maternidad a sueldo completo. También será de aplicación al caso de un empleado varón soltero al que legalmente se le conceda la adopción de un menor y a los empleados que siendo un matrimonio igualitario laboren ambos en el Municipio y adopten a un menor de cinco (5) años conforme a la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico.

- d. Período para Lactancia- La Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con cada Secretario o Director de departamento u oficina, deberá garantizar a toda madre lactante que así lo solicite, el derecho de extraerse la leche materna. Este período será de una (1) hora dentro de cada jornada regular diaria de trabajo, que puede ser distribuida en dos (2) períodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres períodos de veinte (20). La empleada podrá acudir al lugar designado por el Municipio para extraerse la leche materna. En el caso de madres lactantes que trabajen una jornada parcial que exceda de cuatro (4) horas se les concederá treinta (30) minutos por cada período de cuatro (4) horas consecutivas.
- e. Licencia con paga para la vacunación de Hijos- Esta Licencia les será concedida a aquellos empleados que necesiten vacunar a sus hijos o a un menor que esté bajo su custodia legal.
 - a. Para los empleados cuyos hijos o menores de edad bajo su custodia legal, se encuentren entre las edades de 0 meses a 18 meses, se les concederán ocho (8) horas anuales de Licencia con Paga.
 - b. Para los empleados cuyos hijos o menores de edad bajo su custodia legal, se encuentren entre las edades de 19 meses y 17 años, se les concederán cuatro (4) horas anuales de Licencia con Paga.
 - f. Licencia Escolar- Todo empleado tendrá derecho a cuatro (4) horas laborables, sin reducción de paga ni de sus balances de licencias, durante cada semestre escolar, para comparecer a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos y conocer sobre el aprovechamiento escolar de éstos. El empleado que tenga un hijo de educación especial registrado en el Departamento de Educación y es citado oficialmente para la preparación o revisión del Programa de Educación Individual (PEI), tendrá derecho a seis (6) horas laborables durante cada semestre escolar.
 - g. Licencia Violencia Doméstica- El empleado o la empleada que sea víctima de violencia doméstica y requiera de días libres u horario flexible, tendrá derecho a licencia

- con sueldo no acumulable hasta un término máximo de cinco (5) días laborables para obtener servicios médicos, asesoría legal, consejería o expedición de una Orden de Protección.
- 7. Nuestros empleados y empleadas tienen a su disposición el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) que le ofrece las herramientas necesarias para lidiar con situaciones del diario vivir. Este programa y sus beneficios es extensivo a los familiares inmediatos del empleado. El mismo ofrece visitas individualizadas con profesionales de la conducta humana, referidos a profesionales de medicina alternativa, asesoría financiera y legal, entre otros.
- 8. Contamos con el Campamento de Verano MUNI el cual se le ofrece a los hijos de los empleados a un precio asequible, además de ofrecerle servicio de transportación y centro de cuido hasta que finalice la jornada del empleado.
- 9. Contamos con un protocolo para el manejo de casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo desde el 2 de marzo de 2006. El cual nos permite manejar de forma sensible las situaciones de violencia doméstica que surjan en el lugar de trabajo.
- 10. El 25 de agosto de 2006 se aprobó Procedimiento para Implantar la Política Pública sobre Hostigamiento Sexual y para Encausar Querellas. Este procedimiento tiene el propósito de declarar nuestro más firme y decidido repudio a la práctica del hostigamiento sexual en el empleo y establece que dicha práctica está terminantemente prohibida en el Municipio Autónomo de Caguas. En el mismo se definen las circunstancias que propician una conducta de hostigamiento sexual, el proceso de radicación y solución de querellas, el proceso de investigación, confidencialidad, acciones disciplinarias y se expresa los lugar donde la víctima puede solicitar ayuda.
- 11. Durante el año se realizan distintas actividades educativas como clínicas de salud dirigidas a la mujer, video foros sobre la mujer trabajadora, charlas por distintos recursos entre los cuales se encuentran los de la Oficina de la Procuradora de la Mujer sobre temas como los derechos de las mujeres, la doble jornada, la violencia doméstica, entre otros.
- 12. Actualmente hemos establecido acuerdos colaborativos con los siguientes organizaciones no gubernamentales que ofrecen servicios a las mujeres
 - 1. Lucha contra el SIDA

13. Todos los años se realizan distintas actividades con el fin de commemorar del Día Internacional de la Mujer Trabajadora y participamos de distintas campañas sociales como la de *No más violencia contra la mujer*, entre otras.

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

Para el 2 de marzo de 2006 se aprobó el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Domestica en el Escenario Laboral.

El 25 de febrero de 2014 se firmó la Ordenanza 44 año fiscal 2013-2014 para aprobar un nuevo protocolo que incluye las nuevas legislaciones e incluir legislación de la Ley Núm. 23 del 29 de mayo de 2013. Incluimos el protocolo como anejo.

El Municipio tiene el compromiso de mantener una fuerza laboral saludable, competente y dinámica. Por lo cual, no toleramos los actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo por constituir una agresión y acto criminal contra el empleado/a. A esos fines entendemos prudente y razonable adoptar toda medida necesaria que esté encaminada a prevenir los daños y el impacto negativo de los actos de violencia doméstica en el área de trabajo.

Es política pública del Municipio Autónomo de Caguas el proveer y mantener un lugar de trabajo que promueva la salud y seguridad de todos/as nuestros/as funcionarios/as y empleados/as. Por lo tanto, se le ofrecerá las herramientas y los recursos necesarios a toda víctima/sobreviviente afectada por los actos que pueden constituir en violencia doméstica, tales como acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo a través del correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono o personalmente, perseguir, agredir físicamente antes de la entrada al trabajo, durante o a la salida del mismo. Es parte de nuestro compromiso el motivar a nuestros/as empleados/as a notificar cualquier situación o incidente relacionado a los actos de violencia doméstica a la mayor brevedad posible.

Por consiguiente, es la intención del Municipio establecer mediante Protocolo el procedimiento para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el escenario laboral. No se tomará ninguna acción desfavorable contra algún empleado/a que solicite orientación al estar enfrentando una situación de violencia doméstica. Es nuestro interés el educar y sensibilizar a

nuestro personal de supervisión en el manejo de asuntos relacionados con la violencia doméstica aunque se trate de personas que no estén bajo su supervisión.

El objetivo principal de este Protocolo es proveerle a nuestros empleados/as las herramientas y orientación ante casos de violencia doméstica, proveyéndoles seguridad y bienestar tanto a la víctima / sobreviviente como al resto de empleados al igual que a nuestros visitantes.

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

El 27 de agosto de 2007 se aprobó la Orden Ejecutiva 2007-630 que establece nuestra política para que la madre lactante ejerza su derecho provisto por esta ley. Cuando la madre lactante se integra de su período de maternidad completa un acuerdo con su supervisor (a) donde establecen los horarios de extracción. La Oficina de Salud Laboral mantiene una copia de ese acuerdo firmado por el (la) supervisor (a) y la empleada.

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

Contamos con un salón de lactancia ubicado en la Oficina de Bienestar, Salud y Seguridad Laboral. Específicamente se encuentra en el Primer nivel del Centro de Gobierno Ángel Rivera. El salón cuenta con una silla y una mesa y le provee privacidad y seguridad a toda madre lactante. Tiene receptáculos para poder conectar la máquina de extracción de leche materna y almohada de lactancia.

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

Conscientes de la necesidad de contar con centros de cuido para los niños de edad preescolar de nuestros empleados, aunque esta ley no aplica a los municipios, hacemos extensivos a estos los programas existentes para la ciudadanía en general. Actualmente contamos con tres (3) programas que atienden la población preescolar de nuestros niños cagüeños, entre los cuales se encuentra un grupo concurrido de hijos de nuestros empleados en horario diurno. Estos son:

- a. El Programa de Cuido y Desarrollo del Niño Centros Infantiles Criollos. Este Centro atiende niños de 0 meses a 2 años con 11 meses
- b. Programas de Cuido de Niños en Centros Privados. Este programa atiende niños de 2 meses a 3 años con 11 meses.
- c. Programa Head Start y Programa Early Head Start. Mediante estos centros se puede impactar los niños de edad preescolar de Caguas y otros municipios limítrofes y los infantes/maternales y mujeres embarazadas en los centros de Caguas. Actualmente 42 de nuestros empleados se benefician de este programa.

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

Programa de Adiestramiento y Educación: 2018-2021

Objetivos	Actividad	Fecha	Recursos
Orientar a los empleados sobre como la mujer debe tener un balance entre los diferentes roles	" Mujer, Trabajo y Familia"	Marzo 2017	Oficina de la Procuradora de la Mujer
Capacitar al 100% de los supervisores para concientizarlos sobre los retos asociados al cuidado de un familiar cercano como ausencias y tardanzas. Con el fin de ofrecer alternativas que le permitan cumplir con sus funciones sin que exista la necesidad de imponer medidas correctivas y acciones disciplinarias.	Taller interactivo	mayo de 2017 (Adicional otras fechas a coordinar)	Recurso Interno
Promover entre el 70% de la matrícula de la Oficina de la Mujer los derechos laborales relacionados al Plan de desigualdad de oportunidades.	Orientaciones y/o folletos	abril 2017 a septiembre 2017	Recursos Servicios Profesionales
Alcanzar el 75% de comunidades organizadas de Caguas por medio de intervenciones educativas	Orientaciones	abril 2017 a diciembre 2017	Recurso Interno
Orientar al 60% de las Organizaciones no Gubernamentales que forman parte del Centro de Voluntarios del Municipio de Caguas en torno al Plan de Desigualdad de Oportunidades.	Orientaciones	abril 2017 a diciembre 2017	Recurso Interno

XVIII. Cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013, Ley para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado

El 19 de septiembre de 2013 se aprobó la Ordenanza Núm. 13 del Año Fiscal 2013-14 para atemperar nuestro reglamento de personal con lo que Núm. 22-2013, Ley para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado, que en su Artículo 17 y su Artículo 18 ordena lo siguiente:

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

Artículo 18.- Se ordena a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico a elaborar un protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen de todo tipo incluyendo así el que se constituye por orientación sexual o identidad de género, según definido en esta Ley, y el cual será adoptado por todas las agencias gubernamentales y aplicado a todos los patronos en la esfera privada, según dispuesto en esta Ley. Para la elaboración del mismo se consultará a peritos en la materia para su redacción y presentación. La OCALARH y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispondrán de noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley para la elaboración de este protocolo." (Incluido en el CD)

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

El Municipio Autónomo de Caguas se compromete a cumplir con lo que dispone Artículo 3 de la Ley Núm. 16 del 2017 sobre la igualdad salarial y no discriminará salarialmente por razón de sexo contra empleados que laboran en el MAC.

"Artículo 3.-Prohibición de Discrimen Salarial

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

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

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

Con el fin de cumplir con la Ley Núm. 16-2017, el **Municipio Autónomo de Caguas** preparará un taller que le ofrezca los conocimientos y la práctica necesaria al personal gerencial y de supervisión para garantizar que el proceso de entrevista y reclutamiento sea uno libre de discrimen salarial. Nuestro municipio reconoce su obligación de eliminar el discrimen salarial en los procedimientos y decisiones de contratación de personal.

XX. Sistema de evaluación e informes

Para que mantengamos continuidad de los esfuerzos afirmativos se han establecido los siguientes sistemas:

- a. La Directora de Recursos Humanos/Coordinadora de Acción Afirmativa mantendrá informado (a) al Alcalde (sa) de todos los esfuerzos que se realizan para dar continuidad al Plan. Además anualmente revisara el Plan y le entregara un informe que detallará la labor realizada.
- b. Anualmente se discutirá con el personal de confianza los esfuerzos y las actividades realizadas.
- La Oficina de Recursos Humanos mantendrá información sobre la cantidad de solicitantes, nombramientos, ascensos, traslados, cesantías y otras transacciones de personal clasificados por clase y por género.
- El Alcalde 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.
- El municipio preparará un Informe Anual sobre el progreso logrado en el desarrollo e

implantación del plan de acción afirmativa a partir de su fecha de implantación, conforme lo establece la Ley Núm. 212-1999 y someterá el mismo a la OPM. Por separado y en las fechas establecidas también entregará el Informe Anual de la Ley 217-2006 y el Informe Anual de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada.

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

El <u>Municipio Autónomo de Caguas</u> cumple con todas las disposiciones legales, reglamentarias y constitucionales, a nivel estatal y federal que prohíben el discrimen por razón de género en todas sus modalidades. También reafirmamos nuestro compromiso con los requerimientos de la Ley Núm. 212-1999, que prohíbe el discrimen por razón de género en Puerto Rico y reafirmamos la equidad en el empleo mediante la implantación del Plan de Acción Afirmativa en nuestro Municipio.

20-julio-2018 Fecha

Lucille J. Cordero Ponce

Directora Oficina de Recursos Humanos

*

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

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.- Título.-

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

Artículo 2.- Política Pública.-

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

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

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

Los planes de las agencias deberán incluir lo siguiente:

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

Artículo 4.- Sanciones.-

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

- 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

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 patronos 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 sabia 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 querella o demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de esta ley.
- Artículo 10. Todo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y deberá exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación que se le impone al patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, éste deberá tomar las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito incluyendo, pero sin limitarse a las siguientes:
- (a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- (b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- (c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes, a empleo de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo esta Ley, al amparo de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- (d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

Artículo 11. - Sanciones.

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

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

Artículo 12. – La parte que resulte responsable por incurrir en la conducta que se prohibe 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 3

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 4

Ley Núm. 427 del año 2000, según enmendada

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

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

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

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

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

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

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

- 1) "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.
- 2) "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.
- 3) "Criatura lactante" Es todo infante de menos de un (1) año de edad que es alimentado con leche materna.
- 4) "Extracción de leche materna" proceso mediante el cual la madre con el equipo adecuado se extrae de su organismo la leche materna.
- 5) "Jornada de trabajo a tiempo completo" A los fines de aplicación de esta Ley, es la jornada diaria de al menos siete horas y media (7½) que labora la madre trabajadora.
- 6) "Jornada de trabajo a tiempo parcial" A los fines de aplicación de esta Ley es la jornada diaria de menos de siete horas y media (7½) diarias que labora la madre trabajadora.
- 7) "Lactar" Acto de amamantar al infante con leche materna.
- 8) "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.
- 9) "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.

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

Por la presente se reglamenta el período de lactancia o extracción de leche materna, proveyéndole a las madres trabajadoras que se reintegran a sus labores, después de disfrutar su licencia por maternidad, que tengan la oportunidad de lactar a su criatura durante una hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres períodos de veinte (20), para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que la empresa o el patrono tenga un centro de cuido en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo. Dichos lugares deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene. El lugar debe contar con tomas de energía eléctrica y ventilación. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

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

Artículo 4. — (29 L.P.R.A. § 478b)

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

Artículo 5. — (29 L.P.R.A. § 478c)

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

Artículo 6. — (29 L.P.R.A. § 478d)

En todo organismo autónomo e independiente del Gobierno de Puerto Rico, así como toda Corporación Pública en la que rige la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130, del 8 de mayo de 1945, según enmendada, podrá ser objeto de negociación entre

patrono y empleado representado por su representante exclusivo, el período de lactancia o extracción de leche materna que se concede mediante esta Ley.

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

Artículo 7. — (29 L.P.R.A. § 478f)

Todo patrono deberá garantizar a la madre lactante, que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna. Una vez acordado el horario de lactar o de extracción de leche materna entre la madre lactante y el patrono, éste no se cambiará sin el consentimiento expreso de ambas partes.

Artículo 8. — (29 L.P.R.A. § 478g)

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

Artículo 9. — (29 L.P.R.A. § 478h)

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

Artículo 10.

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

APÉNDICE 5

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 6

Ley Núm. 084 del año 1999

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

LEY 084 DEL 1 DE MARZO DE 1999

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

EXPOSICION DE MOTIVOS

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

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

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

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

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

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

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1

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

Artículo 2.-Todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Gobierno de Puerto Rico, vendrá obligado a destinar dentro de sus predios, o a una distancia razonablemente cercana a los mismos, un área debidamente habilitada la que operará como Centro de Cuidado Diurno a ser utilizado para cuido 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 7

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 sitial 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 8

Ley Núm. 11 del año 2009

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

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

LEY NUM. 11 DE 11 DE MARZO DE 2009

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

EXPOSICION DE MOTIVOS

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

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

Para dejar sin efecto la interpretación del Tribunal, el 29 de enero de 2009, el Presidente de los Estados Unidos firmó la Ley Federal que se conoce como el "Lilly Ledbetter Fair Pay

Act". Así, la ley enmendó varios estatutos laborales a los fines de dejar claro que las disposiciones por discrimen por género, en la compensación son de aplicación a cada uno de los pagos de nómina y de facilitar la presentación de querellas y pleitos por discrimen.

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

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

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

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.

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

Artículo 2.

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

Artículo 3.

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

Artículo 4.

Con el propósito de coordinar esfuerzos y recursos, se ordena a todas las agencias e instrumentalidades del Gobierno Estatal y a todos los gobiernos municipales de Puerto Rico, que presenten un informe al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Procuradora de la

Mujer, sobre sus gestiones para establecer programas de educación y adiestramiento que hayan implantado. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos vendrá obligado a asistir a la Procuradora de la Mujer con el personal necesario para cumplir con esta disposición.

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

Artículo 5.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

APÉNDICE 9

Ley Núm. 230 del año 2014

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

Para enmendar los Artículos 1, 2, 4 y añadir un nuevo Artículo 5 a la Ley Núm. 11 de 2009. LEY NÚM. 230 DE19 DE DICIEMBRE DE 2014

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

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

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

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

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

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

Artículo 1.-

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

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

Artículo 2.

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

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

Artículo 4.

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

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres recopilarán los diversos informes presentados anualmente y remitirán a la Asamblea Legislativa, un informe conjunto que detalle los hallazgos de los informes a ellos remitidos por virtud de esta legislación, junto a sus comentarios y recomendaciones. El informe incluirá además las gestiones que realizan el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres para cumplir con las disposiciones de esta Ley y los programas de educación y adiestramiento que hayan implantado a los fines. Este informe conjunto será

remitido a la Asamblea Legislativa no más tarde del treinta (30) de junio siguiente al año sobre el cual se informa."

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

Artículo5

Se le otorga a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, cónsono con su función de fiscalización, la responsabilidad de establecer un reglamento con el propósito de evaluar cumplimiento y establecer las sanciones y multas correspondientes a aquellos departamentos, agencias y municipalidades del gobierno que incurran en incumplimiento con las disposiciones de esta Ley".

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

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

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

APÉNDICE 10

Ley Núm. 22 del año 2013

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

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

Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

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

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

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

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

Como nos recuerda uno de los constituyentes de 1952,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Declaración de Política Pública

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

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

Artículo 2.

Definiciones.

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

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

Artículo 3.-

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

Artículo 3.

Definiciones

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

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

...,

Artículo 4.-

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

"Artículo 2.- Declaración de Política Pública.

Sección 2.1. Contenido.

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

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

Artículo 5.-

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

Artículo 3.- Definiciones

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

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

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

Artículo 6.- Reclutamiento y selección

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

Artículo 7.

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

"Artículo 17.- Definiciones.

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

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

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

"Artículo 11.001.- Sistema de Personal Establecimiento

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

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

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

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

Todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de competir para los puestos de carrera a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones públicas del municipio. Esta participación se establecerá en atención al mérito, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.

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

"Artículo 12.020. Prohibición de discrimen.

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

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

"Artículo 13.010.

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

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

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

Artículo 1

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

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplear a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho del empleado o solicitante de empleo:

Artículo 13.

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

"Artículo 1-A.- Publicación; anuncios

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

Artículo 14.

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

"Artículo 2.- Discrimen por organización obrera

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

social o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho:

Artículo 15.

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

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

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

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

..."

Artículo 16.

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

Artículo 6. Definiciones.

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

- (1) **Edad** significa...
- (2) **Patrono** incluye...
- (3) Organización obrera Tiene el mismo significado...
- (4) Acecho Significa...
- (5) Agresión sexual Significa...
- (6) Violencia doméstica Significa...
- (7) Orientación sexual Significa la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada tan ampliamente como

sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen.

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

Artículo 17

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

Artículo 18.

Se ordena a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico a elaborar un protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen de todo tipo incluyendo así el que se constituye por orientación sexual o identidad de género, según definido en esta Ley, y el cual será adoptado por todas las agencias gubernamentales y aplicado a todos los patronos en la esfera privada, según dispuesto en esta Ley. Para la elaboración del mismo se consultará a peritos en la materia para su redacción y presentación. La OCALARH y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispondrán de noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley para la elaboración de este protocolo.

Artículo 19.-Excepciones y Exclusiones.

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

Nada de lo dispuesto en esta Ley representará una prohibición, limitación o justificación para denegar la contratación por parte del Estado Libre Asociado, sus agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas y municipios, de organizaciones comunitarias de base de fe, instituciones educativas, entidades o asociaciones relacionadas a una Iglesia o congregación religiosa, cuya constitución, origen y propósitos estén basados en alguna fe

religiosa, credos o dogmas. Disponiéndose que las entidades mencionadas, no podrán negarse a ofrecer servicios a terceros, basados en las razones discriminatorias definidas en esta Ley, en toda aquella actividad que sea financiada o subsidiada, en todo o en parte, con fondos estatales o federales.

Artículo 20.- Cláusula de Interpretación.

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

Artículo 21.- Alcance.

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

Artículo 22.- Cláusula de Separabilidad.

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

Artículo 23.-Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

APÉNDICE 11

Ley Núm. 16 del año 2017

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

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

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Título

Esta Ley se denominará "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico".

Artículo 2.-Definiciones

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

- (a) "Condiciones de trabajo" incluirá el medio ambiente y otras circunstancias similares, habitualmente tomadas en consideración en la fijación de sueldos o salarios, incluyendo, pero no limitado a, las diferencias de turno de trabajo, el entorno físico, y los riesgos al cual el empleado está expuesto al realizar el trabajo.
- (b) "Empleado" significa toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello.
- (c) "Patrono" significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, al Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas, sus agencias y corporaciones públicas, los gobiernos municipales, que con ánimo de lucro o sin él, que emplee personas mediante cualquier clase de compensación, y a los agentes, oficiales, gestores, administradores, capataces, supervisores o representante de esa persona natural o jurídica.
- (d) "Procuradora" significa la Procuradora de la Mujer.
- (e) "Salario" significa todo sueldo, tipo de paga y toda clase de compensación o remuneración, sea en dinero, especie, servicios, beneficios marginales, facilidades o combinación de cualquiera de ellos, que reciba el empleado por la ejecución de sus labores.

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

Artículo 3.-Prohibición de Discrimen Salarial

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

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

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

Ningún documento relacionado con un programa de autoevaluación o acciones remediales realizadas a tenor con el mismo, será admisible en cualquier procedimiento para demostrar violación a esta Ley o cualquier ley de discrimen salarial por razón de sexo, con respecto a eventos ocurridos antes de completarse la autoevaluación o que hayan ocurrido (i) dentro de los seis (6) meses siguientes a completarse la autoevaluación, o (ii) dentro del año siguiente a completarse la autoevaluación, si el patrono puede demostrar que ha elaborado y comenzado a ejecutar de buena fe un plan para resolver diferencias salariales basadas en el sexo para trabajo comparable. No se aplicará inferencia negativa contra un patrono como consecuencia de no haber establecido o completado un proceso o programa de autoevaluación.

Artículo 4.-Prácticas Ilegales

Serán prácticas ilegales:

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

No obstante, se dispone que:

- 1. Si un aspirante a empleo reveló voluntariamente dicha información, el potencial patrono podrá confirmar el salario o historial de salario de dicho aspirante o permitirle al aspirante a empleo confirmar dicha información.
- 2. si se negoció una compensación con el aspirante a empleo y se le hizo una oferta de empleo, el potencial patrono podrá preguntar o indagar o confirmar el salario o historial de salarios de dicho aspirante.
- (b) Que un patrono requiera, como condición de empleo o como condición de permanencia en el empleo, que un empleado o aspirante a empleo se abstenga de preguntar, discutir, solicitar o divulgar información acerca de su salario, o del salario de otro empleado que realice trabajo comparable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8.-Regla de Hermenéutica

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

Artículo 9.-Término Prescriptivo

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

Artículo 10.-Separabilidad

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

Artículo 11.-Vigencia

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

MUNICIPIO AUTÓNOMO DE CAGUAS Oficina de Recursos Humanos

Oficina 202 Centro de Gobierno Municipal Ángel Rivera Rodríguez Avenida José Mercado, Esquina Calle Padial Teléfonos: 787-744-8833, Ext. 2100, 2129 o 2135

www.caguas.gov.pr





MUNICIPIO AUTÓNOMO DE CAGUAS OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

FORMULARIO DE QUERELLA POR MOTIVO DE DISCRIMEN EN EL EMPLEO

(Para ser completado por Querellante)*

El Municipio Autónomo de Caguas, ha establecido como política pública, un ambiente laboral libre de discrimen, en el cual se fomenta la igualdad, el respeto y el buen trato. Es un compromiso atender aquellas situaciones en las que algún integrante de nuestra organización o aspirante a empleo, se haya sentido objeto de discrimen. Para ello, contamos con un procedimiento para atender las querellas.

Instrucciones: Si usted desea presentar una querella, favor de completar la forma que se incluye a continuación.

Nota aclaratoria: El formulario completado en todas sus partes se entregará en la Oficina de Recursos Humanos o puede ser enviado a la siguiente dirección:

Lucille J. Cordero Ponce Directora Oficina de Recursos Humanos P.O. Box 907 Caguas, P.R. 00726-0907

Forma de Querella

Nombre (Querellante):		
Trombie (Quorenance).		
010		
Número telefónico:	Dirección Residencial (calle, ciu	idad, estado, zip code):
Número Celular:	Dirección Postal:	
Indicar en que consiste el alegado discrimen.		
7		
Reclamación en base a:		
□ Raza/Color	☐ Género (incluye	□ Veterano de Vietnam
☐ Origen Nacional	hostigamiento sexual)	□ Veterano discapacitado
□ Edad	☐ Orientación Sexual	
☐ Impedimento	□ Represalia	Otro (especifique):
☐ Credo/ religión	□ Estado civil	

^{*}Dentro del término de 120 días laborables, contados a partir de ocurrencia del alegado discrimen, el (la) querellante deberá presentar la querella formal, completando la información requerida en este Formulario. En caso de que un querellante no pueda presentar su querella de forma escrita, puede hacerlo de forma verbal ante el(la) Director(a) de Recurso Humanos del MAC o su representante autorizado. Este procedimiento, no pretende reemplazar el derecho que posee el querellante de presentar su reclamación por discrimen ante un foro Estatal o Federal, o privarle de obtener asistencia legal para atender su querella.



MUNICIPIO AUTÓNOMO DE CAGUAS OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

FORMULARIO DE QUERELLA POR MOTIVO DE DISCRIMEN EN EL EMPLEO

(Para ser completado por Querellante)*

Ofrezca una descripción detallada de los hechos y circunstancias del alegado discrimen.			
Firma (Querellante):	Fecha en que se somete la		
	querella:		
Para uso exclusivo de la Oficina de Recursos Humanos:			
Persona que atendió al (la) querellante:			
Fecha de la entrevista: Hora:	· 		
Comentarios:			

^{*}Dentro del término de 120 días laborables, contados a partir de ocurrencia del alegado discrimen, el (la) querellante deberá presentar la querella formal, completando la información requerida en este Formulario. En caso de que un querellante no pueda presentar su querella de forma escrita, puede hacerlo de forma verbal ante el(la) Director(a) de Recurso Humanos del MAC o su representante autorizado. Este procedimiento, no pretende reemplazar el derecho que posee el querellante de presentar su reclamación por discrimen ante un foro Estatal o Federal, o privarle de obtener asistencia legal para atender su querella.