PLANES DE ACCIÓN AFIRMATIVA

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) ofrece adiestramiento y asistencia técnica a las agencias públicas y municipios* para la preparación de los Planes de Acción Afirmativa requeridos por la Ley Núm. 212 de 1999 para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género. Además, supervisa el progreso de los planes, realiza auditorías para asegurar el cumplimiento de las leyes protectoras de las trabajadoras e impone multas administrativas a los patronos por las irregularidades y violaciones encontradas.

Todo Plan de Acción Afirmativa debe considerar alternativas como las siguientes para eliminar las áreas problemáticas que frenan el pleno desarrollo de las mujeres trabajadoras y sus oportunidades de progreso en el contexto laboral:

- Reclutamiento y nombramiento de mujeres en los grupos ocupacionales con baja representación femenina
- Oportunidades de promoción por mérito equitativas para ambos géneros
- Escalas salariales que garanticen igual pago por igual trabajo
- Horarios escalonados o flexibles que consideren la doble jornada de muchas mujeres
- Centros de cuidado diurno y campamentos de verano para menores
- Programas de adiestramiento y readiestramiento
- Pago de matrícula para programas de estudios
- Licencias especiales tales como: maternidad, paternidad, lactancia, enfermedad, violencia doméstica y otras
- Espacios adecuados para la lactancia
- Protocolos para el manejo de situaciones de hostigamiento sexual y de violencia doméstica en el empleo
- Programas de ayuda profesional y personal para el mejoramiento de la salud mental y física de las mujeres
- Orientación sobre la importancia de las mujeres en la sociedad y las situaciones de discrimen que enfrentan como trabajadoras asalariadas las madres lactantes en el trabajo.

*La Oficina de la Procuradora de las Mujeres está disponible para apoyar al sector privado en el desarrollo de Planes de Acción Afirmativa en el Empleo aunque la Ley Núm. 212 no se los requiere. Le invitamos garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género tal como se establece en la Carta de Derechos de nuestra Constitución y en otras leyes federales.

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES

Aprobado por la Comisión Estatal de Elecciones

#CEE-SA-2019-109

TODOS NUESTROS SERVICIOS SON LIBRES DE COSTO Y CONFIDENCIALES. ¡LLÁMANOS!

Dirección postal:
Apartado 11382
San Juan, PR 00910-1382

Línea de Orientación
24 horas, 7 días de la semana
(787) 722-2977

Website
www.mujer.pr.gov
Facebook.com/opm.mujer Twitter.com/opmpr

GOBIERNO DE PUERTO RICO
Oficina de la Procuradora de las Mujeres

LA LEY 212 DE 1999
GARANTÍA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

EQUIDAD POR GÉNERO

HACIA LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

El derecho al trabajo, un derecho fundamental de la persona, un derecho universal.

La Ley Núm. 212 del año 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género

Establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico de proveer a las personas trabajadoras igualdad de oportunidades independientemente de su género. Ordena a las agencias y municipios a desarrollar e implantar Planes de Acción Afirmativa para garantizar que no se discrimine por razón de género en el empleo. Esta ley tiene la virtud de exigir el desarrollo de programas gerenciales que integren el cumplimiento de todas las leyes que protegen, particularmente, a las mujeres de las prácticas y barreras que han dificultado su inserción en el mundo laboral. Reconoce los derechos inviolables de igualdad y dignidad que garantiza la Carta de Derechos de nuestra Constitución a las personas trabajadoras.

SITUACIÓN	LEYES QUE APLICAN
Estudié mecánica de vehículos pesados. Hace seis meses me emplearon en el taller de una agencia pero no me dejan trabajar con los vehículos, me tienen sólo a cargo de la oficina. Quiero trabajar en mecánica. ¿Me discriminan por ser mujer?	La Ley 212 de 1999 considera la segregación por género en el trabajo como una forma de discrimen contra las mujeres. Tienes derecho a un trato igual, a realizar tareas para las que estudiaste y para las que te emplearon sin importar tu género. Exige tu derecho a tu patrono.
Soy una mujer trabajadora y acabo de tener una bebé a la que lacto para que se críe saludable. Quisiera seguir haciéndolo cuando regrese a la oficina ¿Será posible?	La Ley 239 de 2006 establece que las madres trabajadoras lactantes tendrán una hora dentro de cada jornada de tiempo completo para lactar a su bebé. Puede dividirse en 2 periodos de 30 minutos o en 3 de 20 minutos.

¿SERÁ ESTA TU SITUACIÓN? LAS LEYES TE PROTEGEN, NO PERMITAS EL DISCRIMEN.

SITUACIÓN	LEYES QUE APLICAN
Tenía aprobadas las vacaciones por maternidad en mi trabajo. Sin embargo, acabo de perder a mi bebé en un aborto espontáneo. La experiencia ha sido muy fuerte tanto física como mentalmente y necesito reponerme. ¿Podré tomar algunos días de descanso antes de volver al trabajo?	La Ley 26 de 2017 reafirma el derecho de 12 semanas de licencia por maternidad a las empleadas en el servicio público. En casos de aborto y partos prematuros concede una licencia de 4 semanas a la madre para su recuperación. Deberás presentar una certificación médica a la oficina de recursos humanos.
Regresé a mi trabajo después de parir y necesito extraerme la leche para continuar alimentando a mi bebé con leche materna. No consigo un lugar adecuado en el trabajo para hacerlo. Me envían a un baño, a una oficina desocupada o a un closet que está vacío. Me siento muy mal en esos espacios. ¿Podré solicitar otro lugar?	La Ley 155 de 2002 ordena designar espacios o salas para la lactancia que salvaguarden el derecho a la intimidad de las madres lactantes en el trabajo. Por otro lado, la Ley 95 de 2004 prohíbe el discrimen contra las madres lactantes y reitera la política pública del Gobierno de Puerto Rico de incrementar y facilitar esta práctica en condiciones higiénicas.
Trabajo en una compañía reparando equipos electrónicos de alta precisión. Hace poco me he enterado de que me pagan menos que a mis compañeros varones aunque tengo la misma preparación académica y experiencia que ellos. ¿Es eso justo?	La Ley de Igualdad de Salarios (Lilly Ledbetter Fair Pay Act), Federal y la Ley 16-2017, Local, ordenan al Gobierno de Puerto Rico a adoptar la política pública de igual paga por igual trabajo.
En mi lugar de trabajo hay un grupo de hombres que se pasa haciendo chistes de doble sentido y comentando sobre fotos de mujeres con poca ropa que bajan de Internet. Los he escuchado en el comedor y me siento muy incómoda. ¿Puedo querellarme?	La Ley 17 de 1988 prohíbe toda manifestación de hostigamiento sexual en el trabajo. Esta modalidad se conoce como ambiente hostil de trabajo. Notifica a tu supervisor o supervisora, es su responsabilidad detener ese tipo de conducta no aceptable en el ambiente laboral.
Soy víctima de violencia doméstica y a veces llego tarde y muy nerviosa al trabajo. No logro concentrarme en mis tareas y tengo miedo de que me despidan. No quiero perder el trabajo pero no sé qué decir. ¿El patrono podrá entender lo que me pasa?	La Ley 217 de 2006 obliga a los patronos a establecer un protocolo para manejar de forma sensible las situaciones de violencia doméstica en el trabajo. Notifica a tu supervisor o supervisora, es su responsabilidad ayudarte. Además, la Ley 271 de 2006 prohíbe el discrimen en el trabajo por ser víctima de violencia doméstica. Infórmate.
El exesposo de una compañera de trabajo víctima de violencia doméstica ha amenazado con tirotear el almacén donde trabajamos. Él es muy violento y posee armas de fuego. Todos tenemos miedo de que cumpla su amenaza. ¿Qué podemos hacer?	La Ley 538 de 2004 faculta a los patronos a solicitar una orden de protección patronal a su favor en cualquier tribunal si entiende que una situación de violencia doméstica pone en riesgo a su personal. Sólo debe notificar a la víctima, no necesita de su consentimiento para tramitarla. Es su responsabilidad tomar las medidas de seguridad necesarias.
Soy jefa de familia y vivo sola con mis dos hijos de 5 y 8 años. Con frecuencia, atender sus necesidades escolares y médicas afectan mi cumplimiento con el horario de trabajo establecido. Esta problemática me crea estrés e intranquilidad en el trabajo. ¿El patrono podría tomar en cuenta mi situación?	La Ley 7 de 2002 considera la doble jornada como una forma de discrimen contra las mujeres. Ordena al sector patronal a prestar especial atención a las solicitudes de horario flexible presentadas por las mujeres trabajadoras que tengan la custodia de menores. Promueve igualdad de oportunidades en el empleo para las mujeres considerando las responsabilidades familiares que se atribuyen, principalmente, a esta población.