



17 de octubre de 2014

Personal Directivo, Gerencial y de Supervisión

Marta Vera Ramírez, Lcda.
Directora
Oficina de Administración
de Recursos Humanos
Y Relaciones Laborales

10/28/14
Norma Mord

10/28/14
V. Rodríguez
10/28/14
RSSC

Lcda. J. J. J.
10/28/14

RESPONSABILIDADES PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA - LEY 212 DE 1999

Conforme a las disposiciones de la Ley 212 de 3 de agosto de 1999, *Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*, el municipio de San Juan debe establecer un Plan de Acción Afirmativa dirigido a eliminar el discrimen contra la mujer empleada.

Como parte del requerido cumplimiento con el mandato estatuido, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres nos ha solicitado divulgar a cada gerente y al personal de supervisión las responsabilidades que le competen respecto a la Política Pública del Municipio sobre la Ley 212. El compromiso asumido es, en esencia, adoptar y poner en ejecución un plan que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo para la mujer y proteger de discrimen por razón de género al personal y aspirantes a empleo, a tenor con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El personal gerencial y de supervisión trabajará con la Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa la Sra. Angie V. Pérez Alicea para asegurar la efectiva implantación y cumplimiento del mismo. A tales efectos, sus responsabilidades serán:

1. Asegurarse de que los empleados y empleadas están cumpliendo con la Política Pública del Municipio. Se incluye la 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.
2. Colaborar en la identificación de los grupos ocupacionales donde se encuentre que existe baja representación de la mujer y en el establecimiento de metas para disminuir o, hasta donde sea posible, eliminar tales deficiencias.

3. Revisar las calificaciones del personal a su cargo para ponerse en condiciones informadas de garantizar que las mujeres se beneficien de las eventuales oportunidades de reclasificación, ascenso y/o aumento de sueldo que correspondan.
4. Evaluar periódicamente su entorno de trabajo para asegurarse de que:
 - a. Existe copia de la Política Pública del Municipio sobre la Ley 212 en los tabloneros de edictos y lugares visibles a los empleados, aspirantes a empleo, clientela y visitantes. Como también, de que se utilicen los medios necesarios para la divulgación interna y externa de la misma.
 - b. Todas las instalaciones para el uso y beneficio del personal municipal sean comparables entre sí para ambos géneros.
 - c. Se provea a las mujeres del Municipio oportunidades educativas, tales como: adiestramientos, cursos de educación continua y en la medida de lo posible, becas para estudio. Además, que se les motive a participar en actividades dirigidas a establecer y fomentar buenas relaciones de trabajo.

De necesitar información adicional, puede comunicarse con la Sra. Angie V. Pérez Alicea, Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa en la Unidad de Relaciones Laborales de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, al 787-480-4372.

Anejo – Declaración de Política Pública

Declaración de Política Pública sobre la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género



El Municipio Autónomo de San Juan está comprometido y viene obligado a cumplir con el enunciado constitucional y la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de proveer igualdad de oportunidades en el empleo, independientemente del género. Como también, con la declaración de propósito de garantizar que no se discriminará contra ninguna persona empleada o solicitante a empleo por razón de género. A su vez, es compromiso programático de la Administración Municipal el hacer valer el principio de igual paga por igual esfuerzo para nuestras mujeres empleadas.

De conformidad con la mencionada política pública, conscientes de que hay que luchar contra toda forma de discrimen que pueda interferir en los derechos de la mujer en el ámbito laboral, y en cumplimiento con la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, "Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género", que requiere a los organismos públicos el desarrollar e implantar planes de acción afirmativa para garantizar que no se discrimine contra ningún empleado o aspirante a empleo por razón de género", se hace constar que el Municipio Autónomo de San Juan ha adoptado un plan para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para la mujer.

Nuestro Municipio reconoce su obligación de eliminar el discrimen por razón de género en los procedimientos, determinaciones y acciones de recursos humanos que afectan los términos y condiciones de empleo, tales como: clasificación, reclutamiento, selección, retribución, beneficios marginales, evaluación, adiestramiento, promoción, traslado, retención, terminación y cesantía, entre otros. Somos asimismo responsables de auscultar y en lo posible, generar oportunidades de empleo significativas para la mujer, particularmente en aquellos campos de trabajo en que se encuentre excluida o desproporcionalmente representada.

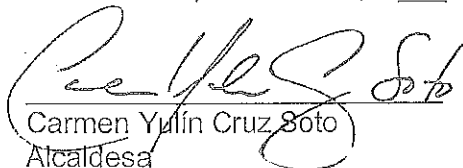
Esta política pública persigue proteger de discrimen por razón de género a las personas empleadas y aspirantes a empleo en el Municipio Autónomo de San Juan. Esto, a tenor con las disposiciones de la legislación y reglamentación aplicable, basado en el principio de mérito y los fundamentos de equidad que rigen el sistema de personal municipal, y conforme a lo dispuesto en la citada Ley Núm. 212.


No se permitirá, ni tolerará a los empleados y empleadas municipales incurrir en conducta alguna cuya intención o efecto resulte discriminatoria por razón de género. Se tomarán las medidas correctivas y acciones disciplinarias que procedan correspondientes contra aquellos(as) empleados(as) que violen las disposiciones contenidas en esta política.

El Municipio de San Juan exhorta a todos sus empleados y empleadas a que se unan en este esfuerzo para el logro de la igualdad de oportunidades en el empleo.

Las solicitudes de orientación, preguntas, dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política pública deberán dirigirse a la Coordinadora del Plan de Acción Afirmativa, Sra. Angie V. Pérez Alicea o a la Lcda. Marta Vera Ramírez, Directora de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de octubre de 2014.


Carmen Yulín Cruz Soto
Alcaldesa


Marta Vera Ramírez, Lcda.
Directora, Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales