

**Plan de Acción Afirmativa
Para Garantizar la Igualdad de
Oportunidades en el Empleo por Género
2025-2030**

Ley Núm. 212 del 3 de agosto de 1999

San Juan, Ciudad Capital
1 de julio de 2025

Información del Municipio de San Juan:

Nombre de la Agencia/Municipio:	Municipio de San Juan
Identifique las Agencias Subsidiarias o Adscritas a la Agencia Sombrilla, si aplica:	N/A
Nombre de la Autoridad Nominadora:	Miguel A. Romero Lugo
Fecha de Inicio en el Puesto:	11 de enero de 2021
Teléfono:	(787) 480-2012
Correo Electrónico:	mromero@sanjuan.pr
Nombre de la Directora de Recursos Humanos:	Rina C. Crespo Rodríguez
Fecha de Inicio en el Puesto:	11 de enero de 2021
Teléfono:	(787) 480-4289
Correo Electrónico:	rcrespo@sanjuan.pr
Nombre de la Coordinadora de Acción Afirmativa:	Angie V. Pérez Alicea
Fecha de Inicio de Funciones:	17 de octubre de 2014
Teléfono:	(787) 480-4372
Correo Electrónico:	aperez@sanjuan.pr
Puesto que Ocupa:	Oficial de Relaciones Laborales II
Nombre de la persona designada para Implantar el Protocolo de Violencia Doméstica:	Mercy Hiraldo Ortiz
Fecha de inicio de Funciones:	2 de junio de 2025
Teléfono:	(787) 480-6832
Correo Electrónico:	mhiraldo@sanjuan.pr
Puesto que Ocupa:	Supervisora de Trabajo Social
Nombre de la persona para la implantación de la Ley 11-2009, según enmendada, y de la Ley 16-2017:	Angie V. Pérez Alicea
Fecha de inicio de Funciones:	17 de octubre de 2014
Teléfono:	(787) 480-4372
Correo Electrónico:	aperez@sanjuan.pr
Puesto que Ocupa:	Oficial de Relaciones Laborales II
Nombre, apellidos y puesto de la persona que elaboró el Plan de Acción Afirmativa 2025-2030:	Angie V. Pérez Alicea Oficial de Relaciones Laborales II

Tabla de Contenido

	Página
I. Introducción	7
II. Base Legal	8
III. Definiciones Conceptuales	10
IV. Aspectos Sociales del Discrimen	13
A. El Problema del Discrimen	13
B. El Discrimen en el Empleo	13
C. Igualdad de Oportunidades en el Empleo	14
D. El Problema de Discrimen Contra la Mujer	15
E. Discrimen contra la Mujer en el Empleo	15
V. Aspectos de la Ley Núm. 212 y el Principio de Mérito	18
A. La Ley Núm. 212-1999 y el Principio de Mérito	18
B. Planes de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género	18
C. El Propósito de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999	20
D. Ley Núm. 212-1999: Contenido y Alcance	21
E. Aplicabilidad	22
F. Responsabilidad Gerencial con el Cumplimiento de la Ley 212-1999	22
G. La Responsabilidades de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres	23
H. Sanciones	23
VI. Declaración y Divulgación de la Política Pública para Fomentar la Igualdad de Oportunidades para el Empleo de la Mujer	25
A. Declaración de la Política Pública del Municipio de San Juan sobre la Ley Núm. 212 -1999	25
B. Divulgación de la Política sobre la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidad en el Empleo por Género	27
1. Divulgación Interna	
2. Divulgación Externa	
C. Divulgación de la Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora, Ley Núm. 9-2020	28

D. Asignación de Responsabilidades	32
1. Puestos y Responsabilidades	
a. Autoridad Nominadora del Municipio (Alcalde)	32
b. Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa	33
c. Gerentes y Personal de Supervisión	35
VII. Identificación de Deficiencias, Áreas Problemáticas que Requieran Atención, Métodos y Planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género	36
A. Identificación de Áreas Problemáticas Cualitativas	36
B. Identificación de Áreas Problemáticas Cuantitativas: Análisis de Grupo Ocupacional y Clases	39
VIII. Preparación de Metas y el Itinerario de Cumplimiento	42
A. Metas Cualitativas	43
B. Metas Cuantitativas	45
IX. Plan de Trabajo para Lograr las Metas Establecidas	47
Parte I: Metas Cualitativas	48
Parte II: Metas Cuantitativas	63
X. Sistema Interno para Atender Querellas de Discrimen por Género en el Empleo	72
XI. Cumplimiento con la Ley Núm. 17-1988, para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo	74
XII. Cumplimiento con la Ley del Protocolo sobre el Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo	77
XIII. Cumplimiento con las Disposiciones sobre la Lactancia y Licencia por Maternidad	79
XIV. Cumplimiento con la legislación que decreta la designación de espacios para la lactancia	81
XV. Cumplimiento con la Ley Núm. 84-1999, Ley para Crear Centros de Cuido Diurno en las Agencias y ofrecimiento de Servicios al Personal de los Municipios	83

XVI.	Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada	85
XVII.	Cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013	87
XVIII.	Cumplimiento con la Ley Núm. 16-2019	88
XIX.	Cumplimiento con la Ley Núm. 90-2020, Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral	90
XX.	Sistemas de Evaluación e Informes	91
XXI.	Certificación de Cumplimiento con Prohibiciones de Discrimen por Razón de Género en el Empleo	93
XXII.	Anejos	94
	Anejo I: Asignación de Responsabilidades, Ley 212-1999	
	Anejo II: Sistema Interno para Atender Querellas por Discrimen por Género, Ley 212-1999	
	Anejo III: Cumplimiento con la Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley 17,1988, según enmendada	
	Anejo IV: Cumplimiento con la Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo, Ley 217-2006	
	Anejo V: Cumplimiento con las disposiciones sobre la lactancia	
	Anejo VI: Cumplimiento con la Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico, Ley 16-2017	
	Anejo VII: Cumplimiento con la Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral, Ley 90-2020	
XXIII.	Apéndices	95
	1. Ley Núm. 212, Ley para Garantizar Igualdad de Oportunidades	
	2. Ley Núm. 9-2020, Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora	
	3. Ley Núm. 82-2023, Ley sobre la Política Pública del Cuidado Informal	
	4. Ley Núm. 36-2020, Ley de Trabajo a Distancia	
	5. Tabla de Grupos Ocupacionales y Clases	
	6. Esquema de Procedimiento Interno de Querellas Adecuado y Efectivo	
	7. Ley Núm. 217-2006, Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo	

8. Ley 83-2019, Ley de Licencia Especial para Empleados(as)
9. Ley Núm. 217-2006, Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica
10. Ley Núm. 59-2020, Ley para la Educación, Prevención y Manejo de la Violencia Doméstica
11. Ley Núm. 427-2020, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia
12. Ley Núm. 107-2020, Código Municipal de Puerto Rico
13. Ley Núm. 155-2002, Ley para Designar Espacios para la Lactancia
14. Ley Núm. 84-1999, Ley para la Creación de Centros de Cuido Diurno para Niños (a)
15. Ley Núm. 11-2009, Ley de los Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo
16. Ley Núm. 22-2013, Ley para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género
17. Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico
18. Ley Núm. 90-2020, Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico
19. Ordenanza Núm. 21, Serie 2018-2019, Licencia Parental; Extender Licencia de Maternidad y de Paternidad
20. Tabla de Grupos Ocupacionales y Clases del Municipio de San Juan 2025
21. Ordenanza Núm. 38, Serie 2015-2016, Prohibición de Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género

I. Introducción

Es política del Gobierno de Puerto Rico y del Municipio Autónomo de San Juan, 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 (1) 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 razón de género en el empleo persiste y muchas ocupaciones continúan segregadas a base de esta motivación. 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 inferior aun 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, el embarazo, el alumbramiento, la crianza de los hijos, la llamada doble jornada de trabajo junto a las obligaciones sociales y familiares atribuidas a su género, tales como, el cuidado de adultos mayores y de familiares enfermos, entre otros.

La Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, conocida como “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género”, es una medida que persigue luchar contra toda forma de discrimen que pueda interferir con los derechos de la mujer en el ámbito laboral. Dicho estatuto pretende eliminar el discrimen contra la mujer de forma tal que se pueda alcanzar la verdadera igualdad de oportunidades. (Véase, Apéndice 1)

Al emitirse las Guías para la elaboración e implantación del Plan de Acción Afirmativa 2025-2030, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres(OPM) ofrece las bases, los criterios y los procedimientos sobre los cuales cada una de las agencias, instrumentalidades públicas, municipios o sus entidades y corporaciones deberán desarrollar sus propios esfuerzos, en aras de garantizar que no se discrimine contra ninguna persona empleada o aspirante a empleo por razón de género y se dé cumplimiento cabal y efectivo con las leyes y normativa vigente.

¹ Const. ELA, LPRA, Tomo 1.

II. Base Legal

Las *Guías para elaborar e implementar el Plan de Acción Afirmativa 2025-2030* de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM), se promulgan en virtud de las disposiciones de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, conocida como “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género”. Asimismo, estas Guías se adoptan en armonía con las disposiciones del Artículo II, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y por el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada.

Además, estas Guías se formulan conforme con las siguientes leyes:

- El Artículo II, Sección I de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, LPRA, Tomo 1.
- Ley 100 -1959, según enmendada, conocida como “Ley Antidiscrimen de Puerto Rico”.
- Ley 69-1985, conocida como “Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo”.
- Ley 17-1988, según enmendada, conocida como “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”.
- Ley 54 -1989, Ley para la Prevención y Manejo de la Violencia Doméstica
- Ley 84 -1999, según enmendada, conocida como “Ley para la Creación de Centros de Cuidado Diurno para Niños en los Departamentos, Agencias, Corporaciones o Instrumentalidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico”.
- Ley-427-2000, según enmendada, conocida como “Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna”.
- Ley 20-2001, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”.
- Ley 7-2002, para enmendar el art. 5 de la Ley Núm. 379 de 1948: Horario Flexible en la Jornada de Trabajo.
- Ley 155-2002, según enmendada, conocida como “Ley para Designar Espacios para la Lactancia en las Entidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico”.
- Ley 217-2006, conocida como “Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo”.
- Ley 11-2009, según enmendada, conocida como “Ley de los Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo”.

- Ley 22-2013, conocida como “Ley para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género en el Empleo”.
- Ley 16-2017, conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”.
- Ley 83-2019, conocida como “Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave”.
- Ley 9-2020, conocida como “Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”.
- Ley 36-2020, Ley de Trabajo a Distancia en Puerto Rico.
- Ley 59-2020, conocida como “Ley para la Educación, Prevención y Manejo de la Violencia Doméstica para los municipios de Puerto Rico”.
- Ley 90-2020, conocida como “Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”.
- Ley 107-2020, Código Municipal de Puerto Rico.
- Ley 82-2023, Ley sobre Política Pública del Cuidado Informal.
- Ley 133-2024, Ley para la Prevención y Protección contra el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Deporte en Puerto Rico.

III. Definiciones Conceptuales

1. **Acción afirmativa** - Programa gerencial que obedece a la necesidad de crear y fomentar oportunidades significativas de empleo para personas calificadas que tradicionalmente han sido excluidas de dichas oportunidades o que, sencillamente, no han recibido una oportunidad igual. Consiste en esfuerzos y acciones específicas que realiza el patrono en las áreas de reclutamiento, selección, ascensos y en todos los términos y condiciones de empleo, así como en prácticas y políticas de empleo escritas o no escritas que tienen el objetivo de eliminar los efectos presentes del discrimen que se cometió o que existió en el pasado. Requiere que el patrono haga algo más que asegurar la neutralidad con relación a los grupos protegidos por Ley. Precisamente, la expresión *acción afirmativa* sugiere que el patrono haga esfuerzos adicionales, conscientes, racionales, realistas y responsables para reclutar, seleccionar, adiestrar y promover personas calificadas de aquellos grupos de clases tradicionalmente excluidos o pobremente representados en la fuerza laboral. El fundamento de la acción afirmativa es que de no darse estos pasos para superar el efecto de actos discriminatorios del pasado se puede perpetuar la exclusión de personas calificadas de los grupos protegidos por la Ley.
2. **Clase protegida** - 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 de América 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.
3. **Clasismo** – Hecho de considerar que un grupo o clase social tiene una intrínseca superioridad sobre los demás.
4. **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.
5. **Discrimen en el empleo** - Se produce cada vez que un procedimiento o política de empleo limita con o sin intención las oportunidades de trabajo de un empleado o aspirante a empleo perteneciente a alguno de los grupos protegidos por la ley.
6. **Equidad** - Concepto que se utiliza para referirse a un esfuerzo consciente y planificado para eliminar los obstáculos que impone el sexismo y crear un balance dirigido a lograr la igualdad humana. Se parte del reconocimiento de la existencia de desigualdad entre hombres y mujeres. Desigualdad que, por razones históricas, culturales, económicas y sociales, ha creado un desbalance en el

acceso a oportunidades en los distintos ámbitos de la sociedad, beneficiando generalmente al hombre y perjudicando a la mujer.

7. **Estereotipo** - Idea que se fija y se perpetúa por costumbre o tradición en una sociedad sobre las características que presuponemos propias de un grupo de personas y que se generaliza para todas las personas de dicho grupo.
8. **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.
9. **Evidencia *prima facie*** - Prueba que se aprecia mediante una ligera inspección ocular, que está a la vista, que no requiere análisis ni evaluación ponderada, que por su apariencia resulta suficiente para suponer que existe discrimen. Cuando todas las personas que trabajan en una empresa, por su tez oscura o que pertenezcan a una misma etnia en particular, estén 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.
10. **Feminismo** – Movimiento social que exige la igualdad de derechos de las mujeres frente a los hombres. Busca la igualdad y la justicia para todas las personas, independientemente de su género.
11. **Hembrismo**- Ideología que defiende la superioridad de las mujeres sobre los hombres.
12. **Machismo** – Defensa de la superioridad del hombre sobre la mujer, por oposición al hembrismo aplicable a quienes creen lo opuesto.
13. **Plan de Acción Afirmativa** – 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.
14. **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.

15. **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.
16. **Prejuicio** – Juicio o apreciación sobre una persona, grupo o hecho basado en generalizaciones y sin tener un conocimiento cabal sobre el mismo.
17. **Sexo** - Se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen o diferencian al hombre y a la mujer. El sexo biológico o asignado al nacer se trata del cuerpo: la biología, la anatomía y los cromosomas.
18. **Género** - Es una construcción social y cultural que define las características que se atribuyen a cada sexo. El género es el conjunto de expectativas, estándares y creencias que tiene la sociedad sobre cómo deben comportarse los hombres y las mujeres.
19. **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.
20. **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.
21. **Socialización de los roles sexuales** – Proceso mediante el cual un individuo recibe la asignación de roles sociales que se consideran propias de su sexo.
22. **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 de este.

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

El discrimen en el empleo existe 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. Asimismo, 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, lamentablemente 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 considerablemente 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.² 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 garantiza la neutralidad con respecto a los grupos protegidos por Ley.

² Cf., Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como "Ley Antidiscrimen de Puerto Rico".

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. Definitivamente, 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 *vis-a-vis* 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. No obstante, el producto de la tradición y las actitudes sexistas impide que se generen los cambios trascendentales que son necesarios en la condición social de la mujer. Ello, sin lugar a duda, 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, generalmente, no están fundamentadas en las diferencias biológicas y físicas que existen entre los géneros. Tales contrastes 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 de grandes aportaciones 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 laborado 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 en la 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 y visibilizarlo.

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

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

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

- Los procedimientos de selección utilizados en el proceso de reclutamiento y promoción contienen elementos que afectan adversamente las oportunidades de las mujeres como, por ejemplo, considerar si son casadas, si 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, renunciaciones, despidos y otras acciones discriminatorias.
- Acciones de represalias por discrimen al ser considerada víctima de violencia doméstica, acoso 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. Por lo tanto, está expresamente prohibido considerar 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. Así, pues, 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 de 3 de agosto de 1999, conocida como “Ley 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

Los Planes de Acción Afirmativa bajo los lineamientos de la Ley Núm. 212, *supra*, 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 persona más apta. 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 afecta a su recurso humano 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 no se limitan a garantizar 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 estos debe proveer la flexibilidad suficiente para que la acción gerencial se dé dentro de la forma más adecuada y efectiva. Se entiende que, de no darse estos pasos de acción positiva, los efectos de actos discriminatorios se podrían perpetuar indefinidamente.

Los niveles de subutilización o baja representación de las mujeres en las organizaciones se pueden detectar a través del plan de acción afirmativa. Esta información sirve de base para el establecimiento de metas cualitativas y cuantitativas encaminadas a remediar las deficiencias identificadas. Ahora bien, se trata de 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 estos, 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, *supra*, es fomentar y garantizar la verdadera igualdad de oportunidades en el empleo de la mujer. Resulta 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 ello es medular 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 referida Ley Núm. 212 y mediante la elaboración de un plan preventivo se identifican las deficiencias específicas que perpetúan el discrimen y se diseñan metas razonables y apropiadas para corregir las mismas. La Ley Núm. 212, *supra*, no es la solución al problema del discrimen por razón de género en el empleo, sino el medio por vía del cual se pretende erradicar las condiciones que lo propician y perpetúan. El éxito de la Ley Núm. 212, *supra*, 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 comprometido y consciente de las obligaciones afirmativas.

Cabe señalar que 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 al tiempo que se incrementa la eficiencia con que se gerencian 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, *supra*, 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 queda evidenciada en los hallazgos que trascienden de diversidad de estudios realizados que visibilizan el problema de discrimen por razón de género que continúa afectando a la mujer trabajadora a través de sus diferentes manifestaciones.

Ante ello, la Ley Núm. 212, *supra*, 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 referida Ley 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, *supra*, 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, *supra*.

F. Responsabilidad Gerencial con el Cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999

La responsabilidad principal con respecto al cumplimiento de esta Ley radica en 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.

Ante ello, el liderato con respecto a los esfuerzos afirmativos debe observarse claramente en la alta gerencia, que suele sentar la pauta de dirección en estos y otros asuntos gerenciales de importancia. Por tanto, la participación gerencial en todos los aspectos de cumplimiento de la Ley Núm. 212, *supra*, 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, *supra*, 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, pues, 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 (“OPM”), tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la Ley Núm. 212, *supra*, así como brindar el apoyo necesario a las entidades en el proceso de desarrollo de los Planes de Acción Afirmativa, siendo ello una de las áreas de trabajo primordiales de esta Oficina. La División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa de la OPM es la encargada de coordinar múltiples esfuerzos con agencias e instrumentalidades de gobierno, encaminados a orientar, asesorar y promover el cumplimiento con la Ley Núm. 212, *supra*. Además, mantiene vínculos de colaboración con todas las agencias e instrumentalidades públicas, y recibe y evalúa los Informes Anuales que éstas someten y prepara un Informe Anual sobre el progreso de estas para la Oficina del Gobernador o Gobernadora.

La División, consciente de que el área de acción afirmativa en el empleo es una susceptible a cambios y controversias, es la 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, *supra*, y el descargue de sus responsabilidades.

H. Sanciones

Las autoridades nominadoras serán responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley Núm. 212, *supra*, 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 OPM realizará auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de las agencias, instrumentalidades públicas y municipios con la referida Ley. Si como resultado de las auditorías realizadas se encontraran irregularidades o violaciones, la Ley Núm. 212, *supra*, la OPM impondrá 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. A su vez, Ley Núm. 20-2001, según enmendada, conocida como “Ley de 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 OPM tiene el deber de mantener 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 los siguientes factores:

- La posibilidad de soluciones rápidas que se presenten.
- El hecho de que sea la primera ocasión en que se infringe la Ley.
- El corregir inmediatamente la situación; o
- Un acuerdo escrito con la autoridad nominadora de que no ocurrirán más incumplimientos de esa índole.

De ocurrir incumplimientos adicionales las multas serán establecidas al máximo permitido en la Ley, sin considerar atenuantes.

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

Al emitir la política, el Alcalde del Municipio de San Juan, Miguel A. Romero Lugo, se comprometen con el principio de la igualdad de oportunidades para el empleo de la mujer. En esta declaración escrita se le comunica formalmente al personal lo que implica la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, conocida como "Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género", para la agencia, instrumentalidad pública y municipio y sus recursos humanos, así como la responsabilidad de cumplimiento que se asume con respecto a la misma.

A. Declaración de la política pública del Municipio de San Juan sobre la Ley Núm. 212-1999

El Alcalde, Miguel A. Romero Lugo, expresa por escrito el compromiso de implantar planes que garanticen la igualdad de oportunidades de empleo, sin discriminación por razón de género. La declaración de la política pública sobre la citada Ley Núm. 212 incluye los siguientes aspectos:

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

En la siguiente página, incluimos la "Declaración de Política Pública sobre la Ley Núm. 212-1999 para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo por género", conforme al modelo sugerido por la OPM, sin omitan los aspectos fundamentales antes indicados, debidamente cumplimentada y firmada.



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

El Municipio Autónomo de San Juan, 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.

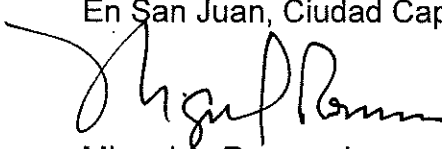
De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, conocida como "Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género", el Municipio de San Juan adoptará un plan que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo para la mujer. Nuestro 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 Municipio, invita a todo su personal y aspirantes a empleo a que se unan en este esfuerzo para el logro de la igualdad de oportunidades en el empleo. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito a la Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa, Sra. Angie V. Pérez Alicea, Oficial de Relaciones Laborales II o a la Sra. Rina C. Crespo Rodríguez, Directora de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (OARHRL). La Coordinadora y la OARHRL tendrán disponible copia del Plan de Acción Afirmativa para el personal y aspirantes a empleo que interesen hacer lectura de este.

En San Juan, Ciudad Capital de Puerto Rico, 24 de junio de 2025.


Miguel A. Romero Lugo
Alcalde

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

1. Divulgación interna

La política establecida se divulgará internamente de la siguiente forma:

- a) Se incluirá en el manual de normas del municipio y en sus dependencias o facilidades.
- b) Se efectuarán reuniones especiales con el personal gerencial y de supervisión para explicar el propósito de la política, la responsabilidad individual que tienen en su implantación efectiva y, a su vez, hacer clara la posición de la administración a ese respecto.
- c) Se programarán reuniones especiales con el resto del personal para discutir el contenido de esta. También será discutida en la orientación al personal de nuevo reclutamiento y en los programas de adiestramiento del municipio.
- d) La declaración de la política pública del municipio se colocará en el tablón de anuncios y otros lugares visibles y frecuentados por el personal y visitantes, etc.
- e) Se tendrán disponibles copias de la política para el personal.
- f) Se divulgará información sobre el contenido de la política pública y de los ascensos del personal femenino en los boletines informativos y hojas sueltas que publica el municipio.
- g) Se incluirán mujeres en las fotografías que se tomen al personal, para publicaciones del municipio.
- h) Se pueden considerar otros medios incorporando el uso de la tecnología como la página web del municipio, comunicaciones por correo electrónico, redes sociales, entre otros.
- i) Se podrá coordinar con la OPM para efectuar adiestramientos al personal.

2. Divulgación externa

Con el objetivo de cumplir fehacientemente con la Ley Núm. 212, *supra*, y los esfuerzos de divulgación externa del municipio procederá de la siguiente forma:

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

c) Se tendrán copias de la política disponibles para solicitantes y público en general.

- Es necesario que el municipio lleve constancia de sus esfuerzos de divulgación con respecto al tema de la Ley Núm. 212, *supra*. Se conservarán copia de las convocatorias y minutas de las reuniones gerenciales, copia de las comunicaciones enviadas sobre el tema y de los planes para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo. Esta documentación podrá ser utilizada por la OPM para evaluar los esfuerzos de cumplimiento.

C. Divulgación de la Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora, Ley Núm.9-2020

La Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora es una herramienta esencial para educar a la mujer sobre sus derechos en su lugar de empleo. Constituye un mecanismo para ayudar a erradicar el discrimen en contra de la mujer.

Esta Carta de Derechos es una compilación general, no exhaustiva, de los derechos que le son reconocidos a las mujeres trabajadoras del sector público en Puerto Rico, según corresponda, con el fin de orientar y que se les facilite el conocer todas las protecciones garantizadas ley, en aras de que puedan vindicar sus derechos más efectivamente. Dicha Carta de Derechos en modo alguno se entenderá que menoscaba o limita los derechos concedidos mediante las distintas leyes especiales.

Todas las oficinas, agencias gubernamentales, corporaciones públicas, municipios y patronos privados con dos (2) empleados o más, estarán obligados a exhibir las disposiciones del Artículo 3 de la Ley Núm. 9, *supra*, en un lugar accesible a todo su personal y visitantes. **(Véase, Apéndice 2)**

Según las disposiciones de la Ley Núm. 9, *supra*, una mujer trabajadora es toda aquella que ha sido empleada mediante sueldo, salario, jornal o cualquier otra forma de compensación. Conforme reza la “Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora Sector Público”, las mujeres trabajadoras tendrán derecho a:

1. No ser discriminada por su patrono, por agencias de empleo ni por organizaciones obreras por razón de su sexo;
2. ser considerada y empleada sobre la base de sus capacidades individuales sin que los patronos tomen en consideración presunciones o caracterizaciones estereotipadas de su sexo;
3. que no se le deniegue la colocación en un puesto debido a preferencias de compañeros(as) de trabajo, el patrono o los clientes;

4. no ser discriminada salarialmente por razón de su sexo, ni que se indague sobre su historial salarial cuando es considerada para un empleo;
5. en el caso de las empleadas del Gobierno en estado grávido, estas tendrán derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas después. Disponiéndose que podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor. La empleada podrá optar por tomar hasta solo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) las semanas de descanso post-partum al que tiene derecho o hasta quince (15) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor cuando adopte un menor de edad preescolar, entiéndase, un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a los mismos beneficios de la licencia por maternidad que goza la empleada que da a luz³;
6. cuando adopte a un/a menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por el término de cinco (5) semanas;
7. recibir la totalidad de su sueldo y que el patrono le reserve su empleo cuando disfrute de la licencia por maternidad;
8. no ser despedida, suspendida, discriminada ni se le reduzca el salario por su merma en producción debido a que se encuentra en estado de embarazo;
9. tener acceso en su taller de trabajo a un área privada, segura, higiénica, con ventilación y energía eléctrica para lactar a su bebé o extraerse la leche materna, y dicha área no podrá coincidir con el área destinada para los servicios sanitarios;
10. disfrutar de un periodo de lactancia o extracción de leche materna de una (1) hora por jornada de trabajo a tiempo completo, el cual podrá ser distribuido en dos (2) periodos de treinta (30) minutos o tres (3) periodos de veinte (20) minutos;
11. disfrutar de un periodo de treinta (30) minutos de lactancia o extracción de leche materna por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo, en caso de que trabaje una jornada de tiempo parcial que sobrepase las cuatro (4) horas;
12. extender los periodos de lactancia o extracción de leche materna hasta doce (12) meses contados a partir del regreso a sus funciones laborales;
13. no recibir acercamientos de índole sexual como condición para ser reclutada o retener su empleo;

³ El Municipio de San Juan implementó por medio de la Ordenanza Núm. 21, Serie 2018-2019 de 26 de marzo de 2019, una licencia parental para empleados(as) que tengan hijos(as) por cualquier método de procreación o adopción, una licencia de maternidad de veinticuatro (24) semanas (anteriormente la maternidad era de 12 semanas) y la extensión de la licencia de paternidad de cinco (5) días a cuatro (4) semanas; y para otros fines. Ordenanza disponible en el **Apéndice 19**.

14. no tolerar conducta verbal, física o por medios electrónicos mediante la cual de manera explícita o implícita se le realicen acercamientos sexuales no deseados;
15. que el patrono mantenga el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual, incluyendo comportamiento hostil, ofensivo o intimidante;
16. que el patrono establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual;
17. ser protegida contra la violencia doméstica en su lugar de empleo;
18. hacer uso de una licencia especial sin sueldo de hasta quince (15) días laborables anuales para atender situaciones de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave;
19. que no se tomen represalias en su contra por querellarse, testificar o participar en una investigación, proceso o juicio por prácticas discriminatorias en el empleo.

El municipio solicitará a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres los afiches necesarios para colocarlos en los tableros de edictos, y en lugares públicos dentro de sus facilidades.

En la próxima página de este Plan se incluye copia de la Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora del Sector Público. Se certifica que se ha divulgado y se continuará con la su divulgación por medio de la colocación de estos afiches en los lugares públicos dentro de sus facilidades municipales. Se incluye enlace del afiche para su reproducción (OPM Afiche Ley 9).

Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora Sector Público

La mujer trabajadora del sector público goza de todos los derechos consignados en la Constitución de Puerto Rico y en las leyes y reglamentos que les sean aplicables, en específico tendrán derecho a:

1. no ser discriminada por su patrono, por agencias de empleo ni por organizaciones obreras por razón de su sexo;
2. ser considerada y empleada sobre la base de sus capacidades individuales sin que los patronos tomen en consideración presunciones o caracterizaciones estereotipadas de su sexo;
3. que no se le deniegue la colocación en un puesto debido a preferencias de compañeros(as) de trabajo, el patrono o los clientes;
4. no ser discriminada salarialmente por razón de su sexo, ni que se indague sobre su historial salarial cuando es considerada para un empleo;
5. en el caso de las empleadas del Gobierno en estado grávido, estas tendrán derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas después. Disponiéndose que podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor. La empleada podrá optar por tomar hasta solo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) las semanas de descanso post-partum al que tiene derecho o hasta quince (15) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor cuando adopte un menor de edad preescolar, entiéndase, un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a los mismos beneficios de la licencia por maternidad que goza la empleada que da a luz;
6. cuando adopte a un/a menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por el término de cinco (5) semanas;
7. recibir la totalidad de su sueldo y que el patrono le reserve su empleo cuando disfrute de la licencia por maternidad;
8. no ser despedida, suspendida, discriminada ni se le reduzca el salario por su merma en producción debido a que se encuentra en estado de embarazo;
9. tener acceso en su taller de trabajo a un área privada, segura, higiénica, con ventilación y energía eléctrica para lactar a su bebé o extraerse la leche materna, y dicha área no podrá coincidir con el área destinada para los servicios sanitarios;
10. disfrutar de un periodo de lactancia o extracción de leche materna de una (1) hora por jornada de trabajo a tiempo completo, el cual podrá ser distribuido en dos (2) periodos de treinta (30) minutos o tres (3) periodos de veinte (20) minutos;
11. disfrutar de un periodo de treinta (30) minutos de lactancia o extracción de leche materna por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo, en caso de que trabaje una jornada de tiempo parcial que sobrepase las cuatro (4) horas;
12. extender los periodos de lactancia o extracción de leche materna hasta doce (12) meses contados a partir del regreso a sus funciones laborales;
13. no recibir acercamientos de índole sexual como condición para ser reclutada o retener su empleo;
14. no tolerar conducta verbal, física o por medios electrónicos mediante la cual de manera explícita o implícita se le realicen acercamientos sexuales no deseados;
15. que el patrono mantenga el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual, incluyendo comportamiento hostil, ofensivo o intimidante;
16. que el patrono establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual;
17. ser protegida contra la violencia doméstica en su lugar de empleo;
18. hacer uso de una licencia especial sin sueldo de hasta quince (15) días laborables anuales para atender situaciones de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave;
19. que no se tomen represalias en su contra por querellarse, testificar o participar en una investigación, proceso o juicio por prácticas discriminatorias en el empleo.

Esta Carta de Derechos es una compilación general no exhaustiva de los derechos que le son reconocidos a las mujeres trabajadoras del sector público de Puerto Rico y tiene el propósito de orientar. Los derechos enumerados están sujetos a la aplicabilidad y excepciones del estatuto laboral correspondiente por lo que recomendamos consultar los textos completos de las leyes aquí enumeradas los cuales se encuentran disponibles en la página cibernética: www.mujer.pr.gov. Se pueden comunicar con la línea de orientación de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres 24/7 al (787)722-2977.

Llama a la Línea de Orientación confidencial 24/7
(787)722-2977 | mujer.pr.gov



D. Asignación de Responsabilidades

El éxito de la implantación del Plan de Acción Afirmativa dependerá, en gran medida, del compromiso con su cumplimiento por parte de la autoridad nominadora, de la persona designada como coordinadora de acción afirmativa, así como del personal gerencial y de supervisión de la agencia o municipio. Para ello, es necesario que estos funcionarios conozcan a la sociedad las responsabilidades asignadas que aquí se detallan, los resultados del análisis de las áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas, y las metas propuestas para corregir o atender las deficiencias identificadas en el análisis.

En esta parte del Plan la coordinadora o coordinador entregará o enviará por correo electrónico una comunicación que incluya las responsabilidades asignadas a: (i) la autoridad nominadora; y, (ii) al personal gerencial y de supervisión de la agencia o municipio. Para el puesto de coordinador o coordinadora de acción afirmativa mediará una comunicación escrita por parte de la autoridad nominadora donde expresará su designación y responsabilidades.

La evidencia de estas comunicaciones, así como del acuse de recibo, deberán estar incluidos en el **Anejo I**.

1. Puestos y Responsabilidades

a. Autoridad nominadora de la agencia pública, alcalde o alcaldesa

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

1. Establecer y dirigir la implantación del Plan de Acción Afirmativa para el logro de las metas trazadas.
2. Desarrollar y reafirmar la política de la agencia, instrumentalidad pública o municipio respecto a la Ley Núm. 212-1999 para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género.
3. Propiciar una actitud activa entre el personal gerencial para la divulgación formal de la política de la agencia pública o municipio sobre la Ley Núm. 212-1999.
4. Efectuar reuniones con el personal gerencial y de supervisión para exponer el propósito de la política de la agencia, instrumentalidad pública o municipio con relación a la Ley Núm. 212-1999 e informar de su responsabilidad en el desarrollo e implantación del Plan de Acción Afirmativa.
5. Celebrar reuniones con el personal gerencial para dar seguimiento al plan de trabajo.
6. Revisar y aprobar anualmente las metas propuestas en el Plan de Acción

Afirmativa y asegurarse que se lleven a cabo las actividades según el calendario o itinerario de cumplimiento.

7. Uno de los criterios que se utilizará para la evaluación del trabajo de la gerencia será su desempeño en desarrollo e implantación del Plan.
8. Evaluar periódicamente el progreso de las metas propuestas por la agencia, instrumentalidad pública o municipio para disminuir o eliminar la subutilización de la mujer en los distintos puestos.
9. Nombrar un coordinador o coordinadora de acción afirmativa y hacer la designación oficial a través de un comunicado.
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. Ello implica que se le asignará presupuesto, personal y autoridad necesaria para lograr su cumplimiento a todos los niveles de la agencia, instrumentalidad pública o municipio.
11. Enviar a la OPM un Informe anual de la agencia, instrumentalidad pública o municipio sobre el progreso en el cumplimiento de la Ley Núm. 212 -1999 y del Plan de Acción Afirmativa.

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 organizar los aspectos relacionados con el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999. Esta persona necesitará tener acceso continuo a todos los componentes organizacionales que están relacionados con los recursos humanos incluyendo a la alta gerencia.

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

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

1. Preferiblemente, deberá tener experiencia en tareas de recursos humanos.
2. Es indispensable que tenga una actitud afirmativa hacia los derechos y asuntos de las mujeres.

documentos que evidencian las actividades realizadas para cumplir con la implantación del Plan.

c. Gerentes y personal de supervisión

Este personal trabajará con el Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa para asegurar la efectividad del Plan. A tales efectos, sus responsabilidades serán las siguientes:

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

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

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

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

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

A. Identificación de áreas problemáticas cualitativas

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

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

A través de entrevistas, del diseño y distribución de cuestionarios, a las empleadas y al personal de supervisión, se identificarán las dificultades y áreas problemáticas cualitativas que requieren atención. La agencia o municipio, para realizar la actividad, podrá tomar como referencia o modelo la ***Encuesta Sobre Necesidades de la Mujer Trabajadora en P.R.*** Necesidades de la Mujer Trabajadora | Estadísticas.PR

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

- Horario escalonado y horario flexible con el propósito de facilitar el manejo de la doble jornada. (**Véase, Apéndice 1**)
- Centros de cuidado diurno para los hijos e hijas de 0 a 4.5 años o pago del servicio a un proveedor privado por parte del patrono.⁴
- Cambios en el itinerario de trabajo para el cuidado informal de un adulto mayor. (**Véase, Apéndice 3**)
- Implantación y desarrollo del Teletrabajo o Trabajo a Distancia, como una opción laboral para todo empleada o empleado que cualifique para brindarle una opción más flexible. (**Véase, Apéndice 4**)
- Oportunidades de crecimiento profesional a través del ofrecimiento de adiestramientos y readiestramientos.
- Talleres para la buena salud física y emocional de las mujeres.
- Otorgar licencias especiales para maternidad, paternidad, entre otras necesidades.
- Tiempo para la lactancia y asignar áreas de lactancia o para la extracción de la leche materna, acorde a la Ley y la política pública.
- Erradicar y prevenir las prácticas discriminatorias contra las mujeres.
- Ofrecer alternativas que faciliten el estudiar, completar grados académicos y programas vocacionales no tradicionales.
- Ofrecer programas de ayuda al personal mediante servicios profesionales para atender problemas familiares, matrimoniales, de trabajo, psicológicos, adicciones, entre otros.
- Ofrecer campamentos de verano para hijos e hijas del personal.
- Habilitar espacios seguros para que los niños y las niñas de edad escolar permanezcan cuando no tengan clases o en situaciones especiales, mientras sus madres y padres cumplen con su jornada de trabajo.

⁴ Cf. Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999, según enmendada, conocida como "Ley para la Creación de Centros de Cuidado Diurno para Niños en los Departamentos, Agencias, Corporaciones o Instrumentalidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico".

- Implantar un protocolo para el manejo de casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo que incluye actividades educativas como medida preventiva.⁵
- Ofrecimiento de actividades educativas sobre: (i) el Plan de Acción Afirmativa y los derechos de las mujeres; (ii) el discrimen por género, la doble jornada, la crianza con perspectiva de género; (iii) el lenguaje inclusivo; (iv) la violencia doméstica; entre otros temas sobre asuntos que atañen a la mujer.
- Cooperación y establecimiento de acuerdos colaborativos con organizaciones no gubernamentales que ofrecen servicios dirigidos a las mujeres.
- Participación en campañas sociales como el *Día Internacional de la Mujer* y de *No más violencia contra la mujer*, entre otras.

En esta parte del Plan el municipio diseñó y distribuyó un cuestionario entre las empleadas y el personal de supervisión, para identificar las dificultades y áreas problemáticas cualitativas existentes. En el Plan de Trabajo Parte I: Metas Cualitativas propondrá metas y actividades para ofrecer alternativas reales a las dificultades identificadas en el cuestionario.

El Municipio de San Juan, a través de la Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa, la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y los Gerentes y Oficiales de Recursos Humanos, distribuyeron entre el personal del servicio de carrera, un Cuestionario de Necesidades y Sugerencias para la elaboración del PAA 2025-2030. Fueron completados 172 cuestionarios, con la participación de los siguientes grupos ocupacionales: 27 Gerenciales, Administradores o Supervisores, 22 Profesionales, 4 Técnicos, 105 del área Secretarial o de Ayuda Administrativa, 5 del área de Servicios y 9 No Diestros.

En resumen, el personal encuestado concurre en tener necesidades o asuntos a ser considerados para mejorar su entorno laboral y personal, relacionados a:

- Divulgación de políticas públicas contenidas en el Plan de Acción Afirmativas relacionadas a: conocer los espacios identificados para la lactancia o extracción de leche materna, Ley 11-2009 Igual Paga por Igual Trabajo, Sistema Interno para Radicar Querellas (por asuntos de discrimen por género, hostigamiento sexual, acosos laboral o igual paga por igual trabajo), Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora en el Gobierno de la OPM y la Ley Núm. 83-2019 Ley de Licencia Especial para Empleados(as) con situaciones de Violencia Doméstica, Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual, Actos Lascivos o Asecho).

⁵ Cf. Ley Núm. 217-2006, conocida como “Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo”.

- Acceso al cuidado de niños(as), adolescentes o envejecientes.
- Campamento de verano para menores y empleo de verano para hijos(as).
- Disponibilidad de área de estacionamiento.
- Horario flexible
- Servicios de cuidado de su salud física y emocional (Programa de Ayuda al Empleado) y licencia espacial para exámenes médicos.
- Capacitación técnica o profesional en el área de competencia.
- Acceso e información sobre solicitud de licencias.
- Oportunidades de cambio de área de empleo u oportunidades de ascenso.

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

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

La agencia, instrumentalidad pública o municipio deberá identificar estos grupos de acuerdo con sus características organizacionales, a su tamaño y conforme a la complejidad de su fuerza laboral. La OPM recomienda a las agencias, instrumentalidades públicas y municipios utilizar las nueve (9) categorías ocupacionales que utiliza el DTRH. (**Véase, Apéndice 5**)

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

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

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

La Tabla 1, es una descripción de la fuerza laboral de las agencias y municipios donde se agrupan las clases de puestos incluidas en cada grupo ocupacional. Esta nos permite identificar y visualizar el número de mujeres y hombres en cada grupo ocupacional. A tales efectos, se deben incluir en la misma la siguiente información:

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

Las agencias deberán de completar la Tabla 1. por cada agencia adscrita a la agencia sombrilla. Las tablas deberán de identificar la agencia a la que pertenece la información incluida.

Tabla 1. Personas Empleadas por Grupo Ocupacional y Género del Municipio de San Juan

Grupos Ocupacionales	Total	Mujeres	%	Hombres	%
1. Administradores, gerenciales y supervisores	608	396	65%	212	35%
2. Profesionales	661	466	70%	195	30%
3. Ocupaciones Técnicas	432	307	71%	125	29%
4. Ventas y Relacionadas	0	0	0%	0	0%
5. Oficinescas, Ayudantes Administrativos	779	640	82%	139	18%
6. Trabajadores Diestros	50	4	8%	46	92%
7. Trabajadores Semi-Diestros	255	9	4%	246	96%
8. Trabajadores No-Diestros	792	180	23%	612	77%
9. Trabajadores de Servicio	351	221	63%	130	37%
10. Totales	3928	2223	57%	1705	43%

Este grupo ocupacional contiene clases del Plan de Clasificación y Retribución del Servicio de Carrera del Municipio de San Juan⁶. Las mujeres representan el 57% de la fuerza trabajadora y los hombres un 43%. Las mujeres ocupan la mayoría de los puestos de los grupos ocupacionales: Administradores, gerenciales y supervisores (representan el 65%), Profesionales (representan el 70%), Ocupaciones Técnicas (representan el 71%), trabajos Oficinescos y Ayudantes Administrativos (representando el 82%) y en el grupo de Trabajos de Servicio (representan el 63%). El Municipio hará todos los esfuerzos por mantener el reclutamiento, la retención y la oportunidad de ascender, para las mujeres en los grupos ocupacionales de mayor representación.

Se observa una baja representación de mujeres en los grupos ocupacionales de Trabajadores(as) Diestros(as) ocupando el 8%, en el grupo de Trabajadores(as) Semi Diestros(as) ocupan el 4% y en el grupo de Trabajadores(as) No Diestros(a) ocupan el 23%. El Municipio establecerá un plan de trabajo de metas cualitativas para aumentar la participación de mujeres en los grupos de baja participación el cual forma parte de este Plan. En cuanto al grupo ocupacional de Ventas o Relacionados, el Municipio no tiene puestos bajo esta categoría por lo cual está con los indicadores 0.

⁶ Agrupación de clases por grupo ocupacional del Municipio de San Juan disponible en el Apéndice 20.

VIII. Preparación de las Metas y el Itinerario de Cumplimiento

El propósito de las metas es corregir las situaciones de discrimen encontradas luego de haber realizado los respectivos análisis para la identificación de deficiencias y áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas. Las mismas deben elaborarse en términos del esfuerzo y la buena fe que se pondrán en la realización de todo el Plan. Esto se hace mediante la preparación de metas y un itinerario para su cumplimiento. La participación de la gerencia alta e intermedia es fundamental en este proceso. De esta forma, se integran las necesidades y preocupaciones de todos los sectores en la agencia, instrumentalidad pública o municipio.

Las metas y el itinerario de cumplimiento le permiten a la gerencia visualizar concretamente los pasos a seguir para eliminar la deficiencia. Las metas pueden ser cuantitativas o cualitativas. Las cuantitativas proyectan una proporción numérica para mejorar y hasta eliminar el problema de inequidad. Por su parte, las metas cualitativas, que pueden ser independientes o complementarias a las cuantitativas, proyectan una acción o esfuerzo pertinente a la eliminación de áreas problemáticas en prácticas o políticas que afectan el empleo de la mujer. Tales metas cualitativas pueden estar dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo desarrollando centros de cuidado infantil, implantando políticas flexibles de horario de trabajo y todas aquellas gestiones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres.

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

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

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

A. Metas Cuantitativas

Para establecer las metas cuantitativas la agencia, instrumentalidad pública o municipio deberá considerar los datos recogidos en la Tabla 1 de estas Guías. Tomando en cuenta aquellos grupos con subutilización o baja representación femenina.

Un ejemplo de deficiencia en el área cuantitativa podría ser:

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

La **meta** se puede redactar de la siguiente manera:

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

Otra manera de redactar esta misma **meta** sería la siguiente:

- ✓ Aumentar en **40%** (de 10% a 50%) el por ciento de mujeres en la clase de *choferes*.

Si en la agencia, instrumentalidad pública o municipio se decidió que no se reclutará personal en el próximo año o que habrá congelación de puestos por lo cual no habrá vacantes disponibles, no será necesario establecer una meta para ese renglón, pero deberá explicarse la razón. Cuando no se establezcan metas cuantitativas para atender las deficiencias identificadas en el Plan, se documentarán por escrito las razones por las cuales no se adoptaron las medidas correctivas.

De acuerdo con las guías de la OPM y los datos obtenidos en la Table 1, Personas Empleadas por Grupo Ocupacional y Género del Municipio de San Juan, queremos destacar aquellos grupos con subutilización o baja representación de féminas que requieren aumentar su participación. Durante la vigencia de este PAA, haremos los esfuerzos para reclutar mujeres en alguna de las clases contenidas en los siguientes grupos:

1. Grupo Ocupacional de los/las Trabajadores(as) Diestros(as), establecemos la meta de aumentar la representación de mujeres de un 8% a un 12%, al reclutar dos (2) mujeres cualificadas, en alguna de las siguientes clases:

- Aprendiz de Electricista
- Artista Urbano
- Auxiliar de Taller de Mecánica Automotriz
- Auxiliar de Ingeniería
- Ayudante de Electricista
- Electricista
- Mecánico(a) Automotriz

- Plomero(a)
 - Soldador(a)
 - Supervisor(a) de Electricista
 - Técnico(a) Automotriz
 - Técnico(a) de Refrigeración
2. Grupo Ocupacional de los/las Trabajadores(as) Semi Diestros(as), establecemos la meta de aumentar la representación de mujeres de un 4% a un 5%, al reclutar dos (3) mujeres cualificadas, en alguna de las siguientes clases:
- Carpintero(a)
 - Chofer(a) de Transporte Colectivo
 - Chofer(a) de Vehículo Pesado
 - Chofer(a) Mensajero(a)
 - Fotógrafo(a)/Camarógrafo(a)
 - Operador(a) de Equipo Pesado
 - Operador(a) de Máquina Duplicadora
3. Grupo Ocupacional de los/las Trabajadores(as) No Diestros(a), establecemos la meta de aumentar la representación de mujeres de un 23% a un 24%, esto con el reclutamiento de ocho (8) mujeres cualificadas, en alguna de las siguientes clases contenidas y disponibles en este grupo:
- Supervisor(a) de Brigada
 - Supervisor(a) de Construcción y Conservación
 - Supervisor(a) General de Limpieza y Ornato
 - Trabajador(a) de Construcción y Conservación
 - Trabajador(a) General
 - Trabajador(a) de Limpieza y Ornato

El reclutamiento de personal en el Municipio de San Juan estará sujeto a las necesidades del servicio, puestos y disponibilidad de fondos. Los itinerarios de estas metas cuantitativas están disponibles en el Capítulo IX, Parte II de este Plan de Acción Afirmativa.

B. Metas Cualitativas

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

Algunos ejemplos de metas cualitativas son:

- Orientar al personal gerencial y de supervisión en cuanto al rol de la mujer trabajadora en el escenario laboral y la necesidad de ofrecer alternativas a la problemática de la doble jornada.
- Distribuir material escrito sobre los obstáculos que confronta la mujer trabajadora por causas del discrimen y las maneras en que éstos se pueden eliminar.
- Promover seminarios sobre temas relacionados con asuntos familiares, de superación y de empoderamiento para las mujeres.
- Reconocer eventos importantes en la vida del personal.
- Ofrecer cuido para los y las menores de cinco (5) años.

Las metas e itinerarios, junto a los datos y análisis que los justifican deben aparecer por escrito en el Plan de Acción Afirmativa.

Como **primera meta cualitativa** se requerirá divulgar a todo el personal, las políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo y el Plan de Acción Afirmativa 2025-2030, a través del ofrecimiento de un adiestramiento con el tema: *Discrimen por género en el empleo y el Plan de Acción Afirmativa 2025-2030*. Esta actividad se ofrecerá durante el primer año de vigencia del Plan de Acción Afirmativa y estará a cargo de la persona designada como Coordinadora de Acción Afirmativa, o en su lugar, un recurso de la División de Fiscalización y Acción Afirmativa de la OPM, de estar disponible.

Otro tema que es obligatorio ofrecer el primer año de vigencia del Plan es: *Prohibición del Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17-1988*.

Además de priorizar la capacitación en los temas de discrimen de género, Plan de Acción Afirmativa y Prohibición del Hostigamiento Sexual, la Coordinadora y la OARHRL se compromete a divulgación al personal municipal: la Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora en el Gobierno de la OPM, dar a conocer la ubicación de las áreas para la lactancia o extracción de leche materna, desarrollar temas relacionados a Igual Paga por Igual Trabajo, divulgar la prohibición del acoso laboral, informar sobre las licencias especiales y el Programa de Ayuda al Empleado. Esto, entre otras actividades dirigidas al bienestar de la salud física y emocional de las mujeres.

Las actividades anteriormente descritas se incluirán en el **Plan de trabajo para lograr las metas establecidas: Parte I: Metas Cualitativas**. Capítulo IX, Parte I.

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

Algunos de los ejemplos presentados por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y en las Guías para el Desarrollo e Implementación del Plan de Acción Afirmativa de metas cualitativas son:

- Orientar al personal gerencial y de supervisión en cuanto al rol de la mujer trabajadora en el escenario laboral y la necesidad de ofrecer alternativas a la problemática de la doble jornada.
- Distribuir material escrito sobre los obstáculos que confronta la mujer trabajadora por causas del discrimen y las maneras en que éstos se pueden eliminar.
- Promover seminarios sobre temas relacionados con asuntos familiares, de superación y de empoderamiento para las mujeres.
- Reconocer eventos importantes en la vida del personal.
- Ofrecer cuido para los y las menores de cinco (5) años.

Las metas e itinerarios, junto a los datos y análisis que los justifican, están incluidas de forma escrita en este Plan de Acción Afirmativa en el Capítulo XI, Parte I. Cuando no se establezcan metas en este Plan, se documentarán las razones por las cuales no se instituyen.

Como primera meta cualitativa se requerirá divulgar a todo el personal las políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo y los planes de acción afirmativa a través del ofrecimiento de una charla con el tema: *Discrimen por Género en el Empleo y el Plan de Acción Afirmativa 2021-2025*. Dicha charla se tiene que ofrecer durante el primer año de vigencia de este Plan de Acción Afirmativa. Se podrá utilizar como recurso al Coordinador o a la Coordinadora de Acción Afirmativa del Municipio, o un recurso de la OPM o de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres del Municipio de San Juan.

Otro tema que es obligatorio ofrecer el primer año de vigencia de este Plan es: *Prohibición del Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17-1988*. (Véase Parte XI, Plan de Trabajo).

IX. Plan de trabajo para lograr las metas establecidas

Luego de diseñar las metas e itinerarios de cumplimiento se completa el plan de trabajo para lograr las metas establecidas. Se trata de la fase de implantación del Plan de Acción Afirmativa que constituye parte esencial de la responsabilidad gerencial para cumplir con la Ley Núm. 212-1999 y demás políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.

La fase de implantación incluye, mas no se limita, a lo siguiente:

- Divulgación de metas e itinerarios de cumplimiento;
- Asignación de obligaciones de cumplimiento;
- Esfuerzos gerenciales afirmativos encaminados a integrar la participación del personal y de aspirantes a empleo. De lo que se trata es de hacer que se cumplan las metas propuestas a través de la implantación de las actividades acordadas en el tiempo establecido.
- El Cronograma de Gantt que encontrará a continuación le servirá para diseñar el plan de trabajo requerido:
 - Parte I – Metas Cualitativas
 - Parte II – Metas Cuantitativas

Plan de trabajo para lograr las metas establecidas Año: 2025-2030
Parte I: Metas Cualitativas

Grupo Ocupacional	Deficiencia	Meta	Actividad	Recurso	Fecha
Todos los Grupos	1. Poca participación y disponibilidad de adiestramientos sobre temas de discrimen, PAA, prohibición de Hostigamiento Sexual, Protocolo de Violencia, entre otros.	1. Divulgar y ampliar el ofrecimiento de adiestramientos de la participación del personal.	1. Divulgar y capacitar sobre el PAA y sus políticas públicas, el Discrimen por Género entre otras modalidades y la prohibición del Hostigamiento Sexual.	Personal de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (OARHRL), la Coordinadora del PAA y personal de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIM) y/o personal de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM).	Capacitación a partir del 10/2025 y en semestres subsiguientes durante la vigencia del PAA.
	2. Poca participación de empleadas de los grupos ocupacionales Diestras, Semi diestras, no diestras o técnicas, en el cuestionario para la elaboración del PAA.	2. Ampliar la participación de las mujeres de los grupos ocupacionales de baja representación para identificar necesidades o sugerencias para mejorar su entorno laboral, personal y elaborar metas cualitativas.	2. Adiestramientos sobre el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica, Acoso Laboral, Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora de la OPM, Igual Paga por Igual Trabajo, Programa de Ayuda al Empleado (PAE) y talleres para el desarrollo profesional y personal.		Grupo focal 03/2029 o durante la vigencia del PAA
			3. Divulgación de licencias especiales para el manejo de situaciones de violencia doméstica,		

			asuntos familiares, de envejecientes y otros. 4. Desarrollar grupos focales por grupos ocupacionales.			
Gerenciales, oficiales y administradoras	1. Poca participación y disponibilidad de adiestramientos sobre temas del PAA y sus políticas públicas, Prohibición del Hostigamiento Sexual, Protocolo de Violencia Doméstica. 2. Poca información sobre licencias especiales, horario flexible, áreas identificadas para la lactancia o extracción de leche y del Programa de Ayuda al Empleado (PAE).	Divulgar y ampliar el ofrecimiento de adiestramientos y participación del personal de este grupo.	1. Capacitar al personal de este grupo ocupacional sobre el PAA y sus Políticas Públicas, Protocolo de Violencia Doméstica, Prohibiciones sobre el Hostigamiento Sexual, Discrimen por Género, talleres para el desarrollo profesional o personal. 2. Mantener informado al personal sobre los servicios y disponibilidad del Centro de Cuido Diurno para infantes y preescolares del Ronald Reagan Day Care, divulgar los espacios disponibles para la lactancia y/o extracción de leche materna, informar sobre programas	Personal de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (OARHRL), la Coordinadora del PAA y personal de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIM) y/o personal de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM).	Capacitación a partir del 10/2025 y en semestres subsiguientes durante la vigencia del PAA.	

				municipales para promover campamentos de verano y empleo de actividades para personas de edad avanzada y el Programa de Ayuda al Empleado (PAE), entre otros. 3. Mantener al personal informado sobre la disponibilidad de licencias especiales y horario flexible.			
Profesionales	1. Poca participación y disponibilidad de adiestramientos sobre temas del PAA y sus políticas públicas, Prohibición del Hostigamiento Sexual, Protocolo de Violencia Doméstica.	Divulgar y ampliar el ofrecimiento de adiestramientos y participación del personal de este grupo.	1. Capacitar al personal de este grupo ocupacional sobre el PAA y sus Políticas Públicas, Protocolo de Violencia Doméstica, Prohibiciones sobre el Hostigamiento Sexual, Discrimen por Género, talleres para el desarrollo	Personal de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (OARHRL), la Coordinadora del PAA y personal de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIM) y/o personal de la Oficina de la	Capacitación a partir del 10/2025 y en semestres subsiguientes durante la vigencia del PAA.		

	2. Poca información sobre licencias especiales, horario flexible, áreas identificadas para la lactancia o extracción de leche y del Programa de Ayuda al Empleado (PAE).		profesional o personal. 2. Mantener informado al personal sobre los servicios y disponibilidad del Centro de Cuido Diurno para infantes y preescolares del Ronald Reagan Day Care, divulgar los espacios disponibles para la lactancia y/o extracción de leche materna, informar sobre programas municipales para promover campamentos de verano y empleo de verano para jóvenes, actividades para personas de edad avanzada y el Programa de Ayuda al Empleado (PAE), entre otros. 3. Mantener al personal informado sobre la disponibilidad de licencias especiales y horario flexible.	Procuradora de las Mujeres (OPM).	
--	---	--	--	-----------------------------------	--

	1. Poca participación y disponibilidad de adiestramientos sobre temas del PAA y sus políticas públicas, Prohibición del Hostigamiento Sexual, Protocolo de Violencia Doméstica. 2. Poca información sobre licencias especiales, horario flexible, áreas identificadas para la lactancia o extracción de leche y del Programa de Ayuda al Empleado (PAE). 3. Poca participación en el cuestionario para la elaboración del PAA.	1. Ampliar la participación de las mujeres de este grupo ocupacional para identificar necesidades o sugerencias para la elaboración de metas cualitativas. 2. Divulgar y ampliar el ofrecimiento de adiestramientos y participación del personal.	1. Capacitar al personal de este grupo ocupacional sobre el PAA y sus Políticas Públicas, Protocolo de Violencia Doméstica, Prohibiciones sobre el Hostigamiento Sexual, Discrimen por Género, talleres para el desarrollo profesional o personal. 2. Mantener informado al personal sobre los servicios y disponibilidad del Centro de Cuido Diurno para infantes y preescolares del Ronald Reagan Day Care, notificar los espacios disponibles para la lactancia y/o extracción de leche materna en el Municipio, informar sobre programas municipales para	Personal de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (OARHRL), la Coordinadora del PAA y personal de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIM) o personal de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM).	Capacitación a partir del 10/2025 y en semestres subsiguientes durante la vigencia del PAA. Grupo focal 03/2029 o durante la vigencia del PAA	
Técnicas						

			promover campamentos de verano y empleo de verano para jóvenes, actividades para personas de edad avanzada y el Programa de Ayuda al Empleado, entre otros. 3. Mantener al personal informado sobre la disponibilidad de licencias especiales y horario flexible. 4. Desarrollar grupos focales para la búsqueda de necesidades y sugerencias.				
Ventas y ocupaciones relacionadas	No tenemos clases de puestos bajo este grupo ocupacional	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Oficinescas y de ayuda administrativa	1. Poca participación y disponibilidad de adiestramientos sobre temas del PAA y sus políticas públicas, Prohibición del Hostigamiento Sexual, Protocolo de Violencia Doméstica. 2. Poca información sobre licencias especiales, horario flexible, áreas identificadas para la lactancia o extracción de leche y del Programa de Ayuda al Empleado (PAE).	Divulgar y ampliar el ofrecimiento de adiestramientos y participación del personal de este grupo.	1. Capacitar al personal de este grupo ocupacional sobre el PAA y sus Políticas Públicas, Protocolo de Violencia Doméstica, Prohibiciones sobre el Hostigamiento Sexual, Discrimen por Género, talleres para el desarrollo profesional o personal. 2. Mantener informado al personal sobre los servicios y disponibilidad del Centro de Cuido Diurno para infantes y preescolares del Ronald Reagan Day Care, divulgar los espacios disponibles para la lactancia y/o extracción de leche materna, informar sobre programas municipales para promover campamentos de verano y empleo de verano para jóvenes, actividades para personas de edad	Personal de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (OARHRL), la Coordinadora del PAA y personal de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIM) y/o personal de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM).	Capacitación a partir del 10/2025 y en semestres subsiguientes durante la vigencia del PAA.
---	--	--	--	--	--

			avanzada y el Programa de Ayuda al Empleado (PAE), entre otros. 3. Mantener al personal informado sobre la disponibilidad de licencias especiales y horario flexible.		
Trabajadoras diestras	1. Poca participación y disponibilidad de adiestramientos sobre temas del PAA y sus políticas públicas, Prohibición del Hostigamiento Sexual, Protocolo de Violencia Doméstica. 2. Poca información sobre	1. Ampliar la participación de las mujeres de este grupo ocupacional para identificar necesidades o sugerencias para la elaboración de metas cualitativas. 2. Divulgar y ampliar el ofrecimiento de adiestramientos y	1. Capacitar al personal de este grupo ocupacional sobre el PAA y sus Políticas Públicas, Protocolo de Violencia Doméstica, Prohibiciones sobre el Hostigamiento Sexual, Discrimen por Género, talleres para el desarrollo profesional o personal.	Personal de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (OARHL), la Coordinadora del PAA y personal de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIM) o personal de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM).	Capacitación a partir del 10/2025 y en semestres subsiguientes durante la vigencia del PAA. Grupo focal 03/2029 o durante la vigencia del PAA.

licencias especiales, horario flexible, áreas identificadas para la lactancia o extracción de leche y del Programa de Ayuda al Empleado (PAE).	participación del personal.	2. Mantener informado al personal sobre los servicios y disponibilidad del Centro de Cuido Diurno para infantes y preescolares del Ronald Reagan Day Care, notificar los espacios disponibles para la lactancia y/o extracción de leche materna en el Municipio, informar sobre programas municipales para promover campamentos de verano y empleo de verano para jóvenes, actividades para personas de edad avanzada y el Programa de Ayuda al Empleado, entre otros.		
3. Poca participación en el cuestionario para la elaboración del PAA.		3. Mantener al personal informado sobre la disponibilidad de licencias especiales y horario flexible.		
		4. Desarrollar grupos focales para la		

	Operarias semi diestras	1. Poca participación y disponibilidad de adiestramientos sobre temas del PAA y sus políticas públicas, Prohibición del Hostigamiento Sexual, Protocolo de Violencia Doméstica. 2. Poca información sobre licencias especiales, horario flexible, áreas identificadas para la lactancia o extracción de leche y del Programa de Ayuda al Empleado (PAE). 3. Poca participación en el cuestionario para la elaboración del PAA.	1. Ampliar la participación de las mujeres de este grupo ocupacional para identificar necesidades o sugerencias para la elaboración de metas cualitativas. 2. Divulgar y ampliar el ofrecimiento de adiestramientos y participación del personal.	búsqueda de necesidades y sugerencias.	1. Capacitar al personal de este grupo ocupacional sobre el PAA y sus Políticas Públicas, Protocolo de Violencia Doméstica, Prohibiciones sobre el Hostigamiento Sexual, Discrimen por Género, talleres para el desarrollo profesional o personal. 2. Mantener informado al personal sobre los servicios y disponibilidad del Centro de Cuido Diurno para infantes y preescolares del Ronald Reagan Day Care, notificar los espacios disponibles para la lactancia y/o extracción de leche materna en el Municipio, informar sobre programas municipales para	Personal de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (OARHRL), la Coordinadora del PAA y personal de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIM) o personal de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM).	Capacitación a partir del 10/2025 y en semestres subsecuentes durante la vigencia del PAA. Grupo focal 03/2029 o durante la vigencia del PAA.
--	---------------------------------------	---	---	---	---	--	---

Obreras no diestras	1. Poca participación y disponibilidad de adiestramientos sobre temas del PAA y sus políticas públicas, Prohibición del Hostigamiento Sexual, Protocolo	1. Ampliar la participación de las mujeres de este grupo ocupacional para identificar necesidades o sugerencias para la elaboración de metas cualitativas.	promover campamentos de verano y empleo de verano para jóvenes, actividades para personas de edad avanzada y el Programa de Ayuda al Empleado, entre otros. 3. Mantener al personal informado sobre la disponibilidad de licencias especiales y horario flexible. 4. Desarrollar grupos focales para la búsqueda de necesidades y sugerencias.	1. Capacitar al personal de este grupo ocupacional sobre el PAA y sus Políticas Públicas, Protocolo de Violencia Doméstica, Prohibiciones sobre el Hostigamiento Sexual, Discrimen por Género, talleres para	Personal de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (OARHRL), la Coordinadora del PAA y personal de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIM) o personal de la Oficina		Capacitación a partir del 10/2025 y en semestres subsiguientes durante la vigencia del PAA.
---------------------	---	--	---	---	--	--	---

	de Violencia Doméstica. 2. Poca información sobre licencias especiales, horario flexible, áreas identificadas para la lactancia o extracción de leche y del Programa de Ayuda al Empleado (PAE). 3. Poca participación en el cuestionario para la elaboración del PAA.	2. Divulgar y ampliar el ofrecimiento de adiestramientos y participación del personal.	el desarrollo profesional o personal. 2. Mantener informado al personal sobre los servicios y disponibilidad del Centro de Cuido Diurno para infantes y preescolares del Ronald Reagan Day Care, notificar los espacios disponibles para la lactancia y/o extracción de leche materna en el Municipio, informar sobre programas municipales para promover campamentos de verano y empleo de verano para jóvenes, actividades para personas de edad avanzada y el Programa de Ayuda al Empleado, entre otros. 3. Mantener al personal informado sobre la disponibilidad de	de la Procuradora de las Mujeres (OPM).	Grupo focal 03/2029 o durante la vigencia del PAA.
--	---	---	--	--	---

				licencias especiales y horario flexible.			
				4. Desarrollar grupos focales para la búsqueda de necesidades y sugerencias.			

Trabajadoras de servicio	1. Poca participación y disponibilidad de adiestramientos sobre temas del PAA y sus políticas públicas, Prohibición del Hostigamiento Sexual, Protocolo de Violencia Doméstica. 2. Poca información sobre licencias especiales, horario flexible, áreas identificadas para la lactancia o extracción de leche y del Programa de Ayuda al Empleado (PAE). 3. Poca participación en el cuestionario para la elaboración del PAA.	1. Ampliar la participación de las mujeres de este grupo ocupacional para identificar necesidades o sugerencias para la elaboración metas cualitativas. 2. Divulgar y ampliar el ofrecimiento de adiestramientos y participación del personal.	1. Capacitar al personal de este grupo ocupacional sobre el PAA y sus Políticas Públicas, Protocolo de Violencia Doméstica, Prohibiciones sobre el Hostigamiento Sexual, Discrimen por Género, talleres para el desarrollo profesional o personal. 2. Mantener informado al personal sobre los servicios y disponibilidad del Centro de Cuido Diurno para infantes y preescolares del Ronald Reagan Day Care, notificar los espacios disponibles para la lactancia y/o extracción de leche materna en el Municipio, informar sobre programas municipales para promover campamentos de verano y empleo de verano para jóvenes, actividades para	Personal de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (OARHRL), la Coordinadora del PAA y personal de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIM) o personal de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM).	Capacitación a partir del 10/2025 y en semestres subsiguientes durante la vigencia del PAA. Grupo focal 03/2029 o durante la vigencia del PAA.
--	---	--	--	--	--

			personas de edad avanzada y el Programa de Ayuda al Empleado, entre otros. 3. Mantener al personal informado sobre la disponibilidad de licencias especiales y horario flexible. 4. Desarrollar grupos focales para la búsqueda de necesidades y sugerencias.		
--	--	--	--	--	--

Plan de trabajo para lograr las metas establecidas Año: 2025-2030
 Parte II: Metas Cuantitativas

Grupo Ocupacional	Deficiencia	Meta	Actividad	Recurso	Fecha
Todos los grupos	De acuerdo con la Tabla 1, <i>Personas Empleadas por Grupo Ocupacional y Género del Municipio de San Juan</i> , no se observan deficiencias en la representación de las mujeres en la totalidad de los grupos ocupacionales, estas representan el 57% del personal del Servicio de Carrera del Municipio.	Mantener el reclutamiento de mujeres calificadas y capacitarles para que puedan ascender a otras posiciones de mayor jerarquía y remuneración.	De surgir la necesidad de reclutar o la oportunidad de ascensos, se pueden completar las siguientes actividades: 1. Identificar puestos vacantes. 2. Identificar empleadas que puedan ser capacitadas para ocupar puestos en ascenso. 3. Divulgar las oportunidades de empleo en lugares frecuentados por mujeres, instituciones educativas, en tabloness de edictos y en la página web del Municipio y redes sociales.	Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Recursos: Rina C. Crespo Rodríguez- Directora OARHRL, Angie V. Pérez Alicea- Coordinadora Plan de Acción Afirmativa, Noemí Álvarez Ramos- Supervisora de Reclutamiento, Clasificación y Nombramientos y Lourdes Valentín Casado, Supervisora de Adiestramientos.	Durante la vigencia del PAA, sujeto a las necesidades de servicio, puestos y disponibilidad presupuestaria.

Gerenciales, oficiales y administradoras	Se observa en la Tabla 1 que la representación de las mujeres en este grupo es un 65%, no se identifican deficiencias en general o de baja representación de mujeres.	Mantener el reclutamiento de mujeres calificadas y capacitarlas para que puedan ascender a otras posiciones de mayor jerarquía y remuneración.	De surgir la necesidad de reclutar o la oportunidad de ascensos, se pueden completar las siguientes actividades: 1. Identificar puestos vacantes. 2. Identificar empleadas que puedan ser capacitadas para ocupar puestos en ascenso. 3. Divulgar las oportunidades de empleo en lugares frecuentados por mujeres, instituciones educativas, en tabloneros de edictos y en la página web del Municipio y redes sociales.	Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Recursos: Rina C. Crespo Rodríguez- Directora OARHRL, Angie V. Pérez Alicea- Coordinadora Plan de Acción Afirmativa, Noemí Álvarez Ramos- Supervisora de Reclutamiento, Clasificación y Nombramientos y Lourdes Valentín Casado, Supervisora de Adiestramientos.	Durante la vigencia del PAA, sujeto a las necesidades de servicio, puestos y disponibilidad presupuestaria.
--	--	---	---	--	--

Profesionales	Se observa en la Tabla 1 que la representación de las mujeres en este grupo es un 70%, no se identifican deficiencias en general o de baja representación de mujeres.	Mantener el reclutamiento de mujeres calificadas y capacitarlas para que puedan ascender a otras posiciones de mayor jerarquía y remuneración.	De surgir la necesidad de reclutar o la oportunidad de ascensos, se pueden completar las siguientes actividades: 1. Identificar puestos vacantes. 2. Identificar empleadas que puedan ser capacitadas para ocupar puestos en ascenso. 3. Divulgar las oportunidades de empleo en lugares frecuentados por mujeres, instituciones educativas, en tabloneros de edictos y en la página web del Municipio y redes sociales.	Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Recursos: Rina C. Crespo Rodríguez- Directora OARHRL, Angie V. Pérez Alicea- Coordinadora Plan de Acción Afirmativa, Noemí Álvarez Ramos- Supervisora de Reclutamiento, Clasificación y Nombramientos y Lourdes Valentín Casado, Supervisora de Adiestramientos.	Durante la vigencia del PAA, sujeto a las necesidades de servicio, puestos y disponibilidad presupuestaria.
-----------------------------	---	---	---	--	--

Técnicas	Se observa en la Tabla 1 que la representación de las mujeres en este grupo es un 71%, no se identifican deficiencias en general o de baja representación de mujeres.	Mantener el reclutamiento de mujeres calificadas y capacitarlas para que puedan ascender a otras posiciones de mayor jerarquía y remuneración.	De surgir la necesidad de reclutar o la oportunidad de ascensos, se pueden completar las siguientes actividades: 1. Identificar puestos vacantes. 2. Identificar empleadas que puedan ser capacitadas para ocupar puestos en ascenso. 3. Divulgar las oportunidades de empleo en lugares frecuentados por mujeres, instituciones educativas, en tabloneros de edictos y en la página web del Municipio y redes sociales.	Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Recursos: Rina C. Crespo Rodríguez- Directora OARHL, Angie V. Pérez Alicea- Coordinadora Plan de Acción Afirmativa, Noemí Álvarez Ramos- Supervisora de Reclutamiento, Clasificación y Nombramientos y Lourdes Valentín Casado, Supervisora de Adiestramientos.	Durante la vigencia del PAA, sujeto a las necesidades de servicio, puestos y disponibilidad presupuestaria.
Ventas y ocupaciones relacionadas	No tenemos clases de puestos bajo este grupo ocupacional	N/A	N/A	N/A	N/A

Oficinescas y de ayuda administrativa	Se observa en la Tabla 1 que la representación de las mujeres en este grupo es un 82%, no se identifican deficiencias en general o de baja representación de mujeres.	Mantener el reclutamiento de mujeres calificadas y capacitarles para que puedan ascender a otras posiciones de mayor jerarquía y remuneración.	De surgir la necesidad de reclutar o la oportunidad de ascensos, se pueden completar las siguientes actividades: 1. Identificar puestos vacantes. 2. Identificar empleadas que puedan ser capacitadas para ocupar puestos en ascenso. 3. Divulgar las oportunidades de empleo en lugares frecuentados por mujeres, instituciones educativas, en tabloneros de edictos y en la página web del Municipio y redes sociales.	Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Recursos: Rina C. Crespo Rodríguez- Directora OARHRL, Angie V. Pérez Alicea- Coordinadora Plan de Acción Afirmativa, Noemí Álvarez Ramos- Supervisora de Reclutamiento, Clasificación y Nombramientos y Lourdes Valentín Casado, Supervisora de Adiestramientos.	Durante la vigencia del PAA, sujeto a las necesidades de servicio, puestos y disponibilidad presupuestaria.
--	--	---	---	--	--

Trabajadoras diestras	Se observa en la Tabla 1 que la representación de las mujeres en este grupo es de un 8%	Hacer esfuerzos para aumentar a un 12% la representación de mujeres, nombrando 2 mujeres calificadas en algunas de las siguientes clases: • Aprendiz de Electricista • Artista Urbano • Auxiliar de Taller de Mecánica Automotriz • Auxiliar de Ingeniería • Ayudante de Electricista • Electricista • Mecánico(a) Automotriz • Plomero(a) • Soldador(a) • Supervisor(a) de Electricista • Técnico(a) Automotriz • Técnico(a) de Refrigeración	Promover y divulgar las oportunidades de empleo en lugares frecuentados por mujeres, instituciones educativas, en tabloneros de edictos y página web del Municipio y en redes sociales.	Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Recursos: Rina C. Crespo Rodríguez- Directora OARHL, Angie V. Pérez Alicea- Coordinadora Plan de Acción Afirmativa, Noemí Álvarez Ramos- Supervisora de Reclutamiento, Clasificación y Nombramientos y Lourdes Valentín Casado, Supervisora de Adiestramientos.	Durante la vigencia del PAA, sujeto a las necesidades de servicio, puestos y disponibilidad presupuestaria.
-------------------------------------	--	--	--	---	--

Operarias semi-diestras	Se observa en la Tabla 1 que la representación de las mujeres en este grupo es de un 4%	Hacer esfuerzos para aumentar a un 5% la representación de mujeres, nombrando 3 mujeres calificadas en algunas de las siguientes clases: • Carpintero(a) • Chofer(a) de Transporte Colectivo • Chofer(a) Mensajero(a) • Chofer(a) de Vehículo Pesado • Fotógrafo(a)/Camarógrafo(a) • Operador(a) de Equipo Pesado • Operador(a) de Máquina Duplicadora	Promover y divulgar las oportunidades de empleo en lugares frecuentados por mujeres, instituciones educativas, en tablones de edictos y página web del Municipio y redes sociales.	Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Recursos: Rina C. Crespo Rodríguez- Directora OARHL, Angie V. Pérez Alicea- Coordinadora Plan de Acción Afirmativa, Noemí Álvarez Ramos- Supervisora de Reclutamiento, Clasificación y Nombramientos y Lourdes Valentín Casado, Supervisora de Adiestramientos.	Durante la vigencia del PAA, sujeto a las necesidades de servicio, puestos y disponibilidad presupuestaria.
---------------------------------------	---	--	---	---	--

Obreras no diestras	Se observa en la Tabla 1 que la representación de las mujeres en este grupo es de un 23%	Hacer esfuerzos para aumentar a un 24% la representación de mujeres, nombrando 8 mujeres en algunas de estas clases: • Supervisor(a) de Brigada • Supervisor(a) de Construcción y Conservación • Supervisor(a) General de Limpieza y Ornato • Trabajador(a) de Construcción y Conservación • Trabajador(a) General • Trabajador(a) de Limpieza y Ornato	Promover y divulgar las oportunidades de empleo en lugares frecuentados por mujeres, instituciones educativas, en tablones de edictos y página web del Municipio y redes sociales.	Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Recursos: Rina C. Crespo Rodríguez- Directora OARHRL, Angie V. Pérez Alicea- Coordinadora Plan de Acción Afirmativa, Noemí Álvarez Ramos- Supervisora de Reclutamiento, Clasificación y Nombramientos y Lourdes Valentín Casado, Supervisora de Adiestramientos.	Durante la vigencia del PAA, sujeto a las necesidades de servicio, puestos y disponibilidad presupuestaria.
-----------------------------------	---	---	---	--	--

Trabajadoras de servicio	Se observa en la Tabla 1 que la representación de las mujeres en este grupo es un 63%, no se identifican deficiencias en general o de baja representación de mujeres.	Mantener el reclutamiento de mujeres calificadas y capacitarles para que puedan ascender a otras posiciones de mayor jerarquía y remuneración.	De surgir la necesidad de reclutar o la oportunidad de ascensos, se pueden completar las siguientes actividades: 1. Identificar puestos vacantes. 2. Identificar empleadas que puedan ser capacitadas para ocupar puestos en ascenso. 3. Divulgar las oportunidades de empleo en lugares frecuentados por mujeres, instituciones educativas, en tabloneros de edictos y en la página web del Municipio y redes sociales.	Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Recursos: Rina C. Crespo Rodríguez- Directora OARHL, Angie V. Pérez Alicea- Coordinadora Plan de Acción Afirmativa, Noemí Álvarez Ramos- Supervisora de Reclutamiento, Clasificación y Nombramientos y Lourdes Valentín Casado, Supervisora de Adiestramientos.	Durante la vigencia del PAA, sujeto a las necesidades de servicio, puestos y disponibilidad presupuestaria.
---------------------------------	--	---	---	---	--

DPFAA/OPM/2025

X. Sistema interno para atender querellas de discrimen por género

Para fortalecer los esfuerzos afirmativos será necesario implantar un sistema interno para el trámite de consultas y querellas sobre discrimen por razón de género, en cumplimiento con la **Ley 212-1999**. Este sistema le permitirá al personal y a las personas aspirantes a empleo a utilizar los procedimientos dentro de la organización para canalizar situaciones o alegaciones de conducta discriminatoria dentro del ámbito del empleo. Ello, de ninguna manera, impedirá que estas personas puedan llevar sus consultas o querellas a otros foros fuera de la organización.

En esta parte, la agencia o municipio describirá en qué consiste su sistema de querellas y cuál es el procedimiento para canalizar o resolver situaciones donde se alegue discrimen por razón de género en cualquiera de sus modalidades. Se deberá incluir en el **Anejo II** copia del sistema de querella o reglamento actualizado, de la agencia o municipio, sobre el procedimiento para atender querellas por discrimen por género e imponer sanciones.

Las querellas relacionadas con el cumplimiento de la política de Acción Afirmativa de la agencia, instrumentalidad pública o municipio deberán dirigirse preferiblemente por escrito al Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa de la agencia, instrumentalidad pública o municipio. Se recomienda utilizar como modelo el esquema de procedimiento interno de querella que aparece en el **Apéndice 6**.

El Municipio de San Juan y la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (OARHRL) tiene el compromiso y la responsabilidad de velar por los derechos de los empleados(as) municipales de recibir un trato justo e imparcial en la obtención, ascenso y retención del empleo. Todos(as) aspiramos a la paz laboral y la igualdad de condiciones en el empleo que nos permita un desempeño de excelencia como servidores públicos al servicio de todos(as) los sanjuaneros. Parte esencial de nuestra misión es ofrecer orientación y protección a los recursos humanos que laboran y los(as) aspirantes a empleado en el Municipio, contra el discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social o nacional, matrimonio, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o por ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, impedimentos físicos o mental o ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.

El Área de Relaciones Laborales, tiene entre otras responsabilidades, el deber de investigar las querellas radicadas por empleados(as) y aspirantes a empleo en el Municipio de San Juan, donde se planteen alegaciones de discrimen, prohibido por leyes estatales, federales o por la Constitución de Puerto Rico y la de los Estados Unidos de América.

Toda persona que requiera de orientación para completar una querella por alguna de las modalidades de discrimen aquí mencionadas será referido y orientado en la OARHRL, piso 10, de la Torre Municipal, con el Coordinador o Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa o con el/la Director(a) de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

XI. Cumplimiento con la Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo

El hostigamiento sexual dentro del empleo constituye una práctica ilegal e indeseable. Se trata, pues, de una violación seria a las leyes federales y estatales. El hostigamiento sexual es una forma de discrimen por razón de sexo que atenta contra los principios constitucionales que expresamente prohíben el discrimen.

El hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación, incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

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

La Ley 17-1988, según enmendada, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y le impone al patrono el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación. El patrono deberá exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y las personas empleadas, garantizando que puedan trabajar con seguridad y dignidad. Deberá tomar las medidas necesarias para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo. La Ley requiere la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo. (**Véase, Apéndice 7**)

Para efectos de la protección que se confiere mediante La Ley Núm. 17, *supra* el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible. Incluye a aquella persona que realiza un internado llevando a cabo trabajo con propósitos educativos o de entrenamiento, independientemente de que reciba compensación.

El Municipio de San Juan incluye, en la siguiente página del PAA, copia actualizada de la declaración de la política pública. (**Véase, modelo de la página 54**) En el **Anejo III** incluirá copia del Protocolo y copia del formulario para la presentación de una querella por hostigamiento sexual. (**Véase, Apéndices 6 y 7**)

Para desarrollar e implantar el Protocolo deberá utilizar las ***Guías Para la Promulgación e Implantación de un Protocolo Interno para la Prevención y el***

Manejo de Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo de la OPM. Se incluye el enlace para acceder a las Guías y el **Reglamento para la Aplicación de la Ley 82-2022 de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico OATRH.** Este último documento no aplica a los municipios. [ReglamentoAplicacion-LEY82-2022-4.pdf](#)

Es requisito de la Ley 17-1988, según enmendada, ofrecer actividades educativas y de orientación para divulgar la política pública y prevenir los casos de hostigamiento sexual. **Estas actividades deberán estar incluidas y calendarizadas en el Plan de Trabajo Parte I: Metas Cualitativas.**

La OPM presenta dos (2) modelos de Declaración de Política Pública sobre la Ley Núm. 17, *supra*. Sustituya el modelo por la declaración actualizada de la agencia o municipio, debidamente firmada por la autoridad nominadora. El Municipio de San Juan acoge el modelo presentado por la OPM y a continuación se incluye la Declaración de Política Pública y Prohibición del Hostigamiento Sexual en el Empleo⁷.

⁷ Durante la vigencia del PAA, se estará revisando el Reglamento Sobre Política Pública y Procedimiento de querellas de Hostigamiento Sexual en el Empleo del Municipio de San Juan, Orden Ejecutiva Núm. JS 007, Serie 2001-2002.



Declaración de política pública sobre la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”

El Municipio de San Juan, está comprometido con el fiel cumplimiento de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, y prohíbe que se incurra en conductas constitutivas de hostigamiento sexual en el taller de trabajo.

El hostigamiento sexual es una práctica ilegal y constituye una modalidad de discrimen por razón de género. Esta conducta consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, sin limitarse a ello.

No se permitirá a ninguna persona empleada incurrir en conducta constitutiva de hostigamiento sexual y se advierte que se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes contra el personal que viole las disposiciones contenidas en esta política pública. En vista de lo anterior se promulgará e implantará conforme al Reglamento y Procedimientos de querellas de Hostigamiento Sexual en el Empleo en el Municipio de San Juan. Esta política pública y reglamento aplica de igual forma a todos los componentes de la Legislatura Municipal.

El Municipio de San Juan invita a todo su personal y aspirantes a empleo a que se unan en este esfuerzo para garantizar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito a: Sra. Rina C. Crespo Rodríguez, Directora de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, al (787) 480-4289 o rcrespo@sanjuan.pr o con la Lcda. Valerie Rivera Vargas, Directora de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres, al (787) 480-6839 o vrivera@sanjuan.pr, o puede enviar su comunicación a las directoras antes identificadas al: PO Box 70179 San Juan, PR 00936-8179.

Aprobado en San Juan, Ciudad Capital de Puerto Rico, hoy, 24 de junio de 2025.

Hon. Miguel A. Romero Lugo
Alcalde

Hon. Gloria I. Escudero Morales
Presidenta de la Legislatura Municipal

XII. Cumplimiento con la Ley del Protocolo sobre el Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo

Los actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo han de ser repudiados enérgicamente y no han de ser tolerados en modo alguno por constituir una agresión y un acto criminal y antijurídico, así como una manifestación del discrimen por razón de género.

La Ley Núm. 217-2006, conocida como “Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo” requiere la promulgación e implantación de un protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en los lugares de trabajo o empleo, en reconocimiento y armonía con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, conforme a la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”. (Véase, **Apéndice 8, 9 y 10**).

Es responsabilidad de toda agencia, municipio, 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.

El Municipio de San Juan incluye, en la siguiente página del PAA, copia actualizada de la Declaración de la Política Pública sobre el Cumplimiento con la Ley Núm. 217-2006, e incluye en el **Anejo IV** copia actualizada del ***Protocolo de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo***, así como copia del Plan de Trabajo, según las ***Guías para el Desarrollo del Plan de Trabajo del Protocolo***. A continuación, se incluye los enlaces del modelo del protocolo y de las Guías. [Guías para el desarrollo del plan de trabajo del protocolo.DOC](#) , [Acción Afirmativa](#)



**Declaración de política pública sobre la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006,
Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo**

El Municipio de San Juan, está comprometido con la política pública del Gobierno de Puerto Rico a los fines de establecer medidas preventivas y remediativas ante situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

La violencia doméstica es el empleo de la fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja o expareja, para causarle daño físico o emocional a su persona, o la destrucción de sus bienes, con el fin de mantener poder y control en la relación.

El Municipio de San Juan no discriminará en forma alguna contra la empleada o empleado víctima de violencia doméstica y repudia todo acto que pueda ir dirigido a socavar el derecho de todo ser humano en igualdad de condiciones ante la Ley. Estaremos fomentando y autorizando los remedios y las licencias, necesarias, para garantizar la seguridad y la salud de cualquier víctima de violencia doméstica. Además, se compromete a orientar y capacitar a todo su personal para aumentar el conocimiento sobre el problema de violencia doméstica, de manera que podamos tener las herramientas necesarias para prevenir y reducir el impacto de esta problemática, tanto en nuestras vidas como el entorno laboral.

En vista de lo anterior, y a tenor con la Ley Núm. 217-2006, conocida como "Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo", el Municipio de San Juan dará cumplimiento con la implantación del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo. No permitirá a ninguna persona empleada incurrir en conducta que resulte en violencia doméstica. Se impondrán las medidas disciplinarias correspondientes contra aquellos empleados y empleadas que violen las disposiciones contenidas en esta política pública.

Las dudas, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política pública deberán ser dirigidas a través de las personas designadas para la implantación del Protocolo de Violencia Doméstica: Sra. Mercy R. Hiraldo Ortiz, Supervisora de Trabajo Social y Coordinadora del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Domestica, Violencia Sexual y Acecho, al (787) 480-6832 o mhiraldo@sanjuan.pr, Sra. Rina C. Crespo Rodríguez, Directora de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, al (787) 480-4289 o rcrespo@sanjuan.pr, o con la Lcda. Valerie Rivera Vargas, Directora de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres, al (787) 480-6839 o vrivera@sanjuan.pr. Puede enviar su comunicación al personal antes identificado al: PO Box 70179 San Juan, PR 00936-8179. También podrá dirigirse a cualquier persona que ocupe un puesto de supervisión, capacitado para el manejo adecuado de casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Aprobado en San Juan, Ciudad Capital de Puerto Rico, hoy, 24 de junio de 2025.

Hon. Miguel A. Romero Lugo
Alcalde

Hon. Gloria L. Escludero Morales
Presidenta de la Legislatura Municipal

XIII. Cumplimiento con las disposiciones sobre la lactancia

La lactancia es crucial para la supervivencia, salud, crecimiento y desarrollo del recién nacido. Sus beneficios, tanto para el infante como para la madre, son diversos e irrefutables. La leche materna es el alimento ideal para el desarrollo óptimo del bebé, fomenta su desarrollo sensorial y cognitivo y lo protege de enfermedades crónicas e infecciosas lo que en consecuencia disminuye la mortalidad infantil.⁸ Asimismo, promueve el apego entre la madre y su bebé. Además, las madres lactantes presentan un riesgo menor de padecer enfermedades.⁹

Conforme a estudios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el *United Nations Children's Fund* (UNICEF), las prácticas óptimas de lactancia y alimentación complementaria son tan trascendentales que pueden salvar anualmente la vida de más de 820,000 niños menores de cinco (5) años, la mayoría (87%) menores de 6 meses.¹⁰ Por ello, tanto la OMS y UNICEF, como el Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) y otras entidades reconocidas promueven que se comience con la lactancia desde la primera hora de vida del bebé y se le continúe brindando exclusivamente leche materna hasta que cumpla los 6 meses.¹¹ A partir de los 6 meses se recomienda la introducción de alimentos complementarios seguros y nutricionalmente adecuados, continuando con la lactancia hasta los 24 meses o más.¹²

Los beneficios que genera la lactancia materna no sólo para el niño y su familia, sino también para las sociedades que promulgan políticas públicas en favor de la lactancia, son irrefutables. Por ello, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 427-2000, según enmendada, mejor conocida como la “Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna”. Dicha Ley reglamenta el período de lactancia o extracción de leche materna, proveyéndole a las madres trabajadoras que se reintegran a sus labores después de disfrutar su licencia por maternidad la oportunidad de lactar a su criatura durante una hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser

⁸ Véase, IPC-IG y UNICEF. Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe — políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna. Brasilia y Ciudad de Panamá: Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia — Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2020. Recuperado en: https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf

⁹ Véase, *Breastfeeding: Achieving the New Normal*, The Lancet, Vol 387, pág. 404, 2016. Recuperado en: [https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736\(16\)00210-5.pdf](https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736(16)00210-5.pdf)

¹⁰ Véase, UNICEF, WHO. *Capture the Moment – Early initiation of breastfeeding: The best start for every newborn*. New York: UNICEF; 2018. Recuperado en: https://www.unicef.org/media/48491/file/%20UNICEF_WHO_Capture_the_moment_EIBF_2018-ENG.pdf

¹¹ Véase, WHO, *Lactancia materna exclusiva*, recuperado en: https://www.who.int/nutrition/topics/exclusive_breastfeeding/es/

¹² Ibid.

distribuida en dos períodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres períodos de veinte (20), para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que la empresa o el 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. **(Véanse, Apéndices 11 y 12)** Asimismo, mediante la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, se dispuso de una licencia especial con paga a los fines de proveerle a la madre trabajadora el espacio para lactar a su hijo o hija, o para extraerse la leche materna.

El Municipio de San Juan certifica que promueve y garantiza a las madres lactantes, que así lo soliciten, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna establecido por la legislación antes referida. Una vez acordado el horario de lactar o de extracción de la leche materna entre la madre lactante y su supervisor(a), éste no se cambiará sin el consentimiento expreso.

XIV. Cumplimiento con la legislación que decreta la designación de espacios para la lactancia

Como se sabe, la Ley Núm. 427, supra, reconoce el derecho de toda madre trabajadora a lactar a su hijo o hija en un espacio adecuado. Por tanto, la Ley Núm. 155-2002, según enmendada, conocida como “Ley para Designar Espacios para la Lactancia en las Entidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico”, así como el Código Municipal de Puerto Rico, supra, ordena a designar espacios para la lactancia que salvaguarden el derecho a la intimidad de toda madre lactante en las áreas de trabajo. Además, todas y todos los jefes de aquellas unidades obligadas por las disposiciones de estos estatutos deberán informar a cada una de sus empleadas sobre los derechos que en la misma se le reconocen a toda empleada en materia de lactancia. **(Véanse, Apéndices 12 y 13)**

La agencia o municipio incluirá en el **Anejo V** copia actualizada del reglamento para el uso del espacio o salón de lactancia. Además, proveerá en este capítulo la siguiente información:

- Si tiene o no espacio de lactancia.
- Fecha en que se comenzó a utilizar.
- Descripción y ubicación del espacio.
- Número de mujeres lactantes y cuántas de estas utilizan el espacio.
- Métodos de divulgación y fechas en que emitió el comunicado.
- Copia del reglamento para uso del espacio de lactancia.

De no contar con el espacio, mencione las alternativas que le ofrece a las madres lactantes.

Para facilitar y promover el cumplimiento de las políticas públicas que favorecen la lactancia, se incluyen los enlaces para acceder las **Guías para la Habilitación de Salas de Lactancia en el Empleo Público y Privado en Puerto Rico y la Hoja de Inspección de Salas de Lactancia**. [GUIAS-HabilitacionSalaLactancia-PublicoPrivado.pdf](#); [Hojalnspeccion-SalasLactancia-9.pdf](#)

El Municipio de San Juan cuenta con siete áreas de lactancia en diferentes instalaciones. A través de los Gerentes y Oficiales de Recursos Humanos se orienta y promueven el uso de estos espacios en cada dependencia municipal ubicados en los siguientes lugares:

Lugar	Dirección	Descripción	Disponible desde	Participantes por año
Casa Alcaldía	Calle San Francisco, Viejo San Juan	Salón de dos cubículos en el piso 1	2003	1
Hospital San Juan	Centro Médico	Salón amplio segundo piso, área de	2003	0

		cuidado de recién nacidos		
Salud de la Capital	CDT Dr. Gualberto Rabell Calle Cerra final #900 San Juan, PR 00907	Salón amplio en el primer piso contiguo a Área de Vacunación	2004	0
Colegio Universitario de San Juan	Urb. Industrial Tres Monjitas Ave. José Oliver 180 San Juan, PR	Salón contiguo a la enfermería en el primer piso	2016	1
Torre de Gobierno Municipal	161 Ave. Chardon Hato Rey, PR 00917	Salón ubicado en el primer piso	2003	2
Comandancia de la Policía Municipal de San Juan	Urb. San Francisco Calle A Sgto. Víctor de Pedro Final #178 Rio Piedras, PR 00936	Salón ubicado en el segundo piso	2015	2
Centro de Cuido Diurno "Ronald Reagan Day Care"	161 Ave. Chardon Hato Rey, PR 00917	Salón ubicado dentro del Centro	2005	0

El 25 de octubre de 2021 y 26 de abril de 2022 se emitieron comunicados a todos los/las Directores(as) de Departamentos u Oficinas y a los/las Gerentes y Oficiales de Recursos Humanos para orientarles sobre el Manual para el uso de los Espacios de Lactancia y Extracción de Leche Materna, la Ley Núm. 427-2000, Ley Núm. 155-2002, Ley Núm. 107-2020 y los espacios identificados a través del municipio para esos fines. Además, para de que divulgaran la información y promover la creación de nuevos espacios. Las empleadas y visitantes pueden utilizar cualquiera de estas facilidades cercanos a su área de trabajo.

XV. Cumplimiento con la Ley Núm. 84-1999

La Ley Núm. 84-1999, según enmendada, conocida como “Ley para la Creación de Centros de Cuidado Diurno para Niños en los Departamentos, Agencias, Corporaciones o Instrumentalidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico”, obliga a todo departamento, corporación o instrumentalidad pública del Gobierno de Puerto Rico a destinar dentro de sus predios, o a una distancia razonablemente cercana a los mismos, un área debidamente habilitada la que operará como centro de cuidado diurno a ser utilizado para cuido de niños y niñas en edad pre- escolar, es decir de cero a cinco años. (**Véase, Apéndice 14**)

En esta parte del plan se certificará si cumple o no con la Ley Núm. 84, *supra*. Se deberá incluir la siguiente información:

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

En caso de no poder certificar el cumplimiento con esta Ley, se deberá explicar qué acciones ha tomado y las razones que justifiquen su incumplimiento.

Esta ley no aplica a los municipios, sin embargo, se promueve el ofrecimiento de este beneficio como meta cualitativa del Plan de Acción Afirmativa. Se les solicita información sobre la administración u operación de centros de cuidado preescolar para niños y niñas de las madres y padres empleados del ayuntamiento.

Certificamos que, el Municipio de San Juan cumple con esta Ley al proveer un centro de cuidado diurno para infantes y pre-escolares, para los hijos e hijas del personal municipal.

Le compartimos la siguiente información:

Cuidado Diurno para Hijos(as) de Empleados(as) del Municipio en Edad Preescolar	
Nombre del Centro:	Ronald Reagan Day Care
Dirección del Centro:	Avenida Carlos Chardón, en los predios del Centro de Gobierno de la Torre Municipal
Nombre de la directora del Centro:	Sra. Danna Díaz López
Número de teléfono:	(787) 480-4425
Horario del Centro:	7:30 a.m. a 4:30 p.m.
Fecha de apertura del Centro:	25 de septiembre de 2005
Capacidad de niños/niñas:	6 Infantes, 8 maternas y 8 Preescolares
Matrícula actual:	9 niñas y 12 niños
Empleados(as) beneficiados(as):	16 empleadas y 4 empleados
Aportación mensual del empleado(a) por niño(a):	Desde \$0 hasta \$75 mensual, según elegibilidad determinada por ACUDEM
Costo anual por niño(a):	\$13,478
Costo total anual de operación del Centro:	\$812,655

XVI. Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009

La Ley 11-2009, según enmendada, conocida como “Ley de los Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo” establece, en su Artículo 1, que será política pública del Gobierno de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipales preparen e implanten programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo. (**Véanse, Apéndices 15**)

En esta parte del Plan la agencia o municipio presentará para los próximos 4 años fiscales (2025-2030) su programa de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo. Incluirá actividades que impacten cada uno de los programas existentes, tales como: programas de capacitación o adiestramientos, academias, centros de cuidado preescolar o campamento de verano de niños/as y adolescentes. Incluya en la siguiente **Tabla II: Programa de Adiestramiento y Educación: 2025-2030** adiestramientos o actividades educativas para la divulgación de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada y de la Ley Núm. 16-2017 y aquellos adiestramientos sobre políticas públicas encaminadas a garantizar igual paga por igual trabajo. Otros temas no se acreditarán en los informes anuales de la Ley.

Tabla II. Programa de Adiestramiento y Educación: 2025-2030

Objetivos	Título del Adiestramiento	Fecha de Actividad		Recursos
		Mes	Año	
Capacitar al personal administrativo/supervisor y a las mujeres en los grupos de baja representación.	Igual Paga por Igual Trabajo	11	2025	Oficina de la Procuradora de la Mujeres, personal disponible para ofrecer capacitación de este tema. Oficina para el Desarrollo Integral para las Mujeres del Municipio de San Juan, personal capacitado y disponible para ofrecer este taller o en temas relacionados.
		03	2026	
		09	2026	
		03	2027	
		09	2027	
		03	2028	
		09	2028	
		03	2029	
		09	2029	
		03	2030	
Capacitar al personal docente y estudiantes del Sistema Educativo Municipal Integrado, Recreación y Deportes y Departamento para el Desarrollo Social Comunitario que trabajan con jóvenes en empleo de verano o campamentos.	Igual Paga por Igual Trabajo	11	2025	Oficina de la Procuradora de la Mujeres, personal disponible para ofrecer capacitación de este tema. Oficina para el Desarrollo Integral para las Mujeres del Municipio de San Juan, personal capacitado y disponible para ofrecer este taller o en temas relacionados.
		03	2026	
		09	2026	
		03	2027	
		09	2027	
		03	2028	
		09	2028	
		03	2029	
		09	2029	
		03	2030	

XVII. Cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013

La Ley Núm. 22-2013, conocida como “Ley para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género en el Empleo”, establece que será política pública del Gobierno de Puerto Rico el repudio al discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado. De esta forma, se reafirma el axioma constitucional de que la dignidad del ser humano es inviolable, y que todas las personas son iguales ante la ley. Se establece, además, 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. (**Véase, Apéndice 16**)

En esta parte del Plan las agencias y municipios expresarán su cumplimiento, al certificar que ha adoptado el correspondiente Protocolo acorde a los lineamientos de la referida Ley. Para ello se incluye el enlace para acceder el ***Protocolo de Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género, Conforme a la Ley 22-2013***. [OATRH ME 13-2019.pdf; Acción Afirmativa](#)

Se certifica que el Municipio de San Juan, ha adoptado el protocolo y la política pública del Gobierno de Puerto Rico de repudiar el discrimen por orientación sexual o identidad de género, acorde con los lineamientos de la referida Ley. Reconociendo el derecho constitucional de que la dignidad humana es inviolable y que todas las personas son iguales ante la ley, se aprobó la Ordenanza Núm. 38, Serie 2015-2016 el 6 de mayo de 2016, donde se enmienda al Artículo 1.05 del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, para incluir la prohibición de discrimen conforme con las leyes número 22 de 29 de mayo de 2013 y Ley 104 de 23 de julio de 2014. Incluimos esta Ordenanza en el **Apéndice 21**.

XVIII. Cumplimiento con la Ley de Igualdad Salarial de PR

La Ley 16-2017, conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, establece una política pública enérgica y vigorosa de igual paga por igual trabajo, en aras de erradicar el discriminen salarial existente entre empleados del sector público y privado por razón de sexo. (**Véase, Apéndice 17**)

Al tenor la Ley, en su Artículo 3, dispone que 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.

Dicho Artículo, establece, además que 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 DTRH 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.

En esta parte del Plan las agencias y municipios certificarán el cumplimiento con lo requerido por la citada Ley 16-2017 y expresarán el haber completado e implantado el programa de autoevaluación, según las ***Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo***. Se incluye el enlace para acceder las Guías Uniformes. [Guías Uniformes Autoestudio Igualdad Salarial.pdf](#)

Además, se incluirá en el **Anejo VI** copia del procedimiento interno para atender las querellas por incumplimiento de la Ley 16-2017.

Se certifica que el Municipio de San Juan cumple con lo requerido por la citada Ley Núm. 16 y completó una autoevaluación en agosto de 2016. Se llevó a cabo un estudio sobre igual paga por igual trabajo para la mujer, esto, como parte de la propuesta programática EM 009—Hacer valer la ley de igual paga por igual esfuerzo para las mujeres empleadas”, evaluado y promoviendo la igualdad retributiva en el Municipio.

El 30 de abril de 2025, la Sra. Rina Crespo Rodríguez, Directora de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, certificó el cumplimiento del Autoestudio de Igualdad Salarial en el Municipio de San Juan, luego de la evaluación de las Áreas de: Nombramientos y Cambio, Reclutamiento y Selección y Clasificación y Retribución, por parte de la Sra. Noemí Álvarez Ramos, Líder de Grupo y su equipo de trabajo. Esto, conforme a las *Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo*, del Departamento del Trabajo del Gobierno de Puerto Rico.

Se incluye en el **Anejo VI** copia del procedimiento interno para atender las querellas por incumplimiento de la Ley 16-2017, el cuál es utilizado para atender querellas por otras modalidades de discrimen, presentadas ante la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

XIX. Cumplimiento con la Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral

Mediante la Ley Núm. 90-2020, conocida como “Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico” se establece una vigorosa política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación de empleo. (**Véase, Apéndice 18**)

Conforme a los lineamientos de la Ley, todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas. Así, pues, será responsabilidad de todo patrono tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo. Habida cuenta lo anterior, todo patrono adoptará e implementará las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo, así como también investigará todas las alegaciones sobre el particular e impondrá las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.

Al tenor, las agencias y municipios deberán certificar el cumplimiento con la Ley Núm. 90, *supra*, al divulgar la política pública e implantar el Protocolo para el manejo de querellas en el lugar de trabajo relacionadas a las disposiciones de esta Ley. Se incluye el enlace para acceder las ***Guías sobre el Acoso Laboral en el Gobierno de Puerto Rico***. Ley 90-2020, Guías sobre el acoso laboral en el Gobierno de PR OATRH.pdf

La agencia o municipio incluirá en el **Anejo VII** copia del Protocolo para el manejo de querellas sobre la Ley 90-2020.

Se certifica que el Municipio de San Juan cumple con la Ley Núm. 90, *supra*, al adoptar el “*Protocolo para la Prohibición y Prevención del Acoso Laboral en el Municipio de San Juan*”. (Ver en el Anejo VII)

Certificamos que, el Municipio cumple con la Ley Núm. 90, *supra*, al adoptar el *Protocolo para la Prohibición y Prevención del Acoso Laboral en el Municipio de San Juan*, mediante la Orden Ejecutiva Núm. 042, Serie 2022-2023 que se incluye en el Anejo VII.

XX. Sistema de evaluación e informes

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

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

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

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

A continuación, se ofrecen una serie de recomendaciones para el establecimiento del sistema de evaluación y para la preparación de los informes anuales:

- La oficina de recursos humanos de la agencia, instrumentalidad pública o municipio mantendrá información sobre la cantidad de solicitantes, nombramientos, ascensos, traslados, cesantías y otras transacciones de personal clasificados por clase y por género.
- El coordinador o coordinadora deberá informar a la autoridad nominadora de la agencia o instrumentalidad pública, al alcalde o alcaldesa sobre la acción tomada para el logro de las metas, de acuerdo con el plan.

- La autoridad nominadora revisará el Informe Anual del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género. El mismo será discutido en las reuniones del personal gerencial.
- Conforme lo establece la Ley Núm. 212, *supra*, la agencia o municipio deberá rendir a la OPM un Informe Anual sobre el progreso logrado en el desarrollo e implantación del plan de acción afirmativa a partir de su fecha de vigencia. En las fechas establecidas, y por separado, entregarán el Informe Anual de la Ley Núm. 217-2006, conocida como “Ley Para Requerir la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo” así como el Informe Anual requerido por la Ley Núm. 11-2009, según enmendada, conocida como “Ley de los Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo”.

El Municipio de San Juan desarrollará estrategias para recopilar información estadística con el fin de analizar y determinar el cumplimiento de los objetivos de este Plan. Algunas de las herramientas a crear, sin limitarse a las mismas, son:

- Informes estadísticos y narrativos para recopilar datos sobre el cumplimiento del Plan de Trabajo cuantitativo relacionado a transacciones de personal tales como:
 - Personal reclutado por género.
 - Salario establecido en el proceso de reclutamiento.
 - Clases de puestos impactadas en el proceso de reclutamiento conforme a los grupos ocupacionales identificados con menor representación de mujeres.
 - Ascensos, traslados, descensos y cesantías, según género y clase de puesto identificados con menor representación de mujeres o con desventaja salarial.
 - Informes semestrales narrativos y estadísticos.
- Informes estadísticos y/o narrativos para recopilar información sobre el cumplimiento del Plan de Trabajo cualitativo relacionado a lo siguiente:
 - Divulgación de oportunidades de empleo en el Municipio.
 - Participante por género y clasificación de actividades o capacitación relacionada y en beneficios de las mujeres.
 - Actividades de apoyo o capacitación coordinadas por la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres del Municipio de San Juan y la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
 - Desarrollar entrevistas o grupos focales con las mujeres para identificar intereses y áreas problemáticas para establecer actividades y subsanar las mismas.
 - Notificar al personal el acceso a salones de lactancia y la posibilidad de crear nuevos espacios.



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

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

Por lo anterior, se declara lo siguiente:

En cumplimiento con la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, "*Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*", se certifica que el Municipio de San Juan 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.

El Municipio de San Juan tiene el compromiso de implementar este Plan de Acción Afirmativa para lograr la igualdad de condiciones en el empleo por género. Se cumple con todos los requerimientos de esta ley que prohíbe el discrimen por razón de género en Puerto Rico y reafirma la equidad en el empleo mediante el establecimiento de sus políticas públicas.

La Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Municipio de San Juan y la Coordinadora de Acción Afirmativa, serán responsables de investigar toda querella presentada por alegada violación a las políticas y regulaciones que garantizan la igualdad de oportunidades en el empleo por género.

Certificamos el cumplimiento del Municipio de San Juan con la prohibición del discrimen por razón de género en todas sus modalidades.

Hoy, en San Juan, Ciudad Capital de Puerto Rico a 24 de junio de 2025.

Miguel A. Romero Lugo
Alcalde