



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Informe Plan de Acción Afirmativa 2021-2025

Ley Núm. 212 de 3 agosto de 1999

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



Oficina de Gerencia y Presupuesto

Provea la Siguiente Información de la Agencia o Municipio

Nombre de la Agencia/Municipio:	Oficina de Gerencia y Presupuesto
Identifique las Agencias Subsidiarias o Adscritas a la Agencia Sombrilla, si aplica:	
Nombre de la Autoridad Nominadora:	Juan Carlos Blanco
Fecha de Inicio en el Puesto:	2/enero/2021
Teléfono:	787-725-9420 ext. 2610
Correo Electrónico:	juan.blanco@ogp.pr.gov
Nombre Director/a de Recursos Humanos:	
Fecha de Inicio en el Puesto:	
Teléfono:	
Correo Electrónico:	
Nombre del Coordinador/a de Acción Afirmativa:	Nivis González Rodríguez
Fecha de Inicio de Funciones:	16/enero/2021
Teléfono:	787-725-9420 ext. 2270
Correo Electrónico:	nivis.gonzález@ogp.pr.gov
Puesto que Ocupa en la Agencia o Municipio:	Directora de Recursos Humanos
Nombre de la persona designada para Implantar el Protocolo de Violencia Doméstica:	Gladys C. Torres Rodríguez
Fecha de inicio de Funciones:	30 de junio de 2021
Teléfono:	787-725-420 ext. 2209
Correo Electrónico:	gctorres@ogp.pr.gov
Puesto que Ocupa en la Agencia o Municipio:	Analista en Adm. RH II
Nombre Persona Enlace Ley Núm. 11-2009:	Laura Castrillón Carrión
Fecha de inicio de Funciones:	30 de junio de 2021
Teléfono:	787-725-420 ext. 2259
Correo Electrónico:	lcastril@ogp.pr.gov
Puesto que Ocupa en la Agencia/Municipio:	Especialista en Adm. RH
Nombre, apellidos y puesto de la persona que elaboró el Plan de Acción Afirmativa 2021-2025:	Gladys C. Torres Rodríguez. Analista en Adm RH II

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	7
BASE LEGAL	8
DEFINICIONES CONCEPTUALES	10
ASPECTOS SOCIALES DEL DISCRIMEN	13
El problema del discrimen	13
Discrimen en el empleo.....	13
Igualdad de oportunidades en el empleo	14
El problema de discrimen contra la mujer	15
Discrimen contra la mujer en el empleo	15
ASPECTOS DE LA LEY NÚM. 212 DE 3 DE AGOSTO DE 1999	18
La Ley Núm. 212-1999 y el principio de mérito	18
Planes de acción afirmativa para garantizar igualdad de oportunidades en el empleo por género	18
El propósito de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999	20
La Ley Núm. 212-1999: Contenido y alcance	21
Aplicabilidad	22
Responsabilidad gerencial con el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999	22
La responsabilidad de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)	23
Sanciones	23
DECLARACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL EMPLEO DE LA MUJER	25
Declaración de la política pública de la agencia, instrumentalidad pública o municipio sobre la Ley Núm. 212-1999	25
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.....	26
ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES	31
PUESTOS Y RESPONSABILIDADES	31
Autoridad Nominadora de la agencia pública, alcalde o alcaldesa.....	31
Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa.....	33
Gerentes y personal de supervisión	36

IDENTIFICACIÓN DE DEFICIENCIAS Y ÁREAS PROBLEMÁTICAS QUE REQUIEREN ATENCIÓN, MÉTODOS Y PLANES PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO POR GÉNERO	38
A. Identificación de áreas problemáticas cualitativas	38
B. Identificación de áreas problemáticas cuantitativas: Análisis de Grupo Ocupacional y Clase	38
PREPARACIÓN DE LAS METAS Y EL ITINERARIO DE CUMPLIMIENTO	40
PLAN DE TRABAJO PARA LOGRAR LAS METAS ESTABLECIDAS	41
SISTEMA INTERNO PARA ATENDER QUERELLAS DE DISCRIMEN POR GÉNERO	45
CUMPLIMIENTO CON LA LEY PARA PROHIBIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	50
CUMPLIMIENTO CON LA LEY DEL PROTOCOLO SOBRE EL MANEJO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL EMPLEO	57
CUMPLIMIENTO CON LAS DISPOSICIONES SOBRE LA LACTANCIA	59
CUMPLIMIENTO CON LA LEGISLACIÓN QUE DECRETA LA DESIGNACIÓN DE ESPACIOS PARA LA LACTANCIA	61
CUMPLIMIENTO CON LA LEY NÚM. 84-1999.....	62
CUMPLIMIENTO CON LA LEY NÚM. 11-2009.....	63
CUMPLIMIENTO CON LA LEY NÚM. 22-2013.....	64
CUMPLIMIENTO CON LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL DE PR	66
CUMPLIMIENTO CON LA LEY PARA PROHIBIR Y PREVENIR EL ACOSO LABORAL	67
SISTEMA DE EVALUACIÓN E INFORMES	70
CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO CON PROHIBICIONES DE DISCRIMEN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL EMPLEO	71
SEPARABILIDAD.....	72
DEROGACIÓN	72
VIGENCIA.....	72
ANEJOS	73
Anejo I Asignación de Responsabilidades	74
Anejo II Sistema interno para atender querellas de discrimen por género.....	78
Anejo III Cumplimiento con la Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo.....	80
Anejo IV Cumplimiento con la Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo	81

Anejo V Cumplimiento con las disposiciones sobre la lactancia	82
APÉNDICES	88
Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999	89
Ley Núm. 9-2020	95
Tabla de grupos ocupacionales y clase	100
Esquema de procedimiento interno de querrela adecuado y efectivo:	103
Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada	104
Ley Núm. 83-2019	110
Ley Núm. 217-2006	122
Ley Núm. 59-2020	124
Guías Para El Desarrollo Del Plan De Trabajo Para La Implantación Del Protocolo Sobre El Manejo De Situaciones De Violencia Doméstica En El Lugar De Trabajo	127
Acuerdo de Confidencialidad	132
Ley Núm. 427-2000, según enmendada	140
Ley Núm. 107-2020, según enmendada	145
Ley Núm. 155-2002, según enmendada	148
Ley Núm. 84-1999, según enmendada	151
Ley Núm. 11-2009, según enmendada	154
Ley Núm. 22-2013	157
Ley Núm. 16-2017	171
Ley Núm. 90-2020	184
Orden Ejecutiva sobre Estado de Emergencia	195

Introducción

Es política del Gobierno de Puerto Rico que no se discrimine contra ninguna persona empleada o aspirante a empleo público por razón de su género. Esta política pública está respaldada por nuestra Constitución¹ 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 emitir las *Guías para la elaboración e implantación del Plan de Acción Afirmativa 2021-2025*, la Oficina de Gerencia y Presupuesto 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.

Base legal

Estas *Guías para elaborar e implementar el Plan de Acción Afirmativa 2021-2025* 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 leyes siguientes:

- ✚ El Artículo II, Sección I de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, LPRA, Tomo 1.
- ✚ Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley Antidiscrimen de Puerto Rico”.
- ✚ Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, conocida como “Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo”.
- ✚ Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”.
- ✚ 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”.
- ✚ Ley Núm. 427-2000, según enmendada, conocida como “Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna”.
- ✚ Ley Núm. 20-2001, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”.
- ✚ Ley Núm. 7-2002, para enmendar el art. 5 de la Ley Núm. 379 de 1948: Horario Flexible en la Jornada de Trabajo.
- ✚ Ley Núm. 155-2002, según enmendada, conocida como “Ley para Designar Espacios para la Lactancia en las Entidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico”.
- ✚ Ley Núm. 217-2006, conocida como “Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo”.
- ✚ Ley Núm. 11-2009, según enmendada, conocida como “Ley de los Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo”.

- ✚ Ley Núm. 22-2013, conocida como “Ley para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género en el Empleo”.
- ✚ Ley Núm. 16-2017, conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”.
- ✚ Ley Núm. 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 Núm. 9-2020, conocida como “Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”.
- ✚ Ley Núm. 59-2020, conocida como “Ley para la Educación, Prevención y Manejo de la Violencia Doméstica para los municipios de Puerto Rico”.
- ✚ Ley Núm. 90-2020, conocida como “Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”.
- ✚ Boletín Administrativo Núm. OE-2021-013, Declarando un Estado de Emergencia Ante el Aumento de Casos de Violencia de Género en Puerto Rico.

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 la vista, que no requiere análisis ni evaluación ponderada, que por su apariencia resulta suficiente para suponer que existe discrimen. Cuando todas las personas negras que trabajan en una empresa están concentradas en las ocupaciones de mantenimiento, las mujeres en funciones secretariales y de recepción y el cuadro de supervisión está integrado por hombres blancos; cualquier agencia fiscalizadora consideraría esto como evidencia *prima facie* de discrimen en el empleo.
10. **Feminismo** – Movimiento social que exige la igualdad de derechos de las mujeres frente a los hombres.
11. **Machismo** – Defensa de la superioridad del hombre sobre la mujer, por oposición al Hembrismo aplicable a quienes creen lo opuesto.
12. **OPM** – Oficina de la Procuradora de las Mujeres creada en virtud de la Ley Núm. 20-2001, según enmendada.
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. Sesgo ("Bias") – Inclinar hacia un lado determinado arbitrariamente basándose en un prejuicio.

18. 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.

19. 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.

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

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

Aspectos sociales del discrimen

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.

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.

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”.

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 iguallen 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.

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.

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

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.

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.

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 liderazgo 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.

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.

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*.

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.

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 OPM, 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.

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.

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

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



GOBIERNO DE PUERTO RICO
OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO
Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

**Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género,
Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999**

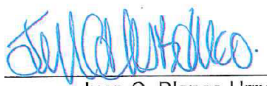
La Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) está comprometida con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, de que no se discrimine por razón de género contra el personal o solicitante a empleo público.

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

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

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

La OGP 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 con el Director o Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la OGP.


Juan C. Blanco Urrutia
Director

6 de mayo de 2021

Calle Cruz #254 Esq. Tetuán, San Juan, PR / PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228

 787-725-9420  www.ogp.pr.gov

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

Divulgación Interna

La divulgación de la política establecida en la OGP se efectuará internamente de la siguiente forma:

- a. Se incluirá en el Reglamento de Personal de Empleados en el Servicio de Carrera y Confianza de OGP y será puesta en los tabloneros de comunicaciones de las áreas accesibles para conocimiento de los empleados.
- b. La OGP a través de la Oficina de Recursos Humanos y el Coordinador (PAA) efectuará reuniones especiales con el personal gerencial y de supervisión para explicar el propósito de la misma, la responsabilidad individual que tienen en su implantación efectiva y a la vez hacer clara la posición del Director (a) de la Agencia.
- c. La Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional a través de su Coordinador programarán reuniones especiales con el resto del personal para discutir el contenido de la declaración de la política pública de la OGP y cumplimiento que requiere la Ley Núm. 212-1999.
- d. La Oficina de Recursos Humanos incluirá y discutirá la declaración de la política pública y Ley Núm. 212-1999, en la orientación al personal de nuevo ingreso en la agencia.
- e. La Oficina de Recursos Humanos y el Coordinador (PAA) facilitarán un programa de adiestramiento anualmente para el personal de la agencia. Se coordinarán además adiestramientos con la Oficina de la Procuradora de la Mujer para todo el personal de la agencia.
- f. La declaración de la política pública de la OGP, se entregó a cada empleado y se comunicará periódicamente en comunicaciones oficiales vía correo electrónico. Se mantendrá de forma permanente en los tabloneros de comunicaciones de la agencia.
- g. La Oficina de Recursos Humanos y el Coordinador (PAA) se encargarán de tener la declaración de política pública y Ley Núm. 212-1999, disponible y accesible en la página intranet de la agencia y se tendrán copias disponibles en la Oficina de Recursos Humanos para el acceso inmediato del personal y visitantes.
- h. Se divulgará información sobre el contenido de la política pública y de los ascensos del personal femenino en los boletines informativos y comunicaciones oficiales de la Oficina de Recursos Humanos. Se tendrá disponible copia de las comunicaciones (hojas sueltas) para acceso inmediato del personal que lo solicite.
- i. La Oficina de Recursos Humanos y su Coordinador publicarán las actividades de la agencia en el que se destacarán las fotografías de las actividades oficiales de la agencia donde a su vez se destaque la representación de la mujer. Dichas

publicaciones se harán oficialmente a través de la Oficina de Comunicaciones de la agencia.

Divulgación Externa

La política de la OGP para cumplir con la Ley Núm. 212-1999, se divulgará externamente de la siguiente forma:

- a. Se notificarán por escrito a todas las organizaciones de mujeres y al sistema de educación pública y privada las oportunidades de empleo disponibles para promover la participación femenina en los procesos de reclutamiento.

Instituciones a enviar oportunidades de empleo:

- Instituto Empresarial de la Mujer - Universidad Sagrado Corazón
- Coordinadora Paz para la Mujer
- Centro Empresarial para la Mujer - Fundación Sila M. Calderón
- Administración de Rehabilitación Vocacional Comunicaciones Oportunidades de Empleo
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de P.R.
- Casa Protegida Julia de Burgos entre otros.

- 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 en la OGP.
- c. Se tendrán copias disponibles para solicitantes y público en general en la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

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 y privado 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”, las mujeres trabajadoras tendrán derecho a:

- ✚ No ser discriminada en su empleo, ni salarialmente por razón de su sexo.
- ✚ No ser despedida de forma injustificada.
- ✚ Recibir el pago de mesada ante la eventualidad de que sea despedida injustificadamente.
- ✚ Que se le garantice que se desarrollarán e implementarán medidas para evitar que sean objeto de discrimen en su lugar de empleo.
- ✚ Cuando se encuentre en estado de embarazo, tendrá derecho a una licencia de maternidad de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. A su elección, podrá optar por tomar hasta una (1) semana de descanso prenatal y siete (7) semanas de descanso posnatal.

En caso de empleadas del Gobierno de Puerto Rico, tendrán derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después, disponiéndose que podrán disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del (de la) menor. La empleada podrá optar por tomar hasta solo (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum al que tiene derecho, o hasta once (11) semanas de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del (de la) menor.

Cuando adopte a 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

misimos beneficios de la licencia de maternidad que goza la empleada que tiene un alumbramiento. En caso de que sea un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por un término de quince (15) días.

- ✚ Cuando una mujer trabajadora adopte a 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 de maternidad que goza la empleada que da a luz.
- ✚ Durante el período de licencia de maternidad, la mujer trabajadora recibirá la totalidad de su salario, sueldo, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo.
- ✚ Cuando disfrute de la licencia por maternidad, tendrá derecho a que su patrono reserve su empleo.
- ✚ No ser despedida, suspendida, discriminada o que se le sea reducido el salario por su merma en producción debido a que se encuentre en estado de embarazo.
- ✚ Tener acceso a un área privada, segura, higiénica, con ventilación y energía eléctrica para lactar a su bebé o extraer su leche materna en un lugar habilitado a esos efectos en su taller de trabajo y dicha área no podrá coincidir con el área destinada para los servicios sanitarios, comúnmente conocidos como baños.
- ✚ Disfrutar de un período de lactancia o extracción de leche materna de una (1) hora por jornada de trabajo a tiempo completo. El referido período podrá ser distribuido en dos (2) periodos de treinta (30) minutos o tres (3) periodos de veinte (20) minutos.
- ✚ Disfrutar de un período 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 la jornada diaria de trabajo sea parcial y exceda las cuatro (4) horas.
- ✚ Extender los períodos de lactancia o extracción de leche materna hasta doce (12) meses contados a partir del regreso a sus funciones.
- ✚ Tener un ambiente de trabajo libre de comportamiento hostil, ofensivo o intimidante relacionado a alguna causal de discrimin.
- ✚ No recibir acercamientos de índole sexual como condición para ser reclutada o retener su empleo.
- ✚ No tolerar conducta verbal, física o por medios electrónicos que de manera explícita o implícita realicen acercamientos no deseados.
- ✚ 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.
- ✚ Ser protegida contra la violencia doméstica en su lugar de empleo.
- ✚ Que el patrono mantenga el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación.
- ✚ Que el patrono establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

La agencia o municipio solicitará al Departamento del Trabajo y de Recursos Humanos (“DTRH”) los afiches necesarios para colocarlos en los tableros de edictos, y en lugares públicos dentro de sus facilidades. En esta parte del Plan incluirá copia de la Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora.

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.

Puestos y Responsabilidades

Autoridad Nominadora de la agencia pública, alcalde o alcaldesa

La responsabilidad del Director de OGP incluirá lo siguiente:

1. Establecer y dirigir la implantación del Plan de Acción Afirmativa para el logro de sus metas.
2. Desarrollar y reafirmar la política de la OGP, 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 pública, sobre la Ley Núm. 212-1999.
4. Reunirse con el personal gerencial y de supervisión para exponer el propósito de la política de la OGP, con relación a la Ley Núm. 212-1999 e informarle de su responsabilidad en el desarrollo e implantación del Plan de Acción Afirmativa.
5. Coordinar 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 OGP, para disminuir o eliminar la subutilización de la mujer en los distintos puestos.

9. Nombrar un coordinador o coordinadora de acción afirmativa. Se informará oficialmente la designación de la Sra. Gladys. L. Martínez Santos como Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa.
10. Dar respaldo moral y presupuestario al coordinador o coordinadora para que pueda realizar sus funciones con la eficiencia que amerita la Ley Núm. 212-1999. Esto implica que se le asignará presupuesto, personal y autoridad necesaria para lograr su cumplimiento a todos los niveles de la agencia.
11. Enviar un Informe anual de la OGP, sobre el progreso en el cumplimiento de la Ley Núm. 212 -1999 y del Plan de Acción Afirmativa a la Oficina de la Procuradora de Las Mujeres.

Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa

Coordinador designado en Oficina de Gerencia y Presupuesto

Nombre: **Lynnette Ramos Borges** (hasta: 31 de enero de 2022)

Puesto: Directora Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional

CERTIFICACION DESIGNACIÓN COORDINADOR PAA



GOBIERNO DE PUERTO RICO
OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO
Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

CERTIFICACIÓN

Designación Coordinador Plan Acción Afirmativa 2021-2025

Nombre del Coordinador: Lynnette Ramos Borges

Puesto: Directora de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional

Se designa a la Sra. Ramos Borges como Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa y todos los aspectos relacionados con el cumplimiento de la Ley 212-1999.

Se expide la presente certificación hoy, 30 de junio de 2021.

Juan Carlos Blanco
Director

Calle Cruz #254 Esq. Tetuán, San Juan, PR / PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228



787-725-9420



www.ogp.pr.gov

ENMIENDA - CERTIFICACION DESIGNACIÓN COORDINADOR PAA



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

CERTIFICACIÓN

Designación Coordinador Plan Acción Afirmativa 2021-2025

Nombre del Coordinador: Nivis González Rodríguez

Puesto: Directora Asociada, Área de Administración y Finanzas

Se designa a la Sra. González Rodríguez como Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa y todos los aspectos relacionados con el cumplimiento de la Ley 212-1999.

Se expide la presente certificación hoy, 1 de febrero de 2022.

Juan Carlos Blanco
Director

Calle Cruz #254 Esq. Tetuán, San Juan, PR / PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228



787-725-9420



www.ogp.pr.gov

Asignación de Responsabilidades Coordinador

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

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

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

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

La responsabilidad del Coordinador o Coordinadora incluirá lo siguiente:

1. Desarrollar el plan para el desarrollo e implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.
2. Asesorar a la autoridad nominadora en lo relacionado con el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 y en la implantación del Plan de Acción Afirmativa.
3. Desarrollar estrategias para la divulgación interna y externa de la política pública de la OGP.
4. Identificar las áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas que presentan subutilización de la mujer y que requieren acción correctiva.
5. Proponer metas a corto y largo plazo para corregir las deficiencias identificadas.
6. Diseñar e implantar estrategias para dar seguimiento y evaluar esfuerzos realizados con el propósito de implantar y cumplir con la Ley Núm. 212-1999.
7. Requerir informes periódicos al personal designado en la agencia pública o municipio que tienen la responsabilidad para el cumplimiento del plan de trabajo.

8. Preparar y someter informes anuales a la autoridad nominadora, al alcalde o alcaldesa sobre el progreso logrado en el cumplimiento del Plan de Acción Afirmativa.
9. Servir de enlace con otras agencias, organizaciones de mujeres, grupos que tengan relación directa con mujeres, universidades, institutos vocacionales para lograr el cumplimiento del Plan.
10. Servir de enlace entre la agencia pública o municipio y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres con respecto al cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999.
11. Mantener informados a la autoridad nominadora, gerentes y personal de supervisión sobre los últimos adelantos en materia de igualdad de oportunidad en el empleo de la mujer y planes de acción afirmativa.
12. Evaluar y hacer recomendaciones a los formularios y otros documentos que se utilizan en la administración de los recursos humanos para eliminar preguntas que puedan ser discriminatorias por razón de género.

Gerentes y personal de supervisión

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

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

participar en actividades en el ambiente laboral dirigidas a fomentar y establecer buenas relaciones de trabajo.

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

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

A. Identificación de áreas problemáticas cualitativas

De acuerdo con el análisis realizado por la Oficina de Recursos Humanos de la OGP, hemos reconocido factores que limitan al bienestar socioeconómico de las mujeres. Algunos de ellos son, la eliminación de beneficios marginales como, aumentos y pasos por mérito, el pago beneficio de cuido de niños, pago programa campamento de verano para hijos, reducción del bono de navidad, beneficio pago de estudio, días feriados, eliminación de liquidación de excesos de días por enfermedad, bono por jubilación y reducción en acumulación de días de vacaciones y enfermedad.

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

Se hizo evaluación sobre los números representados en la tabla de personas empleadas por grupo ocupacional y género, se demuestra que según la representación de todos los grupos ocupacionales el 47% de nuestros empleados son hombres y 53% son mujeres, siendo esta mayoría en la fuerza laboral de la OGP. Se identificó además el grupo ocupacional técnico donde se desempeñan mayormente puestos del Área de Tecnología donde predomina la fuerza laboral masculina 87% vs femenina 13%, típicamente ocurre debido a que es un campo de educación y preparación académica en el que predomina la representación masculina. Esto conlleva a su vez que en los procesos de convocatorias a puestos Técnicos en el Área de Tecnología la participación que predomina es la masculina. Sin embargo, la OGP en su compromiso con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, ha promovido oportunidades significativas de empleo en nombramientos a nivel Gerencial y Técnicos en el Área de Tecnología representadas por la fuerza laboral femenina.

Se identificó además el grupo ocupacional de Trabajadores de Servicio donde se destacan puestos de choferes representados en su mayoría por la fuerza laboral masculina.

TABLA 1: PERSONAS EMPLEADAS POR GRUPO OCUPACIONAL Y GÉNERO

GRUPOS OCUPACIONALES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
1. Administradores, gerenciales y supervisores	24	13	54%	12	46%
2. Profesionales	69	38	55%	29	38%
3. Ocupaciones Técnicas	5	1	20%	20	80%
4. Ventas y Relacionadas	0	0	0	0	0
5. Oficinescas, Ayuda Administrativa	18	17	94%	1	6%
6. Trabajadores Diestros	0	0	0%	0	0%
7. Trabajadores Semi-Diestros	0	0	0%	0	0%
8. Trabajadores No-Diestros	0	0	0%	0	0%
9. Trabajadores de Servicio	9	0	0%	9	100%
TOTALES	125	69	55%	51	41%

Los resultados del análisis de los diferentes grupos ocupacionales y clase demuestran lo siguiente:

- En el grupo ocupacional de administradores, gerenciales y supervisores predomina la representación de mujeres empleadas en 54% vs 46% en hombres.
- El grupo de Profesionales igualmente predomina la fuerza femenina 55 % vs 38% hombres.
- Se identificó en el grupo ocupacional técnico baja representación en la fuerza laboral femenina 20% vs 80% hombres.
- El ocupacional oficinesco reflejó mayor representación fuerza laboral femenina 94% vs 6% hombres.
- El resultado total refleja una mayor participación de la fuerza femenina trabajadora sobretodo en puestos gerenciales y de supervisión.

Preparación de las metas y el itinerario de cumplimiento

Plan de trabajo para lograr las metas establecidas

META	ACTIVIDAD	PERIODO
Desarrollar Adiestramientos-Talleres - Orientación en temas especializados según necesidades de cada Grupo Ocupacional	-Orientación Ley para Garantizar Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género. -Taller sobre Violencia Doméstica en el Empleo -Taller de Hostigamiento Sexual en el Empleo -Adiestramientos Ley 16-2017 Igual paga por Igual Trabajo -Adiestramientos en destrezas técnicas para ambos géneros -Adiestramientos a nivel gerencial de Supervisión Efectiva de Personal ambos Géneros	AF 2021-25
Proceso de Convocatorias Nombramientos	Llevar a cabo proceso de Convocatorias, Nombramientos, cumpliendo el principio de mérito, igualdad de oportunidad en el empleo y salarial en puestos de necesidad en la OGP. Siempre y cuando la OGP cuente con un presupuesto disponible para llevar a cabo el proceso.	AF 2021-25
Comunicaciones Oficiales	Se desarrollarán comunicaciones recurrentes y boletines informativos y de prevención en temas de Violencia Doméstica, Prohibición de Hostigamiento Sexual en el Empleo, Igual paga por Igual Trabajo, Igualdad de Oportunidad de Empleo, Comunicación de la Declaración de Política Pública del PAA.	AF 2021-25

Plan de trabajo para lograr las metas establecidas

Parte I: Metas Cualitativas

La OGP garantiza la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Género y se compromete a:

- Divulgar a todo el personal las políticas públicas favorables a las mujeres y los planes de acción afirmativa, a través del ofrecimiento de charlas educativas y mediante comunicados oficiales electrónicos.
- Promover talleres, seminarios y conferencias sobre temas relacionados al discrimen, el hostigamiento sexual, violencia doméstica y el discrimen por razón de género y orientación sexual.
- 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 oportunidades de crecimiento profesional en las mujeres a través de Programas de Educación Continua Integrados.
- Ofrecer talleres y actividades para fomentar el desarrollo profesional y personal enfocado en la salud emocional, balance familia y trabajo,
- Promover la participación del personal gerencial en actividades de concienciación y talleres de orientación en temas de violencia doméstica, hostigamiento sexual, igualdad salarial.
- Proveer orientación a través del Programa de Ayuda al Empleado (PAE) en temas dirigidos a salud emocional, temas sobre escenarios de trabajos saludables, problemas familiares y psicológicos entre otros relacionados.
- Promover la participación del personal en campañas sociales como Día Internacional de la Mujer y Día de no Más Violencia contra la Mujer.
- Mantener horario flexible a todo el personal, de manera que facilite el cumplimiento con las funciones y deberes de cada servidor público de la OGP.

TABLA METAS CUALITATIVA

Plan de trabajo para lograr las metas establecidas Año: 2021-25
Metas Cualitativas

GRUPO OCUPACIONAL	DEFICIENCIA	META	ACTIVIDAD	RECURSO	FECHA
Administradores, Gerenciales y Supervisores	No se identificó deficiencia	Desarrollar Adiestramientos de Supervisión Efectiva de Personal ambos Géneros	Actividad de capacitación interna OGP	OATRH, UPR o Recurso Externo	Año: 2021-25
Profesionales	No se identificó deficiencia	Desarrollar Adiestramientos de especialistas según necesidades de cada grupo Profesional.	Actividad de capacitación interna OGP	OATRH, UPR o Recurso Externo	Año: 2021-25
Técnicas	Se observó un por ciento mayor representación masculina vs femenina	Evaluar nombramientos en puestos Técnicos en el Área de Tecnología de surgir necesidad y según presupuesto disponible. Desarrollar Adiestramientos en destrezas técnicas para ambos géneros.	Actividad de capacitación interna OGP	Oficina Recursos Humanos OGP, OATRH, UPR o Recurso Externo	Año: 2021-25
Ventas y ocupaciones relacionadas	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Oficinistas y de ayuda administrativa	No se identificó deficiencia	Desarrollar Adiestramientos en destrezas administrativas para ambos géneros.	Actividad de capacitación interna OGP	OATRH, UPR o Recurso Externo	Año: 2021-25
Trabajadoras diestras	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Operarias semi diestras	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Obreras no diestras	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Trabajadoras de servicio	Se observó un por ciento mayor representación masculina vs femenina	Evaluar oportunidad de capacitación en puesto de chofer a empleada del Área de Administración para mantener equidad en grupo ocupacional.	Adiestramiento Servicios Generales Chofer	Recurso Externo Administración de Servicios Generales	Año: 2021-25
Todo el personal	Desconocimiento de la Ley 212-1999 y otras en el Plan de Acción Afirmativa.	Divulgar política pública y el Plan de Acción Afirmativa, Protocolo Violencia Doméstica, Política Hostigamiento Sexual y otras relacionadas incluidas en el PAA.	Ofrecer a todo el personal Talleres y Orientaciones de PAA, Orientación Violencia Doméstica, Hostigamiento Sexual, Igual Pago por Igual Trabajo, Discriminación en el Empleo.	OATRH, UPR o Recurso Externo	Año: 2021-25

Parte II: Metas Cuantitativas

- Promover un proceso de reclutamiento enfocado en el principio de mérito orientado a la igualdad de género para mayor oportunidad en la fuerza laboral femenina en los empleos.
- Evaluar los nombramientos en los grupos ocupacionales; trabajadores de servicio, técnicos y gerenciales, de manera que se pueda brindar oportunidad de crecimiento y desarrollo a la fuerza trabajadora femenina.
- Implantación del Nuevo Plan de Clasificación y Retribución uniforme para salvaguardar el cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial

TABLA METAS CUANTITATIVAS

Plan de trabajo para lograr las metas establecidas Año: 2021-25

Metas Cuantitativas

GRUPO OCUPACIONAL	DEFICIENCIA	META	ACTIVIDAD	RECURSO	FECHA
Todos los grupos	Los resultados reflejaron mayor representación femenina en la OGP.	Llevar a cabo proceso de reclutamiento en cumplimiento con el principio de mérito y de acuerdo a la escala salarial de la clase.	Convocatoria de acuerdo a la necesidad de OGP y presupuesto.	Oficina de Recursos Humanos	Año 2021-25
Administradores, Gerenciales y Supervisores	Los resultados reflejaron mayor representación femenina en la OGP.	Mantener las escalas salariales de acuerdo a la clase.	Evaluación del Plan de Retribución	Oficina de Recursos Humanos	Año 2021-25
Profesionales	Los resultados reflejaron mayor representación femenina en la OGP.	Evaluar plan de retribución de los puestos para el cumplimiento de la Ley 15-2017, Igualdad Salarial femenino vs masculino.	Evaluación y Análisis de Plan de Retribución de los Puestos	Oficina de Recursos Humanos	Año 2021-25
Técnicas	Los resultados reflejaron en este grupo ocupacional mayor representación masculina.	Promover un proceso de reclutamiento o traslado enfocado en el principio de mérito orientado a la igualdad de género para mayor oportunidad en la fuerza laboral femenina. De acuerdo a las necesidades de OGP.	Convocatoria o traslado de personal de acuerdo a la necesidad de OGP y presupuesto disponible.	Oficina de Recursos Humanos	Año 2021-25
Ventas y ocupaciones relacionadas	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Oficinas y de ayuda administrativa	Los resultados reflejaron mayor representación femenina en la OGP.	Mantener las escalas salariales de acuerdo a la clase.	Evaluación del Plan de Retribución	Oficina de Recursos Humanos	Año 2021-25
Trabajadoras diestras	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Operarias semi-diestras	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Obreras no diestras	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Trabajadoras de servicio	Los resultados reflejaron en este grupo ocupacional mayor representación masculina.	Llevar a cabo proceso de reclutamiento en cumplimiento con el principio de mérito y de acuerdo a la escala salarial de la clase.	Convocatoria de acuerdo a la necesidad de OGP y presupuesto.	Oficina de Recursos Humanos	Año 2021-25

Sistema interno para atender querellas de discrimen por género

La OGP tiene como objetivo garantizar un ambiente de trabajo libre de discrimen en el empleo. La OGP prohíbe todo tipo de discrimen por razones prohibidas por ley y exige a todos los empleados el cumplimiento estricto a esta política y que todo el personal se abstenga de incurrir en actos de discrimen.

El Discrimen por género, raza, color, origen nacional, condición social, creencias políticas o religiosas, edad, impedimento físico o mental, ser víctima de violencia doméstica, etc., son acciones discriminatorias prohibidas por Ley. La OGP cuenta con el protocolo para atender querellas por razón de género en el empleo.

A continuación, se hace referencia al Artículo XI Procedimiento de Querella del Procotolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública dirigida a prohibir el discrimen por orientación sexual e identidad de género Ley núm. 22-2013.

Procedimiento de Querella

La persona que entienda que se ha cometido un acto de discrimen por orientación sexual y/o identidad de género en su contra podrá presentar una querella del siguiente modo:

1. Comunicará los hechos inmediatamente o tan pronto sea posible, de forma verbal o escrita, a cualquiera de las siguientes personas:
 - a. El(La) supervisor(a) inmediato(a) de su Area; o
 - b. El(La) Director(a) del Area de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la Oficina;
2. En caso de que la conducta sea imputada al(a la) Director(a) de Recursos Humanos, la comunicación de las alegaciones podrá realizarse al(a la) Director(a) de la Oficina o funcionario(a) autorizado(a).
3. La información recibida por el(la) supervisor(a) inmediato(a) será comunicada de inmediato al(a la) Director(a) de Recursos Humanos.
4. Una vez presentada la querella, todo procedimiento posterior será de naturaleza confidencial. Estará estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier empleado(a) por haber presentado una querella por esta modalidad de discrimen o porque provea información referente a una querella. De ser necesario, se tomarán las medidas cautelares que correspondan para proteger a dicho empelados(as).
5. Recibida la querella, el(la) Director(a) de Recursos Humanos o el(la) Director(a) de la Oficina o su funcionario(a) autorizado(a), según proceda, informara a la persona querellante de sus derechos durante el trámite de la querella y las alternativas procesales al procedimiento interno. Ello incluye orientar a la persona querellante que sus condiciones de trabajo no se verán afectadas por la radicación

de que la querella y que toda información obtenida durante la investigación se manejará con confidencialidad y respeto.

6. Cualquier otro(a) empleado(a) o supervisor(a) de la Oficina que reciba una queja de un acto de discrimen por orientación sexual y/o identidad de género, deberá orientar a la persona sobre el trámite que establece este Protocolo y referirla de inmediato al(a la) Director(a) de Recursos Humanos o al(a la) Director(a) de la Oficina o su funcionario(a) autorizado(a), según proceda. La información que reciba deberá mantenerla en estricta confidencialidad.
7. Una vez recibida la querella, el(la) Director(a) de Recursos Humanos en consulta con el(la) Director(a) de la Oficina, designará de inmediato una persona con conocimiento sobre la materia para que haga una investigación de los hechos y le rinda al(a la) Director(a) de Recursos Humanos un informe escrito, en un tiempo razonable, sobre el particular. Luego de la investigación y del recibo del informe correspondiente, el(la) Director(a) de Recursos recomendará las medidas correctivas o disciplinarias que apliquen, de conformidad con lo dispuesto en la reglamentación de personal aplicable.
8. Una vez recibida la querella contra el(la) Director(a) de Recursos Humanos, el(la) Director(a) de la Oficina designará de inmediato una persona con conocimiento sobre la materia para que haga una investigación de los hechos y le rinda un informe escrito, en un tiempo razonable, sobre el particular. Luego de la investigación y del recibo del informe correspondiente, el(la) Director(a) adoptará las medidas correctivas o disciplinarias que apliquen en función del cargo y de conformidad con lo dispuesto en la reglamentación de personal aplicable.
9. El informe de la investigación contendrá, por lo menos, las declaraciones firmadas por el(la) querellante y el(la) o las personas querelladas. También, contendrá las declaraciones de cualquier persona con conocimiento personal de los hechos alegados o de otros hechos que puedan arrojar luz sobre las alegaciones.
10. El mero hecho de que los actos alegados hayan cesado no debe ser base para concluir la investigación.
11. La determinación final adoptada por la Oficina y el informe le serán notificados a ambas partes.
12. Los empleados de la Oficina deberán notificar a cualquiera de las personas indicadas en el inciso (a) que antecede aquellos actos de discrimen por orientación sexual y/o identidad de género que cometan los(las) contratistas independientes o personas no empleadas por la Oficina. Dicha querella se tramitará de acuerdo con lo establecido en este Protocolo. La Oficina tomará aquellas medidas a las que tenga acceso dependiendo del control de ésta con respecto a los(las) contratistas independientes o personas no empleadas por la Oficina.
13. El(La) Director(a) de Recursos Humanos le informará al(la) querellante y a todas las personas que participen en la investigación que la misma es confidencial, y que no se tomarán represalias por participar en la investigación.

Confidencialidad

Cualquier supervisor(a), empleado(a), persona o contratista independiente que tome parte en el procedimiento relacionado con la radicación o el trámite de una querella, mantendrá el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes.

La divulgación no autorizada de información adquirida como parte del proceso establecido mediante este Protocolo podrá ser sancionada de conformidad con lo dispuesto en la reglamentación de personal de la Oficina.

Aplicación General de Medidas Disciplinarias o Correctivas

Este Protocolo complementa lo dispuesto en los reglamentos de personal de la Oficina respecto a la conducta esperada por parte de los servidores públicos. La violación de la citada Ley Núm. 22-2013 y lo dispuesto en este Protocolo podrá conllevar la aplicación de la(s) medida(s) disciplinaria(s) o correctivas aplicables, de conformidad con lo dispuesto en la reglamentación de personal de la Oficina y conforme al orden sucesivo de medidas aplicable. No obstante, se podrán imponer las medidas más severas si se determina que la falta cometida por el empleado es de tal naturaleza o gravedad que así lo amerite.

Función del(de la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la Oficina como coordinador(a) de la política pública en contra del discrimin por orientación sexual y/o identidad de género

El(La) Director(a) de Recursos Humanos tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Implementar, divulgar y cumplimentar la política pública establecida en este Protocolo.
2. Documentar el recibo de este Protocolo por parte de toda persona sujeta a su cumplimiento.
3. Promover que la Oficina cumpla con el ordenamiento jurídico vigente en lo que respecta a la prohibición del discrimin por orientación sexual y/o identidad de género en el empleo.
4. Asegurar el cumplimiento de los procedimientos establecidos para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre discrimin por orientación sexual y/o identidad de género incoados al amparo de este Protocolo.
5. Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer lo dispuesto en este Protocolo. Ello incluye el dar adecuada publicidad en el lugar de trabajo, y a los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la citada Ley Núm. 22-2013, y cualquier otra ley aplicable al servicio público.

6. Ser el representante de la Oficina ante cualquier reclamo de información por parte de una agencia federal o estatal con la competencia de atender asuntos relacionados con este Protocolo. En caso de que el(la) Director(a) de Recursos Humanos sea la parte querellada, el(la) Director(a) de la Oficina designará el(la) portavoz o representante de la Oficina.
7. Proveer de tiempo en tiempo la orientación que estime necesaria sobre el alcance de esta Política y sobre cualquier interpretación judicial o administrativa relacionada con esta materia.
8. Promover en la Oficina el desarrollo de un programa de prevención, educación y asesoría para todos los(las) empleados(as).
9. Mantener la confidencialidad sobre todos los asuntos ante su consideración al amparo de este Protocolo.
10. Recomendar al(la) Director(a) las medidas provisionales necesarias para evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada o para protegerla de posibles actos de represalia una vez haya radicado la querella.

Deber de difusión y adiestramiento

De conformidad con el deber de difusión y adiestramiento dispuesto en la Ley 22-2013 y el "Protocolo de Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género conforme a la Ley Núm. 22-2013", promulgado por la Oficina de Capacitación y Asesoramiento de Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos [OCALARH] y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos [DTRH], la Oficina establecerá un programa dirigido a todos(as) los(as) empleados(as) para adiestrar y capacitar sobre: (i) el alcance de la Ley 22-2013; (ii) la declaración de política pública creada en virtud de este mandato; (iii) las prohibiciones generales incluidas en este Protocolo; (iv) el procedimiento interno aplicable en la tramitación de querellas; y (v) los derechos, obligaciones y deberes de los(as) empleados(as). Ningún empleado(a) estará exento de cumplir con el deber de recibir el adiestramiento necesario, de conformidad con la Ley 22-2013 y su normativa.

Otros Remedios

Este procedimiento no pretende reemplazar el derecho del(de la) querellante de promover cualquier otro remedio aplicable ante cualquier agencia administrativa o foro judicial, estatal o federal, o de privarlo(a) de buscar asistencia legal.

Cláusula de separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente Protocolo fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Protocolo, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica

declarada inconstitucional o nula, y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez de cualquier otro caso.

Interpretación de las cláusulas de este Protocolo

Todas las cláusulas de este Protocolo se interpretarán de manera que propenda a implementar la política pública contra el discrimen por orientación sexual e identidad sexual, por lo que cada una será vista como parte de un cuerpo de guías en beneficio de la equidad laboral y el respeto a la dignidad e intimidad de la persona.

Cláusula de género

La Oficina no discrimina por razón de género; por tanto, toda alusión al género masculino se refiere también al femenino.

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

El Hostigamiento Sexual en el empleo es una práctica ilegal y discriminatoria por razón de sexo y atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable. La Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) no permitirá el Hostigamiento Sexual en el Empleo, independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan estar involucradas.

El Reglamento de Personal de la OGP para el Servicio de Carrera y Confianza contiene la Política y Procedimiento de Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo.

La Oficina de Gerencia y Presupuesto, cumpliendo con la obligación que le impone la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo”, establece y adopta su política pública sobre hostigamiento sexual.

La OGP además cuenta con el protocolo para establecer, divulgar e implantar la política pública en contra del Hostigamiento Sexual en el empleo y el procedimiento para atender querellas aprobado el 15 de diciembre de 2016.

A continuación, se incluye la Declaración de Política Pública Ley Núm. 17, *supra*:



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

El hostigamiento sexual en el empleo es una práctica ilegal y discriminatoria por razón de sexo y atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable. La Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) no permitirá el Hostigamiento Sexual en el Empleo, independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan estar involucradas.

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual. Puede proceder de supervisores como de compañeros de trabajo o subordinados. Así como de personas no empleadas por la OGP sobre las cuales se ejerza supervisión o control. El hostigamiento sexual puede incurrir entre personas de géneros opuestos como entre personas del mismo género.

El empleado que entienda que esté siendo hostigado sexualmente de alguna manera en el trabajo, debe notificarlo inmediatamente a su supervisor. Si el querellado es el supervisor (o tiene parentesco o de estrecha amistad con éste), el querellante deberá notificarlo directamente a cualquier supervisor de su unidad de trabajo. También, puede presentar una querella ante el Director(a) de Recursos Humanos de la OGP. Notificar prontamente esta conducta propiciará que se tomen medidas correctivas inmediatas. Toda notificación, queja o querella que se reciba sobre hostigamiento sexual será investigada pronta y objetivamente. La OGP garantiza que no se tomará represalia alguna en contra de las personas que presenten quejas de hostigamiento sexual.

En aquellos casos en que se determine que un empleado ha incurrido en algún tipo de hostigamiento sexual, la OGP tomará medidas inmediatas y apropiadas para que el hostigamiento sexual termine y no vuelva a ocurrir. Dichas medidas podrán incluir acciones disciplinarias que puedan llegar hasta la destitución del hostigador.

La OGP tomará las acciones necesarias para corregir cualquier conducta que pueda propiciar un ambiente conducente a actos de hostigamiento sexual en el empleo, aun cuando se determine que no hubo hostigamiento después de presentada una querella o aunque no se haya presentado una querella.

El Reglamento de Personal de la OGP para el Servicio de Carrera y de Confianza contiene el Reglamento Sobre Política y Procedimiento de Querellas Sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo.

6 de mayo de 2021


Juan C. Blanco Urrutia
Director

Calle Cruz #254 Esq. Tetuán, San Juan, PR / PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228

 787-725-9420

 www.ogp.pr.gov

Radicación de Querella y Procedimiento para Ventilar Querellas sobre Hostigamiento Sexual

La OGP cuenta con el protocolo para atender querellas de Hostigamiento Sexual. A continuación, se hace referencia al Artículo IX Procedimiento de Querella.

Procedimiento de Querella

A. Presentación de la Querella

La persona que entienda que se ha cometido un acto de hostigamiento sexual podrá presentar una querella del siguiente modo:

1. Comunicará los hechos inmediatamente o tan pronto sea posible, de forma escrita, a cualquiera de las siguientes personas:
 - El(La) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos.
 - El(La) supervisor(a) inmediato(a) de su Área;
 - Cualquier otro supervisor(a)

En caso de que la conducta sea imputada al (a la) Director(a) del Área de Recursos Humanos, la comunicación podrá realizarse al (a la) Director(a) de la Oficina o funcionario(a) autorizado(a).

La información recibida por el(la) supervisor(a) inmediato(a) será comunicada a la mayor brevedad al (a la) Director(a) de Recursos Humanos.

Los(as) empleados(as) de la Oficina deberán notificar a cualquiera de las personas antes indicadas aquellos actos de hostigamiento sexual que cometan los(las) contratistas independientes o personas no empleadas por la Oficina. Dicha querella se tramitará de acuerdo con lo establecido en este Protocolo. La Oficina tomará aquellas medidas a las que tenga acceso dependiendo del control de ésta con respecto a los(las) contratistas independientes o personas no empleadas por la Oficina. Se solicita la pronta acción y denuncia de la situación, para así evitar que se convierta en una conducta severa, repetitiva o prevaleciente. Las personas encargadas de dirigir o supervisar áreas de trabajo tienen la responsabilidad de reportar inmediatamente cualquier acto contrario a la política pública de la Ley Núm. 17 y este Protocolo.

2. Toda querella debe indicar:
 - a) la fecha en que se hace la querella;
 - b) quién hace la querella;
 - c) quién es la alegada víctima;

- d) quién es el alegado hostigador o discriminador;
 - e) desde cuando está ocurriendo la alegada violación o la conducta que, de no corregirse, podría convertirse en una violación;
 - f) quiénes tienen conocimiento de los hechos;
 - g) dónde o en qué lugar o lugares se ha observado o ha tenido efecto la conducta;
 - h) una descripción de la conducta que alegadamente es constitutiva de violación o de la conducta que, de no corregirse, podría dar lugar a la violación.
3. Una vez presentada la querella, todo procedimiento posterior, hasta la decisión final, será de naturaleza confidencial.
 4. Estará estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier empleado(a) por haber presentado apropiadamente una querella por esta modalidad de discrimen o porque provea información referente a una querella. De ser necesario, se tomarán las medidas cautelares que correspondan para proteger a dicho(as) empleados(as). La persona que proceda de forma contraria a lo antes mencionado estará sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes.
 5. El(La) Director(a) de Recursos Humanos o Coordinador(a), informará a la persona querellante de sus derechos durante el trámite de la querella y las alternativas procesales al procedimiento interno. Ello incluye notificar a la persona querellante que sus condiciones de trabajo no se verán afectadas por la radicación de que la querella y que toda información obtenida durante la investigación se manejará con confidencialidad y respeto.

B. Procedimiento de investigación.

1. Una vez recibida la querella, el(la) Director(a) de la Oficina, designará de inmediato una persona con conocimiento sobre la materia para que haga una investigación de los hechos y rinda un informe escrito, en un tiempo razonable, sobre el particular. Dicha investigación deberá comenzar en un término no mayor de quince (15) días a partir de la presentación de la querella.
2. Solicitud de Inhibición - Cualquiera de las partes puede solicitar la inhibición de la persona a cargo de la investigación. Esta solicitud se someterá por escrito al (a) Director(a) de la Oficina. La solicitud de inhibición se resolverá a favor de la persona que la solicite cuando ésta demuestre que existe:
 - a) conflicto de intereses
 - b) parcialidad
 - c) cualquier otra situación para la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.

La solicitud de inhibición se atenderá en un término no mayor de cinco (5) días laborables contados desde el día que se hizo la solicitud.

3. La investigación abarcará todos los hechos denunciados y podrá incluir la toma de declaraciones juradas al querellante, al(la) querellado(a) y a todas las personas con conocimiento de los hechos alegados o posibles testigos que se vayan identificando durante el curso de la investigación.
4. El mero hecho de que los actos alegados hayan cesado no debe ser base para concluir la investigación.
5. Toda persona empleada o contratada por la Oficina deberá cooperar al máximo en la investigación que se realice en estos casos.
6. El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible, para salvaguardar los derechos de las partes afectadas.
7. La investigación se llevará a cabo con celeridad. Se establece el término de sesenta (60) días calendario, a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación para que se rinda un Informe, por escrito, sobre la misma. Sin embargo, en todo caso, el(la) Director(a) podrá fijar un término distinto cuando así lo estime necesario y apropiado.

C. Medidas Cautelares

1. Motu proprio o a solicitud de parte, el(La) Director(a), el(la) Director(a) de Recursos Humanos o el investigador, como medida cautelar, a la luz de la faz de la querella, y en cualquier momento durante la investigación o cualquier etapa posterior, podrá tomar cualquier medida que estime necesaria para la consecución del interés público y la protección de las partes concernidas.
2. Estas determinaciones no se considerarán medidas disciplinarias ni adjudicaciones en los méritos de la querella. Tampoco afectarán los derechos adquiridos de las partes concernidas.
3. Al disponer medidas cautelares, se tomará en consideración la gravedad de los hechos alegados.
4. Las medidas cautelares podrán incluir, aunque no se limitarán, a las siguientes:

- a) trasladar al (a la) querellante a otra unidad o sección de trabajo, cuando se alegue que la persona que hostiga es su supervisor inmediato;
- b) no permitir que las partes estén solas en momento alguno en el lugar de trabajo;
- c) requerir que cualquier comunicación o gestión de trabajo se dé en presencia de una tercera persona o por escrito, teléfono, grabaciones, u otros medios.

D. Informes, recomendaciones y determinaciones

1. Una vez finalizada la investigación de la querella, el(la) investigador(a) rendirá un informe escrito al (a la) Director(a) de la Oficina. El informe debe constar de las declaraciones tomadas, determinaciones de hechos a base de la información disponible, conclusiones y recomendaciones de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de medidas disciplinarias u otras aplicables, conforme a derecho. El informe estará acompañado de las comunicaciones que, a tenor de lo recomendado, deban cursarse a las partes correspondientes para notificarles la acción procedente.
2. El(La) Director(a), luego de recibir y considerar el informe sometido, emitirá la determinación que entienda procedente. El(La) Director(a) podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones formuladas, considerando el derecho aplicable, las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada. La determinación del (de la) Director(a) le será notificada a la parte querellante y a la parte querellada mediante comunicación escrita a la mayor brevedad.
3. Si se determina que una persona incurrió en conducta contraria a lo dispuesto en este Protocolo, dicha persona deberá asumir las consecuencias de sus actos, lo que podría conllevar: un referido a evaluación psiquiátrica o psicológica, o a recibir consejería; la imposición de medidas disciplinarias; la destitución; una suspensión de empleo y sueldo; una prohibición de visitar las facilidades de la Oficina; o aquellas otras medidas que el(la) Director(a) estime pertinentes a la luz de las particularidades del caso. La severidad de la medida o penalidad a aplicarse dependerá de la gravedad de la conducta en que incurrió el(la) hostigador(a) o discriminador(a).
4. De existir base razonable para la aplicación de una medida disciplinaria, se procederá contra la parte que haya incurrido en la conducta proscrita, de conformidad con lo dispuesto en los reglamentos de personal de confianza y de carrera de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

(i) El(La) Director(a) de Recursos Humanos le informará al(la) querellante y a todas las personas que participen en la investigación que la misma es confidencial, y que no se tomarán represalias por participar en la investigación.

Confidencialidad

Cualquier supervisor(a), empleado(a), persona o contratista independiente que tome parte en el procedimiento relacionado con la radicación o el trámite de una querella, mantendrá el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes.

El expediente de investigación será independiente del expediente de personal de las partes involucradas.

La divulgación no autorizada de información adquirida como parte del proceso establecido mediante este Protocolo podrá ser sancionada de conformidad con lo dispuesto en la reglamentación de personal de la Oficina.

Este procedimiento tiene el propósito de que todo el personal pueda presentar una querella sobre hostigamiento sexual libre de toda presión o temores. No obstante, el protocolo aprobado por la OGP el pasado 15 de diciembre de 2016, establece en el artículo nueve (IX) el procedimiento para presentar querellas.

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

La OGP cumple con los requisitos de la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, Protocolo para el Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo. El pasado 23 de enero de 2018, la OGP implantó el protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en el lugar 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”.

La OGP ha orientado y continúa orientando a todo el personal de manera que podamos responder a los incidentes que pudieran surgir y contemos con un personal educado y preparado para tomar medidas preventivas y remediativas ante situaciones de violencia doméstica.



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo o Empleo Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006

La Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) está comprometida con la política pública del Gobierno de Puerto Rico de no tolerar la violencia doméstica en los lugares de trabajo.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley Núm. 217-2006, la OGP establece el Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica para la Agencia. Como política pública, repudiamos enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que el pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general. Por tanto, reconocemos la responsabilidad de establecer el protocolo que constituye las alternativas necesarias para ofrecer apoyo y ayuda a las personas víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica ofreciendo un ambiente laboral seguro.

El Protocolo tiene el propósito de prevenir y manejar situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo cuando un (a) empleado o empleada sea víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo. Además, proteger al personal, prevenir agresiones, fomentar una cultura de paz y la equidad por género y promover la mayor agilidad en el servicio que debe prestar cada agencia.

Es política de la OGP, velar por el bienestar de sus empleados y empleadas, especialmente por el personal que es objeto de violencia doméstica. Con este propósito invita a todos sus empleados(as) a que se unan a este esfuerzo, enfrentando este serio problema, comprometiéndose a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica.

La OGP tiene la responsabilidad de cumplir con la política pública que aquí se establece. Las dudas, sugerencias, consultas y atención y manejo de las situaciones de violencia doméstica que surjan en el lugar de trabajo, deberán dirigirse verbalmente o por escrito a la Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional o a la persona que se designe como Coordinador o Coordinadora para la atención y el manejo de las situaciones de violencia doméstica. La intervención de éstas, en conjunto con la de los supervisores(as) contribuirá a la disminución de los riesgos que enfrentan las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.

6 de mayo de 2021

Juan C. Blanco Urrutia
Director

Calle Cruz #254 Esq. Tetuán, San Juan, PR / PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228



787-715-9420



www.ogp.pr.gov

Cumplimiento con las disposiciones sobre la lactancia

La OGP está comprometida en el cumplimiento según dispone la Ley, promueve y apoya la lactancia y a las madres trabajadoras y velando por el bienestar de los infantes, concediendo el tiempo a las madres lactantes y el espacio designado. Para que después de disfrutar su licencia de maternidad tengan la oportunidad para lactar a sus criaturas, durante una (1) hora dentro jornada de tiempo completo, que podrá ser dividida en dos (2) periodos de treinta (30) minutos o en tres (3) periodos de veinte (20) minutos. Dentro del taller de trabajo, el periodo de lactancia tendrá una duración máxima de doce (12) meses, contando a partir de la reincorporación de la empleada a sus funciones.

Las empleadas que deseen hacer uso de ese beneficio deberán presentar a la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la OGP una certificación médica, durante el periodo correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante, donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días de cada periodo.



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000 y la Ley 26-2017, Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal

La Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) está comprometida con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, de promover la lactancia materna en Puerto Rico, que tiene como propósito fomentar este método como el más idóneo de alimentación para los infantes.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley Núm. 427-2000, según enmendada, la OGP garantiza a la empleada que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna, proveyéndole a las madres trabajadoras que se reintegran a sus labores, después de disfrutar su licencia por maternidad, que tengan la oportunidad de lactar a su criatura o realizar el proceso de extracción de leche materna, durante una hora dentro de cada jornada de trabajo a tiempo completo, que puede ser distribuida en dos períodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres períodos de veinte (20), para extraerse la leche materna en el lugar habilitado para este propósito, ubicado en la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la OGP.

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

La OGP invita a todo su personal y aspirantes a empleo que velen por el bienestar general de la familia, en particular, la de nuestros niños. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta ley deberán dirigirse verbalmente o por escrito al Director o Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la OGP.

6 de mayo de 2021

Juan C. Blanco Urrutia
Director

Calle Cruz #254 Esq. Tetuán, San Juan, PR / PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228



787-725-9420



www.ogp.pr.gov

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

La OGP cumpliendo con lo establecido en Ley, cuenta con un cuarto de lactancia ubicado la Oficina principal Viejo San Juan, 2do piso Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional. Este espacio en el 2do piso está desde el 2009, una oficina con puerta independiente, que tienen cerradura debidamente identificada para esto. Cuenta con dos cubículos, nevera exclusiva identificada que es para uso exclusivo de lactancia e indicadores que reflejan si está ocupado o disponible.

Se trabajará en un comunicado donde se divulgará la existencia de los espacios disponibles y divulgación de la política pública.

Del 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2022, tenemos *una* empleada que va a utilizar el cuarto de lactancia. Una vez regresó del periodo de maternidad, comenzó a utilizarlo el 5 de agosto de 2021 hasta aproximadamente a finales del mes de mayo de 2022.

Cumplimiento con la Ley Núm. 84-1999

La Oficina de Gerencia y Presupuesto en cumpliendo con la obligación que establece la “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”, del 29 de abril de 2017, ha descontinuado beneficio de pago que se facilitaba a los empleados para cubrir el costo de los centros de cuido de sus niños. La OGP no cuenta con centro de cuido propio.

Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009

Programas de Adiestramientos garantizar Igual Paga por Igual Trabajo

Objetivos	Título del Adiestramiento	Periodo	Recursos
Cumplir con lo establecido en el Protocolo y orientar sobre el mecanismo para procesar querellas	Ley 22 -2013, Prohíbe el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género en el Empleo	Septiembre a Diciembre 2021	Recursos Externos OPM
Garantizar el cumplimiento de leyes que prohíben el discrimen por género y promuevan la equidad ocupacional	Orientación Política Pública Plan de Acción Afirmativa	Agosto a Diciembre 2021	Recursos Internos Oficina Recursos Humanos OGP
Ofrecer Orientación sobre la Ley Núm. 217 y su alcance y protecciones legales	Protocolo de Violencia Doméstica en el Empleo	Agosto a Diciembre 2021	Recursos Externos OPM
Proveer orientación vía correo electrónico de boletines informativos sobre legislación que prohíbe el discrimen	Orientando a Nuestros Empleados Legislación Laboral al Día...	Agosto a Diciembre 2021	Oficina de Recursos Humanos OGP y División Asesoramiento Legal
Cumplir con la Ley Núm. 17 y ofrecer orientación sobre mecanismos para prevenir y denunciar	Hostigamiento Sexual en el Empleo	Septiembre a Diciembre 2021	Recursos Externos Policía de P.R. & OPM

Cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013

De conformidad con la política pública del Gobierno de Puerto Rico y en cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013, la OGP garantiza no se discrimine por orientación sexual o identidad de género contra el personal o solicitante a empleo. Garantiza además la igualdad de oportunidades de empleo y un ambiente laboral seguro. La OGP no promueve el discrimen por orientación sexual o identidad de género en los procedimientos y decisiones que afecten los términos y condiciones de empleo. El pasado 26 de septiembre de 2016, OGP se aprobó el protocolo en cumplimiento con la Ley #22-2013.



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

Ley que Prohíbe el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo

Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013

La Oficina de Gerencia y Presupuesto está comprometida con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, de que no se discrimine por orientación sexual o identidad de género contra el personal o solicitante a empleo público.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013, la Oficina de Gerencia y Presupuesto estableció el pasado 26 de septiembre de 2016, el protocolo que garantiza la igualdad de oportunidades en el empleo y un ambiente laboral seguro conocido como "Protocolo de Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública dirigida a Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género, de conformidad con la Ley 22-2013". Nuestra agencia no promueve el discrimen por orientación sexual o identidad 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.

Esta política protegerá de discrimen por razón de orientación sexual o identidad 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. 22.

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

La Oficina de Gerencia y Presupuesto invita a todo su personal y aspirantes a empleo a que se unan en este esfuerzo para el logro de la igualdad de oportunidades en el empleo. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito al Director o Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

6 de mayo de 2021

Juan C. Blanco Urrutia
Director

Calle Cruz #254 Esq. Tetuán, San Juan, PR / PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228



787-725-9420



www.ogp.pr.gov

Cumplimiento con la Ley de Igualdad Salarial de PR

La Oficina de Gerencia y Presupuesto está comprometida con la política pública reconociendo igualdad salarial y a su vez en el cumplimiento de la Ley #16-2017, según se reconoce en el “Artículo 3.-Prohibición de Discrimen Salarial. Ningún patrono discriminará salarialmente por razón de sexo contra empleados que laboran en Puerto Rico y realizan trabajo comparable que tenga igual funciones, requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares, a menos que dicha diferencia se deba a: i) un sistema bona fide que premia la antigüedad o el mérito en el empleo; ii) un sistema de compensación a base de la cantidad o calidad de la producción, ventas o ganancias; iii) por educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión; o iv) cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona.

La OGP estará ofreciendo a su personal adiestramientos en cumplimiento con la Ley.

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.

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 y adoptar las guías uniformes para la implantación de los protocolos en el manejo de querellas en el lugar de trabajo relacionadas a las disposiciones de esta Ley. **(Véase, Apéndice 17)**



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

POLÍTICA PÚBLICA SOBRE ACOSO LABORAL

El Acoso Laboral es una práctica ilegal y discriminatoria que atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable. La Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) no tolerará esta conducta, en cualquiera de sus modalidades y sin importar la jerarquía o posición de la persona ya sea en el servicio de carrera o de confianza, contratistas o cualquier otra persona que pueda estar involucrada.

El acoso laboral consiste en aquella conducta verbal, escrita o física por parte del patrono, sus supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Conforme han establecido expertos en el tema, el acoso laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o varios individuos, principalmente contra un único individuo quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo. Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social para la persona afectada.

Según establece el Artículo 8, sobre la determinación de Acoso Laboral de la Ley 90-2020 puede, cada caso a nivel individual, considerarse una conducta de acoso laboral, pero sin limitarse, están:

- (1) Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
- (2) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- (3) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- (4) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- (5) La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- (6) Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- (7) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.

Calle Cruz #254 Esq. Tetuán, San Juan, PR / PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228



787-725-9420



www.ogp.pr.gov

(8) La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.

(9) La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

El empleado que entienda que esté siendo acosado laboralmente, debe notificarlo inmediatamente a su supervisor. Si el querellado es el supervisor (o tiene parentesco o de estrecha amistad con éste), el querellante deberá notificarlo directamente a cualquier supervisor de su unidad de trabajo. También, puede presentar una querella ante el Director(a) de Recursos Humanos de la OGP. Notificar prontamente esta conducta propiciará que se tomen medidas correctivas inmediatas. Toda notificación, queja o querella que se reciba será investigada pronta y objetivamente. La OGP garantiza que no se tomará represalia alguna en contra de las personas que presenten quejas.

En aquellos casos en que se determine que un empleado ha incurrido en acoso laboral, la OGP tomará medidas inmediatas y apropiadas para rectificar la situación e implantar las medidas para que esta conducta no vuelva a ocurrir. Dichas medidas podrán incluir acciones disciplinarias que puedan llegar hasta la destitución del acosador.

28 de junio de 2022



Juan Carlos Blanco
Director

Sistema de evaluación e informes

El sistema de evaluación de la OGP se encuentra en proceso de evaluación para el próximo año fiscal en lo que la OATRH prepara e implementa el sistema de evaluación uniforme para el Gobierno.

La OGP a través de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional trabajará sobre este tema para el cumplimiento del Plan de Acción Afirmativa e informará al Director con el propósito de garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

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

La Oficina de Gerencia y Presupuesto certifica que cumple con todas las disposiciones legales, reglamentarias y constitucionales, a nivel estatal y federal que prohíben el discrimen por razón de género y reafirma la equidad en el empleo.

La OGP cumplió con el requisito de divulgación e hizo entrega a todo su personal del Reglamento de Personal Servicio de Carrera y Confianza al igual que las Políticas y Procedimientos Internos.



GOBIERNO DE PUERTO RICO
OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO
Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

CERTIFICACIÓN

La Oficina de Gerencia y Presupuesto certifica que cumple con todas las disposiciones legales, reglamentarias y constitucionales, a nivel estatal y federal que prohíben el discrimen por razón de género y reafirma la equidad en el empleo.

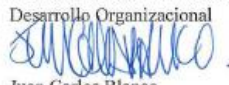
La OGP cumplió con el requisito de divulgación e hizo entrega a todo el personal del Reglamento de Personal Servicio de Carrera y Confianza al igual que las Políticas y Procedimientos Internos, Declaraciones de Política Pública en cumplimiento con las diferentes leyes.

- Declaración de Política Pública, Protocolo para el Manejo y la Prevención de Violencia Doméstica en el Empleo y Plan de Trabajo. Ley núm. 217 de 29 de septiembre de 2006.
- 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.
- Declaración de Política Pública, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, la cual prohíbe el hostigamiento sexual – Cumplimiento de la Política Pública y Procedimiento Interno de Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo.
- Cumplimiento de la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, Ley para Reglamentar el periodo de Lactancia o de Extracción de Leche Materna y Cumplimiento con la Ley Núm. 155 de 10 de agosto de 2002, Ley para Crear Espacio para la Lactancia.
- Protocolo Cumplimiento de la Ley Núm. 22-2013, Ley para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado.

Para el fiel cumplimiento de este informe se incluye evidencia de la declaración de política pública de la OGP en cumplimiento de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

Se expide la presente certificación hoy, 30 de junio de 2021.

Lynnette Ramos Borges
Directora de Recursos Humanos y
Desarrollo Organizacional



Juan Carlos Blanco
Director

Calle Cruz #254 Esq. Tetuán, San Juan, PR / PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228

787-725-9420 www.ogp.pr.gov

Separabilidad

Si cualquier disposición de estas Guías o su aplicación a cualquier persona fuera declarada nula o inconstitucional por un tribunal con jurisdicción, ello no afectará ni invalidará las disposiciones restantes, las cuales continuarán en pleno vigor.

Derogación

Estas Guías derogan cualquier otra guía, norma u orden administrativa, memorando o circular que esté en conflicto con sus disposiciones.

Vigencia

Estas Guías comenzarán a regir inmediatamente después de su aprobación.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico a 30 de junio de 2021.

Juan Carlos Blanco

Nombre y Firma de Funcionario

Anejos

Anejo I Asignación de Responsabilidades

Autoridad Nominadora

La responsabilidad del Director de OGP incluirá lo siguiente:

1. Establecer y dirigir la implantación del Plan de Acción Afirmativa para el logro de sus metas.
2. Desarrollar y reafirmar la política de la OGP, 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 pública, sobre la Ley Núm. 212-1999.
4. Reunirse con el personal gerencial y de supervisión para exponer el propósito de la política de la OGP, con relación a la Ley Núm. 212-1999 e informarle de su responsabilidad en el desarrollo e implantación del Plan de Acción Afirmativa.
5. Coordinar 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 OGP, para disminuir o eliminar la subutilización de la mujer en los distintos puestos.
9. Nombrar un coordinador o coordinadora de acción afirmativa. Se informará oficialmente la designación de la Sra. Gladys. L. Martínez Santos como Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa.
10. Dar respaldo moral y presupuestario al coordinador o coordinadora para que pueda realizar sus funciones con la eficiencia que amerita la Ley Núm. 212-1999. Esto implica que se le asignará presupuesto, personal y autoridad necesaria para lograr su cumplimiento a todos los niveles de la agencia.
11. Enviar un Informe anual de la OGP, sobre el progreso en el cumplimiento de la Ley Núm. 212 -1999 y del Plan de Acción Afirmativa a la Oficina de la Procuradora de Las Mujeres.

Coordinador

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

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

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

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

La responsabilidad del Coordinador o Coordinadora incluirá lo siguiente:

1. Desarrollar el plan para el desarrollo e implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.
2. Asesorar a la autoridad nominadora en lo relacionado con el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 y en la implantación del Plan de Acción Afirmativa.
3. Desarrollar estrategias para la divulgación interna y externa de la política pública de la OGP.
4. Identificar las áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas que presentan subutilización de la mujer y que requieren acción correctiva.
5. Proponer metas a corto y largo plazo para corregir las deficiencias identificadas.
6. Diseñar e implantar estrategias para dar seguimiento y evaluar esfuerzos realizados con el propósito de implantar y cumplir con la Ley Núm. 212-1999.
7. Requerir informes periódicos al personal designado en la agencia pública o municipio que tienen la responsabilidad para el cumplimiento del plan de trabajo.

8. Preparar y someter informes anuales a la autoridad nominadora, al alcalde o alcaldesa sobre el progreso logrado en el cumplimiento del Plan de Acción Afirmativa.
9. Servir de enlace con otras agencias, organizaciones de mujeres, grupos que tengan relación directa con mujeres, universidades, institutos vocacionales para lograr el cumplimiento del Plan.
10. Servir de enlace entre la agencia pública o municipio y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres con respecto al cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999.
11. Mantener informados a la autoridad nominadora, gerentes y personal de supervisión sobre los últimos adelantos en materia de igualdad de oportunidad en el empleo de la mujer y planes de acción afirmativa.
12. Evaluar y hacer recomendaciones a los formularios y otros documentos que se utilizan en la administración de los recursos humanos para eliminar preguntas que puedan ser discriminatorias por razón de género.

Gerentes y personal de supervisión

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

1. Colaborar en la identificación de las áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas que limitan el desarrollo de las mujeres y contribuyen a la subutilización de la mujer en los grupos ocupacionales.
2. Contribuir en el establecimiento de metas para disminuir o eliminar las áreas problemáticas o deficiencias encontradas.
3. Asegurarse de que el personal de supervisión y los empleados y empleadas están cumpliendo con la política de la OGP.
4. Revisar las calificaciones del personal a su cargo para garantizar que las mujeres están recibiendo las oportunidades de ascensos y aumentos de sueldo que le correspondan.
5. Evaluar periódicamente para asegurarse que:
 - a. Existe copia de la política de la agencia pública o municipio en los tableros de edictos.
 - b. Que se utilicen todos los medios necesarios para la divulgación interna y externa de la misma.

- c. Todas las instalaciones para el uso y beneficio del personal sean comparables entre sí para ambos géneros.
 - d. Se provean a las mujeres de la OGP, oportunidades educativas tales como: adiestramientos y cursos de educación continua. Además, que se les motive a participar en actividades en el ambiente laboral dirigidas a fomentar y establecer buenas relaciones de trabajo.
6. Asegurarse de que las entrevistas, ofertas de empleo y de salario sean consistentes con los criterios de las Guías para elaborar el Plan.

Anejo II Sistema interno para atender querellas de discrimen por género

La OGP tiene como objetivo garantizar un ambiente de trabajo libre de discrimen en el empleo. La OGP prohíbe todo tipo de discrimen por razones prohibidas por ley y exige a todos los empleados el cumplimiento estricto a esta política y que todo el personal se abstenga de incurrir en actos de discrimen.

El Discrimen por género, raza, color, origen nacional, condición social, creencias políticas o religiosas, edad, impedimento físico o mental, ser víctima de violencia doméstica, etc., son acciones discriminatorias prohibidas por Ley. La OGP cuenta con el protocolo para atender querellas por razón de género en el empleo.

A continuación, se hace referencia al Artículo XII Procedimiento de Querella del Procotolo Uniforme de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política pública de erradicar el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleado conforme a la Ley núm. 22-2013.

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS BAJO LA LEY NÚM. 22-2013, PARA PATRONOS

Con el fin de cumplir cabalmente con la voluntad legislativa expresada mediante la Ley Núm. 22-2013, cada patrono deberá redactar, publicar y notificar a sus empleados el procedimiento interno para ventilar querellas de discrimen por orientación sexual o identidad de género dispuestos en este Protocolo. El procedimiento debe contener las garantías mínimas que se consignan a continuación:

- (1) Designará un Coordinar(a) y un Coordinador Alterno en caso de que el primero no pueda fungir como tal y se dará la difusión necesaria al personal sobre quiénes son las personas designadas y su rol. Además, en todo momento deberá asegurar la confidencialidad de los procesos, especialmente en aquellos casos donde dicho Coordinador(a) no pertenezca al área de Recursos Humanos.
- (2) Se notificará a los empleados y a las empleadas que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectados por la presentación de una querella y que toda información obtenida durante la investigación se manejará con confidencialidad y respeto.
- (3) El procedimiento interno para ventilar querellas de discrimen por orientación sexual se activará inmediatamente con la presentación de la querella y será adecuado y efectivo.

- (4) El empleado o la empleada podrá presentar una querella verbal o escrita ante la persona designada, a menos que ésta sea la persona imputada de haber cometido un acto discriminatorio. En tal caso, se presentará la querella ante la persona alterna designada para esos fines.
- (5) Se le deberán informar al querellante sus derechos durante el trámite de la querella y las alternativas procesales al procedimiento interno.
- (6) Toda querella deberá investigarse. Esta investigación comenzará y culminará en un tiempo razonable. El mero hecho de que los actos alegados hayan cesado no será base para concluir la investigación.
- (7) El legajo de la investigación contendrá, como mínimo, las declaraciones firmadas por el o la querellante y el o las personas querelladas. También contendrá las declaraciones de cualquier persona con conocimiento personal de los hechos alegados o de otros hechos que puedan arrojar luz sobre las alegaciones.
- (8) Se les informará a todas las personas que colaboren en la investigación que la misma es confidencial y que no se tomarán represalias por participar en la misma, conforme la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como "*Ley para Prohibir Represalias contra Empleados que Ofrecen Testimonio*".
- (9) Deberá emitirse una determinación final e informe en un tiempo razonable. La determinación final será notificada a las partes.

Anejo III Cumplimiento con la Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

El hostigamiento sexual en el empleo es una práctica ilegal y discriminatoria por razón de sexo y atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable. La Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) no permitirá el Hostigamiento Sexual en el Empleo, independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan estar involucradas.

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual. Puede proceder de supervisores como de compañeros de trabajo o subordinados. Así como de personas no empleadas por la OGP sobre las cuales se ejerza supervisión o control. El hostigamiento sexual puede incurrir entre personas de géneros opuestos como entre personas del mismo género.

El empleado que entienda que esté siendo hostigado sexualmente de alguna manera en el trabajo, debe notificarlo inmediatamente a su supervisor. Si el querellado es el supervisor (o tiene parentesco o de estrecha amistad con éste), el querellante deberá notificarlo directamente a cualquier supervisor de su unidad de trabajo. También, puede presentar una querella ante el Director(a) de Recursos Humanos de la OGP. Notificar prontamente esta conducta propiciará que se tomen medidas correctivas inmediatas. Toda notificación, queja o querella que se reciba sobre hostigamiento sexual será investigada pronta y objetivamente. La OGP garantiza que no se tomará represalia alguna en contra de las personas que presenten quejas de hostigamiento sexual.

En aquellos casos en que se determine que un empleado ha incurrido en algún tipo de hostigamiento sexual, la OGP tomará medidas inmediatas y apropiadas para que el hostigamiento sexual termine y no vuelva a ocurrir. Dichas medidas podrán incluir acciones disciplinarias que puedan llegar hasta la destitución del hostigador.

La OGP tomará las acciones necesarias para corregir cualquier conducta que pueda propiciar un ambiente conducente a actos de hostigamiento sexual en el empleo, aun cuando se determine que no hubo hostigamiento después de presentada una querella o aunque no se haya presentado una querella.

El Reglamento de Personal de la OGP para el Servicio de Carrera y de Confianza contiene el Reglamento Sobre Política y Procedimiento de Querellas Sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo.

6 de mayo de 2021


Juan C. Blanco Urrutia
Director

Calle Cruz #254 Esq. Tetuán, San Juan, PR / PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228



787-725-9420



www.ogp.pr.gov

Anejo IV Cumplimiento con la Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo o Empleo Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006

La Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) está comprometida con la política pública del Gobierno de Puerto Rico de no tolerar la violencia doméstica en los lugares de trabajo.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley Núm. 217-2006, la OGP establece el Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica para la Agencia. Como política pública, repudiamos enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que el pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general. Por tanto, reconocemos la responsabilidad de establecer el protocolo que constituye las alternativas necesarias para ofrecer apoyo y ayuda a las personas víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica ofreciendo un ambiente laboral seguro.

El Protocolo tiene el propósito de prevenir y manejar situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo cuando un (a) empleado o empleada sea víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo. Además, proteger al personal, prevenir agresiones, fomentar una cultura de paz y la equidad por género y promover la mayor agilidad en el servicio que debe prestar cada agencia.

Es política de la OGP, velar por el bienestar de sus empleados y empleadas, especialmente por el personal que es objeto de violencia doméstica. Con este propósito invita a todos sus empleados(as) a que se unan a este esfuerzo, enfrentando este serio problema, comprometiéndose a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica.

La OGP tiene la responsabilidad de cumplir con la política pública que aquí se establece. Las dudas, sugerencias, consultas y atención y manejo de las situaciones de violencia doméstica que surjan en el lugar de trabajo, deberán dirigirse verbalmente o por escrito a la Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional o a la persona que se designe como Coordinador o Coordinadora para la atención y el manejo de las situaciones de violencia doméstica. La intervención de éstas, en conjunto con la de los supervisores(as) contribuirá a la disminución de los riesgos que enfrentan las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.

6 de mayo de 2021

Juan C. Blanco Urrutia
Director

Calle Cruz #254 Esq. Tetuán, San Juan, PR / PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228



787-725-9420



www.ogp.pr.gov

Anejo V Cumplimiento con las disposiciones sobre la lactancia



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000 y la Ley 26-2017, Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal

La Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) está comprometida con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, de promover la lactancia materna en Puerto Rico, que tiene como propósito fomentar este método como el más idóneo de alimentación para los infantes.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley Núm. 427-2000, según enmendada, la OGP garantiza a la empleada que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna, proveyéndole a las madres trabajadoras que se reintegran a sus labores, después de disfrutar su licencia por maternidad, que tengan la oportunidad de lactar a su criatura o realizar el proceso de extracción de leche materna, durante una hora dentro de cada jornada de trabajo a tiempo completo, que puede ser distribuida en dos períodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres períodos de veinte (20), para extraerse la leche materna en el lugar habilitado para este propósito, ubicado en la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la OGP.

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

La OGP invita a todo su personal y aspirantes a empleo que velen por el bienestar general de la familia, en particular, la de nuestros niños. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta ley deberán dirigirse verbalmente o por escrito al Director o Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la OGP.

6 de mayo de 2021

Juan C. Blanco Urrutia
Director

Calle Cruz #254 Esq. Tetuán, San Juan, PR / PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228



787-725-9420



www.ogp.pr.gov



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Oficina de Gerencia y Presupuesto

NUMERO: 9092

Fecha: 10 DE JUNIO DE 2012

Aprobado: Hon. Luis G. Rivera Marín

Secretario de Estado

Ledo, Samuel Wiscovitch Corral

Secretario Auxiliar de Servicios

Departamento de Estado

Gobierno de Puerto Rico

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Reglamento para la Administración de Períodos y Espacios de Lactancia

Ley 427-2000, según enmendada, conocida como *"Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna"*

Ley 155-2002, según enmendada, conocida como *"Ley para ordenar a los Secretarios, Directores, Presidentes y Administradores públicos del ELA a designar espacios para la lactancia en las áreas de trabajo"*



ARTÍCULO I. TÍTULO

Este documento se conocerá como *"Reglamento para la Administración de Periodos y Espacios de Lactancia en la Oficina de Gerencia y Presupuesto"*.

ARTÍCULO II. BASE LEGAL

Las disposiciones contenidas en este Reglamento se establecen en virtud de las siguientes leyes:

- A. Ley Núm. 147 de 18 de junio de 1980, según enmendada, conocida como *"Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto"*.
- B. Ley 427-2000, según enmendada, conocida como *"Ley para Regular el Periodo de Lactancia o Extracción de Leche materna"*.
- C. Ley 155-2002, según enmendada, conocida como *"Ley para ordenar a los Secretarios, Directores, Presidentes y Administradores Públicos del ELA a designar espacios para la lactancia en las áreas de trabajo"*.

ARTÍCULO III. APLICABILIDAD

Este Reglamento será aplicable a todas las funcionarias y empleadas de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, (en adelante, "OGP"). Igualmente, a sus visitantes y contratistas rindiendo servicio a la oficina.

ARTÍCULO IV. PROPÓSITO

El propósito de este Reglamento consiste en establecer un área o espacio físico de lactancia que permita que la madre se extraiga la leche y donde la misma se almacene temporalmente. De igual forma, se disponen las normas que regirán el periodo de lactancia o extracción de leche materna. Ello con el propósito de garantizarle a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, conforme a las disposiciones de la Ley 427, *supra* y la Ley 155, *supra*.

ARTÍCULO V. DEFINICIONES

Para los efectos de este Reglamento, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

- A. *Criatura lactante* - Es todo infante que es alimentado con leche materna.

B. *Cuarto de Lactancia* – Área designada en la OGP que cumple con los requisitos de higiene, privacidad, y seguridad establecidos en la Ley 427, supra.

C. *Extracción de leche materna* - Proceso mediante el cual la madre con el equipo adecuado se extrae de su organismo la leche materna.

C. *Jornada de trabajo* - Es la jornada de tiempo completo de siete (7) horas y media (1/2) que labora la madre trabajadora.

D. *Lactar* - Acto de amamantar al infante con leche materna.

E. *Madre lactante* - Toda mujer que trabaja en el sector público o privado que ha parido una criatura, ya sea por métodos naturales o cirugía, que esté criando a su bebé. También toda mujer que haya adoptado una criatura y mediante intervención de métodos científicos tenga capacidad de amamantar.

F. *OGP* – Es la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno de Puerto Rico. Incluye el edificio principal y cualquier otro utilizado para llevar a cabo los propósitos que su Ley Orgánica le mandata. Además, será el patrono para quien labora toda madre lactante empleada por la OGP.

ARTÍCULO VI. NORMAS APLICABLES

I. En general:

- A. La OGP ha designado un área dentro del edificio como cuarto de lactancia, para sus empleadas, visitantes, contratistas y demás madres lactantes. Este cuarto cumple con los requisitos de higiene, privacidad, y seguridad establecida por las leyes aplicables.
- B. La madre lactante asistirá al espacio habilitado como cuarto de lactancia de la OGP para lactar o extraerse la leche materna.

II. Respecto a la empleada de la OGP

- A. Se concede una hora diaria a la madre lactante, la cual podrá ser dividida en dos períodos de 30 minutos, tres períodos de 20 minutos, o en un solo periodo de 60 minutos.
- B. El tiempo utilizado por la madre lactante será dentro de la jornada de trabajo a tiempo completo de siete horas y media (7 ½).
- C. El periodo permitido para lactar será de doce (12) meses. Este periodo tendrá vigencia a partir del regreso de la madre lactante a su trabajo en la OGP, luego de haber disfrutado de su licencia de maternidad.

ARTÍCULO VII. PROCEDIMIENTO

Trámite a ser realizado por la madre lactante

- A. La madre lactante que interese acogerse al derecho provisto mediante la Ley 427, *supra*, deberá completar la "Solicitud de Periodo de Lactancia o Extracción de Leche Materna" y presentar la misma a la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional. (Véase anejo 1).
- B. En la "Solicitud de Periodo de Lactancia o Extracción de Leche Materna" la madre lactante informará el tiempo y el horario que utilizará para llevar a cabo los propósitos aquí dispuestos. El horario puede ser modificado solo si media el consentimiento expreso de ambas partes.
- C. La madre lactante deberá entregar a su reinstalación una certificación médica que establezca que está lactando a su bebé.
- D. La madre lactante deberá presentar una certificación médica al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes del infante si continúa disfrutando de este beneficio. Dicha certificación deberá presentarse a la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional no más tarde del quinto (5) día de cada periodo.

ARTÍCULO VIII. UTILIZACIÓN DEL ÁREA DESIGNADA PARA LACTANCIA

- A. El cuarto de lactancia salvaguardará la intimidad de la madre lactante y garantizará la privacidad, seguridad e higiene de ésta, así como de la leche que se extraiga.
- B. El cuarto de lactancia tiene un equipo que permite a la madre lactante almacenar temporariamente (hasta que finalice su jornada de trabajo diaria) la leche materna.
- C. La madre lactante es responsable de adquirir y proveer el equipo y los materiales necesarios para la extracción de la leche materna.
- D. En el cuarto de lactancia sólo estarán las madres y sus bebés en el momento de lactancia o extracción de leche materna, según sea el caso.
- E. Las madres lactantes deberán colaborar para que el cuarto de lactancia se mantenga limpio e higiénico en todo momento.
- F. El cuarto de lactancia estará habilitado con:
 - a. facilidades de electricidad

- b. nevera eléctrica
- c. mesa(s), silla(s) o butacas para el uso de la madre lactante
- d. dispensador de papel para lavar y secar el equipo utilizado para lactancia
- e. jabón o desinfectante para las manos
- f. zafacón
- g. material educativo sobre lactancia

ARTÍCULO IX. PENALIDAD

Toda madre lactante a quien OGP le niegue el período otorgado mediante este Reglamento y las Leyes aplicables para lactar o extraerse la leche materna podrá acudir a los foros pertinentes para exigir se le garantice su derecho. El foro con jurisdicción podrá imponer una multa a OGP si se niega a garantizar dicho derecho por los daños que sufra la empleada y que podrá ser igual a tres veces el sueldo que devenga ésta por cada día que se le negó el período para lactar o extraerse la leche materna.

ARTÍCULO X. CLÁUSULA SEPARABILIDAD

Cuando cualquier palabra, inciso, sección, oración, artículo o cláusula de este Reglamento sea declarado inconstitucional o nulo por un tribunal de jurisdicción competente, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, cláusula, artículo o parte específica del Reglamento que haya sido declarado inconstitucional o nulo y se entenderá que no afecta o perjudica en sentido alguno la aplicación o validez del remanente de las disposiciones.

ARTÍCULO XI. VIGENCIA

Las disposiciones de este Reglamento entrarán en vigor treinta (30) días luego de radicado en el Departamento de Estado.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, por el Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, el 9 de mayo de 2019.



Lcdo. Raúl Maldonado Gautier
Director

Apéndices

Apéndice 1

Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999

“Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

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

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

- a. en el grupo de profesionales, ejecutivos y gerenciales, los hombres un 52 por ciento y las mujeres un 48 por ciento;
- b. en el grupo técnico, de apoyo, administrativo y ventas, los hombres un 35 por ciento y las mujeres un 65 por ciento;
- c. en el grupo de artesanos, capataces y otros relacionados, los hombres un 97 por ciento y las mujeres un 3 por ciento;
- d. en el grupo de los operarios y relacionados, los hombres un 69 por ciento y las mujeres un 31 por ciento;
- e. en ocupaciones de servicio, los hombres un 61 por ciento y las mujeres un 39 por ciento;
- f. en el trabajo agrícola, los hombres un 98 por ciento y las mujeres un 2 por ciento.

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

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

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

Decretase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.- Título.

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

Artículo 2.- Política Pública.

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

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

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a. Desarrollar un Programa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, de acuerdo a las leyes locales y federales que prohíben el discrimen en el empleo.
- b. Proponer criterios para el diseño de los planes para la igualdad de oportunidades en el empleo por su género en las agencias, instrumentalidades públicas y municipios o sus entidades y corporaciones, en adelante “agencias”. Los planes serán programas gerenciales que, de modo integral, implantarán las medidas necesarias

para identificar, evaluar, corregir y erradicar el trato discriminatorio a las mujeres trabajadoras y aspirantes a empleo en el servicio público.

- c. Desarrollar y ofrecer adiestramiento a las agencias sobre la preparación de Planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
- d. Ofrecer asesoría a las agencias que estarán obligadas a desarrollar y a poner en vigor Planes que garanticen la igualdad de oportunidades en el empleo por género, los cuales deberán incluir los mecanismos apropiados para eliminar barreras arbitrarias en los procedimientos de reclutamiento, selección, nombramiento, exámenes, traslados, ascensos, antigüedad, líneas de progreso y otros términos y condiciones de empleo, fortaleciendo el principio de mérito que rige el empleo público en Puerto Rico.

Los planes de las agencias deberán incluir lo siguiente:

- 1. declaración expresa del compromiso de la agencia,
 - 2. nombramiento de un(a) Coordinador(a), a ser designado(a) por el(la) Secretario(a) o Director(a) de cada agencia,
 - 3. divulgación del Plan,
 - 4. evaluación estadística,
 - 5. metas e itinerarios para el cumplimiento del Plan,
 - 6. planificación de acciones afirmativas para eliminar el llamado fenómeno de techo de cristal, examinando las prácticas para promover mujeres cualificadas a posiciones de liderazgo,
 - 7. desarrollo de programas para lograr las metas establecidas, tales como el desarrollo de sistemas internos de información para el seguimiento, revisión y evaluación de todos los aspectos del plan y la resolución de querellas de discrimen por razón de género a nivel de agencia,
 - 8. presentación de un informe anual del progreso habido en el desarrollo e implantación del Plan a la Comisión.
- e. Solicitar a las agencias concernidas cualquier información y/o estadísticas sobre los Planes desarrollados y las prácticas y procedimientos relativas a las condiciones de empleo de la mujer en el servicio público.
 - f. Supervisar el progreso de los Planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género en el servicio público.

- g. Preparar y presentar al Gobernador de Puerto Rico un informe anual sobre el progreso de los Planes de las agencias.
- h. Ofrecer adiestramiento en las entidades privadas, que así lo soliciten, para promover la implantación de planes en el sector privado, con el fin de que se eliminen barreras artificiales que impiden el desarrollo profesional de la mujer.

Artículo 4.- Sanciones.

- a) Las autoridades nominadoras serán responsables de dar cumplimiento a las disposiciones de esta Ley y a las normas para su implantación. Los/as jefes/as de personal o de recursos humanos serán responsables de orientar a las autoridades nominadoras correspondientes de las disposiciones de la Ley.
- b) La Comisión realizará auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de las agencias con esta Ley.
- c) Si como resultado de las auditorías realizadas se encontraran irregularidades o violaciones, esta Ley faculta a la Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador, a imponer a las autoridades nominadoras multas administrativas de cien dólares (\$100.00) y hasta un máximo de quinientos dólares (\$500.00) y multas a los/as jefes/as de personal o de recursos humanos de cincuenta dólares (\$50.00) y hasta un máximo de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) por cada incumplimiento detectado. Además, la Comisión mantendrá informados a la Oficina de Gerencia y Presupuesto y a la Oficina del Contralor de Puerto Rico. En caso de determinarse preliminarmente que las acciones constituyen delito público referirá la evidencia al Secretario de Justicia para la acción correspondiente.
- d) Al establecer el monto de las multas se tomará en consideración criterios, tales como:
 - 1. número de incumplimientos de la legislación y de normas vigentes cometidos durante el período evaluado,
 - 2. gravedad de los incumplimientos,
 - 3. patrones anteriores de incumplimiento,
 - 4. funcionario o empleado objeto de multas.
- e) Servirán de atenuantes en la imposición de multas, ya sea para rebajarla o eliminarla, la posibilidad de soluciones rápidas que presente la agencia en cuestión; el hecho de que sea la primera ocasión en que violan el estatuto o sus normas y que inmediatamente corrigieron la situación; o el acuerdo escrito

de la autoridad nominadora de que estará pendiente de que no ocurrirán más incumplimientos de esta índole. Disponiéndose, que de ocurrir incumplimientos adicionales las multas serán establecidas al máximo permitido en la legislación, sin considerar atenuantes.

- f) Si mediare intención o negligencia por parte del funcionario que autorizare cualquier acción ilegal con relación a esta Ley, estará sujeto a las penalidades establecidas por la Sección 10 de la Ley Núm. 57 de 30 de mayo de 1973, según enmendada.
- g) Los recaudos por concepto de las multas establecidas en esta Ley ingresarán al Fondo General del Tesoro Estatal para ser asignados a la Unidad Anti-discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Artículo 5.-Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Apéndice 2

Ley Núm. 9-2020

“Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Anualmente, el 8 de marzo se conmemora el “Día Internacional de la Mujer”. Este día fue inspirado por las luchas de miles de mujeres en el mundo laboral. Por años, las mujeres sostuvieron protestas por las condiciones de trabajo inhumanas a las que eran sometidas y a los bajos salarios. El 8 de marzo de 1857, trabajadoras de la industria de la aguja organizaron una protesta en Manhattan, Nueva York. Entre las condiciones señaladas durante las protestas se encontraban los bajos salarios, extensas horas de trabajo y el hacinamiento en los lugares de trabajo. Medio siglo más tarde, en la misma fecha, estas obreras volvieron a marchar con las mismas denuncias sobre sus lugares de empleo.

El primer “Día Internacional de la Mujer” fue celebrado en Europa en el año 1970, durante la celebración del Primer Congreso Internacional de la Mujer. En Puerto Rico, con la aprobación de la Ley 102 de 2 de junio de 1976, se reconoció oficialmente el 8 de marzo de cada año como el “Día Internacional de la Mujer”.

Numerosas leyes en Puerto Rico reconocen una gama de derechos a las mujeres trabajadoras, entre estas, la Ley 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como, “Ley de Protección de Madres Obreras”, la Ley Núm. 427-2000, según enmendada, conocida como “Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna”, entre otras. Sin embargo, a pesar de todos los derechos que las cobijan, aún se les hace cuesta arriba hacer valer esos derechos, muchas veces por el desconocimiento, ya que se encuentran dispersos a través de varias leyes.

Si bien es cierto lo anterior, también es cierto que carecemos de una carta de derechos en la que se declaren los derechos de la mujer en su lugar de empleo. La carta de derechos que proponemos puede ser utilizada como una herramienta para educar a la mujer sobre sus derechos en su lugar de empleo. Constituyendo la misma un mecanismo para ayudar a erradicar el discrimen en contra de la mujer.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Título

Esta Ley se conocerá y podrá citarse como "Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora".

Artículo 2.- Definiciones

Mujer trabajadora, a los fines de esta Ley, significará toda mujer empleada mediante sueldo, salario, jornal o cualquier otra forma de compensación.

Artículo 3.- Derechos de la Mujer Trabajadora

Esta Carta de Derechos es una compilación general no exhaustiva de los derechos que le son reconocidos a las mujeres trabajadoras del sector público y privado de Puerto Rico, según corresponda con el fin de orientar y que se les facilite el conocer todas las protecciones con las que cuentan por ley para poder hacer más efectivos estos derechos. De ninguna manera se entenderá que menoscaba o limita los derechos concedidos mediante las distintas leyes especiales.

La mujer trabajadora gozará 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:

- (a) no ser discriminada en su empleo, ni salarialmente por razón de su sexo;
- (b) no ser despedida de forma injustificada;
- (c) recibir el pago de mesada ante la eventualidad de que sea despedida injustificadamente;
- (d) que se le garantice que se desarrollarán e implementarán medidas para evitar que sean objeto de discrimen en su lugar de empleo;
- (e) cuando se encuentre en estado de embarazo, a una licencia por maternidad de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. A su elección, podrá optar por tomar hasta una (1) semana de descanso prenatal y siete (7) semanas de descanso postnatal; en el caso de las empleadas del Gobierno de Puerto Rico en estado grávido, estas tendrán derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) 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 siete (7) las semanas de descanso post-partum al que tiene derecho o hasta once (11) 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 de maternidad que goza la empleada que tiene un alumbramiento; en el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días;
- (f) 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 de maternidad que goza la empleada que da a luz;
 - (g) durante el periodo de licencia de maternidad recibirá la totalidad de su salario, sueldo, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo;
 - (h) cuando disfrute de una licencia por maternidad tendrá derecho a que su patrono le reserve su empleo;
 - (i) no ser despedida, suspendida, discriminada o a que le sea reducido el salario por su merma en producción debido a que se encuentra en estado de embarazo;
 - (j) tener acceso a un área privada, segura, higiénica, con ventilación y energía eléctrica para lactar a su bebé o extracción de leche materna en un lugar habilitado a esos efectos en su taller de trabajo y dicha área no podrá coincidir con el área destinada para los servicios sanitarios, comúnmente conocidos como baños;
 - (k) disfrutar de un periodo de lactancia o extracción de leche materna de una (1) hora por jornada de trabajo a tiempo completo. El referido periodo podrá ser distribuido en dos (2) periodos de treinta (30) minutos o tres (3) periodos de veinte (20) minutos;
 - (l) 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 la jornada diaria de trabajo sea parcial y exceda las cuatro (4) horas;
 - (m) extender los periodos de lactancia o extracción de leche materna hasta doce (12) meses contados a partir del regreso a sus funciones;

- (n) tener un ambiente de trabajo libre de comportamiento hostil, ofensivo o intimidante relacionado a alguna causal de discrimen;
- (o) no recibir acercamientos de índole sexual como condición para ser reclutada o retener su empleo;
- (p) no tolerar conducta verbal, física o por medios electrónicos que de manera explícita o implícita realicen acercamientos no deseados;
- (q) 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;
- (r) ser protegida contra la violencia doméstica en su lugar de empleo;
- (s) que el patrono mantenga el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación;
- (t) que el patrono establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

Artículo 4.- Publicidad

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 en un lugar accesible a todos sus empleados y visitantes.

Artículo 5.- Reglamentación

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres podrá adoptar reglamentación con el propósito de implementar el contenido de la presente Ley. Además, diseñará los formatos de la información que estarán obligadas a exhibir todas las oficinas, agencias gubernamentales, corporaciones públicas, municipios y patronos privados, conforme a lo dispuesto en el Artículo 4. Los formatos diseñados pueden variar según su aplicabilidad al sector público, privado o municipal, y estarán disponibles en la página electrónica de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, y la Oficina de Gerencia y Presupuesto colaborarán con la Oficina de la Procuradora de las Mujeres para el desarrollo del formato de la información y brindarán el asesoramiento necesario, según corresponda bajo su jurisdicción. En el desarrollo de la información, estas agencias podrán incluir derechos adicionales a los enumerados en el Artículo 3 o modificar su redacción utilizando su pericia. Además, podrán actualizar el listado conforme se enmiende

la legislación pertinente o se aprueben nuevos derechos que beneficien a las mujeres.

En sus gestiones ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, los patronos del sector privado deberán certificar que cumplen cabalmente con las disposiciones de la presente Ley. A esos fines, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá emitir aquellas directrices dirigidas a habilitar el cabal cumplimiento con esta disposición.

Artículo 6.- Causas de Acción Civil y Penal

Las violaciones a las obligaciones estipuladas en esta Ley por parte de las agencias y funcionarios del Gobierno de Puerto Rico, así como cualquier persona o entidad privada, constituirán causa de acción en daños y perjuicios y estarán sujetas a toda causa de acción civil o penal que conlleve tales violaciones, según el ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 7.- Disposiciones Generales

Esta Ley no limitará los derechos adquiridos mediante cualquier otra disposición estatutaria o reglamentaria. El contenido de la Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora tiene un propósito informativo y no crea derechos sustantivos exigibles ante foros judiciales, administrativos o de cualquier otra índole, adicionales a los concedidos por la legislación protectora del trabajo. Además, los derechos enumerados estarán sujetos a la aplicabilidad y excepciones del estatuto laboral correspondiente.

Artículo 8.- Separabilidad

Si cualquier palabra, frase, oración, sección, inciso o parte de esta Ley fuere por cualquier razón impugnada ante el tribunal y declarada inconstitucional o nula, tal declaración de inconstitucionalidad o nulidad no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones de esta Ley.

Artículo 9.- Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Apéndice 3

Tabla de grupos ocupacionales y clase

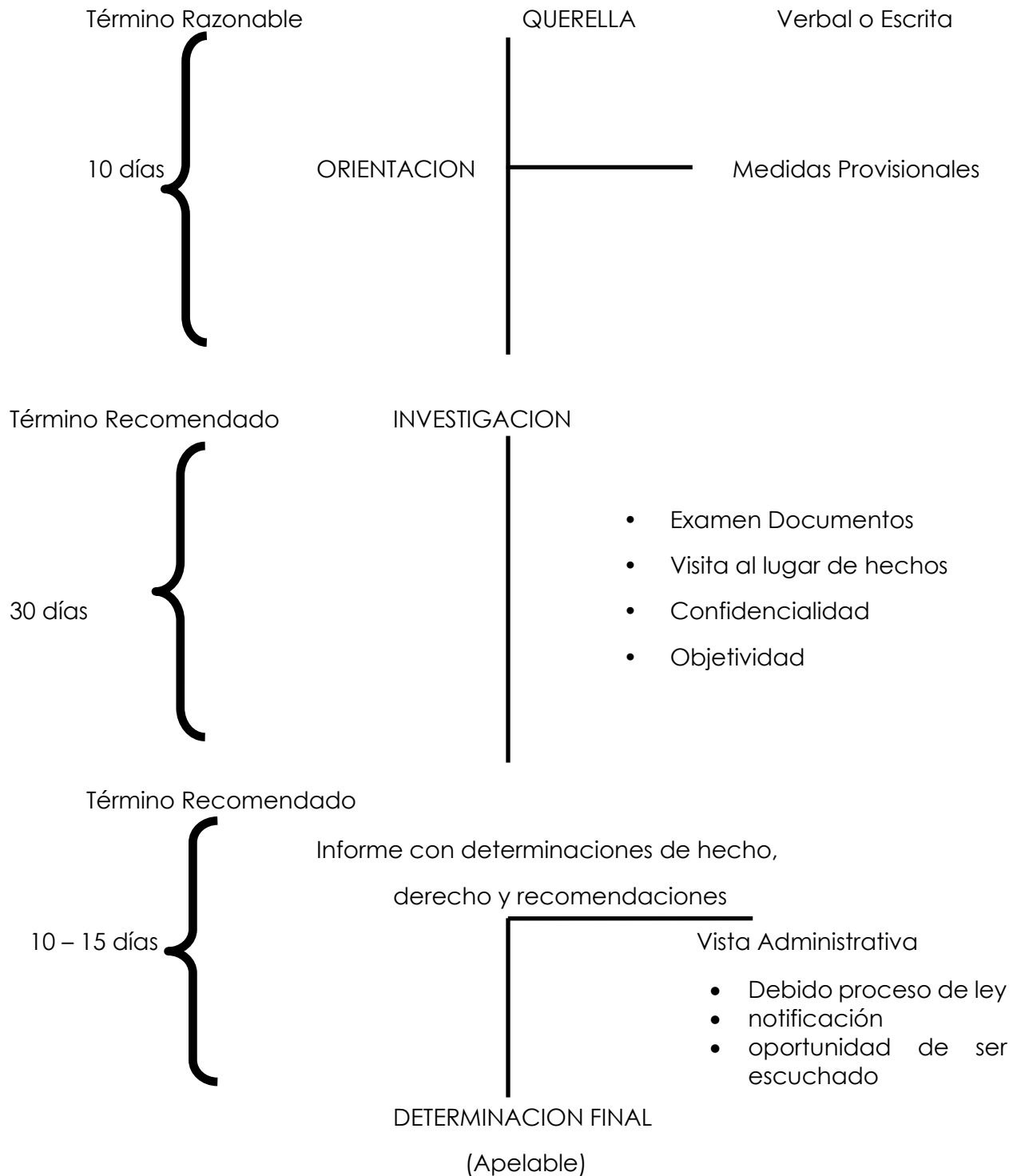
Grupos Ocupacionales	Ocupaciones
Gerenciales, Oficiales y Administrativos Requieren personal administrativo y directivo para: establecer políticas generales, ejercer responsabilidad amplia para llevar a cabo estas políticas, dirigir departamentos o unidades dependientes de trabajo	Funcionarios(as) ejecutivos(as), administrativos de nivel intermedio, administrador(a) de plantas, supervisores(as) asalariados(as) que son miembros de la administración, agentes compradores Otros similares: presidente, director(a) ejecutivo(a), secretario(a), ayudante de el(la) administrador(a), oficial de personal, director(a) de asuntos legales o director(a) de sistemas electrónicos; sub-secretario(a), sub-director(a), supervisores(as), gerente de préstamos especiales y otros relacionado.
Profesionales Requieren, o bien una preparación académica a nivel de bachillerato o una experiencia del mismo tipo y valor en cuanto a proveer un trasfondo comparable.	Contadores(as), auditores(as), arquitectos(as), abogados(as), terapistas ocupacionales y físicos, enfermeros(as), técnicos de servicios con la adicción, médicos, sociólogos(as), maestros(as), investigadores(as), científico(a), farmacéutico(a), bibliotecario(a), orientador(a), psicólogo(a), agrimensor(a), y otros relacionados.
Grupos Ocupacionales	Ocupaciones
Técnicas Aquellas ocupaciones que requieren una combinación de conocimiento científico y destreza manual las cuales pueden ser adquiridas por medio de una educación escolar	Programadores(as) y operadores(as) de computadoras, delineantes, enfermeros(as) prácticas, asistentes de terapia ocupacional y física o auxiliares de enfermería, fotógrafo(a),

postsecundaria de dos años aproximadamente, tal y como se ofrece en muchos institutos técnicos y colegios universitarios tecnológicos o por medio de adiestramientos en servicios equivalentes.	técnico(a) de refrigeración, técnico(a) de laboratorio, auxiliares de farmacia, técnico(a) de radiología, u otros similares.
Ventas y Ocupaciones Relacionadas Aquellas ocupaciones que tienen que ver total o primordialmente con la venta directa de bienes y servicios.	Agentes publicitarios y agentes vendedores(as) de seguros, corredores(as) de bienes raíces, vendedores(as) de bonos, demostradores(as), oficiales de relaciones públicas, representantes de promoción de servicios industriales, oficiales de prensa y relaciones públicas y otros similares.
Oficinescas y de Ayuda Administrativa Aquí se incluye todo trabajo de tipo oficinesco sin tomar en cuenta el nivel de dificultad donde las actividades no son manuales primordialmente.	Mecanografía, archivo, operación de computadora, mantenimiento de registro (personal, almacén, producción, facturación, etc.) Incluye secretaria(o) oficinista mecanógrafo(a), oficinista administrativo, taquígrafo(a) record, oficinista de contabilidad, auxiliares fiscales, recopiladores(a) de datos, oficial de compensación de oficina, operadores(as) de telégrafo, etc.
Trabajadores(as) Diestros(as) (Artesanos/as) Realizan tareas manuales con un nivel de destreza relativamente alto y poseen un conocimiento total y abarcador del proceso inherente a su trabajo. Labores que requieren decisiones de juicio independiente y usualmente reciben un período de entrenamiento extenso.	Oficios de Construcción, supervisor por jornal y jefes(as) operarios que son miembros de la administración, mecánicos (as) reparadores(s) electricistas, ocupaciones relacionadas con el arte, tipógrafos(as), componedores(as), ilustradores(as), de artes gráficas, prensistas de tipografía, encuadernadores(as), sastres y otros similares.

Operario(a) Semi-Diestro Se refiere a aquellos(as) trabajadores(as) que operan máquinas o equipo procesador o ejecutan otras tareas del tipo que se realiza en la manufactura (fábricas) de un nivel de destreza intermedio, las cuales pueden ser aprendidas con gran dominio en unas pocas semanas y sólo requieren de un entrenamiento limitado	Aprendices de (mecánica de autos, plomería, albañilería, carpintería, electricistas, maquinistas, mecánicos(as), oficios de construcción, de imprenta y otros), choferes, trabajadores(as) encargados(as) de hacer entregas, costureros(as) (excepto de fábricas), operario(a) de lavanderías, conductores(as) de camiones, trabajadores(as) en el montaje de equipo electrónico y eléctrico, carniceros(as), inspectores(as), empacadores(as), ayudantes de electricistas y de carpintería, operarios(as) de máquinas duplicadoras y otros similares.
Obrero(a) No-Diestro(a) Son aquellos(as) trabajadores(as) en ocupaciones que realizan tareas manuales, quienes generalmente no requieren de un entrenamiento especial, ya que pueden ser aprendidas en unos pocos días. Llevan a cabo su trabajo sin la necesidad de tomar decisiones complicadas.	Limpiadores(as) de autos, jardineros(as), estibadores(as), trabajadores(as) que realizan tareas de cargamento, excavación, cargas y otros relacionados, auxiliares de servicios, trabajador(a) 1, guarda almacén y auxiliar de servicios generales.
Trabajadores(as) de Servicio Son aquellos(as) trabajadores en ocupaciones relacionadas a servicios de: protección, de alimentos, de limpieza, y mantenimiento de edificios y servicios personales.	Prestadores(as) de servicios en hospitales y otras instituciones de cuidado personal y profesional, incluyendo ayudantes de enfermeros(as), asistentes de hospital, barberos(as), cocineros(as) (no en el hogar), meseros(as) de cafetería, bomberos(as), guardias de seguridad, azafatas de aviones, conserjes, oficiales de policías y detectives, porteros(as), camareros(as), guías, choferes de vehículos públicos, trabajadores(as) de servicios de alimentos, ayudante encargado de seguridad y mensajero(a).

Apéndice 4

Esquema de procedimiento interno de querrela adecuado y efectivo:



Apéndice 5

Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada

“Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”

Exposición de Motivos

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

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

La práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer en el campo del trabajo. Obstaculiza la labor de la persona, privándola del goce y disfrute de una vida plena a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de condiciones ante la ley, según lo expresa el mandato constitucional y es una de las formas en que se manifiesta el discrimen por razón de sexo. Esto incluye tanto al hombre como a la mujer, aunque la víctima típica tiende a ser la mujer. Esto es así mayormente debido a los patronos culturales existentes donde se situaba al hombre como figura predominante sobre la mujer.

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

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

La mayoría de las personas que confrontan el hostigamiento sexual en el empleo prefieren y optan por no informar el mismo por temor a perder el empleo, a las represalias de sus superiores, al rechazo que en algunas ocasiones pueden

sufrir de parte de sus esposos y familiares debido a los patrones culturales imperantes en nuestra sociedad.

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

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

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

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

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

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

Decretase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo: 1. – Esta Asamblea Legislativa resuelve y declara como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una

práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Es la intención de esta Asamblea Legislativa prohibir el hostigamiento sexual en el empleo; imponer responsabilidades y fijar penalidades.

Artículo 2. – Definiciones

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

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

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

(3) **Persona** – Significa persona natural o jurídica.

(4) **Supervisor** – significa toda persona que ejerce algún control cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

Artículo 3. – El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual 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:

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

(b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.

(c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante hostil u ofensivo.

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

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

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

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

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

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

legal que el patrono pueda tener respecto a la conducta de personas no empleadas por él.

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

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

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

- (a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- (b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- (c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes, a empleo de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo esta Ley, al amparo de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- (d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

Artículo 11. – Sanciones.

Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo, según se define en esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil:

(1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o aspirante de empleo; o

(2) por una suma no menor de diez mil dólares (\$10,000) a discreción del tribunal, en aquellos casos en que no se pudieren determinar daños pecuniarios.

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

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

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

Artículo 14. – El término para presentar una causa de acción basada en las violaciones contenidas en este capítulo será de un año. El término prescriptivo en acciones por hostigamiento sexual en el empleo debe comenzar a de cursar cuando se terminan las circunstancias que podrían entorpecer el ejercicio de la acción.

Artículo 15. – Esta Ley comenzará a regir sesenta (60) días después de su aprobación.

Apéndice 6

Ley Núm. 83-2019

“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”

Para crear la “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”, a los fines de concederles quince (15) días sin sueldo anuales a estos empleados, para contribuir a que puedan atender las situaciones de violencia identificadas; establecer los criterios de elegibilidad; proveerles un acomodo razonable o condiciones flexibles de trabajo; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Gobierno de Puerto Rico tiene como política pública trabajar de forma ardua y establecer mecanismos que redunden en la prevención de la violencia doméstica o de género, en todas sus modalidades y manifestaciones. El 15 de agosto de 1989, se aprobó en Puerto Rico la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, regulación con la que comenzó un esfuerzo hacia la erradicación de la violencia doméstica en Puerto Rico.

A pesar de ello y de todas las leyes que el Gobierno de Puerto Rico ha aprobado y puesto en vigor, las estadísticas son alarmantes y tomando en cuenta esta problemática el gobierno reafirma su compromiso de establecer mecanismos que permitan, a quienes sufren situaciones de violencia doméstica o de género, tener acceso a todas las medidas de seguridad necesarias para salvaguardar su vida, propiedad, bienestar o la de un familiar que se encuentre sumido en una situación de violencia física o emocional.

Una de las preocupaciones que presentan las agencias e instituciones que ofrecen servicios para enfrentar este tipo de situación, es que, al atender a una víctima de violencia doméstica o de género, no siempre se puede coordinar el servicio más favorable para la persona. Esto es así porque, en muchos de los casos de violencia doméstica, la víctima o sobreviviente no necesariamente quiere radicar cargos criminales o solicitar una orden de protección. Cuando la víctima teme por su vida y la única alternativa viable para protegerla es

coordinar servicios de albergue, la persona se ve obligada a escoger entre su seguridad física y emocional o su empleo y seguridad económica.

Si bien es cierto que existen leyes que protegen al empleado cuando tienen que comparecer al tribunal, en este caso nos referimos a las situaciones en que las víctimas necesitan buscar servicios relacionados a la situación de violencia por la que atraviesan. Es esencial que como sociedad entendamos la complejidad de la violencia doméstica o de género, toda vez que el desconocimiento puede revictimizar a la persona. Muchas de las víctimas no reportan la situación a las autoridades ni solicitan órdenes de protección por razones económicas o miedo de tener que testificar públicamente. A su vez, muchas de las víctimas se niegan a recibir las ayudas que tienen disponibles o no buscan los servicios que necesitan por miedo a perder sus trabajos al tener que ausentarse. Todas estas situaciones, ponen a la víctima en una situación de peligro y contribuyen a que esta permanezca en una relación de maltrato. Por esta razón, es importante que los patronos fomenten y viabilicen que las víctimas puedan recibir las ayudas y servicios disponibles. Asimismo, que tomen las medidas necesarias para brindarles la seguridad que no perderán su empleo por solicitar la ayuda que necesitan.

Tomando en cuenta las repercusiones de la violencia doméstica o de género en el entorno laboral y cómo afecta de forma directa en su desempeño como trabajadora o trabajador, se aprobaron leyes para atajar la violencia, según se manifiesta en el lugar de empleo de las víctimas. Las víctimas de violencia doméstica o de género generalmente tienen dificultad para atender las situaciones personales que surgen como consecuencia de ese maltrato, sin exponerse a repercusiones negativas en relación con su empleo.

A esos efectos, en el caso de los empleados públicos, la Sección 9.1 inciso 2 (a) de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos", estableció que los empleados públicos podrán disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de doce (12) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en una serie de situaciones entre las cuales se incluye lo siguiente: "[p]rimera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo departamento, agencia, corporación o instrumentalidad pública del Gobierno de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género".

Dicha licencia permaneció intacta mediante la aprobación de la Ley 26-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”.

Para atender esta situación en el caso de empleados públicos municipales, la Ley 107-2005 enmendó la Ley 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991” y estableció la prohibición al: “discrimen en el servicio público municipal por motivo de ser víctima de violencia doméstica”, así como: “el beneficio a licencia con sueldo no acumulable por un máximo de cinco (5) días laborables en el servicio público municipal cuando el empleado o empleada es víctima de violencia doméstica, para buscar ayuda de un abogado o consejero en violencia doméstica, obtener una orden de protección u obtener servicios médicos o de otra naturaleza para sí o sus familiares”.

En cuanto a los patronos públicos y privados, la Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986, según enmendada, conocida como “Ley de Comparecencia de Empleados como Testigos en Casos Criminales”, prohíbe que los patronos descuenten el salario o de la licencia de vacaciones o por enfermedad de sus empleados, los días y horas que el empleado esté citado por el ministerio fiscal o por un tribunal para comparecer como testigo a un caso criminal o procedimientos de menores. Sin embargo, esta licencia no cubre una gran extensión de situaciones en donde un empleado que sea víctima o familiar de una víctima deba acudir a un albergue u otra entidad para solicitar ayuda.

Así también, resulta importante señalar que la Ley 217-2006, conocida como la “Ley del protocolo sobre el manejo de violencia doméstica en el empleo”, se aprobó con el propósito de promover la política pública de cero tolerancia ante la violencia doméstica y de atender situaciones de violencia que puedan surgir en el lugar de empleo o en relación con un empleado durante horas laborables. En consideración a ello, se estableció el requisito para que los patronos públicos y privados implementen un procedimiento para atender situaciones de violencia doméstica en lugares de trabajo o empleo y para fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en estos casos.

A pesar de los esfuerzos por parte del Gobierno para atender las manifestaciones de la violencia doméstica o género en las esferas del empleo público y privado, en la práctica, muchas víctimas se privan o se refrenan de solicitar ayuda debido a que algunos patronos no reconocen a cabalidad los derechos que protegen al empleado. En ocasiones, las víctimas se cohíben de recurrir a un albergue, solicitar órdenes de protección o radicar cargos criminales

por miedo a perder sus empleos o ser discriminadas. Así también, existen patronos que han negado a la víctima la licencia bajo las leyes antes mencionadas sin tomar en cuenta las diversas situaciones de abuso que surgen y las distintas gestiones que una persona víctima de abuso realiza en albergues e instituciones privadas para protegerse y sentir seguridad.

Para una víctima de las situaciones antes comentadas, su empleo representa muchas veces su único sustento y el único medio para salir de la relación de maltrato. Por otra parte, en muchas ocasiones los familiares de las víctimas de maltrato son sus únicos recursos de apoyo para atender una situación de violencia física y emocional. Siendo ello así, esta Asamblea Legislativa entiende que constituye un interés apremiante establecer una licencia especial sin sueldo para que los empleados públicos y de la empresa privada puedan atender situaciones donde el empleado o un miembro de su familia esté afectada por un acto de violencia doméstica o de género y extender dicha protección a situaciones de maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.

Decretase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — Título.

Esta Ley se conocerá 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”.

Artículo 2. — Definiciones.

Los siguientes términos y palabras tendrán el significado que se expresa a continuación, para los propósitos de esta Ley:

- A. **Acecho:** conducta tipificada como delito en su modalidad grave según los parámetros de la Ley 284-1999, según enmendada, mejor conocida como la “Ley contra el acecho en Puerto Rico”.
- B. **Albergue:** cualquier institución cuya función principal sea brindar protección, seguridad, servicios de apoyo y alojamiento temporero a la víctima sobreviviente de delitos.
- C. **Empleado:** Toda persona que devengue una remuneración económica como resultado de un contrato de empleo a tiempo regular o temporero, o cualquier nombramiento en el sector público.

- D. **Familiar:** consiste en los hijos o hijas, cónyuge o su pareja unida por relación de afectividad, madre o padre del empleado o empleada; y menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal.
- E. **Maltrato de menores:** incluye todos los actos de abuso contra menores según definidos en la Ley 246-2011, según enmendada, "Ley para la Seguridad, Bienestar y Protección de Menores".
- F. **Patrono:** Para propósitos de esta Ley, se define Patrono como el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo sus tres ramas, las corporaciones públicas, los municipios, y todo Patrono privado en Puerto Rico según definido por la Ley 4-2017, "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral".
- G. **Situación de Maltrato:** cualquier acto 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.

Artículo 3. — Licencia Especial.

Se establece una Licencia Especial para aquellos empleados, que indistintamente exista o no una querrela policíaca, enfrenten ellos o un familiar, alguna situación 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.

Los empleados podrán disfrutar de una Licencia Especial sin sueldo de hasta un máximo de quince (15) días laborables anuales adicionales a los que tienen derecho por ley.

Los quince (15) días concedidos bajo la Licencia Especial que se establece por esta Ley podrán ser utilizados en cada año natural y no podrán ser acumulables ni transferibles al siguiente año natural.

El patrono, a solicitud del empleado, permitirá el uso de los quince (15) días anuales establecidos en esta Ley a través de horario fraccionado, flexible o intermitente.

La Licencia Especial procederá a solicitud del empleado. El empleado tendrá discreción de solicitar cualquier otro tipo de licencia que pueda ser utilizada para los mismos fines a la cual tuviera derecho, ya sea con o sin paga.

Artículo 4. — Aplicabilidad para Empleados.

El empleado está cualificado para acogerse a la Licencia Especial si cumple con todos los siguientes requisitos:

- a. Ha sufrido, o tiene un familiar que ha sufrido, 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;
- b. El empleado usa la licencia para atender la situación antes descrita; y
- c. El empleado no es el causante de la situación.

Artículo 5. — Usos de la Licencia Especial.

Cuando se relacionen a los propósitos de esta Ley, el empleado podrá acogerse a la Licencia Especial para, entre otras, atender las siguientes situaciones:

- a. orientarse y obtener una orden de protección o cualquier orden judicial;
- b. buscar y obtener asistencia legal;
- c. buscar y obtener vivienda segura o espacio en un albergue;
- d. visitar cualquier clínica, hospital o cita médica; y
- e. orientarse, buscar o beneficiarse de cualquier tipo de ayuda o servicios.

Artículo 6. — Deberes del Patrono.

Todo patrono deberá:

- a. Proveer a todo empleado que así lo solicite la Licencia Especial provista por esta Ley.
- b. Mantener confidencial toda información y documentación relacionada a cualquier empleado que se acoja a la Licencia Especial.
- c. Mantener la posición de empleo de cualquier empleado que se ausente del trabajo por estar acogido a la Licencia Especial.
- d. Orientar a todos sus empleados sobre sus derechos y deberes bajo esta Ley como parte de los protocolos y reglamentos que implemente.

Artículo 7. — Documentación requerida.

El patrono puede solicitar al empleado que se acoja a la Licencia Especial o que solicite un acomodo razonable bajo los parámetros de la presente Ley, a proveer evidencia documental que demuestre que la licencia se ha tomado bajo los parámetros establecidos en esta Ley. El empleado deberá proveer la documentación solicitada dentro de un término de tiempo razonable, que no excederá de dos (2) días laborables luego de la última ausencia tomada bajo

esta Licencia Especial. La documentación que provea el empleado debe contener la certificación donde conste claramente el tiempo que tuvo que dedicar para atender la situación, con expresión de días y horas. En los casos que envuelvan menores de edad no se divulgará el nombre del menor, haciendo constar solamente las iniciales de este. El patrono no podrá solicitar evidencia de arresto o convicción de una persona para justificar las ausencias bajo esta licencia. Un empleado puede satisfacer la solicitud de evidencia por parte del patrono proveyendo, entre otros, uno de los siguientes documentos:

- a. Una orden de protección, orden que provea un remedio o cualquier documentación expedida por una instrumentalidad del Gobierno o por un tribunal competente como resultado de una situación de maltrato contra el empleado o su familiar.
- b. Un documento bajo el membrete del tribunal, agencia o proveedor de servicios público o privado que haya atendido y provisto asistencia relacionada a una situación de maltrato contra el empleado o su familiar.
- c. Una querella o reporte policial donde se documente la situación de maltrato contra el empleado o su familiar.
- d. Documentación donde conste alguna admisión o confesión por parte del autor de la conducta que provoca la situación de maltrato o documentación que pruebe actos realizados por el autor de la conducta.
- e. Documentación sobre tratamiento médico que haya recibido el empleado o su familiar con relación a la situación de maltrato para la que acude a requerir ayuda.
- f. Una certificación provista por un consejero debidamente certificado, trabajador social, profesional de la salud, líder religioso, director de un albergue, intercesor legal, representante legal u otro tipo de profesional debidamente cualificado que haya atendido o asistido al empleado o su familiar en relación con la situación de maltrato.
- g. Una declaración jurada provista por otro empleado testigo de la situación de maltrato del empleado o su familiar.
- h. Cualquier otro documento que demuestre de manera fehaciente que el empleado se encontraba realizando gestiones para sí o un familiar que fue víctima de una situación de maltrato.

Artículo 8. — Confidencialidad.

Todo patrono deberá asegurar la confidencialidad y protección de todo documento provisto o creado con relación a cualquier empleado que se acoja a la Licencia Especial y no deberá ser divulgado, excepto cuando se de alguna de las siguientes situaciones:

- a. El empleado solicite y consienta por escrito a que se divulgue.
- b. Medie una orden judicial para que se divulgue.
- c. Sea requisito bajo alguna ley federal o estatal divulgarla.
- d. Sea requerido para investigación por agentes del orden público o del Ministerio Público.
- e. Sea necesario para la protección de cualquier empleado o para solicitar cualquier remedio ante las agencias de ley y orden, ante el Departamento de Justicia o ante los tribunales.
- f. Sea necesaria para el Departamento de la Familia durante el curso de una investigación relacionada a menores.

Cualquier documento provisto por el empleado o empleada para estos propósitos deberá archivar en el expediente de personal del empleado en sobre sellado.

Artículo 9. — Notificación.

El empleado deberá notificar a su patrono de su intención de acogerse a la Licencia Especial con por lo menos dos (2) días laborables de antelación al día en que se ausentará del trabajo. No obstante, lo anterior, la notificación al patrono podrá efectuarse dentro de un plazo menor si el empleado se ve impedido de cumplir su obligación por una situación fuera de su control. En caso de que el empleado esté en peligro inminente de riesgo a su salud o seguridad, deberá notificar en un periodo que no excederá los dos (2) días laborables luego de su primera ausencia que la misma se debe a una situación cubierta por la Licencia Especial.

La notificación requerida podrá ser realizada mediante una comunicación tramitada a través del propio empleado, un familiar, consejero debidamente certificado, trabajador social, profesional de la salud, líder religioso, director de albergue, intercesor legal, representante legal o cualquier otro profesional debidamente cualificado que haya atendido o provisto algún tipo de asistencia al empleado o su familiar en relación a una situación cubierta por la Licencia Especial.

La notificación podrá realizarse a través de teléfono, vía fax, personalmente, mediante correo electrónico, por escrito o por cualquier medio confiable de comunicación.

Artículo 10. — Retención de empleo.

Todo patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de acogerse a la Licencia Especial y a reinstalarlo en el mismo una vez haya agotado los días a los que tenía derecho.

Todo patrono que no cumpla con las disposiciones de esta cláusula vendrá obligado a remunerar al empleado o a sus beneficiarios los salarios que dicho empleado hubiese devengado de haber sido reinstalado. Además, le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado.

Artículo 11. — Prohibiciones.

Ningún patrono podrá considerar los días utilizados por esta Licencia Especial para emitir evaluaciones desfavorables al empleado o tomar acciones perniciosas en contra de éste como, por ejemplo, pero sin limitarse, a reducciones de jornada laboral, reclasificación de puestos o cambios de turnos.

No podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de esta, las ausencias que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de estos, si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja.

No podrá considerar las ausencias cargadas a la Licencia Especial, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.

Ningún patrono podrá discriminar o tomar alguna acción de empleo adversa contra un empleado que se haya acogido a la Licencia Especial.

Ningún patrono deberá intervenir indebidamente u obstaculizar el ejercicio de los derechos de los empleados bajo esta Ley.

Ningún patrono o persona que haya tenido acceso por razón de su empleo a la información o documentación provista por el empleado para acogerse a la Licencia Especial podrá divulgar la información provista, sujeto a las excepciones establecidas en la presente Ley.

Artículo 12. — Penalidad.

Todo patrono que incumpla las disposiciones establecidas en la presente Ley estará sujeto a una multa administrativa de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) hasta un máximo de cinco mil dólares (\$5,000.00).

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres de Puerto Rico crearán, en un término de noventa (90) días de aprobada esta Ley, un reglamento para establecer el procedimiento investigativo, adjudicativo y de imposición y cobro de multas en casos de incumplimiento con las disposiciones de esta Ley. Dicha reglamentación será remitida a la Asamblea Legislativa para su ratificación final. De no expresarse en un término de sesenta (60) días, se entenderá ratificado.

El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico o la Procuradora de las Mujeres de Puerto Rico, según proceda, tendrán la facultad de investigar, recibir y presentar querellas e imponer las penalidades dispuestas en este Artículo.

Los empleados del sector privado que consideren que se han violentado los derechos que le concede esta Ley podrán presentar su reclamo ante el Departamento del Trabajo y recursos Humanos o ante la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Por su parte, los empleados de las agencias, municipios, instrumentalidades y corporaciones públicas del Gobierno, que estén en desacuerdo con la determinación de la autoridad nominadora con respecto a la licencia especial que se establece mediante esta Ley, podrán a su vez, de forma discrecional, presentar su reclamación ante la Oficina de la Procuradora de las Mujeres o ante la Comisión Apelativa del Servicio Público o foro administrativo competente, de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.

Además, todo patrono que incumpla con las disposiciones de esta Ley incurrirá en responsabilidad civil, disponiéndose que el empleado afectado tendrá derecho a instar acción civil ante el Tribunal con jurisdicción para reclamar los daños y perjuicios que le hubiese causado.

Los fondos que se recauden por concepto de la multa aquí establecida serán destinados para la distribución de fondos y donativos que otorga la Oficina de la Procuradora de las Mujeres a los albergues que atienden mujeres en situaciones de alto riesgo.

Artículo 13. — Acomodo Razonable.

Todo empleado podrá solicitar un acomodo razonable o condiciones flexibles de trabajo que le permitan atender una situación de maltrato.

Dicho acomodo se realizará por acuerdo con el patrono y según lo permitan las tareas y responsabilidades del empleado y de conformidad con lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico. Dicho acomodo puede realizarse, entre otros, moviendo al empleado del lugar físico donde ejerza sus funciones, modificando las tareas asignadas al empleado, una modificación a sus horarios de entrada, salida, almuerzo o descanso, o de cualquier otro modo que mediante acuerdo se pueda establecer para que el empleado pueda buscar y obtener la ayuda que necesita para atender la situación de violencia doméstica o de género que atraviesa este o un familiar.

Cualquier solicitud de acomodo deberá realizarse por escrito y solo será denegada bajo fundamentos de falta de razonabilidad del acomodo solicitado, no sin previo auscultar todas las alternativas de acomodo posibles para el empleado.

Artículo 14. —

Será responsabilidad de todas las agencias del Gobierno de Puerto Rico a las que le aplique la Ley 162-2010, según enmendada, conocida como “Ley para requerir la promulgación e implantación de Protocolos de Intervención con Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual en las Agencias del Gobierno de Puerto Rico”, incluir en su protocolo la obligación del patrono de orientar y divulgar a los empleados sobre la Licencia Especial que se establece en esta Ley.

Los protocolos que se establezcan de conformidad con la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “Ley que Prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo” y de conformidad con la Ley 217-2006, conocida como “Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo”, deberán incluir una orientación y divulgación por parte del patrono sobre la Licencia Especial que se establece en esta Ley.

Artículo 15. — Cláusula de Separabilidad.

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o

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

Artículo 16. — Vigencia.

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Ley Núm. 217-2006

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

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

EXPOSICION DE MOTIVOS

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

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

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

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

En reconocimiento a la necesidad de promover la política pública de cero tolerancia ante la violencia doméstica del Gobierno de Puerto Rico, la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica

en lugares de trabajo o empleo proveerá uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando una empleada o empleado es víctima de violencia doméstica. El tomar medidas preventivas y de seguridad efectivas permite el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad al ambiente de trabajo.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

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

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

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

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

Apéndice 8

Ley Núm. 59-2020

“Ley para la Educación, Prevención y Manejo de la Violencia Doméstica para los Municipios de Puerto Rico”

Para crear un Programa de Educación y Adiestramiento para la Prevención y Manejo de la Violencia Doméstica para todos los policías municipales, adscrito a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres; y para otros fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Una sola vida que se pierda como consecuencia de la violencia doméstica en Puerto Rico es inaceptable. Por los pasados años, se han presentado múltiples legislaciones, dirigidas a trabajar en la prevención de la violencia doméstica en Puerto Rico. Son muchos los esfuerzos dirigidos a la prevención e intervención con tan grave problema social, pero un examen de las estadísticas de la Policía de Puerto Rico para el 2018 sobre el particular, nos envía un mensaje a gritos, de que este Ilustre Cuerpo, tiene la obligación de seguir profundizando en el tema.

Varios expertos han descrito la violencia doméstica en nuestro país como una “epidemia”, otros hacen un llamado para que se declare un estado de emergencia sobre el particular. Reconocemos la importancia de la creación de los planes de trabajo de las distintas agencias y organizaciones no gubernamentales para la erradicación de la violencia doméstica en Puerto Rico. No obstante, urge que todo el personal a cargo de la intervención de posibles situaciones de violencia doméstica, estén debidamente capacitados y educados, para identificar de forma sensible y eficiente los casos de violencia doméstica, que por la naturaleza de sus funciones deberá atender cada día.

De la misma forma que nuestros estudiantes estarán siendo capacitados y educados de forma continua para la prevención de la violencia doméstica, es vital que en los 78 municipios los policías municipales y su personal de apoyo, tengan las herramientas necesarias de forma continua, para entender la complejidad de la violencia doméstica, sus matices, como evitar que la víctima sea doblemente castigada por el sistema, como fortalecer en ocasiones la debilitada autoestima de las víctimas, apoyar a la víctima de violencia doméstica para que pueda conservar la custodia de sus hijos, entre muchos otros aspectos. A medida que vayamos educando a nuestros funcionarios públicos, estos serán herramientas útiles en cada rincón de nuestro país para ser agentes

de prevención, salvando las vidas de nuestras víctimas, y por ende, la estabilidad emocional de cientos de familias.

La antes mencionada situación es una de vital importancia y requiere atención expedita de esta Asamblea Legislativa, para lograr el Puerto Rico libre de violencia doméstica que todos anhelamos.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Título

Esta Ley se conocerá y podrá ser “Ley para la Educación, Prevención y Manejo de la Violencia Doméstica para los municipios de Puerto Rico”.

Artículo 2.- Declaración de Política Pública.

El Gobierno de Puerto Rico se reafirma en su compromiso constitucional de proteger la vida, la seguridad y la dignidad de los hombres y mujeres, independientemente de su sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio. Por ello, el Gobierno de Puerto Rico repudia enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que este pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general.

Como parte de los esfuerzos gubernamental de prevenir y erradicar la violencia doméstica en Puerto Rico, es necesario que todos los agentes del orden público tengan las herramientas educativas y de adiestramiento para el manejo de los casos de violencia doméstica.

Artículo 3.- [Orden –Programa de Educación y Adiestramiento]

Se ordena a la Procuradora de las Mujeres a realizar todo trámite legal necesario y/o conveniente para el establecimiento de un programa de educación y adiestramiento, dirigido a suplirle herramientas a los policías municipales y al personal que labora en los cuarteles municipales sobre la prevención y manejo de la violencia doméstica. Para la implementación de lo dispuesto en esta Ley, se ordena a la superintendencia Auxiliar en Educación y Adiestramiento, comúnmente conocida como Academia de la Policía, a colaborar con la Oficina de la Procuradora de las Mujeres en elaboración e implementación del currículo de educación y adiestramiento a los agentes del orden público municipal y el personal que labora en los cuarteles municipales. Se faculta a la Procuradora de las Mujeres a suscribir los contratos, acuerdos, alianzas público-privadas y convenios necesarios con organizaciones

no gubernamentales y la identificación de fondos federales, para cumplir con la presente Ley.

Artículo 4.-Currículo

El Programa de educación y adiestramiento estará dirigido a los policías municipales de Puerto Rico y a los funcionarios que laboran en los cuarteles municipales.

El currículo académico constará de ocho (8) horas anuales y estará enfocado en los procesos de prevención e intervención en los casos de violencia doméstica, incluyendo, sin limitarse, estrategias de investigación, entrevista a víctimas y testigos y manejo de escenas del delito.

Artículo 5.-Facultades de la Procuradora de las Mujeres

Se instruye a la Procuradora de las Mujeres a comenzar, de forma inmediata, todas las acciones necesarias y convenientes para la implementación rápida y eficiente de esta Ley, para que en un término de noventa (90) días, a partir de la vigencia de la misma, pueda estar implementada, según dispuesto.

Artículo 6.-

Cualquier Ley, Orden, Resolución, Resolución Conjunta o Resolución Concurrente, que en todo o en parte adviniere incompatible con la presente, queda por estar derogada hasta donde existiere tal incompatibilidad.

Artículo 7.-Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación

Apéndice 9

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

Oficina de la Procuradora de las Mujeres

Guías Para El Desarrollo Del Plan De Trabajo Para La Implantación Del Protocolo Sobre El Manejo De Situaciones De Violencia Doméstica En El Lugar De Trabajo

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

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

Presentación:

- A. Declaración de la Política Pública
- B. Personas designadas en su agencia para formar el Comité para el manejo con situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo

Nombres	Puesto que Ocupan	División en que Trabajan	Teléfonos

Incluya las filas necesarias para incluir las personas designadas

I. Plan de Divulgación de Política Pública

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

II. Plan de Seguridad de la Agencia

Medidas de Seguridad	Cómo se Implantarán	Fecha
1. Mantener un registro de visitantes.		
2. Mantener control en todos los accesos al centro de trabajo.		
3. Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el área de trabajo.		
4. Mantener personal de seguridad durante el horario de regular de trabajo.		
5. Otras.		

III. Plan de Orientación y Educación

Actividades	recurso	fecha	lugar
1. Orientación al personal sobre las normas y procedimientos para informar sobre situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo y sobre las medidas de seguridad que se implantarán en la agencia para su prevención.			
2. Adiestramiento al personal de seguridad sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.			
3. Adiestramiento al personal de supervisión sobre cómo manejar situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo.			
4. Adiestramiento al personal de recepción sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.			
5. Orientación al personal designado sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir para el manejo			

Actividades	recurso	fecha	lugar
de las situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo.			
6. Adiestramiento a todo el personal sobre los aspectos psico-sociales y legales de la violencia doméstica.			
7. Otras			

IV. Plan para el Manejo de Casos Individuales

(Se deben incluir los formularios que prepare la Agencia para estos fines – ver los modelos adjunto)

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

MODELO

Acuerdo de Confidencialidad

Por la presente se acuerda entre _____ (Agencia) _____ y
_____ (Empleado/a) _____ lo siguiente:

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

Nombre empleado/a

Nombre de la persona designada

Puesto

Puesto

Firma de empleado/a

Firma de la persona designada

Fecha

Fecha

Entrevista Inicial

I. Datos Socio-Demográficos

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

II. Incidente y Situación de Violencia Doméstica

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

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

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

B. Información sobre la persona agresora*:

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

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

Nombre del/ de la empleado/a

Nombre de la persona designada

Puesto

Puesto

Firma del/de la empleado/a

Firma de la persona designada

Fecha

Fecha

MODELO

Plan para el Manejo de Casos Individuales

Procedimiento:

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

MODELO

Plan de Seguridad

A. Se firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre _____ (Empleado/a)

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

B.

ACCIONES QUE TOMAR	PERSONA RESPONSIBLE

C. Coordinación de Servicios

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

¿Se acordó coordinar los siguientes servicios de apoyo?

✓	TIPO DE SERVICIOS	INSTITUCIÓN
	Orientación psicosocial	
	Orientación, asesoría legal	
	Solicitud de orden de protección	
	Otros	

D. Notas de Seguimiento

Firma del/ de la empleado/a

Nombre de la persona designada

Fecha

Firma de la persona designada

MODELO

Autorización para Referidos*

Yo, _____ (Empleado/a) _____, de _____ años, y vecino(a) de _____ (Pueblo) _____, autorizo a _____ (Funcionario/a) _____ de _____ (Agencia) _____ a compartir información con _____ (Profesional de Ayuda) _____ de _____ (Agencia u Organización) _____.

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

Nombre empleado/a

Nombre de la persona designada

Puesto

Puesto

Firma empleado/a

Firma de la persona designada

Fecha

Fecha

*Se debe cumplimentar un formulario para cada referido.

Ley Núm. 427-2000, según enmendada

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

Para reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna con el propósito de otorgar media (1/2) hora o dos (2) período de quince (15) minutos dentro de cada jornada de trabajo a madres trabajadoras que laboren a tiempo completo para lactar o extraerse la leche materna por un período de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

La Asamblea Legislativa reconoció esa misma política pública mediante la aprobación del Proyecto del Senado 739 que crea la Coalición para el Fomento de la Lactancia Materna.

Esta Coalición será responsable de coordinar, planificar y difundir las actividades que promuevan la lactancia en nuestro país, quedando constituida la coalición por profesionales de todas las áreas de la salud y el interés público.

No existe impedimento legal que impida a la madre continuar lactando a su bebé aun después de regresar al trabajo, luego de disfrutar su licencia de maternidad. No obstante, esta Legislatura considera imperativo el reglamentar la oportunidad de ejercer este derecho cuando la madre se reintegre a sus funciones.

Por ser Puerto Rico un país de economía competitiva tiene que ser uno creativo al conceder a los empleados, beneficios y mecanismos que permitan ejercer determinados privilegios y derechos.

Esta pieza legislativa es ejemplo de esa creatividad. Está fundamentada en experiencias previas de negociación colectiva.

Al mismo tiempo concede un incentivo contributivo a los patronos privados por cumplir con la política pública del Estado de permitir madres lactantes en sus empresas que puedan disfrutar del derecho de lactar o extraerse leche materna.

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

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

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

Artículo 2. — Definiciones.

a) **“Agencia del Gobierno Central”** Cualquier subdivisión de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, tales como Departamentos, Juntas, Comisiones, Administraciones, Oficinas, Bancos y Corporaciones Públicas que no funcionen como negocios privados; o cualquiera de sus respectivos jefes, directores, ejecutivos o personas que actúen en su representación.

b) **“Corporación Pública”** Significa las siguientes corporaciones que poseen bienes pertenecientes que están controladas por el Gobierno de Puerto Rico: La Autoridad de Tierras, la Autoridad de Energía Eléctrica, el Banco de Fomento, Autoridad de los Puertos, Compañía de Fomento Industrial y las subsidiarias y aquellas otras Agencias del Gobierno que se dedican o pueden dedicarse en el futuro a negocios lucrativos o actividades que tengan por objeto un beneficio pecuniario.

c) **“Criatura lactante”** Es todo infante de menos de un (1) año de edad que es alimentado con leche materna.

d) **“Extracción de leche materna”** proceso mediante el cual la madre con el equipo adecuado se extrae de su organismo la leche materna.

e) **“Jornada de trabajo a tiempo completo”** A los fines de aplicación de esta Ley, es la jornada diaria de al menos siete horas y media (7½) que labora la madre trabajadora.

f) “**Jornada de trabajo a tiempo parcial**” A los fines de aplicación de esta Ley es la jornada diaria de menos de siete horas y media (7½) diarias que labora la madre trabajadora.

g) “**Lactar**” Acto de amamantar al infante con leche materna.

h) “**Madre lactante**” Toda mujer que trabaja en el sector público o privado que ha parido una criatura, ya sea por métodos naturales o cirugía, que esté criando a su bebé y también toda mujer que haya adoptado una criatura y mediante intervención de métodos científicos tenga capacidad de amamantar.

i) “**Municipio**” Significará una demarcación geográfica con todos sus barrios, que tiene nombre particular y está regida por un gobierno local compuesto de un Poder Legislativo y un Poder Ejecutivo.

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

Artículo 3. — Por la presente se reglamenta el período de lactancia o extracción de leche materna, proveyéndole a las madres trabajadoras que se reintegran a sus labores, después de disfrutar su licencia por maternidad, que tengan la oportunidad de lactar a su criatura durante una hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres períodos de veinte (20), para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que la empresa o el patrono tenga un centro de cuido en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo. Dichos lugares deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene. El lugar debe contar con tomas de energía eléctrica y ventilación. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

En el caso de aquellas empresas que sean consideradas como pequeños negocios de acuerdo a (sic) los parámetros de la Administración Federal de Pequeños Negocios (SBA, por sus siglas en inglés), éstas vendrán obligadas a proveer a las madres lactantes un período de lactancia o extracción de leche materna de al menos media (1/2) hora dentro de cada jornada de trabajo a tiempo completo que puede ser distribuido en dos periodos de quince (15)

minutos cada uno. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

Artículo 4. — El período de lactancia o de extracción de leche materna tendrá una duración máxima de doce (12) meses dentro del taller de trabajo, a partir del regreso de la madre trabajadora a sus funciones.

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

Artículo 6. — En todo organismo autónomo e independiente del Gobierno de Puerto Rico, así como toda Corporación Pública en la que rige la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130, del 8 de mayo de 1945, según enmendada, podrá ser objeto de negociación entre patrono y empleado representado por su representante exclusivo, el período de lactancia o extracción de leche materna que se concede mediante esta Ley.

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

Artículo 7. — Todo patrono deberá garantizar a la madre lactante, que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna. Una vez acordado el horario de lactar o de extracción de leche materna entre la madre lactante y el patrono, éste no se cambiará sin el consentimiento expreso de ambas partes.

Artículo 8. — Todo patrono de la empresa privada que le conceda a sus empleadas el período de lactancia otorgada mediante esta Ley, estará exento del pago de contribuciones anuales equivalente a un mes de sueldo de la empleada acogida al derecho. El incentivo contributivo aplicará solamente al patrono y no a la empleada que utiliza el período de lactancia o extracción de leche materna.

Artículo 9. — Toda madre lactante a quien su patrono le niegue el período otorgado mediante esta Ley para lactar o extraerse la leche materna podrá acudir a los foros pertinentes para exigir que se le garantice su derecho. El foro con jurisdicción podrá imponer una multa al patrono que se niegue a garantizar el derecho aquí establecido por los daños que sufra la empleada y que podrá ser igual a: (1) tres veces el sueldo que devenga la empleada por cada día que se le negó el período para lactar o extraerse la leche materna o; (2) una cantidad no menor de tres mil (3,000) dólares, lo que sea mayor. En caso [de] que el sueldo sea menor al salario mínimo federal, por ser empleados a propina, según definido en el Fair Labor Standards Act (FLSA), se incluirá la propina en el cómputo del salario para la multa, o en su defecto, se utilizará el salario mínimo federal como base para computar la multa, en lugar del salario devengado, lo que sea de mayor beneficio para la madre lactante. Los remedios provistos por este Artículo serán compatibles y adicionales a los remedios provistos por cualquier otro estatuto aplicable.

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

Ley Núm. 107-2020, según enmendada

“Código Municipal de Puerto Rico”

Artículo 2.058 — Licencias

(a)...

(e) Licencia por Paternidad

Todo empleado tendrá derecho a solicitar que se le conceda licencia con sueldo por paternidad, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- 1) La licencia por paternidad comprenderá el período de quince (15) días laborables, a partir de la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- 2) Al reclamar este derecho,
- 3) El empleado solicitará la licencia por paternidad, y a la mayor brevedad posible, someterá el certificado de nacimiento.
- 4) Durante el período de la licencia por paternidad, el empleado devengará la totalidad de su sueldo.
- 5) En el caso de un empleado con estatus transitorio, la licencia por paternidad no excederá del período de nombramiento.
- 6) La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad.
- 7) El empleado que adopte a un menor de edad tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el período de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse con una certificación de la agencia encargada del proceso de adopción, en la cual se expresará la fecha de adopción. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que no ha incurrido en violencia doméstica, delito de naturaleza sexual y maltrato de menores. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por el municipio a tales fines.
- 8) Aquel empleado que, individualmente, adopte a un menor de edad, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el período de ocho (8) semanas, contados a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente se reciba

al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse con una certificación de la agencia encargada del proceso de adopción, en la cual se expresará la fecha de adopción.

Al reclamar este derecho, el empleado certificará que no ha incurrido en violencia doméstica ni delito de naturaleza sexual ni maltrato de menores.

- 1) Las cláusulas (4) a la (6) de este inciso serán de igual aplicación en los casos en que el empleado solicite los beneficios de la licencia establecida en los incisos (7) y (8).

(f) Licencia por Adopción —

Todo empleado que adopte un menor de edad tendrá derecho a un descanso de cuatro (4) semanas, contados a partir del día de la adopción.

(1) Sueldo completo y acumulación de otras licencias

Durante el período de la licencia de maternidad por adopción la empleada devengará la totalidad de su sueldo. Este pago se hará efectivo al momento en que la empleada comience a disfrutar de su licencia. Las empleadas que disfruten de licencia de maternidad por adopción acumularán licencia de vacaciones y licencia por enfermedad mientras dure la licencia de maternidad por adopción, siempre y cuando se reinstalen al servicio público municipal al finalizar el disfrute de dicha licencia. En estos casos, el crédito de licencia se efectuará, luego de transcurridos treinta (30) días desde su reinstalación.

(2) Solicitud de licencia

Toda solicitud de una licencia de maternidad por adopción deberá ser acompañada de una certificación de la agencia encargada del proceso de adopción, en la cual se expresará la fecha de la adopción.

(3) Despido sin justa causa

No se podrá despedir a la madre adoptante sin justa causa. Toda decisión que pueda afectar en alguna forma la permanencia en su empleo de una madre adoptante, deberá posponerse hasta tanto finalice el período de la licencia de maternidad por adopción.

(g) Licencia Especial con Paga para la Lactancia

- 1) Se concederá tiempo a las madres lactantes para que después de disfrutar su licencia de maternidad tengan oportunidad para lactar a sus criaturas durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo diario, que podrá ser distribuida en dos (2) periodos de treinta (30) minutos cada uno (1) o en tres (3) periodos de veinte (20) minutos. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada período de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.
- 2) Dentro del taller de trabajo, el periodo de lactancia tendrá una duración máxima de doce (12) meses, contados a partir de la reincorporación de la empleada a sus funciones.
- 3) Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar al municipio una certificación médica, durante el periodo correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante, donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días de cada periodo.

Disponiéndose, que el municipio designará un área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, sin que ello conlleve la creación o construcción de estructuras físicas u organizacionales, supeditado a la disponibilidad de recursos de las entidades gubernamentales. Los municipios Los municipios deberán establecer un reglamento sobre la operación de estos espacios para la lactancia.

Apéndice 12

Ley Núm. 155-2002, según enmendada

“Ley para Designar Espacios para la Lactancia en las Entidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico”

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

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

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

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

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

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

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

Artículo 2A.—El área o espacio físico para lactancia a que se refiere esta Ley no podrá coincidir con el área o espacio físico destinado para los servicios sanitarios, comúnmente conocidos como baños.

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

Artículo 4.-Todo jefe de aquellas unidades del Estado Libre Asociado obligadas por las disposiciones de esta Ley, deberá informar a cada una de sus empleadas sobre lo dispuesto en la presente ley y sobre los derechos que en la misma se le reconocen a toda empleada en materia de lactancia. A su vez, los referidos jefes

deberán hacer constar a todos sus empleados los derechos reconocidos en la presente ley, de manera que en cada espacio de trabajo del Estado Libre Asociado impere un ambiente laboral favorable al libre ejercicio del derecho a lactancia de toda mujer empleada.

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

Ley Núm. 84-1999, según enmendada

"Ley para la Creación de Centros de Cuidado Diurno para Niños en los Departamentos, Agencias, Corporaciones o Instrumentalidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico"

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El alto costo de las múltiples obligaciones económicas que pesan sobre la familia puertorriqueña y la alta incidencia de divorcios ha obligado a la mujer a integrarse cada vez más activamente a la fuerza laboral del país. Como cuestión de hecho más de la mitad de nuestros hogares están siendo dirigidos por la mujer como único jefe de familia. Este trastoque en el rol tradicional de la mujer ha creado serios problemas de cuidado de niños a corta edad, particularmente aquellos de edad pre-escolar. Es decir, de cero a cinco años. La política del Gobierno de Puerto Rico siempre ha sido la de poner a disposición de nuestros niños las oportunidades y los mecanismos necesarios para su cabal desarrollo, tanto físico como mental. La atención temprana es vital para el desarrollo de ciudadanos útiles y dispuestos a aceptar y ejecutar responsablemente sus deberes y obligaciones para con la sociedad puertorriqueña.

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

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

Es obligación moral de la más alta prioridad del Gobierno velar por el bienestar general de la familia y en particular de nuestros niños. Hay mucho que

se puede hacer, pero ciertamente una de las medidas de mayor importancia es asegurar el cuidado adecuado de los niños pequeños mientras sus padres trabajan fuera del hogar.

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

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9.- Se autoriza al Director a llevar a cabo todas las gestiones pertinentes con la Administración de Familias y Niños, entidad gubernamental que conforme al Plan de Reorganización Núm. 1 de 1995, administra los fondos que recibe el Gobierno de Puerto Rico, bajo la ley federal Child Care and Development Block Grant Act (PL 101-508) para darle cumplimiento a esta ley.

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

Artículo 11.- El personal que labore en estos Centros se someterá a pruebas que detecten el uso de sustancias controladas y estará obligado a proveer sus antecedentes de violencia doméstica o de maltrato de menores a la Oficina de Personal.

Artículo 12.- Esta Ley comenzará a regir desde la fecha de su aprobación.

Ley Núm. 11-2009, según enmendada

“Ley de los Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo”

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

EXPOSICION DE MOTIVOS

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

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

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

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

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

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

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

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO

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

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

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

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

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

Artículo 5.- Se le otorga a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, cónsono con su función de fiscalización, la responsabilidad de establecer un reglamento con el propósito de evaluar cumplimiento y establecer las sanciones y multas correspondientes a aquellos departamentos, agencias y municipalidades del gobierno que incurran en incumplimiento con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 6.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Ley Núm. 22-2013

“Ley para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género en el Empleo”

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

“El propósito de esta sección es fijar claramente como base consustancial de todo lo que sigue el principio de la dignidad del ser humano y, como consecuencia de ésta, la igualdad esencial de todas las personas dentro de nuestro sistema constitucional. La igualdad ante la ley queda por encima de accidentes o diferencias, bien tengan su origen en la naturaleza o la cultura. Todo discrimen o privilegio contrario a esta esencial igualdad repugna al sistema jurídico puertorriqueño. En cuanto fuera menester nuestra organización legal queda robustecida por la presente disposición constitucional, a la vez que obligada a ensanchar sus disposiciones para dar plena realización a lo aquí dispuesto”. 4 DIARIO DE SESIONES DE LA CONVENCIÓN CONSTITUYENTE DE PUERTO RICO 2561 (Ed. 2003).

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

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

Como nos recuerda uno de los constituyentes de 1952,

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

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

Hay personas en Puerto Rico que por su orientación sexual o identidad de género carecen de protecciones legales contra el discrimen laboral tanto a nivel privado, como incluso por parte de las propias dependencias gubernamentales. El estado de derecho actual permite, por ejemplo, que un patrono pueda despedir a un empleado a causa de su orientación sexual o identidad de género, sin tener que estar sujeto a las consecuencias y penalidades dispuestas

en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 ("Ley 100"). Esto significa que una persona que experimente el despido, la suspensión o el discrimen sobre su sueldo, jornal o compensación, las condiciones o privilegios de su empleo o reciba una clasificación que menoscabe su status como empleado, mediante la suspensión, cesantía o reducción de salario, basado en su orientación sexual o identidad de género, no cuenta con un remedio legal contra tal discrimen. Por esta razón, el patrono que incurra en esta práctica, no respondería por el doble del importe de los daños que haya causado al empleado, como sucede cuando el discrimen consumado responde a la edad, raza, color, sexo, origen social, nacionalidad, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas de la víctima, o si existe la percepción de que ésta ha atravesado por un episodio de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Tampoco tendría que reinstalarlo en su empleo. En esencia, nuestro estado de derecho dispone una impunidad absoluta que debe ser subsanada de manera inmediata.

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

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

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

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

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

“Law 100 of June 30, 1959, Puerto Rico's general employment discrimination statute, see *Cardona Jiménez v. Bancomercio de Puerto Rico*, 174 F.3d 36, 42 (1st Cir.1999), bars discrimination only on the basis of age, race, color, sex, social and national origin, social condition, political affiliation, and political and religious ideology. P.R. Laws Ann. tit. 29 § 146. **Law 100 does not bar discrimination on the basis of sexual orientation.**

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

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

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

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

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

“Las juezas y los jueces no incurrirán en conducta constitutiva de discrimen por motivo de [...] **orientación sexual**. Tampoco permitirán que los que comparezcan ante el tribunal, ni el personal bajo su dirección y control, incurran en dicha conducta”. (énfasis suplido).

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

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

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

Esta Ley se encuentra estrictamente limitada a establecer que ninguna persona podrá ser despedida de su empleo basada en su orientación sexual o

identidad de género, por lo que la misma no altera la estructura jurídica o legal vigente para reconocer una determinada relación sentimental.

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

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Declaración de Política Pública

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

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

Artículo 2.- Definiciones.

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

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

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

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

“Artículo 3.- Definiciones

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

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

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

“Artículo 2.- Declaración de Política Pública.

Sección 2.1. Contenido.

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

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

Artículo 5.- Se enmienda el inciso (42) del Artículo 3 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos

Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", para que lea como sigue:

"Artículo 3.- Definiciones

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

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

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

"Artículo 6.- Reclutamiento y selección

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

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

"Artículo 17.- Definiciones.

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

(d) Principio de mérito. Se refiere al concepto de que todos los empleados del sistema de educación deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo,

nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni a sus ideas políticas o religiosas.

..."

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

"Artículo 11.001.- Sistema de Personal Establecimiento

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

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

..."

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

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

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

..."

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

“Artículo 12.020. Prohibición de discrimen.

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

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

“Artículo 13.010.

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

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

...”

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

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

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías,

condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho del empleado o solicitante de empleo:

..."

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

"Artículo 1-A.- Publicación; anuncios

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

..."

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

"Artículo 2.- Discrimen por organización obrera

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

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

..."

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

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

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

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

..."

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

"Artículo 6. Definiciones.

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

(1) Edad – significa...

(2) Patrono – incluye...

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

(4) Acecho – Significa...

(5) Agresión sexual – Significa...

(6) Violencia doméstica – Significa...

(7) Orientación sexual – Significa la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será

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

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

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

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

Artículo 19.-Excepciones y Exclusiones.

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

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

Artículo 20.- Cláusula de Interpretación.

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

Artículo 21.- Alcance.

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

Artículo 22.- Cláusula de Separabilidad.

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

Artículo 23.- Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Ley Núm. 16-2017

“Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico.”

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

Ciertamente, nuestro Ordenamiento Jurídico establece prohibiciones contra el discrimen por razón de sexo tanto en el ámbito privado como en el público. Al aprobarse la Constitución de Puerto Rico en el año 1952, se dispuso en su Artículo II, Sección 16, entre otros extremos, el derecho de todo trabajador a recibir igual paga por igual trabajo. Del Informe de la Comisión Permanente de la Carta de

Derechos de la Asamblea Constituyente se desprende que el objetivo y significado de dicha disposición constitucional fue proscribir el discrimen contra las mujeres en su compensación. De ello se desprende que la expresión general en la Constitución se debe enmarcar de manera más concreta, a saber:

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

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

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

Sin embargo, ese esfuerzo, aunque encomiable, no fue suficiente para lograr ubicar a la mujer en una posición de equidad laboral frente al hombre. De esa manera, se aprobó la Ley 69 de 6 de julio de 1985 con la intención preminente de garantizar la igualdad del Derecho a Empleo de la mujer. Si bien esa pieza legislativa detalló con mayor especificidad las prácticas ilegales discriminatorias proscritas en el contexto del sexo, el énfasis fue dirigido a prohibir múltiples conductas como el despedir, suspender, rehusar emplear, no recomendar para empleo a personas, etc., por razón de sexo. También atendió el problema del discrimen contra mujeres casadas. Ciertamente, dicha legislación contiene

lenguaje que prohíbe el discrimen por razón de sexo con relación a la compensación de los empleados. Empero, ese aspecto se toca de forma genérica sin establecer los parámetros y circunstancias bajo los cuales se puede cometer el discrimen salarial por razón de sexo.

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

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

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

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

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

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

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

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

En esta Ley, además, establecemos que será una práctica ilegal que un patrono requiera, como condición de empleo o como condición de permanencia en el empleo, que un empleado o aspirante de empleo se

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

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

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

Es hora ya de que en Puerto Rico exista igual paga por igual trabajo entre un hombre y una mujer. Esta aspiración se encuentra expresamente consignada en el Plan para Puerto Rico avalado en las urnas por la mayoría de los puertorriqueños el pasado 8 de noviembre de 2016. Sin embargo, más allá de un compromiso programático, se trata de un asunto que trasciende las fronteras partidistas y se acentúa como una necesidad inherente a la dignidad de todo ser humano. Por eso, es un imperativo legal y moral, que se impone en nuestra consciencia a favor del bienestar común, abrazar el postulado de equidad salarial por razón de sexo entre un hombre y una mujer.

Por último, nada de lo dispuesto en esta Ley debe entenderse como que el Gobierno no condena el discrimen por sexo en el empleo cuando éste va dirigido al hombre. Estas protecciones igualmente le aplican y protegen.

Aunque este discrimen se manifiesta en menor grado contra el hombre, las expresiones vertidas en esta Exposición de Motivos y las disposiciones de esta Ley se aplican a aquellos casos donde el discrimen en el empleo se manifiesta contra los hombres. De igual forma, se aclara que las disposiciones de esta Ley serán de aplicación a patronos públicos y privados.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Título

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

Artículo 2.-Definiciones

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

- a. “Condiciones de trabajo” incluirá el medio ambiente y otras circunstancias similares, habitualmente tomadas en consideración en la fijación de sueldos o salarios, incluyendo, pero no limitado a, las diferencias de turno de trabajo, el entorno físico, y los riesgos al cual el empleado está expuesto al realizar el trabajo.
- b. “Empleado” significa toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello.
- c. “Patrono” significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, al Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas, sus agencias y corporaciones públicas, los gobiernos municipales, que con ánimo de lucro o sin él, que emplee personas mediante cualquier clase de compensación, y a los agentes, oficiales, gestores, administradores, capataces, supervisores o representante de esa persona natural o jurídica.
- d. “Procuradora” significa la Procuradora de la Mujer.
- b) (e) “Salario” significa todo sueldo, tipo de paga y toda clase de compensación o remuneración, sea en dinero, especie, servicios, beneficios marginales, facilidades o combinación de cualquiera de ellos, que reciba el empleado por la ejecución de sus labores.
- a. “Secretario” significa el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
- b. “Trabajo comparable” significa un trabajo que sea similar en el sentido de que requiere sustancialmente similar funciones, esfuerzo, habilidad y responsabilidad y que es realizado bajo condiciones similares. Sin embargo, el título o descripción del trabajo, por sí solo, no será lo determinante para establecer que un trabajo es comparable.

Artículo 3.-Prohibición de Discrimen Salarial

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

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

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

Ningún documento relacionado con un programa de autoevaluación o acciones remediales realizadas a tenor con el mismo, será admisible en cualquier procedimiento para demostrar violación a esta Ley o cualquier ley de discrimen salarial por razón de sexo, con respecto a eventos ocurridos antes de completarse la autoevaluación o que hayan ocurrido (i) dentro de los seis (6) meses siguientes a completarse la autoevaluación, o (ii) dentro del año siguiente a completarse la autoevaluación, si el patrono puede demostrar que ha

elaborado y comenzado a ejecutar de buena fe un plan para resolver diferencias salariales basadas en el sexo para trabajo comparable.

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

Artículo 4.-Prácticas Ilegales

Serán prácticas ilegales:

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

No obstante, se dispone que:

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

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

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

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

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

ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información como parte de una investigación contra el patrono por violaciones a las disposiciones de esta Ley.

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

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

- 1) Todo empleado que sea discriminado salarialmente por razón de sexo conforme a las disposiciones de esta Ley, tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la cantidad dejada de percibir, hasta cubrir el importe total del salario que le correspondía, más una cantidad igual a lo dejado de percibir por concepto de penalidad adicional, además de las costas, gastos y honorarios razonables de abogado.
- 2) Todo patrono que despida, amenace, discrimine o tome represalia contra un empleado en violación a las prohibiciones expresadas en el Artículo 4 de esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado.

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

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

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

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

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

Todo patrono que esté siendo investigado, deberá presentar y facilitar al Secretario los récords, documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia objeto de investigación. En el ejercicio de tales deberes y facultades, el Secretario, o-cualquier empleado del Departamento que él designare, queda por la presente autorizado para celebrar vistas públicas, citar testigos, tomar juramentos, recibir testimonios y en cumplimiento de estas disposiciones podrá extender citaciones bajo apercibimiento de desacato, hacer obligatoria la comparecencia de testigos y la presentación de datos, información o evidencia documental y de cualquier otra clase y podrá, además, examinar y copiar libros, récords y cualesquiera documentos o papeles de dicho patrono y solicitar cualquier otra información con el objeto de cumplir las disposiciones de esta Ley. Además, podrá recurrir al Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico para que se ordene el cumplimiento de cualquier citación u orden emitida por el Secretario. El incumplimiento de una orden judicial declarando con lugar tal solicitud constituirá desacato al Tribunal.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8.-Regla de Hermenéutica

Al interpretarse las disposiciones de esta Ley, se utilizará como marco de referencia lo dispuesto en la "Ley de Igualdad de Salarios de 1963" (*Equal Pay Act*), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América y los

reglamentos emitidos al amparo de dicha legislación, en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de esta Ley requieran una interpretación distinta.

Artículo 9.-Término Prescriptivo

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

Artículo 10.-Separabilidad

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

Artículo 11.-Vigencia

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

Ley Núm. 90-2020

“Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”

Para crear la “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”; establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local; definir su ámbito de aplicación, procedimientos, prohibiciones y sanciones; facultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, a la Rama Legislativa y a la Rama Judicial, a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En nuestro ordenamiento jurídico los trabajadores cuentan con toda una serie de protecciones de índole constitucional y estatutaria que ubican a Puerto Rico como una jurisdicción de primer orden respecto al ámbito laboral. De hecho, la propia Constitución de Puerto Rico establece en su Artículo II, Sección 16, que toda persona tiene derecho a escoger libremente su ocupación, a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a recibir un salario mínimo razonable, a recibir protección contra riesgos a su salud o integridad personal, entre otras protecciones. Asimismo, en nuestro ordenamiento se prohíbe el discrimen en el ámbito laboral.

Al respecto, la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos recibe las querellas correspondientes relacionadas al discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, origen o condición social, origen nacional, ideas políticas o religiosas, matrimonio e impedimentos al amparo de las siguientes disposiciones legales: Ley Núm. 3 de 12 de marzo de 1942, según enmendada; Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985; Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada; Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada; Ley 427-2000, según enmendada; Ley 217-2006; Ley 271-2006, según enmendada; Ley 4-2017, según enmendada y la Ley 16-2017. Asimismo, la Unidad Antidiscrimen, como agencia delegada de la “Equal Employment Opportunity Commission”, recibe reclamaciones presentadas al amparo del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el “Equal Pay Act” de 1963, el “American with Disabilities Act” de 1990 (ADA) y la Ley Federal sobre Discrimen en el Empleo por Edad Avanzada de 1967 (ADEA). Tales disposiciones prohíben el discrimen en el empleo en todas las fases de empleo - reclutamiento, ascensos, sueldos, salarios,

compensación, categorías, cesantías, reempleos, represalias, términos y condiciones de empleo y condiciones de empleo y otros beneficios marginales – más no contemplan de manera expresa una de las peores situaciones que un empleado puede enfrentar en el ámbito profesional: el acoso laboral o “mobbing” como se le conoce en el idioma inglés. Particularmente, cuando el acoso laboral en el empleo no está vinculado a actos discriminatorios o de represalias contemplados en las leyes antes señaladas.

Con la aprobación de esta legislación, esta Administración reafirma que la dignidad del ser humano es inviolable.

El acoso laboral consiste en aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Conforme han establecido expertos en el tema, el acoso laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o varios individuos, principalmente contra un único individuo quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo. Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social para la persona afectada. Sobre el particular, es importante resaltar que esta conducta no responde, necesariamente, a patrones de jerarquía, puesto que también se puede manifestar entre personas de igual rango e incluso en sujetos de inferior condición profesional. La Asociación de Psicología de Puerto Rico expresó que esta conducta tiene nefastas consecuencias psicológicas en las víctimas, tales como: estrés postraumático, susceptibilidad al estrés, depresión, ataques de pánico, hipervigilancia, “breakdown” o crisis nerviosa, suicidio, síndrome de fatiga crónica, cambios en la personalidad de la víctima, deterioro en las relaciones de pareja. Se hace necesario considerar, además, los daños que se reflejan a nivel familiar, social, profesional y económico de la víctima.

La presente medida legislativa es el resultado del reconocimiento del grave problema que muchos psicólogos laborales e investigadores del tema han identificado como la epidemia del Siglo XXI en el contexto laboral. De acuerdo a (sic) la investigación realizada por el hoy fallecido profesor Heinz Leymann, considerado como el primer investigador y pionero en la divulgación del acoso laboral o “mobbing” en Europa, para la década de los ochenta, un 3.5% de los trabajadores experimentaban este problema. Según ha planteado Iñaki Piñuel

y Zabela, experto en recursos humanos y uno de los primeros especialistas en la investigación y divulgación del acoso en el contexto laboral, esta cifra ha ido aumentando considerablemente durante las últimas décadas. De hecho, el acoso laboral en el empleo constituye un problema que tiene graves consecuencias en la salud física y/o emocional de los trabajadores, así como en su productividad. Conforme a una encuesta realizada en la Unión Europea, cerca de un 8% de los trabajadores encuestados que representaban un total de 12 millones, se identificaron como víctimas de acoso laboral en sus lugares de empleo. A nivel de los Estados Unidos la situación es similar. Por esa razón, varios estados, entre los que se encuentra Massachusetts y Oregón, han presentado medidas similares dirigidas a legislar en contra del acoso en el contexto laboral. Véase, H. Bill 2310 (Massachusetts); H. Bill 2410 y H. Bill 2639 (Oregón, 2005). A nivel internacional, existe legislación contra el acoso laboral en países como Suecia, Países Bajos, Francia, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Colombia y Cuba.

Si bien es cierto que en Puerto Rico la ausencia de legislación específica que regule la nefasta práctica del acoso en el contexto laboral no impide que los patronos puedan incurrir en responsabilidad civil por conducta torticera bajo el Código Civil de Puerto Rico, entendemos necesario y pertinente disponer de legislación que atienda las particularidades y complejidades de esta modalidad. En ese sentido es importante distinguir la figura del despido constructivo contemplada en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, con lo relacionado al acoso laboral aquí establecido. Ciertamente, el acoso laboral podría considerarse como un elemento que ayude a la configuración del despido constructivo, más la presente medida no contempla la renuncia del empleado como un elemento único a ser considerado al momento de evaluar una posible causa de acción basada en el acoso laboral aquí definido. En ese sentido, mientras que el despido constructivo requiere una acción afirmativa de renuncia por parte del empleado, una potencial causa de acción por acoso laboral, no lo requiere. Por último, resulta importante aclarar que no toda conducta que cumpla con ciertas características de las definidas en esta Ley cumple con la categoría de acoso laboral, sino que es aquella conducta malintencionada, no deseada, que genere una atmósfera hostil, intimidatoria, humillante u ofensiva para el empleado que impida su sana estadía en el trabajo; y que sea originada por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo o que contenga expresiones claramente difamatorias o lesivas que atentan contra la dignidad de su persona.

El acoso laboral puede tener el efecto de subvertir de forma implícita o explícita los términos o condiciones del empleo de una persona; interferir de manera irrazonable con el desempeño de su trabajo, su salud física o emocional, su estabilidad o seguridad en el empleo, su progreso profesional y/o salarial, y la paz o sosiego del empleado y su entorno familiar.

El acoso en el contexto laboral va en contra de los principios más básicos de igualdad y dignidad reconocidos en el Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos de nuestra Constitución, y del derecho que tiene todo trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo según dispuesto en el Artículo II, Sección 16. Por lo cual, esta Asamblea Legislativa entiende necesario e imperativo promulgar la “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico” estableciendo así 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 en el empleo. Al amparo de esta Ley se provee a los trabajadores de Puerto Rico una causa de acción para impedir el acoso laboral y ser indemnizados por los daños que sufran a consecuencia de ello.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Título

Esta Ley se conocerá como la “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”.

Artículo 2.-Política Pública

Esta Asamblea Legislativa declara y reafirma que los valores de igualdad, dignidad e integridad personal expresados en la Constitución de Puerto Rico son derechos fundamentales de la más alta jerarquía en nuestra jurisdicción. Es nuestro deber velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional en protección de la inviolabilidad de la dignidad de todo ser humano, particularmente, en el área de empleo.

Mediante esta Ley 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.

Artículo 3.-Ámbito de Aplicación

La presente Ley, aplicará a empleados, no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, que sean objeto de la conducta denominada como acoso laboral.

Artículo 4.-Definiciones

Para los efectos de la presente Ley, los términos utilizados tendrán el significado que en este Artículo se les confiere:

1. **“Empleado”** – Se define como toda persona que preste servicios a un patrono y que reciba compensación por ello. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.
2. **“Patrono”** – Se define como toda persona natural o jurídica, el Gobierno de-Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial, así como sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación. También, se incluye a todas las organizaciones o empresas del sector privado que operen con ánimo de lucro o sin él, organizaciones obreras, grupos o asociaciones, en las cuales participan empleados, así como las agencias de empleo.
3. **“Acoso Laboral”** – Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

Artículo 5.-Responsabilidad del patrono

Todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas. 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. Por lo que, 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.

En el caso de patronos que hayan suscrito convenios colectivos con sus empleados al amparo de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico"; de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público"; y de la "Ley Federal de Relaciones del Trabajo", que contengan cláusulas que prohíban el acoso laboral en sus centros de trabajo, se entenderá que han cumplido con la obligación impuesta en este Artículo, siempre y cuando dicha cláusula se análoga o más estricta, a la que mediante esta Ley se adopta requiere.

Todo patrono será siempre responsable por las actuaciones del personal de supervisión a su cargo, u otros empleados, que constituyan acoso laboral si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono demuestre que tomó acciones inmediatas y apropiadas para corregir cualquier conducta de hostigamiento laboral y el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas por el patrono para evitar los daños. Esta defensa no será eximente de responsabilidad cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono.

En ese caso de que el patrono demuestre haber tomado acciones inmediatas y apropiadas para corregir la situación, gozará de inmunidad contra reclamaciones sobre las disposiciones de esta Ley, sin que dicha inmunidad pueda cobijar a la persona que ha cometido el acoso laboral en su calidad personal.

Cuando la situación de acoso laboral se suscite entre empleados de diversos patronos, como pueden ser empleados de agencias de empleos temporeros, empresas de seguridad, empresas de mantenimiento u otros contratistas, quienes interactúan en un centro de trabajo común, todos los patronos involucrados tendrán la obligación de investigar la alegación de acoso laboral, independientemente de si son o no, patrono directo del empleado querellante.

Un patrono será responsable de los actos de acoso laboral hacia sus empleados en el lugar de trabajo, por parte de personas no empleadas por éste, si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de

dicha conducta y no tomaron acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Artículo 6.- Denegación de Inmunidad Patronal

Todo patrono que incurra en acoso laboral, según se define en esta Ley, no podrá invocar frente al perjudicado de acoso, la inmunidad patronal que confiere la “Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo”, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada por ser el acoso laboral una acción culposa que se comete con intención de lesionar. Sin embargo, el empleado podrá recibir los servicios ofrecidos a través del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (el Fondo), y una vez se determine que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado podrá recobrar del patrono los gastos incurridos en el tratamiento del empleado afectado.

Artículo 7.-Alcance de la Protección

Cualquier persona que reporte actos de acoso laboral será protegida por esta Ley, de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, conocida como “Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción”, mientras dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Todo patrono será responsable cuando realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo de cualquier trabajador que se haya opuesto a prácticas constitutivas de acoso laboral, que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral, o cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección. Disponiéndose que:

- a. Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante una unión, una oficina de recursos humanos u oficina del patrono, un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.
- b) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que denunció un acto de acoso

laboral y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

Artículo 8.-Determinación de Acoso Laboral

La determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral en el empleo, dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso en particular.

Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, pero sin limitarse a, actos como los que se desglosan a continuación:

1. Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
2. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
3. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
5. La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
6. Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
7. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
8. La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.
9. La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.
- 1) No se considerará conducta constitutiva de acoso laboral sin ser un listado taxativo, actos como los que se desglosan a continuación:

1. Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.
3. La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.
4. La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.
5. Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.
6. Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
7. Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

Artículo 9.-Difusión y Asesoramiento

En consideración a las disposiciones de esta Ley, todo patrono, público o privado, tendrá la obligación de exponer el contenido del alcance de esta Ley en un lugar visible para todos sus empleados y orientarlos sobre las medidas, políticas y procesos adoptados en el lugar de trabajo.

El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, con relación a los patronos de la Rama Ejecutiva sobre los cuales tenga jurisdicción, la Rama Legislativa y la Rama Judicial, adoptarán , en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de esta Ley, unas guías uniformes para la adopción e implementación de los protocolos que los patronos deberán adoptar sobre el manejo de querellas en el lugar de trabajo relacionadas a las disposiciones de esta Ley.

El patrono contará con un plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la publicación de las guías mencionadas en el párrafo anterior, para la adopción e implementación de los protocolos y su debida difusión en los centros de trabajo.

Artículo 10.-Procedimiento

Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono, el cual, según ya dispuesto, deberá ser amparado en las guías uniformes establecidas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Rama Legislativa y la Rama Judicial, según aplique.

Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por el patrono resultan infructuosas, el empleado afectado acudirá al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial. Si habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo y radicar la acción civil que provee esta Ley.

Artículo 11.-Responsabilidad Civil

Toda persona responsable de acoso laboral en el empleo según se define en esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado aparte de cualquier otra responsabilidad que se pudiese imputar criminalmente.

Artículo 12.-Prescripción

Toda persona que tenga una causa de acción bajo las disposiciones de la presente Ley, tendrá un término de un (1) año para presentar su causa de acción a partir del momento en que el empleado se sintió sometido al acoso laboral alegado.

Artículo 13.-Procedimiento Sumario

En todo pleito judicial que se inste por violación a las disposiciones de esta Ley, la persona perjudicada podrá optar por tramitar su causa de acción mediante el procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, o mediante el procedimiento ordinario que establece las Reglas de Procedimiento Civil de 2009.

Artículo 14.-Reglamentación

Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, así como al Director de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, a adoptar y promulgar la reglamentación y normativa necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley,

con sujeción a lo consignado en la Ley 38-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”. No obstante, se conceden ciento ochenta (180) días naturales a estos funcionarios para poner en función la reglamentación derivada de esta Ley. Asimismo, la Rama Legislativa y la Rama Judicial adoptarán la reglamentación y normativa que estimen necesaria para poner en ejecución las disposiciones de esta Ley.

Artículo 15.-Cláusula de Separabilidad

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

Artículo 16.- Vigencia

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente luego de su aprobación.

Orden Ejecutiva sobre Estado de Emergencia

GOBIERNO DE PUERTO RICO
LA FORTALEZA
SAN JUAN, PUERTO RICO

Boletín Administrativo Núm. OE-2021-013

ORDEN EJECUTIVA DEL GOBERNADOR DE PUERTO RICO, HON. PEDRO R. PIERLUISI, DECLARANDO UN ESTADO DE EMERGENCIA ANTE EL AUMENTO DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN PUERTO RICO

POR CUANTO: La violencia de género es un mal que ha causado demasiado daño por excesivo tiempo; es un mal basado en la ignorancia y actitudes que no pueden encontrar espacio ni tolerancia en un Puerto Rico moderno.

POR CUANTO: La violencia de género se define como conductas que causan daño físico, sexual o psicológico a otra persona motivado por los estereotipos de género creados por los hombres y las mujeres. Cuando se habla de estereotipos de género, se refiere a las opiniones o prejuicios basados en las funciones sociales o relaciones de poder de un género sobre otro que determinada cultura le asigna al hombre o a la mujer.

POR CUANTO: El concepto de violencia incluye amenazas, agresiones, maltrato emocional o psicológico, persecución y aislamiento, entre otras acciones similares. Estas acciones pueden ocurrir en lugares públicos y privados, y entre parejas consensuales, patronos, personas del trabajo o de la comunidad; amistades, familiares, profesores(as) y hasta por personas desconocidas.

POR CUANTO: En los pasados años, los casos de violencia de género, especialmente en contra de la mujer, han aumentado considerablemente y se encuentran en estado de alerta. A modo de ejemplo, para el año 2019, se reportaron 7,021 casos de violencia doméstica y de éstos, 5,896 ocurrieron contra mujeres.

POR CUANTO: La violencia de género tiene un impacto nefasto en nuestra sociedad y el aumento de estos casos, pone en relieve las desigualdades que aún afectan a nuestra población.

- POR CUANTO: La Constitución de Puerto Rico, en su Artículo II, Sección Primera, establece que “la dignidad del ser humano es inviolable. [Todas las personas] son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana”.
- POR CUANTO: Es política pública del Gobierno de Puerto Rico darle prioridad a la prevención y atención de la violencia de género en todas sus manifestaciones, tales como la violencia física, así como el maltrato emocional y psicológico, el acecho, el acoso y hostigamiento sexual en cualquier escenario, incluyendo en el empleo.
- POR CUANTO: Aspiramos a la convivencia saludable y de respeto reconociendo los derechos humanos de todas las personas.
- POR CUANTO: Reconocemos la importancia de que nuestros servidores públicos, las organizaciones sin fines de lucro, de base comunitaria y de base de fe, sean la primera línea de defensa en contra de la violencia de género.
- POR CUANTO: Combatir la violencia de género requiere de un esfuerzo multisectorial y no tan solo del sector gubernamental. Este esfuerzo debe incluir el insumo y la cooperación del sector privado y de organizaciones sin fines de lucro.
- POR CUANTO: Estamos comprometidos con establecer un proceso para desarrollar un currículo de perspectiva de género que ayude a combatir las causas que contribuyen a la desigualdad, el discrimen y la violencia.
- POR CUANTO: Nuestra administración está comprometida con combatir la pobreza, que es un factor que incuestionablemente incide sobre la posibilidad de una persona de salir de situaciones de dependencia, desigualdad, discrimen y violencia de género.
- POR CUANTO: El 4 de septiembre de 2019, se emitió una Orden de Alerta ante la violencia de género, especialmente contra la mujer. A raíz de dicha Orden, se creó un documento titulado “Protocolo de Acción para Combatir la Violencia hacia las Mujeres en Puerto Rico”.

- POR CUANTO: El 26 de octubre de 2020, mediante la Orden Ejecutiva, Boletín Administrativo Número OE-2020-78, se declararon servicios prioritarios aquellos relacionados a la lucha contra la violencia hacia las mujeres en Puerto Rico. En dicha Orden Ejecutiva, se creó la Comisión Multisectorial contra la Violencia a la Mujer ("COMUVI"), con el objetivo de implementar el Protocolo de Acción para Combatir la Violencia hacia las Mujeres en Puerto Rico. A su vez, se le ordenó a las agencias del Gobierno de Puerto Rico la identificación de partidas presupuestarias dedicadas para la prevención y la lucha de la violencia contra la mujer.
- POR CUANTO: La Ley Núm. 158-2020 enmendó la Ley Núm. 147 de 18 de junio de 1980, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto", para facultar esta agencia a [r]equerir de los distintos organismos, corporaciones públicas y subdivisiones políticas del Gobierno de Puerto Rico y en la fecha que éste determine, las peticiones presupuestarias con los planes de trabajo y las justificaciones correspondientes y toda la información de índole programática, fiscal y gerencial, gastos que se proponen, estados financieros y de operaciones y cualquier otra información que se necesite, incluyendo el requerir y exigir de los distintos organismos, corporaciones públicas y subdivisiones políticas del Gobierno, la identificación en las peticiones presupuestarias de una partida para el cumplimiento con la política pública contra la violencia a las mujeres, que incluya programas de prevención, orientación, protección y seguridad".
- POR CUANTO: La Ley Núm. 158-2020 estableció además que "[a] partir del 1 de julio de 2021, cada agencia, organismo, subdivisión y corporación pública del Gobierno de Puerto Rico, tendrá la obligación de identificar en su presupuesto una partida específica para el cumplimiento con la política pública contra la violencia a las mujeres que incluya programas de prevención, orientación, protección y seguridad para las mujeres". Asimismo, dispuso que "[l]as agencias del Gobierno que reciban fondos federales dirigidos al manejo de las situaciones de violencia contra las mujeres, tendrán la obligación de anunciar la disponibilidad de los fondos para someter propuestas en o antes de noventa (90) días posteriores al recibo de la asignación como recipiente de los fondos. A partir de la fecha del aviso, la agencia recipiente tendrá noventa (90) días para el recibo, análisis, adjudicación, notificación y cualquier procedimiento necesario para la otorgación de los fondos a las agencias y organizaciones sin fines de lucro que hayan sometido propuestas".

- POR CUANTO: Contamos con legislación vigente para atender la violencia, sin embargo, es necesaria la ejecución, fiscalización y seguimiento de esas medidas para lograr cambios en pro de la protección de la ciudadanía.
- POR CUANTO: Aunque las pasadas administraciones han realizado avances en la lucha contra la violencia de género, no ha sido suficiente y es vital tomar acciones contundentes dirigidas a prevenir y erradicar este mal que aqueja nuestra sociedad. Dichas medidas deben estar enfocadas en la prevención de la violencia de género, garantizar la seguridad de las víctimas, el procesamiento efectivo de los casos de violencia de género, especialmente aquellos que son contra la mujer, y la rehabilitación y atención de la víctima y del victimario para erradicar la prevalencia de este tipo conducta
- POR CUANTO: El Artículo 6.10 de la Ley Núm. 20-2017, según enmendada, conocida como "Ley del Departamento de Seguridad Pública de Puerto Rico", confiere la facultad al Gobernador de Puerto Rico, luego de haber declarado un estado de emergencia, para darle vigencia a aquellas medidas que resulten necesarias para proteger la seguridad y la salud de todas las personas en Puerto Rico.
- POR CUANTO: Del mismo modo, el inciso (b) del Artículo 6.10 de la Ley Núm. 20 2017, dispone que el Gobernador de Puerto Rico podrá dictar, enmendar y revocar aquellos reglamentos y emitir, enmendar y rescindir aquellas órdenes que estime convenientes para regir durante el estado de emergencia. Los reglamentos dictados u órdenes emitidas durante un estado de emergencia o desastre tendrán fuerza de ley mientras dure dicho estado de emergencia o desastre. -
- POR CUANTO: A su vez, el inciso (c) del Artículo 6.10 de la Ley Núm. 20-2017 le da la potestad al Gobernador de dar vigencia a aquellos reglamentos, órdenes, planes o medidas estatales para situaciones de emergencia y/o variarlos según estime apropiado o conveniente, con el fin de salvaguardar el orden público.
- POR CUANTO: En virtud de los poderes conferidos bajo la Constitución de Puerto Rico y de la Ley Núm. 20-2017, el Gobernador puede decretar un estado de emergencia en Puerto Rico para la salvaguardar la seguridad y salud de todas las personas.

POR TANTO: YO, PEDRO R. PIERLUISI, Gobernador de Puerto Rico, en virtud de los poderes inherentes a mi cargo y la autoridad que me ha sido conferida por la Constitución y las leyes de Puerto Rico, por la presente decreto y ordeno lo siguiente:

SECCIÓN 1ra: DECLARACIÓN DE EMERGENCIA. Decreto un estado de emergencia en Puerto Rico debido al alza de los casos de violencia de género y ordeno establecer medidas dirigidas a prevenir y erradicar esta conducta en nuestra sociedad.

SECCIÓN 2da: SERVICIOS PRIORITARIOS. Se mantiene como un servicio prioritario del Gobierno de Puerto Rico el establecer y ejecutar programas de protección, prevención y orientación, así como protocolos de acceso a la vivienda, a servicios de salud, educación y trabajo, en aras de prevenir y erradicar la violencia en género. Así, se le ordena a la Oficina de Gerencia y Presupuesto ("OGP") a priorizar las solicitudes de fondos y presupuesto a tales fines, y a realizar las gestiones necesarias ante la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico ("Junta de Supervisión"), con el apoyo de la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico ("AAFAF").

SECCIÓN 3ra: OFICIAL DE CUMPLIMIENTO. El Gobernador designará a un funcionario público como oficial de cumplimiento que responderá directamente al Gobernador, que se dedicará a tiempo completo al cumplimiento de esta Orden Ejecutiva y a los aspectos administrativos del comité contra la violencia a ser creado por esta orden ejecutiva. Ello incluye, pero no se limita a fiscalizar, dar seguimiento y monitorear la implementación de las medidas dispuestas en esta Orden.

SECCIÓN 4ta: COMITÉ P.A.R.E. LA VIOLENCIA DE GÉNERO. Se ordena la creación del Comité de Prevención, Apoyo, Rescate y Educación de la Violencia de Género (Comité PARE), como Comité Asesor del Gobernador, cuyo propósito será recomendar medidas y políticas establecidas para cumplir con los objetivos de esta Orden Ejecutiva. El Comité PARE sustituirá y dará continuidad a los trabajos comenzados por la COMUVI, creado por el Boletín Administrativo Número OE-2020-78.

Dicho Comité estará compuesto por las siguientes agencias gubernamentales, quienes enviarán un representante, miembros del sector privado y organizaciones sin fines de lucro:

1. Departamento de la Familia;
2. Departamento de Justicia;
3. Departamento de Educación;
4. Oficina de la Procuradora de la Mujer;

5. Departamento de la Vivienda;
6. Departamento de Desarrollo Económico
7. Departamento de Salud;
8. Departamento de Corrección;
9. Negociado de la Policía;
10. Instituto de Ciencias Forenses;
11. Instituto de Estadísticas;
12. Un(a) representante de la Academia.
13. Un(a) representante de los medios de comunicación.
14. Tres (3) representantes de organizaciones sin fines de lucro dedicadas a la lucha contra la violencia de género en Puerto Rico y/o de servicios a víctimas de violencia de género.
15. Un(a) oficial de cumplimiento nombrado por el Gobernador.

Los representantes de los medios de comunicación, academia y de las organizaciones sin fines de lucro serán seleccionadas por la Secretaria de la Familia en consenso con el Gobernador. Para esto, aquellos elegibles que interesen participar deberán registrarse y llenar el formulario en el portal www.fortaleza.pr.gov.

16. El Gobernador podrá añadir miembros a su discreción.

SECCIÓN 5ta: PRESIDENCIA DEL COMITÉ PARE: El Comité PARE será presidido por la Secretaria de la Familia, y se reunirá como mínimo, una vez al mes. El Comité PARE establecerá todas las medidas y reglamentos que sean necesarios para su funcionamiento.

SECCIÓN 6ta: FACULTADES DEL COMITÉ PARE: Las facultades y funciones del Comité PARE, serán las siguientes:

1. Evaluar el Protocolo de Acción para Combatir la Violencia hacia las Mujeres en Puerto Rico, incorporado por la Orden Ejecutiva 2020-078, y hacer recomendaciones para mejorarlo y acelerar su implementación;
2. Realizar vistas públicas para recibir recomendaciones, de todas las ramas de gobierno y todos los sectores de la sociedad y discutir ideas y planes de trabajo para combatir la violencia de género;
3. Emitir recomendaciones sobre proyectos de ley, medidas reglamentarias, programas para la prevención y el manejo de casos de violencia de género, medidas dirigidas a la rehabilitación tanto de las víctimas como los victimarios, así como proponer programas de educación de perspectiva de género;

4. Establecer procesos expeditos para el manejo de casos de violencia de género en los que se garanticen los derechos de todas las partes y se procure la seguridad de las víctimas;
5. Promover acuerdos interagenciales y con organizaciones sin fines de lucro y el sector privado dirigidos a establecer campañas educativas con el propósito de prevenir y combatir la violencia de género;
6. Establecer mecanismos de capacitación para todos los agentes de orden público y personal del Departamento de Justicia, Departamento de Seguridad Pública, Departamento de Familia, Departamento de Salud y Departamento de Corrección y Rehabilitación dirigidos a manejar de forma más efectiva los casos de violencia de género;
7. Establecer recomendaciones para el sector privado sobre el manejo del protocolo de protección a víctimas de violencia doméstica en virtud de la "Ley del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo", Ley Núm. 217-2006;
8. Proveer mecanismos para establecer estadísticas confiables sobre la incidencia y el manejo de los casos de violencia género, siempre garantizando la seguridad de las víctimas;
9. Establecer y recomendar iniciativas de rehabilitación dirigidas a romper el ciclo de violencia género en todas sus manifestaciones;
10. Revisar los protocolos existentes de atención a casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral en Puerto Rico;
11. Promover mecanismos, junto al Instituto de Ciencias Forenses, para agilizar las pruebas forenses necesarias para identificar y atender los casos de violencia y acoso sexual, incluyendo "SAFE kits";
12. Evaluar las iniciativas y necesidades de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres a la luz de la Ley Núm. 202001, con el propósito de someter recomendaciones y proveerle apoyo conforme a los objetivos del Comité PARE;
13. Evaluar el plan de divulgación y distribución de recursos de la Oficina de Compensación a Víctimas y Testigos de Delito del Departamento de Justicia, y asegurar que estos estén siendo distribuidos equitativamente a través de toda la Isla;
14. Diseñar una campaña mediática educativa y coordinar su publicación y diseminación a través de los medios de comunicación y en coordinación con el sector público y privado. La campaña debe incluir afiches con información de servicios disponibles para víctimas de violencia de género a ser distribuidos y desplegados en toda oficina de gobierno, y hacer

acercamientos al sector privado para aumentar la exposición de los mismos;

15. Crear los subcomités que estime necesarios para asegurar el monitoreo de estadísticas, el establecimiento de política pública, el desarrollo de campañas educativas y mediáticas, y la creación de alianzas entre el sector público y privado, y demás fines de esta Orden;

16. Evaluar el cumplimiento con las secciones 2 y 3 de la Ley Núm. 158-2020;

17. Revisar el protocolo de investigación para los casos de muertes violentas contra las mujeres, así como el sistema de compilación y manejo de datos estadísticos sobre las muertes violentas de mujeres en Puerto Rico, según ordenados por la Ley Núm. 157-2020;

18. Coordinar una campaña de concienciación desde cada agencia del gobierno de Puerto Rico para que semanalmente una agencia lleve a cabo una expresión pública con miras a educar, concienciar y combatir la violencia de género; y

19. Cualquier otra acción e iniciativa que el Comité PARE entienda necesaria para cumplir con los objetivos de esta Orden Ejecutiva.

SECCIÓN 7ma: ÓRDENES DE PROTECCIÓN. Se ordena al Comité PARE revisar y emitir recomendaciones sobre los procedimientos de solicitud y expedición de órdenes de protección. Como parte de ese esfuerzo, deberá procurar comunicación con la Oficina de Administración de Tribunales para evaluar alternativas que agilicen tales procedimientos.

SECCIÓN 8va: PROGRAMA DE SEGUIMIENTO. Se ordena al Departamento de Seguridad Pública, en colaboración con el Comité PARE, a desarrollar un programa para dar seguimiento y verificar la seguridad de toda persona que tenga una orden de protección por violencia de género. Como parte del programa, se incluirá la realización de visitas y/o llamadas a cada persona que ostente una orden de protección por violencia de género. Se le ordena, además, a realizar los acuerdos colaborativos necesarios con entidades públicas y/o privadas, incluyendo las Policías Municipales, para viabilizar el programa.

SECCIÓN 9na: DIVISIONES ESPECIALIZADAS DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA. Se ordena al Departamento de Justicia, en colaboración con el Comité PARE, a evaluar las divisiones especializadas del Departamento de Justicia y

explorar alternativas para atender con mayor sensibilidad y efectividad los casos con víctimas particularmente vulnerables. Ello, con el fin de proveer acción inmediata para asegurar el cumplimiento de leyes contra la violencia de género.

SECCIÓN 10ma: CLÍNICAS DE ASISTENCIA LEGAL. Se ordena al Comité PARE a colaborar y procurar la colaboración de todas las clínicas de asistencia legal de las escuelas de Derecho de Puerto Rico, en iniciativas específicamente dirigidas a atender problemas legales que puedan enfrentar las mujeres.

SECCIÓN 11ra: TECNOLOGÍA. Se ordena al Departamento de Seguridad Pública, en colaboración con el Comité PARE, a evaluar alternativas tecnológicas para actualizar y mejorar los instrumentos utilizados para tramitar y registrar quejas o denuncias y el estatus de progreso de los casos. Asimismo, deberán evaluar y recomendar la implementación de estrategias para optimizar la comunicación entre las agencias de seguridad, e implementar mecanismos para dar seguimiento a las víctimas de violencia de género o personas a las que se les expidan órdenes de protección. Se ordena, además, a la Puerto Rico Innovation and Technology Service ("PRITS"), para que, en colaboración con el DSP y el Comité PARE, se desarrolle una aplicación para los dispositivos móviles, mediante la cual las víctimas y potenciales víctimas puedan solicitar asistencia de forma rápida en situaciones de emergencia, ocultando el mensaje enviado para proteger la víctima de su agresor.

SECCIÓN 12da: PLAN ALERTA ROSA: Se ordena al Comité PARE a evaluar y proveer recomendaciones para la implantación del protocolo conocido como "Plan ALERTA ROSA", según dispuesto en la Ley Núm. 149-2019. Además, en coordinación con el Negociado de la Policía y la Oficina de la Procuradora de la Mujer, deberá diseñar una campaña mediática para educar en torno a la utilización responsable y oportuna de esta herramienta.

SECCION 13ra: DESARROLLO ECONÓMICO. Se ordena al Departamento de Desarrollo Económico a evaluar y expandir programas de capacitación y adiestramiento a mujeres que viabilicen su integración a la fuerza laboral; que incluya y que fomente la creación de centros de cuido para menores, personas de edad avanzada, y dependientes con condiciones de salud, para facilitar su inserción en la fuerza laboral.

SECCIÓN 14ta: INFORMES DE CUMPLIMIENTO. El Comité PARE rendirá al Gobernador, un informe inicial sobre los trabajos realizados y las medidas a implementarse de forma inmediata para combatir la violencia de género, en cuarenta y cinco (45) días luego de la promulgación de esta Orden Ejecutiva. A partir de ese informe inicial, rendirá un informe mensual de los trabajos realizados y hará recomendaciones para atender el problema de la violencia de género. Conforme a nuestra política pública de garantizar la transparencia, los informes mensuales deberán hacerse disponibles al público en general.

SECCIÓN 15ta: IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS.

Se ordena a la OGP, con el apoyo de la AAFAF, a identificar los fondos necesarios dentro del Presupuesto Certificado, programas federales, la Reserva de Emergencia y/o cualquier otro fondo disponible, para cumplir con los objetivos de esta Orden Ejecutiva. En esa encomienda, la OGP debe instruirles a las entidades gubernamentales concernientes que presenten los planteamientos presupuestarios para acceder los fondos identificados. Asimismo, la OGP debe dar continuidad al cumplimiento con la identificación de partidas presupuestarias ordenada en la Ley Núm. 158-2020.

Se ordena al Negociado de la Policía a asegurar que se realicen los planteamientos presupuestarios necesarios ante la OGP y la Junta de Supervisión, dirigidas a cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 83-2020, que establece una Unidad de Crímenes Contra la Mujer y Violencia Doméstica, adscrita al Negociado de la Policía de Puerto Rico. Se ordena también a la OGP a identificar, de cualesquiera partidas disponibles, los fondos necesarios para cumplir con la Ley Núm. 83-2020 sin dilación alguna.

Se ordena a toda agencia gubernamental, sin excepción, que para el año fiscal 2021-2022 en adelante, identifique como parte de su presupuesto, una partida para asignar recursos dirigidos a cumplir con los objetivos de esta Orden Ejecutiva y/o programas de prevención y atención de la violencia de género, y en cumplimiento con la Ley Núm. 158-2020. Los recursos antes mencionados incluirán, sin limitarse, programas de prevención, orientación, protección y medidas de seguridad dirigidos a combatir la violencia de género. A solicitud del Comité PARE, las agencias gubernamentales rendirán informes semestrales sobre los esfuerzos que realizan para combatir la violencia de género.

Toda agencia gubernamental que reciba fondos federales dirigidos a combatir la violencia de género establecerá mecanismos para que las

entidades y organizaciones sin fines de lucro que cualifiquen puedan someter las propuestas necesarias para el uso de estos fondos. A su vez, siempre que la asignación de fondos y la reglamentación aplicable lo permita, las agencias recipientes establecerán un proceso ágil para la otorgación de fondos para aquellos proponentes que cumplan con los requisitos establecidos en la ley o la asignación presupuestaria, para que tales fondos puedan ser distribuidos sin dilación.

- SECCIÓN 16ta: PROTOCOLO DE ACCIÓN PARA COMBATIR LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES EN PUERTO RICO. En aras de garantizar la continuidad de las iniciativas puestas en marcha en virtud de la Orden Ejecutiva 2020-078, se mantiene en vigor el Protocolo de Acción para Combatir la Violencia Doméstica. No obstante, se faculta al Comité PARE a revisar el mismo y hacer las recomendaciones y los cambios que sean necesarios para cumplir con los objetivos de esta Orden Ejecutiva. Hasta tanto no se apruebe un nuevo Protocolo, el protocolo aprobado en virtud de la Orden Ejecutiva 2020-078 se mantiene vigente y todas las agencias gubernamentales deberán cumplir con éste.
- SECCIÓN 17ma: DEROGACIÓN Y VIGENCIA. Esta Orden Ejecutiva tendrá vigencia desde su firma hasta el 30 de junio de 2022, prorrogable por el Gobernador a petición del Comité PARE, y deja sin efecto cualquier otra Orden Ejecutiva que en todo o en parte sea incompatible con ésta, hasta donde existiera tal incompatibilidad. Se mantienen todas aquellas disposiciones de la Orden Ejecutiva 2020-078, que no sean incompatibles con esta Orden Ejecutiva. También continúa en vigor toda iniciativa que se haya puesto en marcha en virtud de la antes mencionada Orden Ejecutiva, hasta tanto no sean revisadas por el Comité PARE y se emitan recomendaciones adicionales sobre éstas.
- SECCIÓN 18va: DEFINICIÓN DEL TÉRMINO AGENCIA. El término agencia, según se utiliza en esta Orden Ejecutiva, se refiere a toda agencia, instrumentalidad, oficina, o dependencia de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, incluyendo a las corporaciones públicas, independientemente de su nombre.
- SECCIÓN 19na: NO CREACIÓN DE DERECHOS EXIGIBLES. Esta Orden Ejecutiva no tiene como propósito crear derechos substantivos o procesales a favor de terceros, exigibles ante foros judiciales, administrativos o de cualquier otra índole, contra el Gobierno de Puerto Rico o sus agencias, sus oficiales, empleados o cualquiera otra persona.

SECCIÓN 20ma: SEPARABILIDAD. Las disposiciones de esta Orden Ejecutiva son independientes y separadas unas de otra y si un tribunal con jurisdicción y competencia declarase inconstitucional, nula o inválida cualquier parte, sección, disposición y oración de esta Orden Ejecutiva, la determinación a tales efectos no afectará la validez de las disposiciones restantes, las cuales permanecerán en pleno vigor.

SECCIÓN 21ra: PUBLICACIÓN. Esta Orden Ejecutiva debe ser presentada inmediatamente en el Departamento de Estado y se ordena su más amplia publicación.

SECCIÓN 22da: VIGENCIA. Esta Orden Ejecutiva entrará en vigor inmediatamente.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, expido la presente Orden Ejecutiva bajo mi firma y hago estampar en ella el sello del Gobierno de Puerto Rico, en San Juan, Puerto Rico, hoy 25 de enero de 2021.

PEDRO R. PIERLUISI
GOBERNADOR

Promulgada de conformidad con la ley, hoy 25 de enero de 2021.

LAWRENCE N. SEILHAMER RODRÍGUEZ
SECRETARIO DE ESTADO



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Juan Carlos Blanco | juan.blanco@ogp.pr.gov

GOBIERNO DE PUERTO RICO

Oficina de Gerencia y Presupuesto

254 Calle Cruz, Esquina Tetúan, Viejo San Juan, Puerto Rico

Teléfono: 787-725-9420

www.ogp.pr.gov

Edición 2021