

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
LA FORTALEZA
SAN JUAN, PUERTO RICO

ORDEN EJECUTIVA PARA LA IMPLANTACION DE PLANES
DE ACCION AFIRMATIVA PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Boletín Administrativo Núm. 5066

POR CUANTO: La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone en la Sección Primera de su Artículo 2, o Carta de Derechos, que: "La 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.."

"Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo..."

POR CUANTO: Aunque nuestra Constitución, al igual que otras leyes prohíben expresamente el discrimen por razón de sexo, la evidencia de que existen en el sector público diferencias en retribución y opciones de trabajo para el hombre y la mujer, indica que el discrimen persiste a pesar de las medidas legislativas que se han tomado.

POR CUANTO: El Informe de la Comisión para el Mejoramiento de los Derechos de la Mujer, "Igualdad de Oportunidades de Empleo para la Mujer" (1978), plantea la necesidad de realizar esfuerzos positivos encaminados a erradicar aquellas

situaciones de discrimen que todavía persisten, por lo cual existe la necesidad de implantar las Guías establecidas en dicho Informe.

POR CUANTO: La adopción de Planes de Acción Afirmativa ofrece la oportunidad de generar programas y acciones que efectivamente garanticen y logren la ampliación de oportunidades en el empleo para la mujer en igualdad de condiciones con el hombre.

POR CUANTO: Definimos Plan de Acción Afirmativa como el programa gerencial que, de modo integral, implanta las medidas necesarias para identificar, evaluar, corregir y erradicar el trato discriminatorio a los trabajadores. El Plan de Acción Afirmativa conlleva un proceso de:

(1) análisis o evaluación, (2) diseño o estructuración de metas y de (3) soluciones concretas al problema del discrimen.

POR CUANTO: El empleo público en Puerto Rico se rige por el principio de mérito, basado en el derecho a ser seleccionado/a, adiestrado/a, ascendido/a y retenido/a en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.

POR CUANTO: Los Planes de Acción Afirmativa están dirigidos a 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 así el

principio de mérito que rige el empleo público en Puerto Rico.

POR TANTO: Se reafirma la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de que no se discrimine contra ningún empleado, o aspirante a empleo público, por razón de su sexo.

POR TANTO: Las agencias e instrumentalidades públicas deberán desarrollar e implantar Planes de Acción Afirmativa que garanticen la igualdad de oportunidades en el empleo de conformidad con las Guías establecidas en el informe "Igualdad de Oportunidades de Empleo para la Mujer", realizado por la Comisión para el Mejoramiento de los Derechos de la Mujer que establecen lo siguiente:

1. Declaración expresa del compromiso de la agencia.
2. Nombramiento del Coordinador del Plan
3. Divulgación del plan
4. Evaluación estadística
5. Desarrollo de metas e itinerarios para su cumplimiento
6. 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 sexo a nivel de agencia; entre otros.

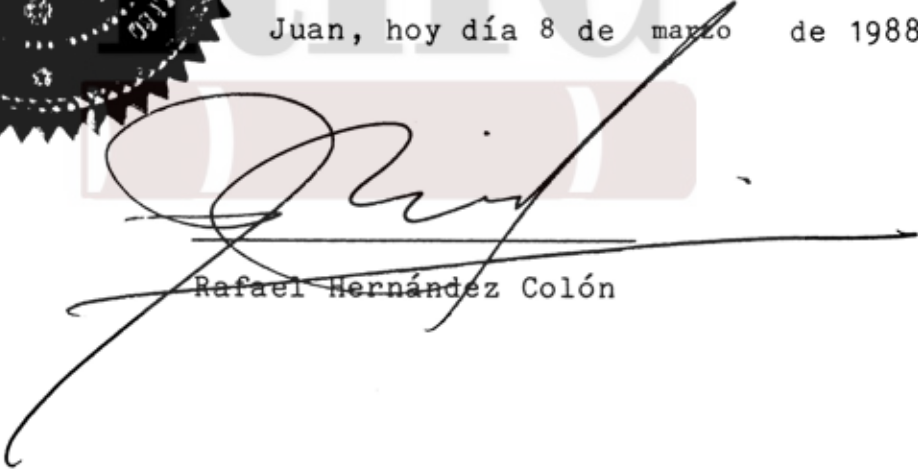
POR TANTO: Se designa a la Comisión para los Asuntos de la Mujer como la agencia que dará seguimiento, en coordinación con la Oficina Central de

Administración de Personal (OCAP), a la implantación de las recomendaciones contenidas en el susodicho informe.

POR TANTO: Las agencias e instrumentalidades públicas deberán rendir un informe del progreso habido en el desarrollo e implantación de sus respectivos Planes de Acción Afirmativa cada seis (6) meses, a partir de la fecha de la implantación del programa, a la Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador. La Comisión para los Asuntos de la Mujer deberá someter al Gobernador un informe anual sobre el progreso de los Planes de Acción Afirmativa de las agencias e instrumentalidades públicas.



EN TESTIMONIO DE LO CUAL, firmo la presente y hago estampar en ella el Gran Sello del Estado Libre Asociado, en la ciudad de San Juan, hoy día 8 de marzo de 1988.


Rafael Hernández Colón


Alfonso López Chaar
Secretario de Estado Interino