

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
MUNICIPIO DE LA CIUDAD CAPITAL  
SAN JUAN BAUTISTA**

**ORDEN EJECUTIVA NUM. JS- 059  
SERIE 2003-2004**

**PARA APROBAR EL PLAN PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO POR GENERO, DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES DE LA LEY NUM. 212 DE 3 DE AGOSTO DE 1999; PARA REAFIRMAR LA POLITICA PUBLICA DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO; Y PARA OTROS FINES.**

**POR CUANTO:** La Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991” faculta a los municipios para ordenar, reglamentar y resolver cuanto sea necesario o conveniente a fin de atender las necesidades locales y para su mayor prosperidad y desarrollo;

**POR CUANTO:** La referida Ley dispone que los municipios tendrán, entre otros, los poderes necesarios y convenientes para ejercer todas las facultades correspondientes a un gobierno local y lograr sus fines y funciones. De esta forma, cada municipio tiene capacidad legal independiente y separada del Gobierno Central de Puerto Rico, con sucesión perpetua y capacidad legislativa, administrativa y fiscal en todo asunto de naturaleza municipal;

**POR CUANTO:** El Artículo 2 de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, (29 L.P.R.A. Sec. 1201) establece 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;

**POR CUANTO:** De conformidad con el Artículo 3 de la citada Ley, el Plan Para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, debe observar el siguiente contenido:

"Los planes de las agencias deberán incluir lo siguiente:

- (1) Declaración expresa del compromiso de la agencia;
- (2) nombramiento de un(a) Coordinador(a), a ser designado(a) por el(la) Secretario(a) o Director(a) de cada agencia;

- (3) divulgación del plan;
- (4) evaluación estadística;
- (5) metas e itinerarios para el cumplimiento del plan;
- (6) planificación de acciones afirmativas para eliminar el llamado fenómeno de "techo de cristal", examinando las prácticas para promover mujeres cualificadas a posiciones de liderazgo;
- (7) desarrollo de programas para lograr las metas establecidas, tales como el desarrollo de sistemas internos de información para el seguimiento, revisión y evaluación de todos los aspectos del plan y la resolución de querellas de discrimen por razón de género a nivel de agencia;
- (8) presentación de un informe anual del progreso habido en el desarrollo e implantación del plan a la Comisión."

**POR CUANTO:** La Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Municipal de San Juan, por delegación de su Alcalde, Hon. Jorge Santini Padilla, ha elaborado el Plan Para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, en cumplimiento con las disposiciones antes mencionadas;

**POR CUANTO:** El Gobierno Municipal de San Juan, cuenta en la actualidad con un Plan de Acción Afirmativa que Establece la Política Pública del Municipio de San Juan Para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo sin Distinción por Razón de Raza, de Género, Edad, Impedimentos Físicos, Emocionales o Mentales, por Condición de Veterano o por Cualquier otra Condición Protegida Por Ley, el cual fue implantado mediante la Orden Ejecutiva Núm. 23, Serie 2000-2001 de 27 de noviembre de 2000;

**POR CUANTO:** El citado Plan de Acción Afirmativa fue elaborado tomando en consideración las disposiciones encarnadas en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre discrimen (Artículo II, Secciones 1 y 16); las disposiciones de la Ley (Federal) de Derechos Civiles de 1964, así como otras leyes y reglamentos federales y estatales que protegen a los empleados y aspirantes a empleo de actuaciones discriminatorias de los patronos;

**POR CUANTO:** El Gobierno Municipal de San Juan, cuenta en la actualidad con una Comisión Para Ventilar Querellas y Asuntos de Personal, adscrita a la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, la cual constituye un foro investigativo y adjudicativo en el cual los empleados y aspirantes a

empleo tienen la oportunidad de ventilar querellas relacionadas con discriminación en el empleo o en la obtención del mismo;

**POR CUANTO:** El Artículo 11.007 de la Ley de Municipios Autónomos, *Supra*, dispone que todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de competir para los puestos de carrera a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones públicas del municipio. Esta participación se establecerá en atención al mérito, sin discriminación por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas;

**POR CUANTO:** El Artículo 3.009 de la referida Ley 81, establece que el alcalde será la máxima autoridad de la Rama Ejecutiva del gobierno municipal y en tal calidad le corresponderá su dirección, administración y la fiscalización del funcionamiento del municipio. El inciso (c) del mismo Artículo, faculta al Alcalde de cada municipio para promulgar y publicar las reglas y reglamentos municipales. Disponiéndose además en el inciso (n) que el alcalde propiciará, por conducto de la Oficina de Recursos Humanos, el desarrollo de programas dirigidos a mantener un clima de trabajo que contribuya a la satisfacción, motivación y participación de los empleados y funcionarios municipales;

**POR CUANTO:** A los efectos antes mencionados, el inciso (h) del Artículo 3.02 del Reglamento para la Organización de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal de San Juan, adoptado mediante el Código Administrativo del Municipio de San Juan, reconoce la facultad del Alcalde para, mediante Orden Ejecutiva, disponer de asuntos o materias específicas y particulares que corresponden a la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal, de acuerdo con el ámbito de sus poderes y facultades, con el fin de interpretar o poner en efecto métodos o medidas para implantar una ley, ordenanza o reglamento municipal; hacer que empiece a funcionar cualquier programa, servicio, sistema o actividad municipal; o disponer otros asuntos que conciernen directamente a los ciudadanos o a un grupo o sector de éstos y para, entre otras cosas, aprobar, derogar o enmendar reglamentos;

**POR CUANTO:** Por este medio reafirmamos la política pública de igualdad de oportunidades en el empleo, de conformidad con la Constitución y las leyes de Puerto Rico y los Estados Unidos de América.

**POR TANTO:** Yo, Jorge A. Santini Padilla, en virtud de la autoridad y facultades que me confiere la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991”, así como el Código Administrativo del Municipio de San Juan, **DISPONGO LO SIGUIENTE:**

**PRIMERO:** Aprobar el plan para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género, de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, copia del cual se acompaña y se hace formar parte de la presente Orden Ejecutiva.

**SEGUNDO:** Se reafirma la Política Pública del Municipio de San Juan para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo sin distinción por razón de raza, género, edad, impedimentos físicos, emocionales o mentales, por condición de veterano o por cualquier otra condición protegida por ley.

**TERCERO:** Cualquier Orden Ejecutiva, que en todo o en parte, resultare incompatible con la presente, queda por ésta derogada hasta donde existiere tal incompatibilidad.

**CUARTO:** Esta Orden Ejecutiva entrará en vigor inmediatamente después de su firma.

**EN TESTIMONIO DE LO CUAL,** expido la presente Orden Ejecutiva bajo mi firma, en la Ciudad de San Juan, Puerto Rico, hoy 27 de enero de 2004.

JORGE A. SANTINI PADILLA  
ALCALDE

## TODOS LOS EMPLEADOS Y SOLICITANTES

JORGE A. SANTINI PADILLA  
ALCALDE

### **PLAN PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO POR GÉNERO, DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES DE LA LEY NÚM. 212 DE 3 DE AGOSTO DE 1999; Y REAFIRMACION DE LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO**

El Artículo 2 de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, (29 L.P.R.A. Sec. 1201) establece 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. En lo que respecta al contenido del Plan Para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, el Artículo 3 de la citada Ley dispone lo siguiente:

*"Los planes de las agencias deberán incluir lo siguiente:*

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

A tales efectos, delegué en la La Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Municipal de San Juan la elaboración del Plan Para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, en cumplimiento con las disposiciones de ley antes mencionadas. El Plan elaborado por la Oficina de Recursos Humanos establece nuestro compromiso inquebrantable para que no se discrimine por razón de género en el Municipio, tanto en la obtención como en la tenencia de los empleos.

Adicional a esta determinación, debo recordarles que el Gobierno Municipal de San Juan, cuenta en la actualidad con un Plan de Acción Afirmativa que Establece la Política Pública del Municipio de San Juan Para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo sin Distinción por Razón de Raza, de Género, Edad, Impedimentos Físicos, Emocionales o Mentales, por Condición de Veterano o por Cualquier otra Condición Protegida Por Ley, el cual fue implantado mediante la orden Ejecutiva Núm. 23, Serie 2000-2001 de 27 de noviembre de 2000. El citado Plan de Acción Afirmativa fue elaborado tomando en consideración las disposiciones encarnadas en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre discrimen (Artículo II, Secciones 1 y 16); las disposiciones de la Ley (federal) de Derechos Civiles de 1964, así como otras leyes y reglamentos federales y estatales que protegen a los empleados y aspirantes a empleo de actuaciones discriminatorias de los patronos.

Por otro lado, el Gobierno Municipal de San Juan, cuenta también con la Comisión Para Ventilar Querellas y Asuntos de Personal, adscrita a la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, la cual constituye un foro investigativo y adjudicativo en el cual los empleados y aspirantes a empleo tienen la oportunidad de ventilar querellas relacionadas con discrimen en el empleo o en la obtención del mismo, entre otros asuntos que allí se atienden.

Por todo lo anteriormente expuesto, en mi capacidad de Primer Ejecutivo del Gobierno Municipal de San Juan, reafirmo la política pública establecida dirigida a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo sin distinción por razón de raza, de género, edad, impedimentos físicos, emocionales o mentales, por condición de veterano o por cualquier otra condición protegida por Ley. El Municipio basará sus decisiones en el principio de mérito encarnado en la Ley de Municipios Autónomos, Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, de modo que no se discrimine en los procesos de reclutamiento, selección, clasificación, adiestramiento, traslados, ascensos, descensos, cesantías, retención, o compensación de los empleados.

El Municipio analiza periódicamente todas las actividades de personal a través de un sistema de auditoría interna para asegurarse del cumplimiento de los preceptos establecidos en la política pública establecida. El Director de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo será el Coordinador de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Acción Afirmativa y estará a cargo de administrar este programa del Municipio.

El Municipio ha desarrollado un Plan de Acción Afirmativa y la porción narrativa del mismo está disponible para ser revisada por cualquier empleado o solicitante durante horas laborables de oficina, de 8:00-12:00 A.M. o de 1:00-4:00 P.M. de lunes a viernes. Si usted desea revisarlo, favor de comunicarse con el Director o cualquier otro empleado de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo al teléfono núm. 787- para una cita.

Cualquier empleado o solicitante que sea veterano de la era de Vietnam, veterano incapacitado, veterano de la guerra del Golfo, otros veteranos, miembros de la Guardia Nacional/Reserva o persona con incapacidad, está invitado a voluntariamente indentificarse con nuestro Coordinador de Igualdad de Oportunidades en el Empleo o cualquier miembro de su personal. La información es completamente voluntaria y confidencial excepto que: directores, gerentes y supervisores pueden ser informados sobre restricciones en el empleo o algún acomodo razonable

que sea necesario; personal de seguridad y de primera ayuda pueden ser informados durante una emergencia; y oficiales del gobierno que investigan el cumplimiento de estas leyes pueden ser informados. Está terminantemente prohibido el tomar represalias contra ninguna persona por el mero hecho de indentificarse para formar parte de este plan.

En mi responsabilidad y facultad como Alcalde del Gobierno Municipal de San Juan, los exhorto a que continúen ayudando y apoyando a nuestro Municipio a cumplir con toda la legislación y reglamentación sobre discrimen en el empleo y en la consecución de nuestras metas y objetivos.