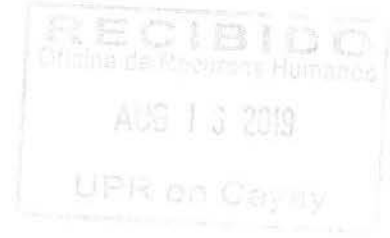




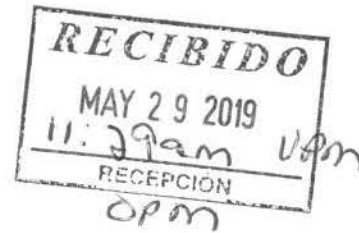
Rectoría

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY  
Cayey, Puerto Rico 00736



### HOJA DE RECIBO

29 de mayo de 2019



DRA. NOHEMI D RODRÍGUEZ ROSA  
INVESTIGADORA DE QUERELLAS  
PROCURADURÍA AUXILIAR DE  
ASUNTOS LEGALES, INVESTIGACIONES Y QUERELLAS

### RECTORÍA

**ASUNTO: PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA 2018-2021 UPR CAYEY**

- firma y trámite correspondiente
- acción que corresponda
- su atención
- su información

OBSERVACIONES:



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY  
Plan de Acción Afirmativa  
Recursos Humanos  
Año Académico 2018-2019

Hoja de Recibo  
Asignación de Responsabilidades Rectora, Decanos, Directivos y/o Supervisores

RECTORÍA

Dra. Glorivee Rosario Pérez  
Rectora Interina

Profa. Gladys Ramos García  
Ayudante Especial del Rector

Sra. María M. Santiago Morales  
Directora de Presupuesto

Sr. Juan C. Luna Díaz  
Director Desarrollo y Exalumnos

Srta. Iris B. López Rosario  
Directora Interina Senado Académico

Sra. Carmen Berríos Báez  
Directora Centro de Desarrollo Preescolar

Sr. Jonathan Berríos Domínguez  
Director del Museo Pío López

Sra. Minerva Díaz Cotto  
Directora OSI

Sr. Ángel M. Rodríguez González  
Supervisor de Artes Gráficas


Sr. Juan W. Sandoval Borges  
Coordindador de Computación Académica

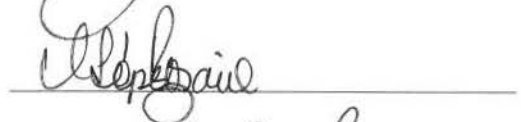
FIRMA









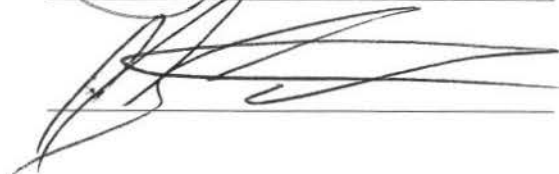


Per: 

Per: 









UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY  
Plan de Acción Afirmativa  
Recursos Humanos  
Año Académico 2018-2019

Hoja de Recibo  
Asignación de Responsabilidades Rectora, Decanos, Directivos y/o Supervisores

DECANATO DE ASUNTOS ACADÉMICOS

FIRMA

Profa. Irmannette Torres Lugo  
Decana Interina de Asuntos Académicos

*Irmannette Torres Lugo*

Prof. Edfel Rivera Rivera, Director Interino  
Departamento de Administración de Empresas

*E/Edel*

Dr. Edwin Vázquez, Director Interino  
Departamento de Biología

*Edwin Vázquez*

Dra. Sarah Malavé Lebrón, Directora Interina  
Departamento de Ciencias Sociales

*Dra. Sarah Malavé Lebrón*

Dr. José Pérez Pelay, Director Interino  
Departamento de Estudios Hispánicos

*José Pérez Pelay*

Dr. Walter Mucher Serra, Director Interino  
Departamento de Humanidades

*Walter Mucher Serra*

Dra. Carmen González, Directora Interina  
Departamento de Inglés

*Carmen González*

Dr. José Alonso, Director Interino  
Departamento de Matemática-Física

*José Alonso*

Prof. Gabriel J. Román, Director Interino  
Departamento de Pedagogía

*Gabriel J. Román*

Dr. Wilfredo Resto Otero, Director Interino  
Departamento de Química

*Wilfredo Resto Otero*

Dra. Olgary Figueroa, Coordinadora  
Programa General en Ciencias

*Olgary Figueroa*



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY  
Plan de Acción Afirmativa  
Recursos Humanos  
Año Académico 2018-2019

Hoja de Recibo  
Asignación de Responsabilidades Rectora, Decanos, Directivos y/o Supervisores

DECANATO DE ASUNTOS ACADÉMICOS

FIRMA

Dra. Aurora González, Directora Interina  
División de Educación Continua y Estudios Profesionales

Prof. Ángel Ríos, Director Interino  
Biblioteca Víctor M. Pons Gil

Dr. Lino Hernández Pereira, Director  
Centro Interdisciplinario de Desarrollo Estudiantil

Dra. Irma Lugo Nazario  
Directora Proyecto Pro-Mujeres

Dr. José A. Estrada González  
Director Centro de Apoyo al Estudiante

*se les entregará de la mano*

Sr. Jesús Martínez Martínez, Director Interino  
Oficina de Admisiones

Por: Ninoshka M. Colón Figueroa

Profa. Vionex Marti, Directora  
Instituto de Investigaciones Interdisciplinarias

Dra. Vilma Rivera Serrano, Coordinadora  
Programa de Educación General

*se les entregará de la mano*

Dra. Olga I. Colón González, Coordinadora  
Programa de Estudios de Honor

Dr. Somar Ramos Vázquez, Director  
Título V



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY  
Plan de Acción Afirmativa  
Recursos Humanos  
Año Académico 2018-2019

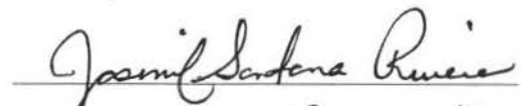
Hoja de Recibo  
Asignación de Responsabilidades Rectora, Decanos, Directivos y/o Supervisores

DECANATO DE ESTUDIANTES

Sr. Eleric Rivera Morales  
Decano Interino de Asuntos Estudiantiles

FIRMA  

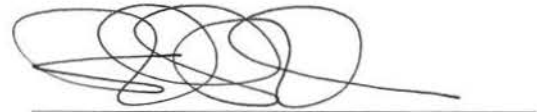

Sra. Jasmil Santana Rivera  
Organizaciones Estudiantiles



Elsandra Rivera Rivera  
Directora Interina Programa de Intercambio



Sr. Pedro Ayala Viera  
Director Interino  
Asistencia Económica



Prof. Ismael Ramos Rivera  
Director Programa Atlético



Dra. Idelisse R. Balbés Reyes  
Directora de Servicios Médicos





UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY  
Plan de Acción Afirmativa  
Recursos Humanos  
Año Académico 2018-2019

Hoja de Recibo  
Asignación de Responsabilidades Rectora, Decanos, Directivos y/o Supervisores

DECANATO DE ADMINISTRACIÓN

Prof. Ismael Quiles Aponte  
Decano Interino de Administración

FIRMA  


Sra. Enérida Rodríguez Matos  
Directora Interina Recursos Humanos



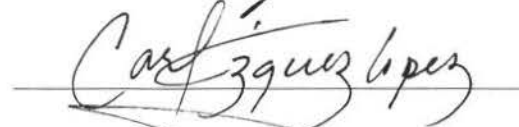
Sr. Luis López Rivera  
Director Interino Seguridad y Vigilancia



Sr. Pedro L. Rivera Torres  
Supervisor Oficina de Seguridad y Vigilancia

Prv: 

Sr. Carlos A. Vázquez López  
Supervisor Oficina de Seguridad y Vigilancia



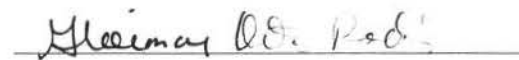
Sra. Daisy Ramos Quintana, Registradora  
Oficina de Registro



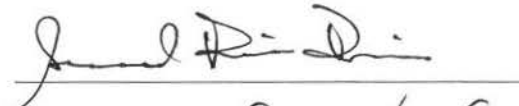
Prof. Félix M. Velázquez Soto  
Director Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional



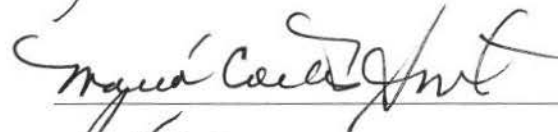
Sra. Glorimar Ortiz Rodríguez  
Directora de Finanzas



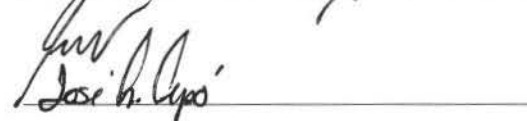
Sr. Samuel Rivera Rivera  
Supervisor de Recaudaciones



Sra. María Cortés Santos  
Directora Oficina de Compras



Sr. José G. Capó Hernández  
Supervisor Oficina de Propiedad



Dra. Gladys M. Laboy  
Directora Programa de Ayuda al Empleado





UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY  
Plan de Acción Afirmativa  
Recursos Humanos  
Año Académico 2018-2019

Hoja de Recibo  
Asignación de Responsabilidades Rectora, Decanos, Directivos y/o Supervisores

DECANATO DE ADMINISTRACIÓN

FIRMA

Agro. Edwin Meléndez Ramos  
Director Interino Recursos Físicos

*Edwin Meléndez Ramos*

Sr. Humberto Pomalaza Mercado  
Supervisor Recursos Físicos

*Humberto Pomalaza Mercado*

Sr. Luis F. Latorre Marín  
Supervisor Mantenimiento de Edificios

*Luis F. Latorre Marín*

Sr. Ricardo Santiago Martínez  
Supervisor Mantenimiento de Edificios

*Ricardo Santiago Martínez*

Sr. Rafael Valdés Pérez  
Supervisor de Transportación y Garaje

*Rafael Valdés Pérez*

Sr. Agnelio González Sierra  
Supervisor de Carpintería

*Agnelio González Sierra*




UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY

## Plan de Acción Afirmativa 2018-2021

Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999

Revisado y Aprobado por:

  
Dra. Glorivee Rosario Pérez  
Rectora Interina  
Universidad de Puerto Rico en Cayey



## **Autoridades Universitarias**

### **Año Académico 2018-2021**

Dra. Glorivee Rosario Pérez  
Rectora Interina

Prof. Ismael Quiles Aponte  
Decano Interino de Administración

Profa. Irmannette Torres Lugo  
Decana Interina de Asuntos Académicos

Sr. Eleric Rivera Morales  
Decano Interino de Estudiantes

Sra. Enérida Rodríguez Matos  
Directora Interina de Recursos Humanos  
enerida.rodriguez@upr.edu  
Tel (787) 738-2161 ext. 2327

Dra. Irma Lugo Nazario  
Coordinadora de Acción Afirmativa  
Tel (787) 738-2161 ext 2292  
Irma.lugonazario@upr.edu

## ÍNDICE

I. Introducción .....	7
II. Base Legal.....	8
III. Definiciones .....	9
IV. Aspectos Sociales del Discrimen .....	12
A. El problema del discrimen .....	12
B. Discrimen en el empleo .....	12
C. Igualdad de oportunidades en el empleo.....	13
D. El problema de discrimen contra la mujer .....	14
E. Discrimen contra la mujer en el empleo.....	15
V. Aspectos de la Ley Núm. 212 y el Principio de Mérito.....	17
A. La Ley Núm. 212 y el principio de mérito.....	17
B. Planes de acción afirmativa para garantizar igualdad de oportunidades en el empleo por género .....	17
C. El propósito de la Ley Núm. 212.....	20
D. La Ley Núm. 212: Contenido y alcance.....	21
E. Aplicabilidad.....	22
F. La responsabilidad gerencial de cumplimiento con la Ley Núm. 212.....	22
G. La responsabilidad de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.....	23
H. Sanciones.....	24
VI. Declaración y Divulgación de la Política para Fomentar la Igualdad de Oportunidades para el Empleo de la .....	25
A. Declaración de la Política Pública en UPR Cayey sobre la Ley 212.....	25-26
B. Divulgación .....	27
VII. Asignación de Responsabilidades.....	28
A. Autoridad nominadora .....	28
B. Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa.....	29
C. Decanos, directores, y personal de supervisión .....	31

VIII. Identificación de Deficiencias y Áreas Problemáticas que Requieren Atención, Métodos y Planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.....	33
A. Identificación de áreas problemáticas cualitativas.....	33
B. Identificación de áreas problemáticas cuantitativas: Análisis de grupo .....	35
Tabla 1: Personas empleadas por grupo ocupacional y género .....	36
IX. Preparación de Metas e Itinerarios de Cumplimiento .....	37
A. Metas cuantitativas	
B. Metas cualitativas	
X. Plan de Trabajo para Lograr las Metas Establecidas .....	39
XI. Sistema Interno para Atender Querellas por Discrimen por Género .....	43
XII. Cumplimiento con Ley Núm.17-1988, para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo.....	44
XIII. Cumplimiento con Ley Núm. 217-2006, Ley del Protocolo del protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo .....	46
XIV. Cumplimiento con Ley Núm. 427- 2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Lecha Materna, según enmendada .....	48
XV. Cumplimiento con la Ley Núm. 155- 2002, Ley para Crear Espacios para la Lactancia en las Agencias .....	48
XVI. Cumplimiento con la Ley Núm. 84-1999, Ley para Crear Centros de Centros de Cuidado Diurno en Agencias .....	49
XVII. Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009, según Enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo.....	50
XVIII. Cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013, Ley Contra el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo .....	51
XIX. Cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial.....	53
XX. Sistema de Evaluación e Informes.....	54

XXI. Certificación de Cumplimiento con Políticas Públicas que Prohíben el Discrimen por Razón de Género en el Empleo.....	56
XXII. Anejos .....	57
1. Ley Núm. 212-1999 .....	58
2. Tabla de los grupos ocupacionales y clases.....	63
3. Esquema de procedimiento interno de querellas .....	64
4. Ley Núm.17-1988 .....	65
5. Ley Núm. 217 de 2006.....	70
6. Guías para el desarrollo del Plan de Trabajo del Protocolo.....	72
7. Ley Núm. 427-2000, según enmendada.....	83
8. Ley Núm.155-2002. ....	87
9. Ley Núm. 84-1999 .....	90
10. Ley Núm. 7-2002 .....	93
11. Ley Núm. 11-2009, según enmendada.....	95
12. Ley Núm. 230-2014 .....	98
13. Ley Núm. 22-2013 .....	101
14. Ley Núm. 16-2017 .....	114
15. Opúsculo de Acción Afirmativa-UPR Cayey.....	125
16. Certificación Núm. 58 (2004-2005).Política contra la Discriminación en la UPR.....	127
17. Protocolo sobre Políticas y procedimientos para manejar situaciones de Violencia Doméstica y/o relaciones de pareja, agresión sexual y acecho (en revisión).....	129
18. Certificación Núm. 130 (2014-2015). Política Institucional Contra el Hostigamiento Sexual en la UPR.....	156
19. Certificación Núm. 42 (2015-2016). Resolución de la Junta de Gobierno a los fines de promover la diversidad y la sana convivencia entre los que componen la Comunidad Universitaria.....	189
20. Certificación Núm. 79 (2015-2016). Resolución de la Junta de Gobierno en Apoyo a la Implantación de una Política del Departamento de Educación de PR sobre Equidad y Perspectiva de Género para el Sistema Educativo Público.....	191
21. Certificación Núm. 140 (2015-2016). Protocolo para la Prevención y Manejo de Casos de Violencia Sexual en la UPR.....	193

22. Certificación Núm. 47 (2018-2019). Senado endosa resolución aprobada por la JU en torno a la perspectiva de género, sometida por el Comité Ad hoc para el análisis y desarrollo de estrategias para combatir el acoso y hostigamiento por razón de género a la comunidad LBGTTQI en la UPR.....212
23. Certificación Núm. 36 (2018-2019). Normativa de la Junta de Gobierno sobre discrimen por sexo y género en modalidad de violencia sexual en los prontuarios de los cursos en todas las Unidades del Sistema UPR.....215
24. Guías para la Utilización de la Sala de Lactancia en la Universidad de Puerto Rico en Cayey.....217

## **I. Introducción**

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

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

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

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

## II. Base Legal

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

### III. Definiciones

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

**Plan de Acción Afirmativa** - Es el plan de la gerencia donde se establecen las metas que se propone cumplir la organización para mejorar las condiciones de empleo que permitan la igualdad de oportunidades a personas de las clases protegidas. Es un documento escrito que incluye metas, estrategias para lograrlas, itinerario de

cumplimiento, así como otra información que resulte pertinente a los esfuerzos afirmativos propuestos.

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

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

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

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

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

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

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

**Valor comparable** - Principio de política pública que se establece para compensar con igual paga trabajos de valor comparable y de esta forma abolir inequidades en el mundo laboral. Las mujeres deben recibir la misma paga que los hombres cuando

realizan trabajos similares o equivalentes en términos de destrezas, educación, esfuerzos, responsabilidades y condiciones.

#### **IV. Aspectos Sociales del Discrimen**

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

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

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

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

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

A pesar de lo arraigadas que están las diversas manifestaciones de discrimen en el empleo y en todas las demás actividades humanas, se han dado pasos significativos

hacia la denuncia de las atrocidades que causa el discrimen, hacia la promoción de la equidad y la eliminación de los prejuicios y de las condiciones que los permiten. Se ha fortalecido la conciencia de la dignidad y el reconocimiento universal de los derechos humanos como condición indispensable para vivir dentro del valor supremo de la libertad. Dentro de ese marco de derechos no hay lugar para el discrimen.

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

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

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

### **C. Igualdad de Oportunidades en el Empleo**

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

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

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

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

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

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

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

condición social de la mujer y atenta contra el desarrollo pleno y la igual participación de la mujer en el mundo político, social, económico y cultural.

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

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

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

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

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

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

remunerado, en la esfera pública, que las mujeres se percataron del discrimen y comenzaron a nombrarlo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Los planes de acción afirmativa para prevenir el discrimen por género van más allá de asegurar la neutralidad con respecto a otros grupos según exigen las políticas antidiscrimen y el principio de igualdad de oportunidades en el empleo. La acción afirmativa requiere que el patrono vaya más allá para ofrecer oportunidades

significativas, diferentes, que se noten y que logren cambiar positivamente las oportunidades de empleo de los grupos tradicionalmente excluidos. Requiere esfuerzos y acciones conscientes y realistas por parte del patrono. Estos esfuerzos incluyen el establecimiento de metas encaminadas a remediar y a atender la necesidad de métodos, planes y procedimientos para el seguimiento y divulgación de los empleos que se identifiquen.

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

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

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

para que asuman sus responsabilidades afirmativas hacia la igualdad. Las agencias fiscalizadoras y los tribunales han intervenido y supervisado las prácticas de empleo de patronos que no han cumplido con las exigencias de la Ley.

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

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

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

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

Por eso es tan necesario que exista una ley que sea capaz de llevar a la práctica el valor social y cultural de la igualdad entre los hombres y las mujeres. Con la estructuración de la Ley Núm. 212-1999 y mediante la elaboración de un plan preventivo se identifican las deficiencias específicas que perpetúan el discrimen y se diseñan metas razonables y apropiadas para corregir las mismas. La Ley Núm. 212-1999 no es la solución al problema del discrimen por razón de género en el empleo, sino el medio mediante el cual se pretende eliminar las condiciones que lo propician y perpetúan. El éxito de la Ley Núm. 212-1999 depende de la precisión con que se logren identificar las deficiencias que son responsables de mantener la situación de

desigualdad de la mujer en el empleo, del diseño de metas cuantitativas y cualitativas realistas y del compromiso hacia el cumplimiento que demuestre la organización al poner en práctica las disposiciones de su *Plan de Acción Afirmativa*. Para que esto se logre es imprescindible el liderazgo de un grupo gerencial y de supervisión altamente comprometida y consciente de las obligaciones afirmativas.

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

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

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

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

el problema de discrimen por razón de género que continúa afectando a la mujer trabajadora a través de sus diferentes manifestaciones.

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

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

#### **E. Aplicabilidad**

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

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

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

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

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

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

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

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

## H. Sanciones

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

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

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

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

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

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

#### **VI. Declaración y Divulgación de la Política Pública para Fomentar la Igualdad de Oportunidades para el Empleo de la Mujer**

En esta declaración escrita se le comunica formalmente al personal lo que implica la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, para la agencia, instrumentalidad pública y municipio y sus recursos humanos y la responsabilidad de cumplimiento que se asume con respecto a la misma.

#### **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**

La Universidad de Puerto Rico en Cayey 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 Universidad de Puerto Rico en Cayey adoptará un plan que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo para la mujer. Nuestra institución universitaria reconoce su obligación de eliminar el discrimen por razón de género en los procedimientos y decisiones de personal que afecten los términos y condiciones de empleo, tales como: reclutamiento, selección, compensación, concesión de beneficios marginales, evaluación, promoción, adiestramiento, traslado, terminación y cesantía, entre otros. Somos responsables de promover oportunidades de empleo significativas para la mujer, particularmente en aquellas áreas donde ha sido tradicionalmente excluida o donde se encuentre inadecuadamente representada.



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

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

La Universidad de Puerto Rico en Cayey invita a todo su personal y aspirantes a empleo a que se unan en este esfuerzo para el logro de la igualdad de oportunidades en el empleo. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito al coordinador o coordinadora Dra. Irma Lugo Nazario o a la autoridad nominadora de la agencia, el alcalde o la alcaldesa del municipio. La persona coordinadora tendrá disponible copia del Plan de Acción Afirmativa para el personal y aspirantes a empleo que interesen hacer lectura del mismo.

9 de mayo de 2019  
Fecha

  
\_\_\_\_\_  
Dra. Glorivee Rosario Pérez  
Rectora Interina  
Universidad de Puerto Rico en Cayey

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

### **1. Divulgación interna**

La política establecida se divulgará internamente de la siguiente forma:

- a. Se incluirá en los manuales de normas de la universidad.
- b. Se efectuarán reuniones, conferencias y charlas con el personal gerencial y de supervisión para explicar el propósito de la misma, la responsabilidad individual que tienen en su implantación efectiva y a la vez hacer clara la posición de la administración a ese respecto.
- c. Se programarán reuniones especiales con el resto del personal para discutir el contenido de la misma. También será discutida en la orientación al personal de nuevo reclutamiento y en los programas de adiestramiento de la universidad.
- d. La declaración de la política pública de la universidad se colocará en las diferentes áreas de anuncios y otros lugares visibles y frecuentados por el personal y visitantes.
- e. Se tendrán disponibles copias de la misma para el personal en la oficina de recursos humanos, áreas relacionadas y con la Coordinadora de Acción Afirmativa.
- f. Se divulgará información sobre el contenido de la política pública y de los ascensos del personal femenino en los boletines informativos y hojas sueltas que publica la universidad.
- g. Se incluirán mujeres en las fotografías que se tomen al personal, para publicaciones de la universidad.
- h. Se pueden considerar otros medios incorporando el uso de la tecnología como la página web de la universidad, comunicaciones por correo

electrónico, entre otros.

- i. Se podrá coordinar con la OPM para adiestramientos al personal.

## 2. Divulgación externa

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

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

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

## VII. Asignación de Responsabilidades

### A. Autoridad Nominadora- Rectora (o) de la Universidad de Puerto Rico en Cayey

La responsabilidad de la autoridad nominadora de la Universidad de Puerto Rico en Cayey incluirá lo siguiente:

1. Establecer y dirigir la *implantación del Plan de Acción Afirmativa* para el logro de sus metas.
2. Desarrollar y reafirmar la política de la agencia, instrumentalidad pública o municipio respecto a la Ley Núm. 212-1999 para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género.

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

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

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

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

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

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

**La responsabilidad del Coordinador o Coordinadora incluirá lo siguiente:**

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

pública, al alcalde o alcaldesa sobre el progreso logrado en el cumplimiento del *Plan de Acción Afirmativa*.

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

### **C. Decanas/os, directores y personal de supervisión**

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

1. Colaborar en la identificación de las áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas que limitan el desarrollo de las mujeres y contribuyen a la subutilización de la mujer en los grupos ocupacionales.
2. Contribuir en el establecimiento de metas para disminuir o eliminar las áreas problemáticas o deficiencias encontradas.
3. Asegurarse de que el personal de supervisión y los empleados y empleadas están cumpliendo con la política de la agencia, instrumentalidad pública o municipio.
4. Revisar las calificaciones del personal a su cargo para garantizar que las mujeres están recibiendo las oportunidades de ascensos y aumentos de sueldo que le correspondan.
5. Evaluar periódicamente para asegurarse que:

- a. Existe copia de la política de la agencia pública o municipio en los tabloneros de edictos.
  - b. Que se utilicen todos los medios necesarios para la divulgación interna y externa de la misma.
  - c. Todas las instalaciones para el uso y beneficio del personal sean comparables entre sí para ambos géneros.
  - d. Se provean a las mujeres de la agencia, instrumentalidad pública o municipio oportunidades educativas tales como: adiestramientos, becas para estudio y cursos de educación continua. Además, que se les motive a participar en actividades en el ambiente laboral dirigidas a fomentar y establecer buenas relaciones de trabajo.
6. Asegurarse de que las entrevistas, ofertas de empleo y de salario sean consistentes con los criterios de las Guías para elaborar el Plan.

9 de mayo de 2019  
Fecha

  
Dra. Glorivee Rosario Pérez  
Rectora Interina  
Universidad de Puerto Rico en Cayey

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

Desde la Universidad se realizó una evaluación cuidadosa y continua para identificar aquellas áreas donde puede existir discriminación por razón de género a través de prácticas y políticas de la organización. Dentro del equipo de trabajo de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, la Coordinadora de Acción afirmativa, la coordinadora del Programa de ayuda al empleado (PAE) y la directora de recursos humanos realizaron un análisis de las áreas a mejorar y fortalecer respecto a las temáticas de discriminación y hostigamiento sexual con las y los empleados.

Estas prácticas podrían afectar adversamente el capital humano y las oportunidades de empleo de las mujeres. Dondequiera que se encuentren áreas problemáticas, la organización deberá proponer medidas correctivas que se incluirán en las metas del Plan.

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

La Universidad se puede identificar como un espacio de trabajo complejo donde existe un nivel de preparación académica y ejecución en áreas de trabajo diferentes a lo que podría observarse en otros espacios de desempeño laboral como municipios u otras agencias públicas.

A la misma vez aspectos como la doble jornada, o ser madre jefa de familia puede dificultar el desempeño de algunas mujeres por las situaciones imprevistas que pueden presentarse. A través de licencias especiales o acuerdos presentes en los convenios colectivos de la institución proveen espacio para apoyar y evitar la discriminación por sexo a las que las mujeres puedan estar expuestas.

Situaciones como la doble jornada laboral, puede complicar el área de desempeño a través de ausencias o tardanzas donde tengan que atender situaciones particulares relacionadas a otras responsabilidades fuera del área de trabajo.



Tomando en consideración en perfil de las y los empleados se pueden desarrollar actividades y ejercicios para responder a los intereses y necesidades de nuestras empleadas diseñando actividades para evitar y eliminar prácticas de discriminación. Adicional al Coordinador o coordinadora del Plan de Acción Afirmativa también contamos con personal de apoyo en otras instancias como la Oficina de Recursos Humanos con el Programa de Ayuda al Empleado (PAE), Psicólogas, Consejeros, Oficina del Proyecto de Estudios de las Mujeres y profesores que pueden apoyar en esas actividades.

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

- Horario escalonado y horario flexible con el propósito de facilitar el manejo de la doble jornada.
- Centros de cuidado diurno para los hijos e hijas de 0 a 4.5 años o pago del servicio a un proveedor privado por parte del patrono (Ley Núm. 84 de 1999 que obliga a las agencias e instrumentalidades públicas a ubicar dentro de sus predios o en áreas cercanas Centros de Cuidado Diurno para pre-escolares).
- Oportunidades de crecimiento profesional a través del ofrecimiento de adiestramientos, charlas, conferencias y readiestramientos.
- Talleres para la buena salud física y emocional de las mujeres.
- Otorgar licencias especiales para maternidad, paternidad, entre otras necesidades.
- Tiempo para lactar y áreas asignadas de lactancia según la política pública.
- Erradicar y prevenir las prácticas discriminatorias contra las mujeres.
- Ofrecer alternativas que faciliten el estudiar, completar grados académicos y programas vocacionales no tradicionales.
- Ofrecer programas de ayuda al personal mediante servicios profesionales para atender problemas familiares, matrimoniales, de trabajo, psicológicos y adicciones, entre otros.
- Ofrecer campamentos de verano para hijos e hijas del personal.
- Habilitar espacios seguros para que los niños y niñas de edad escolar permanezcan cuando no tengan clases o en situaciones especiales, mientras sus madres y padres cumplen con su jornada de trabajo.

- Implantación de un protocolo para el manejo de casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo que incluye actividades educativas como medida preventiva. - Ley Núm. 217-2006 que obliga a los patronos a establecer un protocolo para manejar de forma sensible las situaciones de violencia doméstica que surjan en el trabajo-. Actualmente estamos en revisión del que tiene la UPR Cayey, pero también contamos con la Certificación 140 (Ver anejo).
- Ofrecimiento de actividades educativas sobre: el plan de acción afirmativa y los derechos de las mujeres, el discrimen por género, la doble jornada, la crianza con perspectiva de género, el lenguaje inclusivo, la violencia doméstica, entre otros temas sobre asuntos de la mujer.
- Cooperación y establecimiento de acuerdos colaborativos con organizaciones no gubernamentales que ofrecen servicios a las mujeres.
- Participación en campañas sociales como *Día Internacional de la Mujer* y de *No más violencia contra las mujeres*, entre otras.

En el análisis cualitativo de este grupo ocupacional en las áreas de administradores, gerenciales y supervisores así como las de profesionales el porcentaje de participación de hombres y mujeres es bastante parejo con un 46% y 50% de participación. Mientras se encuentra una alta participación de mujeres (86%) en las áreas de oficinas y ayuda administrativa. A la vez que encontramos un porcentaje alto de hombres en las áreas de servicio (84%), no diestros (100%) y ninguna mujer en las de trabajo semi –diestro. Para mejorar la representación y evitar el discrimen, una de las metas a alcanzar en este renglón es la contratación de mujeres cuando surjan posiciones en esas áreas de trabajo.

#### **B. Identificación de áreas problemáticas cuantitativas:**

En el análisis de este grupo ocupacional se toma en consideración las responsabilidades y desempeño especialmente donde vemos mayor representación masculina. Para romper con el discrimen laboral se tomara en cuenta esa representación en la promoción de convocatorias y contratación de nuevo personal tratando de que más mujeres se integren a estos puestos de trabajo.

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

## IX. Preparación Metas y el Itinerario de Cumplimiento

Las metas cuantitativas y cualitativas se tienen presente en el componente de

GRUPOS OCUPACIONALES UPR CAYEY	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
1. Administradores, gerenciales y supervisores	48	22	46	26	54
2. Profesionales	155	77	50	78	50
3. Ocupaciones Técnicas	50	16	32	34	68
4. Ventas y Relacionadas	0	0	0	0	0
5. Oficinescas, Ayuda Administrativa	88	76	86	12	14
6. Trabajadores Diestros	11	2	18	9	82
7. Trabajadores Semi- Diestros	10	0	0	10	100
8. Trabajadores No- Diestros	22	0	0	22	100
9. Trabajadores de Servicio	64	10	16	54	84
<b>TOTALES</b>	<b>448</b>	<b>203</b>	<b>45%</b>	<b>245</b>	<b>55%</b>

formación de nuestra empleomanía y en los procesos de reclutamiento de la universidad. Pero en la realidad de este nuevo Plan de Acción Afirmativa 2018-2021 asumimos como un gran reto el impacto económico de los recortes presupuestarios de la Junta de Control Fiscal al Sistema de UPR por lo que hacemos la observación de que este aspecto será considerado en las contrataciones y reclutamiento de personal.

## **X. Plan de Trabajo para Lograr las Metas Establecidas**

La Universidad de Puerto Rico en Cayey tiene una trayectoria en Estudios de las Mujeres y el Género desde hace más de 30 años. Esto se ve reflejado en cantidad de actividades realizadas y cursos creados a través de los años que impactan a la comunidad universitaria. Además, muchas de estas actividades se realizan como parte de áreas complementarias y en colaboración con oficinas administrativas y académicas para orientar y educar a toda la comunidad universitaria. Algunos temas que se han identificado y en torno a los cuales se desarrollará el plan de trabajo y educativo serán los siguientes:

1. Discrimen por sexo
2. Violencia doméstica en el trabajo
3. Violencia y hostigamiento sexual en las áreas de estudio
4. Mujer y deporte
5. Relaciones materno/paterno y violencia doméstica
6. Redes sociales, acecho y violencia
7. Violencia en el noviazgo
8. Violencia y diversidad
9. Auto cuidado y salud mental
10. Se utilizarán las estrategias de Cine Foro utilizando películas relacionadas a las temáticas de discrimen por sexo y violencia doméstica entre otros.

Todas las actividades son abiertas a los diferentes grupos de trabajo de la Universidad, empleados regulares, docentes, visitantes y estudiantes. Algunas de las actividades también se diseñan para grupos particulares de acuerdo a las necesidades que se identifiquen. Adicional a las actividades educativas que se proponen en el plan mencionamos que en nuestra institución universitaria se han desarrollado cursos a nivel de bachillerato que están relacionados con las temáticas de discrimen, género y estudios de las mujeres, derechos de las mujeres y las poblaciones más vulnerables.

**Plan de Trabajo para Lograr las Metas Establecidas Año: 2018-2019**

**Parte I: Metas Cualitativas**

<b>GRUPO OCUPACIONAL (Todos los de las Universidad)</b>	<b>DEFICIENCIA</b>	<b>META</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RECURSO</b>	<b>FECHA</b>
Guardia Universitaria	Desconocimiento de políticas publicas  Más actividades de mejoramiento profesional con actividades que toquen estas temáticas.  Mayor educación en torno a temas de Violencia Sexual y Título IX  Más conocimiento respecto a políticas institucionales que trabajan las temáticas relacionadas a la Ley 212	Sensibilizar, orientar y educar sobre la violencia sexual en la Universidad  Orientar y educar a las y los empleados respeto a las políticas de No discriminación Ley 212.  Educar sobre el acoso y acecho en la Universidad  Educación sobre políticas y leyes relacionadas a discrimen y violencia de género  Orientar y educar a las y los empleados sobre las directrices y servicios institucionales en torno a estas temáticas	Cine foro: <i>Hunting Ground</i> y Título IX	Profa. Chenoa Blot-Recinto Ciencias Médicas	10 de mayo de 2018
Oficina de Recursos Humanos			Hostigamiento Sexual y Título IX	Dra. Irma Lugo Coordinadora de Título IX	15 de octubre de 2018
OSI			Discrimen por Sexo/ Hostigamiento Sexual/ Acoso y Acecho	Dra. Irma Lugo Coordinadora de Título IX	31 octubre de 2018
Docentes, visitantes y estudiantes			Sexualidad Violencia Noviazgo	Profa. Ashley Casiano	6 de noviembre de 2018
Guardia Universitaria			Marcha en Contra de la Violencia de Género en la Universidad	Actividad en Colaboración Calidad de Vida y ProMujeres	27 de noviembre de 2018
Empleados del recinto			Hostigamiento Sexual, Acecho y Título IX	Dra. Irma Lugo Coordinadora de Título IX	7 de marzo de 2019
Grupo de secretarias del recinto			Discrimen por Género	Dra. Gladys Laboy-Programa de Ayuda al Empleado	22 de mayo de 2019
Personal de trabajo en Decanato Estudiantes			Hostigamiento Sexual, Acecho y Título IX	Dra. Irma Lugo Coordinadora de Título IX	4 de junio de 2019
			Hostigamiento Sexual, Acecho y Título IX	Dra. Irma Lugo Coordinadora de Título IX	__ junio de 2019

## Plan de Trabajo para Lograr las Metas Establecidas Año: 2019-2020

### Parte I: Metas Cualitativas

<b>GRUPO OCUPACIONAL (Todos los de las Universidad)</b>	<b>DEFICIENCIA</b>	<b>META</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RECURSO</b>	<b>FECHA</b>
Docentes	Desconocimiento de políticas públicas	Educación sobre el discrimin por género, la violencia sexual en general y en específico en la Universidad a todos los grupos de la comunidad universitaria.	Hostigamiento Sexual, Acoso y Título IX	Recurso de ACLU, OPM y Coor. Título IX- RCM	13 de agosto 2019
Guardia Universitaria	Actividades de mejoramiento profesional con temáticas relacionadas a las Violencias de Género en el Contexto Educativo- Universitario	Orientar y educar sobre el discrimin, la violencia sexual en general y en específico en la Universidad	Ley 212 -Discrimen por Sexo/ Hostigamiento Sexual/ Acoso y Acecho	Recurso de OPM	septiembre 2019
Empleadas/os del recinto	Mayor educación en torno a temas de Violencia Sexual y Título IX	Tener un equipo de trabajo educado y experto sobre estas temáticas.	Brecha Salarial y Discrimen	Dr. José Caraballo	octubre 2019
Empleadas/os del recinto	Más conocimiento respecto a políticas institucionales que trabajan las temáticas relacionadas a la Ley 212		Autocuidado	Coordinadora Paz para las Mujeres	noviembre 2019
Docentes			Violencia Doméstica en el Trabajo y Órdenes de Protección	Dra. Irma Lugo	enero 2020
Empleadas/os del recinto			Discrimen por Sexo y las Políticas Institucionales de la UPR	Dra. Gladys Laboy-PAE	7 de marzo de 2020
Empleadas/os del recinto			Hostigamiento Sexual	Recurso de OPM	10 de abril de 2020
Secretarias			Cine Foro sobre el Discrimen	Recurso de CPM	mayo o junio 2020

**Plan de Trabajo para Lograr las Metas Establecidas Año: 2020-2021**

**Parte I: Metas Cualitativas**

<b>GRUPO OCUPACIONAL (Todos los de las Universidad)</b>	<b>DEFICIENCIA</b>	<b>META</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RECURSO</b>	<b>FECHA</b>
Docentes	Actividades de mejoramiento profesional con temáticas relacionadas a las Violencias de Género en el Contexto Educativo-Universitario	Educar sobre el discrimen por género, hostigamiento sexual en las áreas educativas, acoso y acecho	Ley 212 -Discrimen por Sexo/ Hostigamiento Sexual	Oficial Acción Afirmativa	agosto 2020
Guardia Universitaria			Acoso, Acecho y Título IX	Recurso de OPM	septiembre 2020
Empleadas/os del recinto	Desconocimiento de políticas públicas	Orientar y educar sobre el discrimen, la violencia sexual en general y en específico en la Universidad	Reglamentaciones Institucionales	Recursos del PAE y Título IX	octubre 2020
Empleadas/os del recinto	Mayor educación en torno a temas de violencia sexual y Título IX		Manifestaciones de Violencias en el Entorno Familiar	Coordinadora Paz para las Mujeres	noviembre 2020
Docentes	Más conocimiento respecto a políticas institucionales que trabajan las temáticas relacionadas a la Ley 212	Tener un equipo de trabajo educado y experto sobre estas temáticas.	Discrimen por Sexo y las Políticas Instituciones de la UPR	Recursos del PAE y Título IX	enero 2021
Empleadas/os del recinto			Leyes y Discrimen	Invitar Recurso Externo Legal	marzo 2021
Empleadas/os del recinto			Hostigamiento Sexual	Recurso de OPM	10 de abril de 2021
Secretarias			Cine Foro sobre el Discrimen	Recurso de CPM	mayo o junio 2021



## Plan de Trabajo para Lograr las Metas Establecidas Año: 2018-2021

### Parte II: Metas Cuantitativas

<i>GRUPO OCUPACIONAL</i>	<i>DEFICIENCIA</i>	<i>META</i>	<i>ACTIVIDAD</i>	<i>RECURSO</i>	<i>FECHA</i>
Todos los grupos	Desconocimiento Ley 212, Más conocimiento sobre hostigamiento sexual, acoso, acecho y violencia doméstica en las áreas de empleo.	Aumento 100% conocimiento y orientación sobre las temáticas	Conferencias, charlas, talleres y cine foros.	Recursos internos de la universidad, Directora de ProMujeres, Coordinadora de Título IX, Oficina Recursos Humanos, PAE y recursos externos que se identifiquen de organizaciones.	Año académico agosto 2018 a junio 2019
Gerenciales, oficiales y administradoras					Año académico agosto 2019 a junio 2020
Profesionales					
Técnicas					
Ventas y ocupaciones relacionadas	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Oficinescas y de ayuda administrativa	Desconocimiento Ley 212, hostigamiento sexual, acoso, acecho y violencia doméstica en las áreas de empleo.	Aumento 100% conocimiento y orientación.	Conferencias, charlas, talleres y cine foros.	Recursos internos de la universidad, Directora de ProMujeres, Coordinadora de Título IX, Oficina Recursos Humanos, PAE y recursos externos que se identifiquen de organizaciones que trabajen estas temáticas.	Año académico agosto 2020 febrero 2021
Trabajadoras diestras					
Operarias semi-diestras					
Obreras no diestras					
Trabajadoras de servicio					

DPFAA/OPM/

## **XI. Sistema Interno para Atender Querellas por Discrimen por Género**

La Universidad de Puerto Rico recinto de Cayey cuenta con el Protocolo sobre Política y Procedimientos para manejar situaciones de Violencia domestica y/o relacional, agresión sexual y acecho en el Recinto. Nuestra institución es clara y contundente en no permitir, ni tolerar ningún tipo de situación que se entienda o actué a favor del discrimen por razón de sexo o género.

Además, la Universidad de Puerto Rico en Cayey cuenta con certificaciones a nivel de Sistema de la UPR, e internas, que establecen los pasos a seguir en caso de alguna situación de discrimen o violencia de género. A continuación, algunas de las políticas de nuestro sistema:

1. Certificación Número 58 (2004-2005): **Política Contra la Discriminación en la Universidad de Puerto Rico**
2. Certificación Número 119 (2014-2015): **Política de la Universidad de Puerto Rico sobre la Procuraduría Estudiantil**
3. Certificación Número 130 (2014-2015): Aprobación de una **Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico**
4. Certificación Número 79 (2015-2016): Resolución en Apoyo a la Implantación de una Política del Departamento de Educación de Puerto Rico sobre Equidad y Perspectiva de Género para el Sistema Educativo Público.
5. Certificación Número 140 (2015-2016): Aprobación del **Protocolo para la Prevención y Manejo de Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico**

Adicional, estas políticas se presentan ante nuestro Senado Académico y se aprueban resoluciones que se reafirman en las mismas. A continuación, se enumeran algunas:

1. Protocolo sobre Política y Procedimientos para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica y/o Relacional, Agresión y Hostigamiento Sexual y Acecho, Año Académico 2011- (Actualmente en Revisión)

2. Certificación Número 36 (2014-2015): Apoyo a la Implantación de una Perspectiva de Género en el Currículo del Departamento de Educación de Puerto Rico
3. Certificación Número 52 (2017-2018): Protocolo para Someter Querellas Académicas y Administrativas y/o Apelaciones Estudiantiles
4. Certificación Número 47 (2018-2019): El Senado Académico Endosa la Resolución Aprobada por la Junta Universitaria en Torno a la Perspectiva de Género, Sometida por el Comité Ad hoc para el Análisis y Desarrollo de Estrategias para Combatir el Acoso y Hostigamiento por Razón de Género a la Comunidad LGBTTQI en la Universidad de Puerto Rico
5. Certificación 63 (2018-2019): El Senado Académico Solicita a la Junta Administrativa que Implemente las Medidas Correspondientes para Asegurar que se Permita a la Comunidad Transgénero Utilizar Facilidades Consistentes con su Identidad de Género, Entiéndase Baños y Vestidores, y que se Posibilite la Implantación de estas lo Antes Posible

Las quejas o querellas relacionadas con el cumplimiento de la Política de Acción Afirmativa deberán dirigirse preferiblemente por escrito al Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa de la universidad. En caso de alguna situación se recomienda lo siguiente:

- Dirigirse ante la Coordinadora de Acción Afirmativa y desarrollar por escrito la situación ocurrida.
- Describir claramente los sucesos y la secuencia de los mismos.
- Identificar testigos ante lo ocurrido.

Se comienza y desarrolla la investigación, luego se somete informe preliminar a la Autoridad nominadora quien luego de evaluar el mismo impondrá la acción disciplinaria que corresponda.

## **XII. Cumplimiento con Ley núm. 17 para prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, 1988**

La Universidad de Puerto Rico en Cayey cumple con la jurisprudencia de Puerto Rico en torno a las temáticas de discrimen de género, violencia doméstica y hostigamiento sexual, entre otras. Para orientar, investigar y cumplir en casos de

situaciones bajo alguna de esas modalidades la UPR Cayey cuenta con la oficina de recursos humanos, una coordinadora de Título IX y una Coordinadora de Acción Afirmativa. Además, existen certificaciones y protocolos sistémicos y específicos que trabajan estas áreas.

Estas certificaciones establecen que en caso de ocurrir alguna situación de discriminación u hostigamiento indica los pasos a seguir de acuerdo al grupo donde ocurra la situación y les dirige a oficinas de apoyo o servicio en la Universidad. Cuando ocurre alguna situación de discriminación puede presentarse en alguna de las siguientes modalidades; puede ser entre profesores, entre docentes y visitantes, entre empleados y docentes, empleados y visitantes, entre estudiantes o entre estudiantes y otros de los grupos antes mencionados. De acuerdo a la situación se obtienen diferentes áreas de apoyo para dirigir el desarrollo de la queja e investigación que se realice. (Ver anejos relacionados)

### **Declaración de política pública sobre la Ley Núm. 17, de 22 de abril de 1988 para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo**

La Universidad de Puerto Rico en Cayey está comprometida con la política pública del Gobierno de Puerto Rico en cumplimiento con la Ley Núm. 17 para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo. Además, a nivel de sistema contamos con la Certificación Núm. 130 (2014-2015). Política Institucional Contra el Hostigamiento Sexual en la UPR y la Certificación Núm. 140 (2015-2016), Protocolo para la Prevención y Manejo de Casos de Violencia Sexual en la UPR actualmente nos encontramos en la revisión de nuestro protocolo interno (Ver anejo).

La Universidad de Puerto Rico en Cayey establece a todo su personal y aspirantes a empleo cero tolerancia al hostigamiento sexual y en cumplimiento con la Ley Núm. 17 para Prohibir el Hostigamiento Sexual de 1988 a que se unan en este esfuerzo para el logro de la igualdad de oportunidades en el empleo. Las dudas, sugerencias, consultas o querrelas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito al coordinador o coordinadora de Acción Afirmativa, a

nuestra oficina de Recursos Humanos o a la autoridad nominadora de nuestra Universidad. La persona coordinadora y la oficina de Recursos Humanos tendrá disponible copia del Plan de Acción Afirmativa para el personal y aspirantes a empleo que interesen hacer lectura del mismo.

9 de mayo de 2019  
Fecha

  
Dra. Glorivee Rosario Pérez  
Rectora Interna  
Universidad de Puerto Rico en Cayey

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

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

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.

Se aneja el Protocolo de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, el mismo se encuentra en proceso de revisión (Ver Anejo).

## Declaración de la UPR Cayey sobre la política pública de la Ley Núm. 217 de 2006

La Ley Núm. 217-2006 obliga a los patronos a establecer un protocolo para manejar de forma sensible las situaciones de violencia doméstica que surjan en el trabajo. La Universidad de Puerto Rico en Cayey está comprometida con la política pública del Gobierno de Puerto Rico en cumplimiento con esta ley. Además, a nivel de sistema contamos con la Certificación Núm. 130 (2014-2015). Política Institucional Contra el Hostigamiento Sexual en la UPR y la Certificación Núm. 140 (2015-2016). Protocolo para la Prevención y Manejo de Casos de Violencia Sexual en la UPR y actualmente nos encontramos en la revisión de nuestro protocolo interno (Ver anejo).

La Universidad de Puerto Rico en Cayey invita a todo su personal y aspirantes a empleo a que se unan en este esfuerzo para el logro de la igualdad de oportunidades en el empleo. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito al coordinador o coordinadora de Acción Afirmativa, a nuestra oficina de Recursos Humanos o a la autoridad nominadora de nuestra Universidad. La persona coordinadora y la oficina de Recursos Humanos tendrá disponible copia del Plan de Acción Afirmativa para el personal y aspirantes a empleo que interesen hacer lectura del mismo.

9 de mayo de 2019

Fecha



Dra. Glorivee Rosario Pérez  
Rectora Interna

Universidad de Puerto Rico en Cayey

#### **XIV. Cumplimiento con la Ley Núm. 427 de 16 de Diciembre de 2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna, según Enmendada, Ley Núm. 239 de 6 de Noviembre de 2006**

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

La Universidad de Puerto Rico en Cayey certifica que cumple, promueve y garantiza a la madre lactante, que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna según establecido por la Ley 427-2000, según enmendada. Una vez acordado el horario de lactar o de extracción de la leche materna entre la madre lactante y el patrono, éste no se cambiará sin el consentimiento expreso de ambas partes.

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

Se ordena a designar espacios para la lactancia que salvaguarden el derecho a la intimidad de toda madre lactante en las áreas de trabajo. Además, todas y todos los jefes de aquellas unidades obligadas por las disposiciones de esta Ley deberán informar a cada una de sus empleadas sobre lo dispuesto en la presente Ley y sobre los derechos que en la misma se le reconocen a toda empleada en materia de lactancia. La Universidad de Puerto Rico en Cayey cuenta ubicada en el salón 131 de la Oficina de Salud, Seguridad Ocupacional y Protección Ambiental (OSSOPA) en el Decanato de Administración, Edificio Carlos Iñiguez. Actualmente sólo una empleada se encuentra utilizando la sala de lactancia, la cual cuenta con una nevera. El reglamento para el uso de la sala ha sido revisado y actualizado. Se anejan las Guías de uso de la Sala ( Ver Anejo ).

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

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

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

Incluya la siguiente información:

- Nombre y dirección del centro:
  - Centro de Desarrollo Preescolar
  - Universidad de Puerto Rico en Cayey
  - PO Box 372230
  - Cayey, Puerto Rico 00737-2230
- Nombre de la persona que dirige el centro: Carmen B. Berríos Báez
- Horario del centro: 7:00 a.m. a 5:00 p.m.
- Número de teléfono: (787)738-2161, ext. 2476, 2477 o (787)263-5651 (línea directa y facsímil)
- Fecha en que comenzó a ofrecer el servicio: El Centro Preescolar se inauguró el 29 de agosto de 1991 y fue abierto a la comunidad universitaria el 30 de septiembre de 1991.
- Capacidad de niños y niñas que pueden atender: 25
- Número de niños y niñas matriculados: 18
- Número de empleadas y empleados que se están beneficiando: 13
- Número de estudiantes que se están beneficiando: 5
- Costo total anual para mantener operando el centro de cuidado: \$373,173.
- Aportación de la empleada o empleado por niño o niña: \$83.00 mensuales

En caso de no poder certificar el cumplimiento con esta ley, explicará qué acciones ha tomado y qué acciones realizará para el cumplimiento de la misma. Esta ley no



aplica a los municipios, sin embargo, se promueve la misma dentro del aspecto cualitativo del plan.

### **XVII. Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009, Según Enmendada**

La Ley Núm. 11-2009, según enmendada, establece en su Artículo 1 que será política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipales preparen e implanten programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo.

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

Provea la información solicitada en la siguiente tabla:

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

<b>Objetivos</b>	<b>Títulos de los Adiestramientos</b>	<b>Fecha Actividad mes y año</b>	<b>Recursos</b>
Orientar y educar a los diferentes grupos de trabajo sobre leyes de hostigamiento sexual, violencia doméstica, acecho, acoso entre otros.	Acoso y Hostigamiento Sexual en el Empleo	abril 2019	Coordinadora Acción Afirmativa
Divulgación y conocimiento sobre la Ley 212	¿Qué es el Discrimen por Sexo en el Trabajo?	septiembre 2019	OPM
Educar sobre las manifestaciones del	Manifestaciones del Discrimen por	febrero 2020	Coordinadora Programa Ayuda al

discrimen por sexo en el trabajo	Sexo en el Trabajo		Empleado
Conocer protecciones legales para los empleados en situaciones de violencia	¿Órdenes de Protección en el Área de Trabajo?	septiembre 2020	Coordinadora Acción Afirmativa

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

Objetivos	Título del Adiestramiento	Fecha de Actividad		Recursos
		Mes	Año	
Cumplimiento con la Ley. núm. 22-2013	¿Qué es el discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo?	septiembre	2019	Recursos a identificar
Cumplimiento con la Ley. núm. 22-2013	Manifestaciones de discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo	febrero o marzo	2020	Organización CABE/ por identificar

Muchas de las actividades que se planifican bajo las diferentes áreas de este plan, se entrecruzan y pueden combinar los diferentes temas en cumplimiento con las diferentes leyes que cubre el Plan de Acción Afirmativa 2018-2021 de la UPR Cayey.

La Universidad de Puerto Rico en Cayey certifica el cumplimiento con lo requerido por la Núm. 22-2013, Ley para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado, que en su Artículo 17 y su Artículo 18 ordena lo siguiente: Artículo 17.- Se ordena a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos, corporaciones públicas, municipios, y a la Rama Legislativa a atemperar sus

reglamentos de personal para exponer claramente la Política Pública establecida en esta Ley.

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

Además, la Universidad de Puerto Rico en Cayey en cumplimiento con la enmienda a la Ley federal de educación Título IX establece lo siguiente...

“El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 (Título IX) prohíbe la discriminación por razón de sexo en los programas y actividades de educación en las escuelas de todos los niveles que reciben fondos federales. Si cualquier parte de un distrito escolar o de una universidad recibe fondos federales para cualquier propósito, el Título IX aplica a todas las operaciones del distrito o de la universidad.

El Título IX protege a los estudiantes, empleados, solicitantes de admisión y empleo, y otras personas de todo tipo de discriminación sexual, incluida la discriminación por identidad sexual o la falta de conformidad a las nociones estereotipadas de masculinidad o feminidad. Todos los estudiantes y personas en las instituciones que reciben ayuda federal están protegidos por el Título IX, independientemente de su sexo, orientación afectiva, identidad de sexo, estado de tiempo completo o parcial, discapacidad, raza u origen nacional en todos los programas y actividades educativas de un beneficiario.”

Adicional ha emitido certificaciones atendiendo las necesidades de esta población en la comunidad universitaria.

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

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

#### **“Artículo 3.-Prohibición de Discrimen Salarial**

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

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

El patrono quedará liberado de la penalidad adicional dispuesta en esta Ley, y no así del pago de la cantidad dejada de percibir por el empleado discriminado salarialmente por razón de sexo, si demuestra que dentro del año previo a presentarse la reclamación salarial completó o inició, de buena fe, un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación y ha logrado un progreso razonable para eliminar las diferencias salariales a base de sexo. A estos efectos, el Secretario del

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos preparará y distribuirá las guías uniformes por las cuales se registrarán los programas de autoevaluación que se diseñen por el patrono, o un tercero, sin que se entienda que el patrono quede exento de la penalidad adicional por cumplir solamente con las guías establecidas por el Secretario. Para que un patrono pueda quedar exento, los programas de autoevaluación serán diseñados de forma tal que contengan un detalle y cubierta razonable y exponga metas claras a corto plazo, tomando en consideración el tamaño y recursos económicos del patrono.”

## **XX. Sistema de Evaluación e Informes**

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

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

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

Los datos estadísticos en los que se fundamenta el plan, una vez analizados deberán ser incluidos y mantenidos como parte de este. Deberán estar accesibles para la Oficina de la Procuradora de las Mujeres en caso de que ésta los solicite para los

propósitos que estime pertinentes en el cumplimiento de sus responsabilidades de acuerdo a la Ley Núm. 212-1999. Es requisito la creación y actualización de un expediente que contenga toda la evidencia sobre las actividades realizadas para la implantación del Plan de Acción Afirmativa. Este expediente o archivo estará bajo la custodia de la persona coordinadora de acción afirmativa. En caso de ser relevada de sus funciones como coordinadora, entregará el expediente a la persona directora de recursos humanos que a su vez entregará un recibo de acuse.

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

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

## **XXI. Cumplimiento con Prohibiciones de Discrimen por Razón de Género en el Empleo**

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

### **Declaración de Cumplimiento con Prohibiciones de Discrimen por Razón de Género en el Empleo**

La Universidad de Puerto Rico en Cayey está comprometida con la política pública del Gobierno de Puerto Rico en cumplimiento con las leyes y reglamentos que prohíben el Discrimen por razón de género en el empleo en Puerto Rico y reafirma la equidad en el empleo mediante la implantación del Plan de Acción Afirmativa

Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito al coordinador o coordinadora de Acción Afirmativa, a nuestra oficina de Recursos Humanos o a la autoridad nominadora de nuestra Universidad. La persona coordinadora y la oficina de Recursos Humanos tendrá disponible copia del Plan de Acción Afirmativa para el personal y aspirantes a empleo que interesen hacer lectura del mismo.

9 de mayo de 2019  
Fecha

  
Dra. Glorivee Rosario Pérez  
Rectora Interina  
Universidad de Puerto Rico en Cayey

---

## **XXII: APÉNDICES**



---

## Ley Núm. 212 del año 1999

---

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

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

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

#### **EXPOSICION DE MOTIVOS**

En Puerto Rico la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras son inviolables en virtud de las garantías y de la protección que ofrece la Carta de Derechos de nuestra Constitución. Por ello, el principio de igualdad entre los seres humanos prepondera en los esfuerzos de nuestro Gobierno para robustecer una sociedad democrática, justa y libre de discriminación. 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 discriminación 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 discriminación por género. Sin embargo, las diferencias en retribución y opciones de trabajo para la mujer, en comparación con el hombre, continúan latentes, ignorándose así el aumento en la participación de la mujer en la fuerza laboral a través de los últimos años.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 1.- Título.-**

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

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

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

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

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

Los planes de las agencias deberán incluir lo siguiente:

1. 1. declaración expresa del compromiso de la agencia,
  2. nombramiento de un(a) Coordinador(a), a ser designado(a) por el(la) Secretario(a) o Director(a) de cada agencia,
  3. divulgación del Plan,
  4. 4. evaluación estadística,
  5. 5. metas e itinerarios para el cumplimiento del Plan,
  6. 6. planificación de acciones afirmativas para eliminar el llamado fenómeno de techo de cristal, examinando las prácticas para promover mujeres calificadas a posiciones de liderazgo,
  7. 7. desarrollo de programas para lograr las metas establecidas, tales como el desarrollo de sistemas internos de información para el seguimiento, revisión y evaluación de todos los aspectos del plan y la resolución de querrelas de discriminación por razón de género a nivel de agencia,
  8. 8. presentación de un informe anual del progreso habido en el desarrollo e implantación del Plan a la Comisión.
- e. 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.

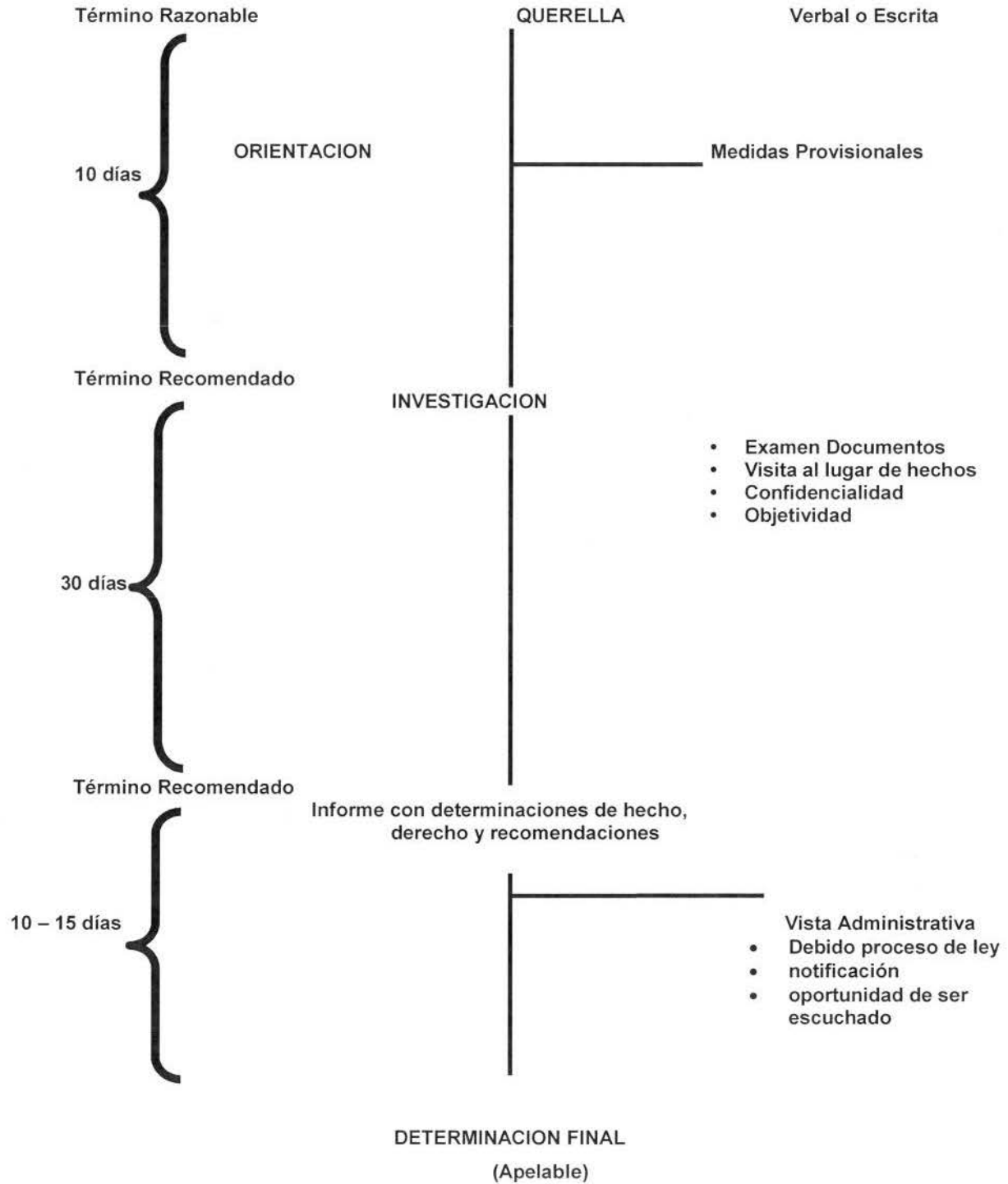
**Artículo 5.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.**

## Anejo 2

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

### Anejo 3

Esquema de procedimiento interno de querrela adecuado y efectivo:



---

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

---

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

**Exposición de Motivos**

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

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

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

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

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

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

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

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

La medida establece la responsabilidad afirmativa del patrono en la prevención del hostigamiento sexual en el empleo, así como por su comisión. El grado de responsabilidad



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

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

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

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

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

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

### **Artículo 2. – Definiciones**

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

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

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

(3) Persona – Significa persona natural o jurídica.

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

términos o condiciones de empleo, cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 11. – Sanciones.**

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

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

---

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

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

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

---

**Ley Núm. 217 del año 2006**

---

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

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

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

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

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

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

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

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

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

En reconocimiento a la necesidad de promover la política pública de cero tolerancia ante la violencia doméstica del Gobierno de Puerto Rico, la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo proveerá uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando una empleada o empleado es víctima de violencia doméstica. El tomar medidas preventivas y de seguridad efectivas permite el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad al ambiente de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Presentación**

- A. Declaración de la Política Pública
- B. *Comité para el manejo con situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo*

NOMBRES	PUESTO QUE OCUPAN	DIVISIÓN EN QUE TRABAJAN	TELÉFONOS
Dra. Irma Lugo	Directora ProMujeres/ Coordinadora Título IX y Acción Afirmativa	Decanato Académico y Rectoría	(787) 738-2161 x. 2292
Dra. Gladys Laboy	Coordinadora Programa Ayuda al Empleado	Recursos Humanos	(787) 738-2161 x. 2755
Sr. Eleric Rivera	Decano Estudiantes	Decanato Estudiantes	(787) 738-2161
Dra. Ivonne Bayront	Programa Calidad de Vida	CEDE	(787) 738-2161 Ext. 2053/ 2054
Dr. Lino Hernández	Director CEDE	CEDE	(787) 738-2161 2053/ 2054
Luis López	Director Guardia Universitaria	Guardia Universitaria	(787) 738-2161 Ext. 2472/2474
Dra. Idelisse Balbés	Médico	Decanato Estudiantes	(787) 738-2161 Ext. 2043

## **I. Plan de Divulgación de Política Pública**

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

1. Mensajes a toda la comunidad universitaria por los correos oficiales.
2. Uso de Redes Sociales oficiales de la Universidad.
3. Diseño de promociones y afiches con información para orientar a las y los empleados.
4. Diseño de opúsculo educativo para las empleadas.
5. Conferencias, talleres y orientaciones generales.



## II. Plan de Seguridad de la Agencia

MEDIDAS DE SEGURIDAD	CÓMO SE IMPLANTARAN	FECHA
1. Mantener un registro de visitantes.	A través de la guardia universitaria	Todo el tiempo
2. Mantener control en todos los accesos al centro de trabajo.	A través de la guardia universitaria	Todo el tiempo
3. Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el área de trabajo.	DECANATO DE ADMINISTRACION	Todo el tiempo
4. Mantener personal de seguridad durante el horario de regular de trabajo	Apoyo de la guardia universitaria	Todo el tiempo
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.	Ver temas en los planes propuestos		
3. Adiestramiento al personal de supervisión sobre cómo manejar situaciones de violencia			

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

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

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

## ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

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

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

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

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

\_\_\_\_\_  
 Puesto

\_\_\_\_\_  
 Puesto

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

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

\_\_\_\_\_  
 Fecha

\_\_\_\_\_  
 Fecha

ENTREVISTA INICIAL

I. Datos Socio-Demográficos

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

## II. Incidente y Situación de Violencia Doméstica

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

---

---

---

---

---

---

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

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

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

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

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

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

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

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

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

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Puesto

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

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

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha

## PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES

### Procedimiento

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







---

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

---

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

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

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

**Ley Núm. 155 del año 2002**

---

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

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

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

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

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

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

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

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

Nuestro recurso más valioso es nuestra gente. Los infantes de hoy son los ciudadanos del mañana que asumirán las riendas en todos los asuntos del quehacer social de nuestra Isla. Es obligación moral de la más alta prioridad del Gobierno velar por el bienestar general de nuestros hijos, en especial los infantes. La Asamblea Legislativa estima necesario establecer un área de lactancia en todos los departamentos, agencias, corporaciones e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico. De esta manera, esta administración cumple con uno de los

compromisos pragmáticos que van dirigidos a apoyar a las mujeres puertorriqueñas, en especial, a las madres trabajadoras que tanto aportan al desarrollo socioeconómico de nuestro pueblo.

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

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

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

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

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

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



---

**Ley Núm. 084 del año 1999**

---

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

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

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

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

## Ley Núm. 7 del año 2002

---

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

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

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

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

### EXPOSICION DE MOTIVOS

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

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

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

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

El interés social por el bienestar de la juventud hace indispensable que los patronos sean flexibles y le presten especial atención a las solicitudes para horarios flexibles que beneficien

indirectamente a éstos. Ante esta situación, bajo la ley de horarios flexibles, se le requiere a los patronos que atiendan con prioridad las peticiones presentadas por los jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad.

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

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

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

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

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

---

## **Ley Núm. 11 del año 2009**

---

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

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

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

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

### **EXPOSICION DE MOTIVOS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



---

## Ley Núm. 230 del año 2014

---

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

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

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

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

## Ley Núm. 22 del año 2013

---

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

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

**Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013**

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

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

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

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

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

Como nos recuerda uno de los constituyentes de 1952,

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

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

Hay personas en Puerto Rico que por su orientación sexual o identidad de género carecen de protecciones legales contra el discrimen laboral tanto a nivel privado, como incluso por parte de las propias dependencias gubernamentales. El estado de derecho actual permite, por ejemplo, que un patrono pueda despedir a un empleado a causa de su orientación sexual o identidad de género, sin tener que estar sujeto a las consecuencias y penalidades dispuestas en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 (“Ley 100”). Esto significa que una persona que experimente el despido, la suspensión o el discrimen sobre su sueldo, jornal o compensación, las condiciones o privilegios de su empleo o reciba una clasificación que menoscabe su status como empleado, mediante la suspensión, cesantía o reducción de salario, basado en su orientación sexual o

identidad de género, no cuenta con un remedio legal contra tal discrimen. Por esta razón, el patrono que incurra en esta práctica, no respondería por el doble del importe de los daños que haya causado al empleado, como sucede cuando el discrimen consumado responde a la edad, raza, color, sexo, origen social, nacionalidad, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas de la víctima, o si existe la percepción de que ésta ha atravesado por un episodio de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Tampoco tendría que reinstalarlo en su empleo. En esencia, nuestro estado de derecho dispone una impunidad absoluta que debe ser subsanada de manera inmediata.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 1.- Declaración de Política Pública

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

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

### Artículo 2.- Definiciones.



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

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

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

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

“Artículo 3.- Definiciones

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

...

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

...”

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

“Artículo 2.- Declaración de Política Pública.

Sección 2.1. Contenido.

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

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

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

“Artículo 3.- Definiciones

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

...

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

...”

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

“Artículo 6.- Reclutamiento y selección

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

...”

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

“Artículo 17.- Definiciones.

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

...

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

...”

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

“Artículo 11.001.- Sistema de Personal Establecimiento

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

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

...”

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

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

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

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

...”

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

“Artículo 12.020. Prohibición de discrimen.

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

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

“Artículo 13.010.

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

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

...”

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

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

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una

persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho del empleado o solicitante de empleo:

...”

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

“Artículo 1-A.- Publicación; anuncios

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

...”

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

“Artículo 2.- Discrimen por organización obrera

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

...”

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

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

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

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

...”

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

“Artículo 6. Definiciones.

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

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

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

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

Artículo 19.-Excepciones y Exclusiones.

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

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

Artículo 20.- Cláusula de Interpretación.

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

Artículo 21.- Alcance.

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

Artículo 22.- Cláusula de Separabilidad.

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

Artículo 23.-Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.



---

## Ley Núm. 16 del año 2017

---

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

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

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

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

Uno de los mayores retos que afrontan las féminas en su cotidianidad es lograr tener un trabajo digno en el cual se les trate igual que a los hombres en términos salariales cuando realizan trabajo comparable. Es decir, cuando llevan a cabo labores y tareas que requieren las mismas habilidades, responsabilidades y esfuerzo bajo condiciones similares. La realidad es que, aunque ha habido avances en esa lucha que busca sanear la disparidad salarial entre el hombre y la mujer, todavía queda un largo trecho que recorrer. Durante los últimos cincuenta (50) años, dicha brecha se ha ido reduciendo en términos generales, pero no ha sido suficiente para hacerle justicia a las mujeres trabajadoras. Aquellas jurisdicciones con legislación enérgica dirigida a erradicar dichos 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 discrimenes de una parte e irritaciones de otra, producidas cuando la compensación diferente carece de justificación frente a la igualdad de la labor rendida. Esta reclamación de justicia obrera ha surgido a menudo al considerarse la compensación de mujeres a quienes con frecuencia se les paga menos, aunque de hecho hagan lo mismo o más que el hombre. El principio de igual paga por igual trabajo debe entenderse en su contexto histórico sin atribuírsele consecuencias extrañas a su propósito, a base de un literalismo desnaturalizador. No supone, por ejemplo, imposibilitar constitucionalmente los aumentos automáticos por años de servicio, o las vacaciones con sueldo a mujeres en época de gravidez y lactancia, o las bonificaciones especiales en consideración al número de dependientes o el pago sobre el mínimo por trabajo superior o por mayor producción, etc.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 1.-Título

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

#### Artículo 2.-Definiciones

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

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 3.-Prohibición de Discrimen Salarial

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

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

El patrono quedará liberado de la penalidad adicional dispuesta en esta Ley, y no así del pago de la cantidad dejada de percibir por el empleado discriminado salarialmente por razón de sexo, si demuestra que dentro del año previo a presentarse la reclamación salarial completó o inició, de buena fe, un proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación y ha logrado un progreso razonable para eliminar las diferencias salariales a base de sexo. A estos efectos, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos preparará y distribuirá las guías uniformes por las cuales se registrarán 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 despidiera, 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 *injunctio* y conceder cualquier otro remedio legal que fuere necesario para hacer efectivos los términos de esta Ley, reglamentos, reglas, órdenes y determinaciones que hubiera dictado en el ejercicio de los poderes que le confiere esta Ley.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 8.-Regla de Hermenéutica

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

#### Artículo 9.-Término Prescriptivo

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

#### Artículo 10.-Separabilidad

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

Artículo 11.-Vigencia

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



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

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

Teléfonos: 787-289-2800, 787-721-7676

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

Edición 2018

## Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo

*No se discrimina por razón de edad, raza, color, sexo, origen social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.*

*El material contenido en este opúsculo fue producido parcialmente del Gobierno Federal, Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, Oficina de Programas en el Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), folleto **OFCCP: Haciendo EEO y Acción Afirmativa Trabajar.** —Versión Hispana, OFCCP 28 SP. Mayo 1995.*

También se tomó información de las *Guías para el desarrollo e implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo* de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres



Universidad de Puerto Rico en Cayey  
205 Avenida Antonio R. Barceló  
Cayey, PR 007363

Irma Lugo Nazario  
Oficial de Acción Afirmativa  
Mezzanine de la Biblioteca  
Irma.lugonazario@upr.edu  
(787) 738-2161 ext. 2292



**Acción Afirmativa  
Borrador**



## Funciones del Oficial de Acción Afirmativa

La Oficial de Acción Afirmativa ("Equal Employment Officer" o EEO por sus siglas en inglés) tiene la responsabilidad de asesorar sobre el cumplimiento de la Ley 212 (1999) y sobre el Plan para garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Además, desarrollar estrategias para la divulgación externa de la Política Pública de la UPR en Cayey, sobre la mencionada ley. Entre sus funciones también se encuentran solicitar informes periódicos a todos los miembros de la UPR en Cayey que tengan la responsabilidad respecto al Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

El EEO somete informes estadísticos anuales y semestrales para la Comisión de Asuntos de la Mujer, Comisión de Asuntos de la Juventud, Oficina Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y otros que se le requieran en la coordinación con el Oficial de Cumplimiento de Administración Central.

Asimismo, sirve de enlace con otras agencias, organizaciones y grupos que tengan relación directa con las universidades e institutos vocacionales, para lograr el cumplimiento del Plan de Acción Afirmativa.

La Oficial de Acción Afirmativa es responsable, en colaboración con la Oficina de Recursos Humanos, de mantener informado al Rector/ Rectora sobre el desarrollo del Plan de Acción Afirmativa institucional a fin de que se garantice la igualdad de oportunidades en el empleo.

## Cumplimiento Contractual

El cumplimiento contractual ha evolucionado lentamente a través de varias décadas. Lo que comenzó en 1941 como un compromiso limitado para prevenir la discriminación por los contratistas de defensa, se amplió por medio de una serie de órdenes ejecutivas. En 1965, el presidente Lyndon B. Johnson emitió una orden ejecutiva que envió las responsabilidades administrativas para el cumplimiento contractual al Departamento del Trabajo. El EEO y los requisitos de acción afirmativa de cumplimiento contractual ahora cubren todos los aspectos del empleo, incluyendo reclutamiento, otorgación de empleo, entrenamiento, pago, antigüedad, promoción y hasta beneficios.

En todos los campos de empleo, los contratistas y subcontratistas federales y los contratistas y subcontratista de construcción con asistencia federal deben asegurar que los grupos protegidos no sufran de discriminación. Además, tienen que garantizar acción positiva para emplear y promover a miembros de dichos grupos.

Todas las leyes federales prohíben a las entidades cubiertas tomar represalias contra una persona que presente un caso, participe en un procedimiento de discriminación o se oponga a una práctica laboral que se considere ilegal. Para mayor información puede acceder a [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) o llamar al 1-800-669-4000





JUNTA DE SÍNDICOS  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 58  
2004-2005

Yo, Luis M. Villaronga, Secretario Ejecutivo de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Síndicos, en su reunión ordinaria del sábado, 26 de febrero de 2005, previa recomendación del Presidente de la Universidad de Puerto Rico, acordó aprobar la siguiente Política Contra la Discriminación en la Universidad de Puerto Rico:

### **POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

- POR CUANTO:** Los puertorriqueños consideramos como supuestos fundamentales de nuestra convivencia en una sociedad libre que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los hombres y mujeres somos iguales ante la ley y que no puede establecerse discrimen por motivos de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas; y
- POR CUANTO:** Nuestro Pueblo ha incorporado esos supuestos como derechos y libertades protegidos bajo nuestra Ley Fundamental, la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; y
- POR CUANTO:** El Artículo II, Sección I, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, expresamente dispone que el sistema de instrucción pública debe encarnar estos principios de esencial igualdad humana; y
- POR CUANTO:** La Universidad de Puerto Rico, por su obligación de servicio al pueblo de Puerto Rico y por su debida fidelidad a los ideales de una sociedad integralmente democrática, y en cumplimiento leal de su misión, debe identificarse plenamente con los ideales de vida de Puerto Rico y estar esencialmente vinculada a los valores e intereses de toda comunidad democrática; y



**POR TANTO:** La Universidad de Puerto Rico prohíbe toda discriminación en la educación, el empleo y en la prestación de servicios por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ascendencia, estado civil, ideas o creencias religiosas o políticas, género, preferencia sexual, nacionalidad, origen étnico, condición de veterano de las Fuerzas Armadas o incapacidad física.

Esta Política antidiscriminatoria se extiende a todas las funciones y actividades de la Universidad de Puerto Rico y de las unidades institucionales que integran su sistema, tales como el empleo y la selección de empleos, los programas educativos, los servicios, las admisiones y la ayuda financiera, entre otros.

Esta Política tiene vigencia inmediata y deroga o deja sin efecto cualquier otra certificación, política, reglamento o disposición normativa de cualquier índole que sea contraria a la misma.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de febrero de 2005.



Luis M. Villaronga  
Secretario Ejecutivo



JUNTA DE SÍNDICOS  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 58  
2004-2005

Yo, Luis M. Villaronga, Secretario Ejecutivo de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Síndicos, en su reunión ordinaria del sábado, 26 de febrero de 2005, previa recomendación del Presidente de la Universidad de Puerto Rico, acordó aprobar la siguiente Política Contra la Discriminación en la Universidad de Puerto Rico:

### **POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

**POR CUANTO:** Los puertorriqueños consideramos como supuestos fundamentales de nuestra convivencia en una sociedad libre que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los hombres y mujeres somos iguales ante la ley y que no puede establecerse discrimen por motivos de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas; y

**POR CUANTO:** Nuestro Pueblo ha incorporado esos supuestos como derechos y libertades protegidos bajo nuestra Ley Fundamental, la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; y

**POR CUANTO:** El Artículo II, Sección I, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, expresamente dispone que el sistema de instrucción pública debe encarnar estos principios de esencial igualdad humana; y

**POR CUANTO:** La Universidad de Puerto Rico, por su obligación de servicio al pueblo de Puerto Rico y por su debida fidelidad a los ideales de una sociedad integralmente democrática, y en cumplimiento leal de su misión, debe identificarse plenamente con los ideales de vida de Puerto Rico y estar esencialmente vinculada a los valores e intereses de toda comunidad democrática; y





**POR TANTO:** La Universidad de Puerto Rico prohíbe toda discriminación en la educación, el empleo y en la prestación de servicios por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ascendencia, estado civil, ideas o creencias religiosas o políticas, género, preferencia sexual, nacionalidad, origen étnico, condición de veterano de las Fuerzas Armadas o incapacidad física.

Esta Política antidiscriminatoria se extiende a todas las funciones y actividades de la Universidad de Puerto Rico y de las unidades institucionales que integran su sistema, tales como el empleo y la selección de empleos, los programas educativos, los servicios, las admisiones y la ayuda financiera, entre otros.

Esta Política tiene vigencia inmediata y deroga o deja sin efecto cualquier otra certificación, política, reglamento o disposición normativa de cualquier índole que sea contraria a la misma.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de febrero de 2005.



Luis M. Villaronga  
Secretario Ejecutivo



JUNTA DE GOBIERNO  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 130  
2014-2015

Yo, Ana Matanzo Vicens, Secretaria de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Gobierno, en su reunión ordinaria celebrada el 13 de abril de 2015, habiendo considerado las recomendaciones de su Comité de Apelaciones y Ley y Reglamento acordó:

- Por Cuanto: El 8 de enero de 2015, mediante la Certificación Núm. 45 (2014-2015), la Junta de Gobierno propuso la aprobación de una *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico*, cuyo propósito es establecer la política de la Universidad en torno al hostigamiento sexual, definir las distintas modalidades de hostigamiento sexual y los procedimientos a seguir para manejar quejas de este tipo y establecer la política de protección contra la represalia por denunciar alegados actos de hostigamiento sexual o participar en los procedimientos relacionados, entre otros; disponiéndose además, que en la fecha de efectividad de la nueva política quedarán sin efecto la Carta Circular Número 95-06 del 12 de septiembre de 1995, la Carta Circular Número 88-07 del 27 de mayo de 1988 (Reglamento Núm. 3925), la Certificación Núm. 45 (2008-2009) de la Junta de Síndicos y cualquier certificación, carta circular, reglamento u otra normativa incompatible.
- Por Cuanto: De conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, la Junta publicó el 12 de enero de 2015 un aviso en Internet y en un periódico de circulación general de Puerto Rico sobre la acción propuesta. Se dio oportunidad por un término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de publicación del anuncio, para someter comentarios por escrito o solicitud fundamentada de vista pública;
- Por Cuanto: La Junta de Gobierno, dentro de dicho término y antes de hacer una determinación definitiva sobre la adopción del referido Reglamento propuesto, recibió un comentario que

fue analizado con la asistencia de funcionarios de la Administración Central de la UPR;

Por Cuanto: La Junta de Gobierno, evaluó y tomó en consideración el comentario recibido y aceptó incorporar varias recomendaciones que mejoraron la política propuesta; además, utilizó su experiencia, competencia técnica, conocimiento especializado, discreción y juicio, al hacer su determinación respecto a las disposiciones definitivas de la política; y

Por Tanto: En virtud de lo expresado anteriormente, la Junta de Gobierno resolvió:

1. Aprobar la nueva *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico* para establecer la política de la Universidad en torno al hostigamiento sexual, definir las distintas modalidades de hostigamiento sexual y los procedimientos a seguir para manejar quejas de este tipo y establecer la política de protección contra represalias por denunciar alegados actos de hostigamiento sexual o participar en los procedimientos relacionados;
2. Determinar que esta nueva *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico* se presente para su radicación en el Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad con la referida Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme;
3. Disponer que esta nueva política entrará en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado.
4. Dejar sin efecto la Carta Circular Número 95-06 del 12 de septiembre de 1995, la Carta Circular Número 88-07 del 27 de mayo de 1988 (Reglamento Núm. 3925), la Certificación Núm. 45 (2008-2009) de la Junta de Síndicos, y toda otra reglamentación incompatible con dicha política.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan,  
Puerto Rico, hoy 15 de abril de 2015.



*Ana Matanzo Vicens*  
Ana Matanzo Vicens  
Secretaria

# **Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico**

Certificación Núm. 130 (2014-2015)

*Radicado en el Departamento de Estado de Puerto Rico con el Núm. 8581,  
el 30 de abril de 2015.*

## Tabla de Contenido

Artículo I – Título .....	1
Artículo II – Base Legal .....	1
Artículo III – Propósito .....	1
Artículo IV – Definiciones .....	1
Artículo V - Política Institucional y Objetivos .....	3
Artículo VI – Interpretación .....	4
Artículo VII – Confidencialidad .....	4
Artículo VIII - Hostigamiento Sexual y sus Modalidades .....	4
Artículo IX – Procedimiento Informal .....	5
Artículo X – Disposiciones Generales .....	7
Artículo XI – Procedimiento Formal .....	9
Artículo XII – Oficial Examinador .....	10
Artículo XIII– Vista Administrativa .....	10
Artículo XIV – Informe del Oficial Examinador .....	10
Artículo XV – Autoridad Nominadora .....	11
Artículo XVI – Situaciones No Previstas .....	11
Artículo XVII- Otros Remedios; Términos Prescriptivos .....	11
Artículo XVIII- Proceso de Suspensión Sumaria .....	11
Artículo XIX– Política en Contra de Actos de Represalia.....	12
Artículo XX– Separabilidad.....	12
Artículo XXI – Disposiciones Transitorias.....	13
Artículo XXI – Vigencia.....	13

### **Artículo I – Título**

Este documento se conocerá como “POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO”.

### **Artículo II – Base Legal**

Esta Política Institucional se adopta y promulga en virtud de las facultades conferidas por el Artículo 3, de la Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, 18 L.P.R.A. § 602 y ss, según enmendada, conocida como "Ley de la Universidad de Puerto Rico", y de conformidad con las disposiciones del Artículo II, Sección I, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y en armonía con las siguientes leyes:

- Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 según enmendada, la cual establece la responsabilidad del patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual y adoptar como parte de las medidas una política sobre hostigamiento sexual y un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.
- Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza”, Ley Núm. 3 de 4 de enero de 1998, 3 L.P.R.A § 149a - 149k, según enmendada, enmendada por la Ley Núm. 38 de 24 de enero de 2006, aplicable a las instituciones de educación superior según reconocido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso Universidad de Puerto Rico en Aguadilla vs. Lorenzo Hernández, 184 DPR 1001(2012).

### **Artículo III – Propósito**

Esta Política tiene el propósito de regir la presentación, investigación y adjudicación de quejas y querellas por alegados actos de hostigamiento sexual y represalias llevados a cabo por miembros de la comunidad universitaria o visitantes contra estudiantes, empleados, personal docente, contratistas o personas que acuden a la Universidad de Puerto Rico para recibir servicios u orientación.

### **Artículo IV – Definiciones**

Para propósito de esta Política, se definen los siguientes términos:

- A. Autoridad Nominadora – Rector o Rectora de la unidad académica en donde surjan los hechos. De surgir los hechos en la Administración Central de la Universidad de

Puerto Rico o alguna unidad institucional adscrita a ésta, se referirá entonces al Presidente.

- B. Contratista – Toda persona natural o jurídica que labore o preste servicios bajo contrato para la Universidad de Puerto Rico.
- C. Empleado o Funcionario – Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración como empleado de carrera, de confianza, a tiempo parcial, temporero, por jornal o cualquier otro tipo de nombramiento dentro del esquema de la Universidad de Puerto Rico o todo aspirante a empleo.
- D. Estudiante – Toda persona que esté tomando uno o más cursos de cualquier naturaleza o propósito en cualquiera de las unidades académicas de la Universidad de Puerto Rico. Las personas que se dan de baja de la Institución luego de alegadamente incurrir en conducta en contravención de las disposiciones de esta Política Institucional, o que no están matriculados oficialmente durante un periodo lectivo en particular, pero mantienen una relación de continuidad con la Institución, o a quienes se les ha notificado que han sido admitidos a la Universidad, también serán considerados “estudiantes”. Se consideran estudiantes, además, las personas que viven en las residencias estudiantiles de la Universidad, aunque no estén matriculadas.
- E. Hostigamiento Sexual – Conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos de connotación sexual no deseada o rechazada por la persona contra la cual se dirige dicha conducta y que afecta la dignidad de la persona, según definido en la Ley Núm. 17 de 2008, según enmendada.
- F. Investigador – Persona designada por el Director de la Oficina de Recursos Humanos o el Director de Asuntos Legales para que realice la investigación inicial de una queja sobre alegado hostigamiento sexual o represalia.
- G. Oficial Examinador – Persona designada por el Presidente o un Rector de la Universidad de Puerto Rico para presidir un procedimiento administrativo formal, previa presentación de una querrela por hostigamiento sexual y formulación de cargos a esos efectos.
- H. Profesor – Miembro del personal docente, según definido en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.
- I. Queja – Solicitud o reclamación verbal o escrita de un funcionario, estudiante, empleado, aspirante a empleo, contratista o visitante de la Universidad de



Puerto Rico, en la cual alega que fue o es objeto de hostigamiento sexual por un empleado, estudiante, visitante o contratista de la Universidad de Puerto Rico o de represalia.

- J. Reclamante – Persona que presenta una queja mediante la cual reclama ser objeto o que presencié dicho acto contra otra persona, con derecho a presentar una querrela de acuerdo con la Política establecida de hostigamiento sexual o represalia.
- K. Querrela – Formulación de cargos presentados por la autoridad nominadora contra el querrellado, luego de realizada una investigación de los hechos alegados en una queja, y de entender que deben formularse cargos contra éste o ésta.
- L. Querellante – Autoridad nominadora o representante autorizado de la Universidad de Puerto Rico que presenta Querrela en caso de hostigamiento sexual o represalia.
- M. Querrellado – Persona a quien se le imputa hostigar sexualmente a otra persona o tomar represalias en contra de alguien.
- N. Represalia – Cuando el patrono o empleado toma una decisión adversa sobre los términos y condiciones del empleo, estudio o servicios del reclamante porque éste se haya quejado o haya prestado testimonio en alguna querrela, reclamación o procedimiento administrativo instado por motivo de haberse presentado una queja por hostigamiento sexual.
- O. Supervisor – Persona que ejerce algún grado de control, dirija, evalúe o cuya recomendación sea tomada en consideración para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo, sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar el empleado.
- P. Visitante – Persona que acude a la Universidad de Puerto Rico, pero que no es empleado, funcionario o contratista de la misma.

#### **Artículo V - Política Institucional y Objetivos**

El hostigamiento sexual en el empleo y en el ambiente de estudio es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses de la Universidad de Puerto Rico. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo o de estudio caracterizado por hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades y manifestaciones.

En el fiel cumplimiento de esta responsabilidad se divulgará la presente Política Institucional a todos los empleados y estudiantes, se les orientará sobre la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo y ambiente de estudio. Todo funcionario y estudiante será responsable de notificar inmediatamente cualquier queja o acto de hostigamiento sexual conocido.

#### **Artículo VI – Interpretación**

Esta Política será interpretada de acuerdo con las disposiciones de ley y reglamentos que confieren autoridad, de modo que garanticen a las partes promoventes y a los funcionarios, empleados, profesores, estudiantes, contratistas y visitantes la pronta consideración de quejas por hostigamiento sexual, el debido proceso de ley y la justa y rápida disposición de todo asunto presentado.

#### **Artículo VII – Confidencialidad**

Los procesos investigativos y los expedientes, tanto de la queja como de la querrela, serán de carácter confidencial.

Los expedientes de investigación se guardarán en un archivo específicamente designado para ello en la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina del Asesor Legal, el Decanato de Estudiantes o la Junta Disciplinaria de cada unidad, según corresponda. Los informes rendidos deben permanecer en estos expedientes y no debe circularse copia de éstos a ninguna oficina de la Universidad, salvo en casos que se requiera la elevación del expediente como parte de un proceso apelativo.

Una vez se notifique la determinación de la Autoridad Nominadora imponiendo la medida disciplinaria, el expediente y el informe de investigación no serán confidenciales y estarán sujetos a inspección, por cualquiera de las partes, previo solicitud escrita.

No se podrá ofrecer información sobre querrelas por hostigamiento sexual presentadas que estuvieran en la etapa de investigación o que hubiesen sido desestimadas o archivadas en cualquier etapa del procedimiento.

#### **Artículo VIII - Hostigamiento Sexual y sus Modalidades**

- A. El hostigamiento sexual en el empleo, ambiente de estudios o prestación de servicios consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales, o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducido utilizando algún medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, el uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico o cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo, estudios o servicios de una persona.
  2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones respecto a cualquier aspecto relacionado en el empleo o los estudios que afectan a esa persona.
  3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o estudios de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo o estudio intimidante, hostil u ofensivo.
- B. El hostigamiento sexual aplica a situaciones, en las cuales la conducta prohibida se da entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos. Existen dos (2) modalidades:
1. *Quid pro Quo* - Hostigamiento que envuelve favores sexuales como una condición o requisito para obtener beneficios en el empleo o en el estudio o servicio. Este tipo de hostigamiento se manifiesta cuando la sumisión o aceptación de esta conducta se convierte, de forma explícita o implícita, en uno de los términos o condiciones de empleo o estudios de una persona, o bien cuando la sumisión, aceptación o rechazo de la conducta prohibida se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o estudios que afectan a esa persona.
  2. Ambiente hostil u ofensivo de trabajo o estudio - Hostigamiento sexual que, aunque no tenga un impacto económico, cree un ambiente hostil u ofensivo en el trabajo o en el ambiente de estudio. Así, pues, constituye hostigamiento sexual someter a la persona a expresiones o actos de índole sexual, en forma generalizada o severa que tenga el efecto de alterar su condición de empleo o estudio o le cree un ambiente de trabajo o estudio hostil y/u ofensivo, incluyendo el uso de los recursos de la tecnología de la información de la Universidad de Puerto Rico o medios electrónicos privados para causar un ambiente de trabajo o estudios hostil.

#### **Artículo IX – Procedimiento Informal**

- A. Toda persona que entienda ha sido objeto de actuaciones constitutivas de hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico podrá quejarse para que se investigue, de ser necesario, y se tome la correspondiente acción por parte de las autoridades universitarias. Esto aplica a la relación personal docente-estudiante, estudiante-estudiante, empleado-estudiante, empleado-empleado y supervisor-empleado o

viceversa, miembros de la comunidad, aspirantes a empleo o admisión a la Universidad. También, incluye a contratistas y visitantes en situaciones análogas a las mencionadas.

- B. Si quien reclama fuera un empleado o funcionario de la Universidad, deberá dirigirse a su supervisor, decano o director de la oficina a la cual esté adscrito. Dicho funcionario deberá referir el asunto inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente. En cualquier caso, quien reclama podrá recurrir inicialmente al Director de la Oficina de Recursos Humanos correspondiente. También, puede referirse a la Oficina de Igualdad de Oportunidad en el Empleo de la unidad para orientación y posterior referido a la Oficina de Recursos Humanos.
- C. Si quien reclama fuera estudiante, deberá referir su queja a la Oficina del Procurador Estudiantil o al Decanato de Estudiantes.
- D. Si quien reclama fuera contratista o visitante, deberá referir su queja a la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional donde surgieron los hechos objeto de la queja.
- E. La queja escrita o el informe inicial sobre la queja verbal deberá contener la siguiente información:
  - 1. Nombre de la parte reclamante.
  - 2. Información de contacto.
  - 3. Fecha y lugar en que ocurrieron los hechos.
  - 4. Una relación sucinta de los hechos.
  - 5. Nombre de testigos y de la persona contra quien se presenta la **queja** por hostigamiento.
- F. Los procesos informales serán confidenciales y no se divulgará información alguna a terceros ajenos a la situación. Se atenderá prioritariamente, en la medida que sea posible, los deseos, preocupaciones y el interés expuesto por la persona reclamante.
- G. Con el propósito de proteger al reclamante y con la mayor prontitud, se podrán establecer medidas provisionales que sean posibles y convenientes, tales como:
  - 1. Procurar que la parte reclamante se reporte a otro supervisor y las comunicaciones entre la parte querellada y su supervisor se hagan a través de este otro supervisor, en casos en que sea el supervisor la parte querellada.
  - 2. Procurar que la relación de trabajo sea en presencia de otras personas, de manera que la parte reclamante no tenga que relacionarse a solas con la parte querellada en el curso de su trabajo.

3. Cualquier otra medida que bajo las circunstancias particulares del caso resulte necesaria.

Estas medidas provisionales podrán ser tomadas *motu proprio* por los Rectores o Presidente o su representante autorizado, según sea el caso, o podrán solicitarse por las partes inmediatamente después de presentada la queja o querrela y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se adjudique la querrela. Para la adopción de estas medidas se tomara en cuenta el interés de la persona reclamante. Estas medidas no constituirán una sanción disciplinaria contra la parte a la cual se le apliquen.

- H. La investigación contará con declaraciones juradas por la persona reclamante y por la persona contra la que se presenta la queja y cualquier persona que conozca en parte o la totalidad de los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la persona reclamante ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito de la investigación. La forma en que la persona reclamante vista es un asunto ajeno a la controversia, por lo que no debe traerse a consideración en el proceso investigativo.
- I. Se le dará oportunidad a la persona contra quien se presenta una queja a ser informado sobre las alegaciones en su contra, exponer su posición y defensas. Disponiéndose, sin embargo, que en esta etapa de los procedimientos no se tendrá derecho a las garantías del debido proceso de ley reconocidas en los procedimientos formales. No obstante, podrá asistir a la reunión acompañada de abogado.
- J. Si la persona reclamante no participa de la investigación o decide retirar la queja, se continuará el proceso investigativo, en consideración a este hecho y toda la evidencia disponible.
- K. La investigación deberá iniciarse en un plazo de tiempo razonable, el cual no debe ser mayor de siete (7) días laborables para asegurar la pronta solución de la queja. En un plazo razonable, no mayor de quince (15) días laborables, salvo en circunstancias excepcionales, la oficina a cargo de la situación, según sea el caso, le rendirá un informe a la autoridad nominadora con el resultado de la investigación y sus recomendaciones.
- L. Si se determina que procede la formulación de cargos se iniciará con el procedimiento formal. En cualquier instancia, se le notificará a las partes la determinación de la autoridad nominadora.

## **Artículo X – Disposiciones Generales**

- A. Todo supervisor o empleado que conozca de un acto de hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico tendrá la responsabilidad de someter inmediatamente la información a la oficina correspondiente, según lo dispuesto en el Artículo IX - Procedimiento Informal.
- B. Cualquier empleado que tenga conocimiento directo o que haya sido testigo de un acto de hostigamiento sexual tendrá la responsabilidad de someter inmediatamente dicha situación a la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional. Cualquier estudiante que tenga conocimiento directo o que haya sido testigo de un acto de hostigamiento sexual deberá notificar inmediatamente dicha situación a la Oficina del Procurador Estudiantil o al Decano de Estudiantes. El no informar prontamente estos actos o conductas se entenderá como una violación a la Política aquí esbozada y acarreará la acción disciplinaria correspondiente.
- C. Los actos de hostigamiento sexual pueden provenir de supervisores a empleados y/o a terceros, como por ejemplo visitantes, de empleado a empleado, de docentes a estudiantes, de estudiantes a estudiantes y de empleados a estudiantes, o viceversa, para todos los casos. Toda queja, información o notificación sobre alegados actos de hostigamiento sexual que se reciba será motivo de una pronta y minuciosa investigación y, luego de determinarse la veracidad de lo alegado, se tomará la acción o medida correctiva que corresponda para la solución del problema. En caso de que los actos de hostigamiento sexual provinieran de terceros no empleados de la Universidad, se tomarán aquellas medidas correctivas necesarias que estén razonablemente en alcance de la Universidad y que procedan en derecho para el cese inmediato de esa conducta. La anterior relación de posibles escenarios no debe considerarse taxativa.
- D. No será investigada aquella queja que sea anónima.
- E. Previo a que todo empleado o contratista comience a prestar servicios, en la Universidad de Puerto Rico, deberá certificar que recibió copia de esta Política por parte de la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional correspondiente.
- F. No constituirá impedimento para llevar a cabo la correspondiente investigación alegaciones dirigidas a establecer que la persona reclamante haya accedido a las insinuaciones e invitaciones o haya sostenido una relación previa con el alegado hostigador.
- G. No se tomarán represalias contra la persona reclamante por motivo de haber presentado la queja por hostigamiento sexual. Sin embargo, nada de lo aquí dispuesto impedirá la imposición de responsabilidad a personas, empleados o estudiantes que a sabiendas levanten planteamientos frívolos al amparo de esta Política.

- H. En cualquier momento, la persona reclamante podrá retirar por escrito su queja.
- I. Toda persona a quien se le requiera prestar testimonio o algún tipo de evidencia por el investigador asignado al caso, tiene el deber y obligación de cooperar proveyendo ésta.
- J. El cese de la conducta constitutiva de hostigamiento sexual no será causa suficiente para no proceder con la investigación.
- K. Toda parte que participe en un proceso para dirimir una queja o querrela de hostigamiento sexual o represalia será informado por la persona que lleve a cabo la investigación de sus derechos bajo las leyes y reglamentos aplicables.

#### **Artículo XI – Procedimiento Formal**

- A. El procedimiento formal comenzará con la formulación de una querrela escrita por la autoridad nominadora correspondiente de aquella unidad institucional en que la persona contra quien se presenta la querrela preste servicios o curse estudios. Esto con miras a la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda de acuerdo al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico o del Reglamento General de Estudiantes, según aplique.
- B. La querrela deberá contener:
  - 1. Relación concisa de la conducta que alegadamente observó la persona querellada.
  - 2. Una relación específica de las disposiciones legales y reglamentarias alegadamente violentadas y las sanciones disciplinarias propuestas.
  - 3. Advertirá a la persona querellada de su derecho a representación por abogado.
  - 4. Advertirá, además, a la persona querellada que, de no formular una contestación a la querrela incoada en el término de quince (15) días laborables contados desde su notificación, el Oficial Examinador procederá a señalar y celebrar la vista administrativa del caso en rebeldía. En el caso de que la persona querellada sea estudiante, el término que dispone para responder no excederá de treinta (30) días calendario, conforme establece el Reglamento General de Estudiantes.
- C. La querrela será notificada a la persona querellada en un plazo no mayor de quince (15) días calendarios computados desde el momento en que la misma se formule.

### **Artículo XII – Oficial Examinador**

Concurrentemente con la formulación de la querrela correspondiente, la autoridad nominadora de la dependencia institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie, designará un Oficial Examinador, a los fines de entender en el trámite de la querrela y recibir la prueba correspondiente.

El Oficial Examinador notificará por escrito a la parte querellante y querellada la fecha, hora y lugar en que habrá de celebrarse una vista administrativa, a los fines de recibir toda la prueba que sometan las partes respecto de los hechos que se imputan en la querrela y les apercibirá que todo planteamiento de derecho deberá ser sometido no más tarde de cinco (5) días laborables antes de la fecha de la vista.

### **Artículo XIII– Vista Administrativa**

- A. La vista administrativa será pública, a menos que una parte someta una solicitud por escrito y debidamente fundamentada para que la vista sea privada y así lo autorice el Oficial Examinador que presida la vista, si entiende que puede ocasionar daño irreparable a la parte peticionaria. Cada parte por sí, o por conducto de su representante, podrá presentar aquella prueba material o testifical pertinente. Durante el procedimiento no regirán las reglas formales de evidencia, salvo que el Oficial Examinador entienda que estas reglas o algunas de ellas sean necesarias para la tramitación ordenada del proceso administrativo. En todo caso, la admisión de prueba durante el proceso se regirá por unas normas amplias sobre pertinencia, materialidad y relevancia que la prueba que se pretende ofrecer pudiera tener en torno a la controversia objeto del procedimiento.
- B. Durante la vista administrativa, cada parte tendrá el derecho de ser oído, confrontar la evidencia en su contra y contrainterrogar los testigos que presente la parte contraria.

### **Artículo XIV – Informe del Oficial Examinador**

Luego de concluir la vista, el Oficial Examinador designado rendirá un informe escrito a la autoridad nominadora de la unidad institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie. Dicho informe contendrá:

1. Relación de los hechos probados.
2. Relación de las conclusiones de derecho formuladas.



3. Recomendación en torno a la disposición del caso. Salvo justa causa, el informe deberá ser rendido en un término no mayor de treinta (30) días calendario, contados desde que el caso quede sometido para su resolución.

#### **Artículo XV – Autoridad Nominadora**

La autoridad nominadora de la unidad institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie decidirá el caso luego de evaluar el informe del Oficial Examinador e impondrá la sanción disciplinaria, si alguna, que corresponda, según dispuesto en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico o el Reglamento General de Estudiantes. Notificará su decisión a la persona querellada por escrito y por correo certificado con acuse de recibo y le advertirá de su derecho a apelar la decisión ante el foro y dentro del término señalado por la reglamentación universitaria sobre procedimientos apelativos. La autoridad nominadora informará el resultado final a la alegada víctima por escrito, por correo certificado con acuse de recibo.

#### **Artículo XVI – Situaciones No Previstas**

Toda situación no contemplada por esta Política deberá ser resuelta de manera consistente con la política pública y disposiciones presente en la legislación especial contra el hostigamiento sexual y el derecho aplicable. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés público, el interés universitario en el orden institucional y el derecho de todo individuo a un debido procedimiento de ley. En la medida que sea posible, se deberá propender un trámite rápido del procedimiento. La querella deberá ser resuelta dentro de un término de seis (6) meses desde su radicación, salvo en circunstancias excepcionales. En todo aquello no contemplado en este Reglamento, aplicarán las disposiciones reglamentarias de la Universidad de Puerto Rico contenidas en el Reglamento General de Estudiantes y en las Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que Afecten al Personal Universitario, Certificación Núm. 44, 1984-1985, del entonces Consejo de Educación Superior, según enmendada por la Certificación Núm. 94, 1989-1990, del Consejo de Educación Superior.

#### **Artículo XVII- Otros Remedios; Términos Prescriptivos**

La presentación de una querella bajo esta Política no impide la utilización por la parte que presentó la queja de otros remedios legales disponibles, incluyendo recurrir ante las agencias estatales o federales pertinentes o recurrir ante los foros pertinentes. En cualquier caso, la presentación de una queja o querella bajo esta Política no interrumpe cualquier término prescriptivo aplicable bajo otra legislación o reglamentación administrativa.

#### **Artículo XVIII- Proceso de Suspensión Sumaria**

Las disposiciones de esta Política no alteran la facultad de la autoridad nominadora para activar los procedimientos de suspensión sumaria de algún miembro de la comunidad universitaria, conforme a la reglamentación aplicable.

#### **Artículo XIX– Política en Contra de Actos de Represalia**

- A. La Universidad de Puerto Rico mantendrá un ambiente de trabajo o estudios libre de represalias como consecuencia de iniciar o participar en procedimientos investigativos o adjudicativos. En ningún caso se podrá despedir, suspender, amenazar o discriminar contra una persona con relación a los términos, condiciones, ubicación, beneficios o privilegios de empleo o estudios por ofrecer o intentar ofrecer, verbal o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, investigativo o judicial sobre alegados actos de hostigamiento sexual.
- B. El patrono y todo supervisor deberá velar que no se incurra en actos de represalias en su área por parte de cualquier empleado, supervisor, docentes, estudiante o persona que brinde servicios por contrato profesional o tercera persona relacionada con la Institución.
- C. El empleado que sienta que ha sido o es víctima de represalia en el empleo deberá presentar una queja ante su supervisor, decano o director de la oficina a la cual está adscrito. Estos funcionarios deberán referir inmediatamente el asunto a la Oficina de Recursos Humanos o a la Oficina de Igualdad de Oportunidad en el Empleo correspondiente. No obstante, el empleado puede recurrir inicialmente al Director de Recursos Humanos de la unidad correspondiente. Disponiéndose, que esta disposición de la Política aplica exclusivamente a los empleados de la Universidad de Puerto Rico.
- D. El estudiante que sienta que ha sido o es víctima de represalia en los estudios o en la prestación de servicios deberá presentar una queja ante la Oficina del Procurador Estudiantil de su unidad institucional. Este funcionario deberá referir inmediatamente el asunto a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, en caso de que el alegado hostigamiento sexual provenga de un empleado. Se dispone que este inciso de la Política Institucional aplica exclusivamente a los estudiantes de la Universidad de Puerto Rico.
- E. Toda queja sobre alegados actos de represalia que se reciba será motivo de una investigación.
- F. La investigación, procedimiento informal o formal que resultare de la misma, se llevarán a cabo según lo dispuesto en el Artículo IX y XI de esta Política Institucional.

#### **Artículo XX– Separabilidad**

Si cualquier artículo o segmento de esta Política Institucional fuese declarado inconstitucional, inválido o nulo por un tribunal de justicia o autoridad con jurisdicción para ello, tal determinación no afectará, menoscabará ni invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Política, sino que su efecto se limitará al artículo o segmento así declarado inconstitucional o nulo.

#### **Artículo XXI – Disposiciones Transitorias**

Esta Política deja sin efecto la Certificación Núm. 45, 2008-2009, de la anterior Junta de Síndicos; la Carta Circular Número 95-06 de 12 de septiembre de 1995, y toda certificación, carta circular, reglamento, procedimiento o parte del mismo que esté en conflicto con estas disposiciones. Los procedimientos aquí establecidos tendrán precedencia sobre cualquier otro que resulte incompatible.

Toda queja o querrela que esté bajo investigación al momento de entrar en vigor esta Política, continuará hasta su resolución final bajo el procedimiento vigente a la fecha de la presentación de la queja o querrela. Los derechos procesales establecidos para la parte reclamante y para la parte querrelada, les serán de aplicación a partir de la fecha de vigencia de esta Política.

#### **Artículo XXI – Vigencia**

Esta Política Institucional estará vigente transcurridos treinta (30) días a partir de su radicación en el Departamento de Estado.

## CERTIFICACIÓN NÚMERO 42 (2015-2016)

Yo, Mayra M. Flores Santos, Secretaria Ejecutiva de la Junta Universitaria,

**CERTIFICO:** Que la Junta Universitaria en su reunión Ordinaria del martes 21 de junio de 2016, consideró una propuesta de Resolución a los fines de promover la diversidad y sana convivencia en la comunidad universitaria. .

Una vez finalizada la discusión, la Junta Universitaria acordó:

**Recomendar a la Junta de Gobierno la siguiente;**

### RESOLUCIÓN

**POR CUANTO:** La Universidad de Puerto Rico es una Institución que promueve la diversidad y la sana convivencia entre los que componen la Comunidad Universitaria;

**POR CUANTO:** El acoso y el hostigamiento por asuntos de género y sexo son acciones que no deben ser toleradas por la Institución y sus componentes;

**POR CUANTO:** La Universidad de Puerto Rico reconoce la importancia de respetar la diversidad y de ofrecer trato a estudiantes independientemente de su sexo o género;

**POR CUANTO:** A nivel federal, el gobierno estadounidense ha hecho gestiones en favor de las poblaciones transgénero;

**POR CUANTO:** Existe un compromiso de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, dirigido a erradicar el discrimen por identidad de género y de fomentar la convivencia y el respeto entre todos los que componen la Comunidad Universitaria;

**POR TANTO:** La Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico resuelve lo siguiente:

1. **Declaración Anti-discrimen:** Se reafirma la responsabilidad institucional de proveer un ambiente seguro y libre de discriminación para todos los estudiantes, incluyendo los estudiantes transgénero.
2. **Acoso y hostigamiento por asuntos de género y sexo:** Se repudia el acoso u hostigamiento dirigido a estudiantes por su identidad de género, estatus transgénero y/o transición de género.
3. **Identificación:** Se solicita a todos los componentes de la Comunidad Universitaria (estudiantes, docentes y no docentes) a que se trate los estudiantes de manera consistente con su identidad de género. Este trato se debe

Junta Universitaria



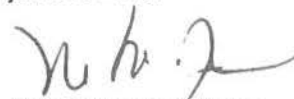
Jardín Botánico Sur  
1187 Calle Flamboyán  
San Juan, Puerto Rico  
00926-1117

Tel. (787) 250-0000  
Fax (787) 754-2485

dar independientemente si los records o la identificación de documentos indiquen un sexo diferente. Además, el personal de la Institución deberá dirigirse hacia los estudiantes a tono con su identidad de género.

4. Baños y vestidores: La Universidad de Puerto Rico adoptará las medidas correspondientes para asegurar que se permita a la comunidad transgénero utilizar facilidades consistentes con su identidad de género, para lo que se solicitará a la Oficina de Desarrollo Físico e Infraestructura, que lleve a cabo una evaluación de la infraestructura y los recursos de los recintos y emita las recomendaciones correspondientes que posibiliten la implantación de estas.
5. Hospedajes Universitarios: Se le hace un llamado a los Rectores de las unidades que cuenten con hospedajes institucionales para estudiantes, que realicen las gestiones necesarias para que los estudiantes transgénero sean tratados de manera consistente con su identidad de género. De igual forma, los hospedajes no deberán requerirle a los estudiantes transgénero quedarse en una facilidad individual o a ofrecer información personal adicional que no sea requisito para otros estudiantes. Esto no impedirá el que los hospedajes tengan la potestad de conceder al estudiante, de así solicitarlo voluntariamente, acomodaciones o trato diferencial.
6. Exhortación: Se exhorta a los distintos componentes de la Comunidad Universitaria a no tolerar el discrimen u hostigamiento de estudiantes por su identidad de género. Aquellos estudiantes que se sientan acosados o discriminados por su identidad de género, se les hace un llamado a que acudan a la Procuraduría Estudiantil de su unidad para atender cualquier situación de este tipo.

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, y para remitir a las autoridades universitarias correspondientes, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, 23 de junio de 2016.



Mayra M. Flores Santos  
Secretaria Ejecutiva



Yo, Gloria Butrón Castelli, secretaria de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Gobierno, en su reunión ordinaria celebrada el 21 de marzo de 2016, aprobó la siguiente Resolución en apoyo a la implantación de una política del Departamento de Educación de Puerto Rico sobre equidad y perspectiva de género para el sistema educativo público:

- Por Cuanto:** La humanidad se caracteriza por manifestaciones de diversidad y diferencia entre las que se encuentran las de género, raza, origen nacional, funcionalidad física o mental y etnia.
- Por Cuanto:** Estas diferencias han servido de base para justificar la desigualdad y subordinación en lo que respecta al trato, al acceso a los recursos, la estigmatización, así como en diversas formas de violencia, entre las que se encuentran las de relaciones de pareja, los crímenes de odio y la violencia machista.
- Por Cuanto:** El discrimen se manifiesta de formas abiertas y solapadas y se refleja en todas las instituciones sociales y ámbitos del quehacer social, incluyendo la familia, las instituciones educativas, jurídicas y religiosas.
- Por Cuanto:** La discriminación ha impedido dar paso, validez y justipreciar las aportaciones sociales, culturales, científicas, económicas y políticas de diversos grupos sociales definidos por su más amplia gama de identidad.
- Por Cuanto:** El impacto de esas formas de subordinación va en detrimento de la sociedad.
- Por Cuanto:** La eliminación de toda forma de discriminación, desigualdad y subordinación constituye un compromiso de rango constitucional que debe ser encarnado por las instituciones que tienen la responsabilidad histórica de adelantar el bien común.

**Por Cuanto:** La Universidad de Puerto Rico se ha caracterizado por sus posturas de vanguardia en favor de la justicia social y ha sido pionera en la investigación sobre el género y en la búsqueda de alternativas a las diversas formas de discrimen, desigualdad y subordinación.

**Por Cuanto:** La Ley Núm. 108 de 26 de mayo de 2006 enmienda la Ley Orgánica del Departamento de Educación para incluir en su Artículo 6.03.bb la promoción de la equidad de género.

**Por Tanto:** La Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico resuelve:

1. Apoyar la formulación e implantación de políticas o iniciativas dirigidas a fomentar equidad y perspectiva de género por parte del Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, cónsona con estos planteamientos.
2. Expresar la necesidad de que los principios esbozados en la Carta Circular #19 del año 2014-2015 se mantengan como política pública del Departamento de Educación de Puerto Rico.
3. Apoyar la educación con perspectiva de género en los distintos currículos dentro de la Universidad de Puerto Rico a los fines de que nuestros egresados puedan fomentar la equidad y procuren erradicar el discrimen por género.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy día 30 de marzo de 2016.



Gloria Butrón Castelli  
Secretaria



JUNTA DE GOBIERNO  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 140  
2015-2016

Yo, Gloria Butrón Castelli, secretaria de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Gobierno, en su reunión ordinaria celebrada el 27 de junio de 2016, habiendo considerado las recomendaciones de su Comité de Apelaciones y Ley y Reglamento, acordó:

- Por Cuanto:** El 17 de noviembre de 2015, mediante la Certificación Núm. 43 (2015-2016), la Junta de Gobierno propuso la aprobación de un *Protocolo para la Prevención y Manejo de Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico*, con el propósito de establecer la política institucional de la Universidad en torno a la violencia sexual, las medidas de prevención, el establecimiento de un comité de Respuesta Rápida para atender estos casos, la ayuda a las víctimas, el manejo de la querrela y el encauzamiento de los procesos disciplinarios correspondientes, entre otros.
- Por Cuanto:** De conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, la Junta publicó el 23 de noviembre de 2015 un aviso en Internet y en un periódico de circulación general de Puerto Rico sobre la acción propuesta. Se dio oportunidad por un término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de publicación del anuncio, para someter comentarios por escrito o solicitud fundamentada de vista pública;
- Por Cuanto:** La Junta de Gobierno, dentro de dicho término y antes de hacer una determinación definitiva sobre la adopción del referido Reglamento propuesto, recibió dos (2) comentarios que fueron analizados con la asistencia de funcionarios de la Administración Central de la UPR;
- Por Cuanto:** La Junta de Gobierno, evaluó y tomó en consideración los comentarios recibidos y aceptó incorporar varias



recomendaciones que mejoraron el protocolo propuesto; además, utilizó su experiencia, competencia técnica, conocimiento especializado, discreción y juicio, al hacer su determinación respecto a las disposiciones definitivas de la política; y

Por Tanto: En virtud de lo expresado anteriormente, la Junta de Gobierno resolvió:

1. Aprobar el *Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico* para establecer la política institucional de la Universidad en torno a la violencia sexual, las medidas de prevención, el establecimiento de un comité de Respuesta Rápida para atender estos casos, la ayuda a las víctimas, el manejo de la querrela y el encauzamiento de los procesos disciplinarios correspondientes;
2. Determinar que este *Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico* se presente para su radicación en el Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad con la referida Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme;
3. Disponer que esta nueva política entrará en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan,

Puerto Rico, hoy 30 de junio de 2016.



  
Gloria Butrón Castelli  
Secretaria

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

**Protocolo para la Prevención y  
Manejo en Casos de Violencia Sexual  
en la Universidad de Puerto Rico**

**Certificación Núm. 140 (2015-2016)**

## TABLA DE CONTENIDO

	<u>Página</u>
Artículo I. Título	2
Artículo II. Resumen Ejecutivo	2
Artículo III. Base Legal	2
Artículo IV. Propósito y Aplicación	3
Artículo V. Definiciones	3
Artículo VI. Prevención	5
Artículo VII. Intervención en Situación de Violencia Sexual	6
Artículo VIII. Manejo de Querella	9
Artículo IX Procedimiento Disciplinario	10
Artículo X. Confidencialidad	11
Artículo XI. Derecho de las Personas Sobrevivientes de Violencia Sexual	12
Artículo XII. Derechos de las Personas Querelladas	14
Artículo XIII. Sanciones Administrativas	14
Artículo XIV. Reportar las Estadísticas	15
Artículo XV. Situaciones No Previstas	15
Artículo XVI. Reglas de Interpretación	15
Artículo XVII. Interpretación y Separabilidad	15
Artículo XVIII. Vigencia	16

## **ARTÍCULO I - TÍTULO**

Este documento se conocerá como “Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico”.

## **ARTÍCULO II - RESUMEN EJECUTIVO**

La violencia sexual constituye un grave problema social que atenta contra la seguridad, bienestar físico y emocional de las personas sobrevivientes y afecta las condiciones de convivencia necesaria para el adecuado desenvolvimiento del orden institucional.

La Universidad de Puerto Rico tiene como política proteger los derechos y ofrecer seguridad a todas las personas que interactúan en nuestra institución, ya sean estudiantes, personal docente, empleados(as), contratistas o personas que acudan a la Universidad para recibir servicios u orientación. Por lo tanto, la Universidad se compromete a tomar las medidas y acciones necesarias para prevenir, corregir y disciplinar actos de violencia sexual en el ambiente universitario.

En Puerto Rico contamos con normas jurídicas con relación a la violencia sexual. Para lograr los objetivos de estas normas jurídicas en el ambiente académico, se hace necesario establecer un Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico. Este documento informará y orientará a los estudiantes, personal docente, empleados(as), contratistas o personas que acudan a la Universidad para recibir servicios u orientación sobre los pasos a seguir en una intervención en situación de violencia sexual. Además, establecerá las medidas de prevención, el establecimiento de un Comité de Respuesta Rápida para atender estos casos, la ayuda, apoyo y consejería a las víctimas, el manejo de la querrela y el encauzamiento de los procesos disciplinarios correspondientes y establecerá la oficina o división encargada de recopilar y reportar las estadísticas, entre otros.

En el fiel cumplimiento de este compromiso y responsabilidad se divulgará el presente Protocolo.

## **ARTÍCULO III - BASE LEGAL**

Este Protocolo se adopta y promulga en virtud de las facultades conferidas por el Artículo 3, de la Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966, 18 L.P.R.A. 602 y ss., conocida como “Ley de la Universidad de Puerto Rico”, Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 44, 1984-1985, Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que afecten al Personal Universitario, y en armonía con las siguientes leyes:

- Código Penal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 146 del 30 de julio de 2012, “Capítulo IV, Delitos Contra La Indemnidad Sexual”, Sección I, (Artículos 130 – 154).
- Ley Núm. 162, de 2 de noviembre de 2010, Ley que requiere la promulgación e implantación del Protocolo de Intervención con Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual en las agencias de Gobierno.
- *Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act (Clery Act) 20 USC 1092 Sec. (f) (1)-(15) (2012)*, que requiere a los colegios y universidades que reciben fondos federales informar a la comunidad sobre los incidentes de conducta criminal ocurrida en el campus.

#### **ARTÍCULO IV - PROPÓSITO Y APLICACIÓN**

A. Este Protocolo tiene el propósito de:

1. Promover la prevención, el manejo e intervención adecuada en situaciones cuando ocurran actos de violencia sexual.
2. Proveer y brindar especial atención a las necesidades de las personas víctimas sobrevivientes y darle el apoyo, consejería, intervención y acompañamiento necesario.
3. Establecer un proceso claro a seguir para el manejo de una intervención en situación de alegado acto de violencia sexual en la Universidad.
4. Establecer las normas para la presentación, investigación y adjudicación de querrelas por alegados actos de violencia sexual realizados contra o por integrantes de la comunidad universitaria, o visitantes contra estudiantes, empleados(as), personal docente, contratistas o personas que acuden a la Universidad de Puerto Rico para recibir servicios u orientación.
5. Establecer un Protocolo de aplicación uniforme en el Sistema Universitario.

B. Este Protocolo aplicará a todas las unidades del Sistema Universitario.

#### **ARTÍCULO V - DEFINICIONES**

Para propósito de este protocolo, se definen los siguientes términos:

- A. **Persona Querellada** – Persona contra quien se presenta una queja.
- B. **Autoridad Nominadora** – Rector o rectora de la unidad académica en donde surjan los hechos. De surgir los hechos en la Administración Central de la Universidad o alguna unidad institucional adscrita a ésta, se referirá entonces al Presidente o Presidenta.
- C. **Conducta de Violencia Sexual** – La violencia sexual es todo acto de índole sexual que se realiza sin que medie el consentimiento efectivo de una de las personas (persona sobreviviente) involucradas en el mismo, incluyendo instancias en las que la persona sobreviviente no es capaz de dar su consentimiento. Son elementos esenciales de la violencia sexual, las acciones verbales o físicas de naturaleza sexual que se ejercen sin el consentimiento efectivo de la persona que la recibe y violentan la integridad física, sico-emocional o la dignidad de la persona. Estas incluyen violencia sexual por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y toda conducta constitutiva de agresión sexual, incesto, actos lascivos, bestialismo, acoso sexual, exposiciones obscenas, proposición obscena o prostitución, según definidas en los Artículos 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 138, Código Penal de Puerto Rico 33 L.P. R. A, Secs. 5191, 5192, 5193, 5195, 5196, 5197, 5198.
- D. **Consentimiento Efectivo** – significa que existe un acuerdo entre las personas involucradas, de compartir algún tipo de actividad sexual entre sí. Las personas han de acordar la forma en que se desarrollará la actividad sexual, cuándo y dónde ocurrirá. Para ser efectivo el consentimiento tiene que darse por personas con capacidad legal para consentir y debe ser: informado, libre y otorgado de forma activa, libre de fuerza física, amenazas, intimidación y coacción.
- E. **Contratista** – Toda persona natural o jurídica que labore o preste servicios bajo contrato para la Universidad de Puerto Rico.
- F. **Empleado(a) o Funcionario(a)** – Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, como empleado(a) de carrera, personal docente, de confianza, transitorio, a tiempo parcial, temporero, por jornal o cualquier otro tipo de nombramiento dentro del esquema de la Universidad, o todo aspirante a empleo.
- G. **Estudiante** – Toda persona que esté tomando uno o más cursos de cualquier naturaleza o propósito en cualquiera de las unidades del Sistema de la Universidad de Puerto Rico.
- H. **Oficial Examinador(a)** – Persona designada por el Presidente o Rector de la Universidad Puerto Rico para presidir un procedimiento administrativo formal, previa presentación de una querrela por violencia sexual y formulación de cargo a esos efectos.

- I. **Personal Docente** – Profesora o profesor según definido en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.
- J. **Querrela Informal** – Queja que se presenta ante la Oficina de Seguridad y Vigilancia de la unidad institucional.
- K. **Querrela Formal** – La formulación de cargos que presenta la Autoridad Nominadora contra la persona querellada, al amparo de la Certificación Núm. 44, Serie 1984-85, Normas Procedimientos Disciplinarios que Afecten al Personal Universitario.
- L. **Víctima/Persona Sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia sexual.
- M. **Unidad Institucional** – Cada una de las unidades administrativas y académicas autónomas existentes en el sistema universitario, según definidas en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.
- N. **Universidad** – Universidad de Puerto Rico.
- Ñ. **Visitante** – Persona que acude a la Universidad de Puerto Rico, pero que no es empleado(a), estudiante, funcionario(a) o contratista de la misma.

## ARTÍCULO VI - PREVENCIÓN

- A. Los esfuerzos de prevención incluyen la aprobación y cumplimiento de este protocolo, el cual se observarán en todas las unidades institucionales para manejar y atender las necesidades de las personas sobrevivientes y atender los incidentes y querrelas de violencia sexual.
- B. Las unidades ofrecerán y coordinarán programas educativos encaminados a prevenir y combatir la violencia sexual a estudiantes, empleados(as) y demás integrantes de la comunidad universitaria. Por tanto, se coordinarán esfuerzos entre los diversos componentes de la comunidad universitaria, como el Departamento de Consejería y Servicios Sicológicos, Oficina de Servicios Médicos, Oficina de Recursos Humanos, Programa de Ayuda al Empleado, servicios de seguridad, organizaciones estudiantiles y organismos administrativos y disciplinarios y entidades externas como la Policía especializada en delitos sexuales, Centro de Ayuda a Víctimas de Violación del Departamento de Salud (CAVV) y la Oficina de la Procuradora de la Mujer.
- C. Cada unidad será responsable de establecer medidas de seguridad y vigilancia. Estas medidas pueden incluir, sin limitarse, a rondas preventivas, mantenimiento preventivo al sistema de iluminación y otros.

- D. Cada unidad preparará una lista que identifique claramente los nombres y ubicación de todas las Oficinas, Centros y Agencias de Servicios y Programas que ofrecen servicios, ayuda y apoyo a víctimas/sobrevivientes de violencia sexual para ser divulgada a toda la comunidad universitaria para contactar en caso de surgir alguna emergencia o situación de violencia sexual.

## **ARTÍCULO VII – INTERVENCIÓN EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA SEXUAL**

### **A. Comité de Respuesta Inmediata**

1. Cada Unidad Institucional contará con un Comité de Respuesta Inmediata que se activará tan pronto se recibe la querrela informal en la oficina de seguridad y vigilancia, según se establece en el apartado B (3) del presente artículo.
2. El Comité deberá estar compuesto por las personas que dirigen la Oficina de Seguridad y Vigilancia, Oficina de Servicios Médicos, Oficina de Recursos Humanos, Programa de Ayuda al Empleado, Procuraduría Estudiantil, Oficina de Asesoría Legal, Oficina de Calidad de Vida y Profesional de Ayuda de Psicología, Trabajo Social o Consejería.
3. La persona coordinadora de este Comité será nombrada por la Autoridad Nominadora de la Unidad.
4. El Comité tendrá la función de darle el apoyo a la persona sobreviviente, evaluar el caso y tomar las acciones pertinentes para atender la situación.

En caso de recibir una querrela informal, se procederá a atender conforme al proceso que se establece a continuación:

### **B. Proceso a Seguir**

En los casos de acoso sexual se observará lo dispuesto en la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130 (2014-2015). Las disposiciones del presente Protocolo serán supletorias en aquellas áreas que sean aplicables, no reglamentadas en la Política.

En el manejo de una intervención y situación de alegado acto de violencia sexual se observará el siguiente proceso:

1. Cualquier integrante de la comunidad universitaria o visitante que resulte perjudicado de un acto de violencia sexual o cualquier persona que presencie o advenga en conocimiento de una situación de violencia sexual, informará o



presentará una querrela informal a la Oficina o División encargada de la Seguridad y Vigilancia de su unidad, donde el personal debidamente adiestrado iniciará la investigación.

2. Cuando la Oficina o División encargada de la Seguridad y Vigilancia reciba una querrela informal o aviso sobre una situación de alegado acto por violencia sexual, el Oficial de Seguridad al ser notificado, procederá inmediatamente a realizar una investigación preliminar de los hechos, realizará la intervención inicial, evaluará los hechos y notificará a su director u oficial encargado de turno. El director(a) u oficial encargado de turno informará inmediatamente a la Persona Coordinadora o a uno de los integrantes del Comité de Respuesta Rápida para que se proceda a activar dicho Comité y se cumplan las funciones dispuestas en el Artículo 7, Inciso A.4.
3. En este proceso, la Oficina o División de Seguridad y Vigilancia comenzará una investigación administrativa y redactará un Informe de Querrela. En el informe detallará por escrito, en forma clara y precisa los hechos narrados por el/la sobreviviente y testigos que notifica y rendirá el mismo a las autoridades correspondientes. Serán anexados al Informe de Querrela los documentos que formen parte de la investigación realizada por la Oficina de Seguridad.
4. La Oficina de Servicios Médicos dará prioridad a las situaciones de emergencia por violencia sexual que así lo requieran.
5. Todo el personal involucrado directa o indirectamente en la atención de situaciones de violencia sexual, garantizará la privacidad y confidencialidad de la información.
6. La información expresada por o relacionada con la persona sobreviviente, no podrá ser compartida con terceras personas, sin el consentimiento de la persona sobreviviente excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta o de algún menor o de cualquier otra persona.
7. El Comité determinará la acción pertinente según la naturaleza y resultado de la evaluación del caso y considerará las medidas a adoptarse, tales como: reubicación del lugar de empleo o estudio, cambio de horario, servicios de vigilancia directa a la persona, prohibir a la persona querrelada acercarse a la persona sobreviviente, órdenes de protección y prohibición de compartir espacios comunes en el mismo horario que la persona sobreviviente, entre otras. Se llevará a cabo la coordinación necesaria con las oficinas que deban intervenir en el proceso, según correspondan, incluyendo la Rectoría o Presidencia y otras agencias o entidades gubernamentales. Los casos que a discreción del Comité sean de alta peligrosidad serán notificados de inmediato a la Autoridad Nominadora para su conocimiento y para facilitar las acciones pertinentes al caso. Cuando la persona sobreviviente sea estudiante menor

de 21 años, el Comité deberá comunicarse con el padre, la madre, tutor o tutora del estudiante para solicitarle autorización antes de llevar a cabo cualquier intervención.

8. El Comité evaluará si se requiere asistencia y la colaboración con otras oficinas o funcionarios gubernamentales especializados en este asunto.
9. En todos los casos, el Comité orientará a la persona sobreviviente sobre el protocolo y los procedimientos en la Universidad así como las leyes estatales y federales aplicables a la situación.
10. El personal de servicios médicos será responsable de determinar si es necesaria la transportación de la persona sobreviviente a un hospital o si se solicitará un servicio de ambulancia (911 o privado).
11. Cuando un alegado acto de violencia sexual ocurra fuera de horas laborables o durante fines de semana, la persona que identifique la situación notificará a la Oficina o División de Seguridad y Vigilancia, donde se coordinarán las ayudas necesarias e inmediatamente se informará lo ocurrido la Persona Coordinadora del Comité de Respuesta Inmediata o a un(a) integrante del Comité para que se proceda a activar el mismo.
12. Si la persona perjudicada es del personal adscrito a la unidad, se le ofrecerán los servicios de apoyo del Programa de Ayuda al Empleado(a). Si la persona perjudicada es un estudiante, se le ofrecerán los servicios de apoyo del Departamento de Consejería.
13. El Comité será responsable de coordinar las medidas razonables de seguridad a la persona sobreviviente, dentro de los recursos disponibles en la Institución.

#### C. Recibir Atención Médica

1. Al recibir notificación sobre un incidente de violencia sexual, el personal de la Oficina o División de Seguridad y Vigilancia o de otra dependencia de la Universidad se comunicará inmediatamente con la Oficina de Servicios Médicos para la evaluación de la persona.
2. La Oficina de Servicios Médicos será responsable de determinar si procede referir con carácter prioritario a las personas sobrevivientes de violencia sexual a la Sala de Emergencias más cercana, Certificada por el Departamento de Salud para la atención de víctimas de violencia sexual.

3. De ser necesario transportar a la persona sobreviviente a una sala de Emergencia de un hospital y de mediar la autorización de la persona sobreviviente, se canalizará a través de la Oficina de Servicios Médicos.
4. La Oficina de Servicios Médicos de la unidad estará disponible para proveer seguimiento en aquellos aspectos médicos que puedan surgir como parte de la violencia sexual, tales como la prevención de enfermedades infectocontagiosas y el manejo de lesiones físicas en la fase de recuperación.

D. Recibir Servicios de Consejería y Apoyo

1. Se ofrecerá a la persona sobreviviente la opción de recibir los servicios de ayuda que provee la Universidad. Estos servicios están disponibles en horario regular de trabajo y se ofrecen en el momento en que la persona estime necesario y así lo solicite.
2. El Departamento de Consejería y Orientación brinda servicios al estudiantado en las siguientes áreas: intervención en crisis, intervención individual, referidos para utilizar los recursos fuera de la Universidad, coordinación para recibir los servicios de intercesores que ofrecen las salas especializadas de los tribunales.
3. Se coordinará el acompañamiento a la persona sobreviviente en los casos que la persona sobreviviente así lo solicite, y según la disponibilidad del personal del Departamento de Consejería y Orientación, del Programa de Ayuda al Empleado(a) o de la Oficina de Seguridad y Vigilancia.

**ARTÍCULO VIII - MANEJO DE QUERELLA**

- A. La Universidad reconoce que todas las personas sobrevivientes de violencia sexual requieren atención inmediata y respeto a su dignidad. Por esta razón, se compromete a tomar en cuenta el interés de la persona sobreviviente en presentar o no una querella formal administrativa. No obstante, siempre prevalecerá el interés institucional de procurar la seguridad y el orden.
- B. La universidad orientará a la persona sobreviviente sobre el proceso de notificación de cualquier acto de violencia sexual a las autoridades gubernamentales pertinentes incluyendo Centro de Ayuda a Víctimas de Violación, Procuraduría de las Mujeres, Policía y Departamento de Justicia y establecerá la coordinación que sea necesaria.
- C. La presentación de una querella bajo este Protocolo no impide la utilización por la parte que presentó la querella informal de otros remedios legales disponibles, incluyendo recurrir ante las agencias estatales o federales pertinentes o recurrir ante los foros

pertinentes. En cualquier caso, la presentación de una querrela informal bajo este Protocolo no interrumpe cualquier término prescriptivo aplicable bajo otra legislación u otra reglamentación administrativa.

- D. Lo antes dispuesto no altera la facultad de la autoridad nominadora para activar los procedimientos de suspensión sumaria de algún integrante de la comunidad universitaria, conforme a la reglamentación aplicable.

## **ARTÍCULO IX - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

- A. Todo estudiante, empleado(a) o visitante que entienda ha sido víctima de un acto de violencia sexual en la Universidad, tiene derecho a presentar una querrela informal contra la persona querellada, sea ésta estudiante, personal docente, empleado(a), o una persona externa a la Universidad mediante el reclamo verbal o escrito de una querrela informal.
- B. La querrela deberá contener la siguiente información:
1. Nombre de la persona querellante o reclamante
  2. Fecha y lugar en que ocurrieron los hechos
  3. Una relación clara y precisa de los hechos
  4. Nombre de la persona querellada (persona acusada de violencia sexual) y testigos (de haberlos)
  5. Debe ser firmada por la persona querellante o reclamante
- C. Mientras se observan las etapas de intervención dispuestas en el Artículo VII de este Protocolo, la Oficina de Seguridad y Vigilancia someterá la querrela informal a la autoridad nominadora para la investigación de los hechos según dispuesto en la Sec. 35.1.5 del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.
- D. Recibida la querrela informal, la Autoridad Nominadora procederá a investigar para determinar la veracidad de los hechos o actos bajo investigación.
- E. Concluida la investigación, y si se determina que existe base suficiente para iniciar los procesos disciplinarios contra la persona querellada la Autoridad Nominadora presentará la correspondiente querrela formal. Cuando la persona querellada sea un empleado(a) se observará el proceso disciplinario dispuesto en la Certificación Núm. 44, 1984-85, Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que afecten al Personal Universitario. Cuando sea estudiante se observará lo dispuesto en el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico.

- F. En los casos cobijados por la Certificación Núm. 44, 1984-1985, Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que afecten al Personal Universitario, el Oficial Examinador(a) a cargo de presidir el proceso disciplinario garantizará a las partes, los derechos establecidos y concluido dicho proceso le rendirá el Informe a la Autoridad Nominadora para la decisión final. En los casos cobijados por el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, la Junta de Disciplina o el oficial examinador designado, según corresponda, garantizará los derechos establecidos y concluido dicho proceso le rendirá el Informe a la Autoridad Nominadora para la decisión final.
- G. La decisión final instruirá a las partes sobre el procedimiento apelativo administrativo.
- H. Si se determina que la parte querellada incurrió en conducta constitutiva de violencia sexual, la determinación final indicará la sanción o sanciones correspondientes.
- I. Si se determina que la parte querellada no incurrió en la conducta alegada, se procederá con el archivo de la querella.
- J. Todo procedimiento disciplinario deberá desarrollarse en armonía con las disposiciones de los estatutos mencionados en la Base Legal de este Protocolo.

#### **ARTÍCULO X - CONFIDENCIALIDAD**

- A. La Universidad tiene la obligación de notificar a la comunidad universitaria los incidentes de naturaleza criminal que ocurren en el campus universitario, según el Artículo XIV del presente Protocolo. Dicha notificación no requiere identificar a la persona sobreviviente. La persona sobreviviente tiene derecho a solicitar confidencialidad en torno a su nombre y otros datos personales que la identifiquen.
- B. La política sobre confidencialidad de la Universidad está dirigida a establecer un balance entre las necesidades de confidencialidad de las personas sobrevivientes y el derecho del público a conocer información sobre los incidentes de naturaleza criminal que ocurren en el campus. Al establecer dicho balance, el interés prioritario es mantener la confidencialidad de la persona sobreviviente. Si existe peligro de que la persona querellada cometa una acción similar, la Universidad está en la obligación de emitir avisos generales y cumplir con los alertas requeridos por el *Jeanne Clery Act* para alertar a otros integrantes de la comunidad, pero asegurando y garantizando la confidencialidad a la luz de las leyes aplicables.
- C. Cuando la persona sobreviviente reciba servicios de Profesionales de Ayuda de Psicología, Trabajo Social o Consejería, las comunicaciones se mantendrán en confidencialidad a la luz de las leyes aplicables.

- D. La información ofrecida a los funcionarios universitarios o al Oficial Examinador(a) por una persona sobreviviente de violencia sexual será confidencial.
- E. A petición de la persona sobreviviente, podrá relevarse total o parcialmente el manto de confidencialidad que protege la información, la documentación y prueba acopiada durante el proceso investigativo.
- F. En los procesos disciplinarios, el funcionario o funcionaria que preside la vista, atenderá con la mayor prioridad y rigor una solicitud basada en el interés de la persona sobreviviente para que la vista sea privada. En esos casos, el funcionario(a) podrá ordenar que la vista se lleve a cabo en forma privada a menos que en el balance de interés prevalezca el derecho de la persona interesada a que la vista sea pública.
- G. Los procesos investigativos y los expedientes, serán de carácter confidencial.
- H. Los expedientes de investigación se guardarán en un archivo específicamente designado para ellos en la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Asesoría Legal, el Decanato de Estudiantes o la Junta Disciplinaria de cada unidad, según corresponda. Los informes rendidos deben permanecer en estos expedientes y no debe circularse copia de estos a ninguna oficina de la Universidad, salvo en casos que se requiera la elevación del expediente como parte de un proceso apelativo o por orden judicial.

#### **ARTÍCULO XI - DERECHO DE LAS PERSONAS SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA SEXUAL**

- A. Los derechos de las personas sobrevivientes de violencia sexual en la Universidad son aquellos derechos definidos por los estatutos locales y federales. La Universidad se compromete a proveerles servicios de calidad de acuerdo a las necesidades y recursos disponibles, incluyendo evaluaciones y referidos a agencias pertinentes. Esta gestión busca hacer cumplir los siguientes derechos:
  - 1. Los incidentes de violencia sexual serán atendidos con profesionalismo y confidencialidad. Las personas sobrevivientes serán orientadas sobre las leyes locales y federales aplicables a los incidentes de agresión que hayan confrontado.
  - 2. Se notificará a toda la comunidad universitaria y se identificarán claramente los nombres y ubicaciones de todas las oficinas y organizaciones que ofrecen servicios y ayuda a las personas sobrevivientes de violencia sexual.

3. Cuando la persona sobreviviente decida presentar una querrela informal al amparo de este protocolo, el incidente deberá investigarse y adjudicársele responsabilidad a la persona querellada.
4. Los funcionarios(as) designados y otros integrantes de la comunidad universitaria ofrecerán el apoyo y la orientación en todos los casos en que la persona sobreviviente presente una querrela informal o acción legal.
5. La Universidad se compromete a respetar la decisión de la persona sobreviviente respecto a la presentación de la querrela formal o si toma algún tipo de acción legal contra la persona querellada. No obstante, atendiendo la seriedad de la ofensa y la naturaleza de la agresión, la Universidad podrá tomar acción para proteger a la persona sobreviviente y a otros integrantes de la comunidad universitaria.
6. No se requerirá ni será necesario que la persona sobreviviente radique cargos criminales o interese que se presente una querrela formal o se tome algún tipo de acción legal contra la persona querellada para recibir los servicios provistos en este Protocolo. No obstante, la unidad institucional correspondiente podrá llevar a cabo la investigación y tomar las acciones pertinentes para atender y tomar las acciones correctivas pertinentes.
7. Las personas sobrevivientes podrán solicitar que una persona, a su discreción, le sirva de apoyo y le acompañe durante las vistas administrativas, los procedimientos para tramitar querellas en la Universidad y todos los procedimientos judiciales.
8. Se notificará por escrito a toda persona sobreviviente sobre el resultado y decisión de los organismos y funcionarios/as universitarios/as que intervengan en la determinación de cualquier querrela presentada.
9. La Universidad cooperará con la investigación de los incidentes y mantendrá y asegurará la prueba necesaria para el proceso legal, incluyendo el expediente médico que se genere en las Oficinas de Servicios Médicos.
10. Las personas sobrevivientes tienen derecho a recibir información y ayuda sobre servicios de salud, de Consejería y Orientación disponibles, tanto en la Universidad como en la comunidad y serán referidas a éstos conforme a sus necesidades y deseos.

11. El historial sexual y los asuntos de la vida personal de la persona sobreviviente no son relevantes y no deben considerarse al realizar determinaciones sobre su credibilidad.
12. El uso de drogas o alcohol por parte de la persona sobreviviente no se utilizará para penalizarla, o para relevar de responsabilidad a la persona querellada, cuando dicha circunstancia surja durante la investigación de una querrela informal al amparo de este Protocolo.
13. La credibilidad o carácter de la persona sobreviviente no se debe cuestionar en función de su estilo de vida, sexo, vestimenta, orientación sexual o identidad de género.

## **ARTÍCULO XII - DERECHOS DE LAS PERSONAS QUERELLADAS**

Los incidentes de violencia sexual pueden dar lugar a la presentación de querrelas formales en el sistema universitario y de cargos criminales o acciones legales civiles. Ante la presentación de una querrela formal en la Universidad por alegada violencia sexual, la persona querellada formalmente cuenta con los siguientes derechos:

- A. a gestionarse una representación legal durante el proceso administrativo;
- B. a que se le prueben los hechos alegados en su contra;
- C. a que se le reconozcan y ofrezcan las garantías del debido proceso de ley;
- D. a que se le notifique sobre todo proceso o vista a celebrarse en su caso;
- E. a que se celebre una vista en la que se le permita presentar prueba(s) a su favor;
- F. a contestar las alegaciones hechas en su contra y presentar pruebas que sustenten sus alegaciones;
- G. a solicitar la inhibición de cualquier funcionario/a que intervenga en la adjudicación de la querrela presentada en su contra; y
- H. a apelar cualquier decisión adversa tomada por las autoridades universitarias.

## **ARTÍCULO XIII - SANCIONES ADMINISTRATIVAS**

- A. La determinación de haber incurrido en conducta constitutiva de violencia sexual, conforme a la definición en este Protocolo, podrá conllevar la imposición de una o varias



de las medidas conforme a los parámetros definidos en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico.

- B. Durante el proceso administrativo podrán establecerse medidas provisionales para garantizar la protección y seguridad de las personas involucradas tales como: órdenes de protección y prohibición de compartir espacios comunes en el mismo horario que la persona sobreviviente, entre otras.

#### **ARTÍCULO XIV - REPORTAR LAS ESTADÍSTICAS**

- A. La Oficina o División encargada de la Seguridad y Vigilancia en cada una de las unidades de la Universidad de Puerto Rico recopila y mantiene diariamente (en una bitácora de incidencias reportadas) un registro de actividades delictivas con los detalles de los incidentes que establecen la Ley "*Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics*", dentro del campus de la Universidad. En este registro se detalla la naturaleza del delito, la fecha, la hora y el lugar de los hechos y si se radicó una querrela a través de la policía. Se tomarán las medidas pertinentes para proteger la identidad de la persona sobreviviente. Esta Oficina es responsable de publicar y divulgar a la comunidad universitaria las estadísticas de las incidencias delictivas de conducta criminal cometida en el campus en los últimos tres (3) años, en o antes del 1 de octubre de cada año con el propósito de cumplir con dicha Ley. No habrá prórroga. A su vez, estas estadísticas se reportarán al Departamento de Educación Federal durante la segunda semana de octubre de cada año en una plantilla específica para estos propósitos, conocida como el "Campus Security Survey"
- B. Los nombres de las personas sobrevivientes o personas querelladas no serán divulgados por la Universidad en estas estadísticas.

#### **ARTÍCULO XV - SITUACIONES NO PREVISTAS**

- A. Cualquier situación que no esté contemplada por este Protocolo deberá ser resuelta de manera consecuente con la política pública y disposiciones vigentes en la legislación especial sobre violencia sexual.
- B. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés universitario en procurar la salud y seguridad y crear un ambiente libre de violencia.

## **ARTÍCULO XVI - REGLAS DE INTERPRETACIÓN**

En este Protocolo se utiliza lenguaje inclusivo, no sexista y antidiscriminatorio. Si en algún lugar se usa el masculino solamente como norma genérica, se entenderá enmendado a una palabra o palabras que muestra la inclusión masculina y femenina en el lenguaje.

## **ARTÍCULO XVII - INTERPRETACIÓN Y SEPARABILIDAD**

- A. Corresponderá al Presidente o Presidenta de la Universidad interpretar cualquier controversia en relación con las disposiciones de este Protocolo o relacionadas con situaciones no previstas en el mismo.
- B. Las disposiciones de este Protocolo son separables entre sí y la nulidad de partes del mismo no afectará, menoscabará, ni invalidará las otras que puedan ser aplicadas independientemente de las declaradas nulas.

## **ARTÍCULO VIII - VIGENCIA**

Este Protocolo entrará en vigor dentro de treinta (30) días a partir de su radicación en el Departamento de Estado.

Aprobado por la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico en su reunión ordinaria de 27 de junio de 2016, según surge de la Certificación Núm. 140 (2015-2016), la cual se acompaña.



Gloria Butrón Castelli  
Secretaria



**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY**

P.O. Box 372230 Cayey, PR 00737-2230

**Senado Académico**

2018-19

Certificación número 47

Yo, Sylvia Tubéns Castillo, Secretaria Ejecutiva del Senado Académico de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, CERTIFICO:

Que el Senado Académico, en su reunión ordinaria del martes 18 de diciembre de 2018, tuvo ante su consideración una moción de endoso a la resolución aprobada por la Junta Universitaria mediante su Certificación 27, 2018-19, en torno a la perspectiva de género.

Luego de la exposición de rigor, el Senado aprobó por unanimidad la siguiente

**CERTIFICACIÓN:**

El Senado Académico endosa la resolución aprobada por la Junta Universitaria en torno a la perspectiva de género, sometida por el Comité Ad hoc para el análisis y desarrollo de estrategias para combatir el acoso y hostigamiento por razón de género a la comunidad LGBTTQI en la Universidad de Puerto Rico.

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Cayey, Puerto Rico, el día diecinueve de diciembre de dos mil dieciocho.

Sylvia Tubéns Castillo  
Secretaria Ejecutiva

Vo. Bo.

Glorivee Rosario Pérez  
Rectora y Presidenta interina  
del Senado Académico



## CERTIFICACIÓN NÚMERO 27 (2018-2019)

Yo, Dra. Divya Colón Alcaraz, Secretaria Ejecutiva Interina de la Junta Universitaria,

**CERTIFICO:** Que la Junta Universitaria en su reunión Ordinaria celebrada el miércoles 5 de diciembre de 2018, recibió del Comité Ad-Hoc para el Análisis y Desarrollo de Estrategias para Combatir el Acoso y Hostigamiento por Razón de Género a la Comunidad LGBTTTQI en la Universidad de Puerto Rico, el cual consideró una propuesta de Resolución a los fines de exponer que el problema del acceso a baños públicos para la comunidad transexual y del hostigamiento sexual, está vinculado directamente a la construcción social y cultural de la diferencia sexual en la Isla. Y que el mismo, responde a un conjunto de normas, visiones y representaciones sociales sobre el comportamiento sexual que no hemos querido analizar y cambiar, en perjuicio de los sectores más vulnerables, entiéndase las mujeres y la comunidad LGBTTTQI.



A estos efectos, la Junta Universitaria aprobó la siguiente:

Junta Universitaria

### RESOLUCIÓN

**POR CUANTO:** La Universidad de Puerto Rico reconoce la obligación que tiene como institución de educación superior de promover el respeto y garantizar el disfrute de los derechos civiles y humanos, tanto a estudiantes, como a los(as) empleados(as) que forman parte de la comunidad LGBTTTQI.

**POR CUANTO:** La Universidad de Puerto Rico, como la institución modelo de educación superior en la Isla, reconoce la importancia de la perspectiva de género para promover el reconocimiento y respeto de las diversidades sexuales y el desarrollo de una cultura inclusiva que combata la transfobia en todos sus recintos.

**POR TANTO:** La Universidad de Puerto Rico, a tono con los cambios globales, desarrollará políticas institucionales para asegurarse de que todos los programas académicos apliquen la perspectiva de género en sus currículos; la Universidad orientará y adiestrará a la facultad en temas de género.

**POR TANTO:** La Universidad de Puerto Rico, auspiciará actividades extracurriculares que promuevan la integración de la comunidad LGBTTTQI y auspiciará la creación de organizaciones estudiantiles que tengan como fin promover la equidad de género y el respeto a las diferencias sexuales.

Jardín Botánico Sur  
1187 Calle Flamboyán  
San Juan, Puerto Rico  
00926-1117

Tel. (737) 250-0000  
Fax (737) 754-2485

**POR TANTO:** La Universidad de Puerto Rico, reforzará los protocolos existentes sobre acoso y hostigamiento sexual y por género a la comunidad LGBTTQI, incluyendo las consecuencias que enfrentará aquel supervisor o administrador(a) u otro funcionario que se niegue a aplicarlas.

**POR TANTO:** La Universidad de Puerto Rico desarrollará una campaña masiva en sus once recintos dando cuenta sobre la importancia del respeto a las diversidades sexuales y las garantías que tendrán aquellas personas que vean violados sus derechos.

**POR TANTO:** La Universidad de Puerto Rico, no apoyará la utilización de comentarios sexistas de parte de los(as) docentes en los salones de clase y otros escenarios académicos y las posibles consecuencias que enfrentarán de demostrarse el daño causado por dicha acción.



**POR TANTO:** La Junta Universitaria de la Universidad de Puerto Rico, resuelve solicitarle a la Junta de Gobierno, que se comprometa a seguir cumpliendo con nuestro rol social, el mejoramiento y desarrollo de la academia basado en la inclusión, el respeto y la diversidad, mediante la aplicación de nuevas leyes y políticas universitarias a este fin.

Junta Universitaria

**POR TANTO:** Se le solicita a la Junta de Gobierno, que apruebe esta resolución y que la misma sirva de base en la Universidad de Puerto Rico para la promoción del reconocimiento y el respeto a las diversidades sexuales en todos sus recintos.

**Y, PARA QUE ASÍ CONSTE,** y para remitir a las autoridades universitarias correspondientes, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 7 de diciembre de 2018.

  
Divya Colón Alcaraz, DMD  
Secretaría Ejecutiva Interina

Jardín Botánico Sur  
1187 Calle Flamboyán  
San Juan, Puerto Rico  
00926-1117


Tel. (787) 250-0000  
Fax (787) 754-2485

14 de marzo de 2019

**RECTORES INTERINOS  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

**DECANOS DE ASUNTOS ACADÉMICOS  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**



  
Divya C. Colón Alcaraz, DMD  
Secretaria Ejecutiva  
Junta Universitaria

Junta Universitaria

**INCLUSIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE DISCRIMEN POR SEXO Y GÉNERO EN MODALIDAD  
DE VIOLENCIA SEXUAL EN LOS PRONTUARIOS/SÍLABOS DE LOS CURSOS EN TODAS LAS  
UNIDADES DEL SISTEMA UPR**

La Junta Universitaria en su reunión del 6 de marzo de 2019, aprobó la Normativa sobre discriminación por sexo y género en modalidad de violencia sexual, para los prontuarios o sílabos de cursos en todas las unidades de la Universidad de Puerto Rico.

El mismo, debe aparecer en español y en inglés en todos los prontuarios.

A estos efectos, se incluye la Certificación Núm. 36 (2018-19) de la Junta Universitaria, en la cual se hace constar dicho acuerdo.

Saludos cordiales.

nmh

c Dr. Jorge Haddock  
Senados Académicos UPR  
Decanos de Estudiantes

Anejo

Jardín Botánico Sur  
1187 Calle Flamboyán  
San Juan, Puerto Rico  
00926-1117

Tel. (787) 250-0000  
Fax (787) 754-2485

## CERTIFICACIÓN NÚMERO 36 (2018-2019)

Yo, Dra. Divya Colón Alcaraz, Secretaria Ejecutiva Interina de la Junta Universitaria,

**CERTIFICO:** Que la Junta Universitaria en su reunión ordinaria celebrada el miércoles, 6 de marzo de 2019, aprobó la inclusión de la normativa sobre discrimen por sexo y género en modalidad de violencia sexual en los **prontuarios/sílabos** de los cursos en todas las unidades del sistema de la Universidad de Puerto Rico:

### Normativa sobre discrimen por sexo y género en modalidad de violencia sexual

"La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades, incluyendo el hostigamiento sexual. Según la Política Institucional contra Hostigamiento Sexual, Certificación Núm. 130 (2014-15) de la Junta de Gobierno, si un(a) estudiante es o está siendo afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir a la Oficina de la Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o para presentar una queja".

Junta Universitaria

### Traducción del texto:

"The University of Puerto Rico prohibits discrimination based on sex, sexual orientation, and gender identity in any of its forms, including that of sexual harassment. According to the Institutional Policy Against Sexual Harassment at the University of Puerto Rico, Certification Num. 130, 2014-2015 from the Board of Governors, any student subjected to acts constituting sexual harassment, may turn to the Office of the Student Ombudsperson, the Office of the Dean of Students, and/or the Coordinator of the Office of Compliance with Title IX for an orientation and/or formal complaint"

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, y para remitir a las autoridades universitarias correspondientes, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 7 de marzo de 2019.

  
Divya Colón Alcaraz, DMD  
Secretaria Ejecutiva Interina

Jardín Botánico Sur  
1167 Calle Flamboyán  
San Juan, Puerto Rico  
00926-1117

Tel: 787-250-0000  
Fax: 787-754-2455



## UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAYEY

### GUIAS PARA LA UTILIZACION DE SALA DE LACTANCIA

#### **Base Legal**

Estas guías se adoptan en virtud de los siguientes estatutos: “Ley para Reglamentar el Periodo de Lactancia o de Extracción de Leche Materna” (Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000); y Ley sobre Espacios para Lactancia en Agencias del Gobierno” (Núm. 155 de 10 de agosto de 2002).

#### **Propósito**

Proveer para la utilización de una Sala de Lactancia en los predios de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, garantizando el derecho a la intimidad e higiene que esta actividad requiere.

#### **Definiciones**

1. Criatura a ser lactada: infante de un año de edad o menos que sea alimentado(a) con leche materna.
2. Extracción de leche materna: proceso mediante el cual una madre se extrae, utilizando o no equipo, la leche que produce su cuerpo.
3. Lactar: acto de alimentar el (la) hijo(a) infante con leche materna.
4. Madre lactante: toda empleada docente y no docente, o estudiante en la Universidad de Puerto Rico en Cayey, que alimente a su infante con leche materna, incluyendo a las madres adoptantes que mediante métodos científicos tengan la capacidad de lactar.

#### **Beneficio**

1. Luego de retornar a sus labores, tras disfrutar la licencia por maternidad, la empleada dispondrá de sesenta minutos (una hora), dentro de cada jornada regular diaria de 7.5 horas, para lactar a su infante o extraerse la leche materna. Los sesenta minutos pueden ser distribuidos en dos periodos de treinta minutos cada uno; o en tres periodos de veinte minutos.
2. Las empleadas que trabajen media jornada, podrán utilizar treinta minutos para los fines indicados.
3. El beneficio estará disponible durante un periodo máximo de doce meses, luego del retorno al trabajo.



4. En caso de ser estudiante, a tiempo completo o parcial, de nuestra institución podrá utilizar el espacio por una hora diaria. Durante el periodo de lactancia de su bebe.

### **Requisitos**

1. Las empleadas interesadas (docentes y no docentes) deberán escribir una carta al (la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, por conducto del director(a) del departamento o supervisor(a), estableciendo: la fecha de inicio de la lactancia o extracción en las instalaciones provistas por la Institución; y los horarios aproximados en que se acudirá a la Sala de Lactancia. Siempre que resulte posible, tales horarios deben ser coordinados previamente con el (la) supervisor(a).
2. Las empleadas someterán, junto a la carta mencionada en el acápite anterior, una certificación médica en la que se haga constar que se está lactando al (la) infante y la edad (de la criatura).
3. Subsiguientemente, si llegado al octavo mes de vida del (la) infante la madre continúa lactando, presentará una nueva certificación médica con ese dato, a la Oficina de Recursos Humanos.
4. En caso de ser estudiante deberán escribir una carta al Decanato de Estudiantes con copia al Decanato académico: estableciendo la fecha de inicio de la lactancia o extracción en las instalaciones provistas por la Institución; y los horarios aproximados en que se acudirá a la Sala de Lactancia. Siempre que resulte posible, tales horarios deben ser coordinados previamente con el (la) supervisor(a).

### **Ubicación Sala de Lactancia**

La Sala de Lactancia está localizada en un salón privado en el segundo piso del Decanato de Estudiantes.

### **Disposiciones generales**

1. Luego de que el (la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos haya cotejado los documentos sometidos y determine, a base de estos, que procede reconocer el beneficio, coordinará con la Oficina de Salud, Seguridad Ocupacional y Protección Ambiental y/ Decanato de Estudiantes la utilización de la Sala de Lactancia.
2. Las beneficiarias lactantes informarán la hora de salida hacia la Sala de Lactancia y la hora de regreso a su lugar de trabajo, en las tarjetas de asistencia o cualquier otro método que se utilice para registrar la asistencia.
3. Las empleadas beneficiarias firmarán y anotarán la hora de entrada a la Sala de Lactancia, así como la de salida, de un registro disponible en la Oficina de Salud, Seguridad Ocupacional y Protección Ambiental y/o Decanato de Estudiantes.
4. Las estudiantes beneficiarias firmarán y anotarán la hora de entrada a la Sala de Lactancia, así como la de salida, de un registro disponible en la Oficina de Salud, Seguridad Ocupacional y Protección Ambiental y/o Decanato de Estudiantes.

5. Las estudiantes que disfruten de este espacio deben realizarlo en periodo que no conflijan con sus periodos de clases.

### **Vigencia**

Estas guías entrarán en vigor en la fecha de su aprobación por la Rectora o Rector de la Universidad de Puerto Rico en Cayey.

  
Aprobado:

Revisado: abril de 2019