



12 de mayo de 2025

**A: LAS AGENCIAS, INSTRUMENTALIDADES PÚBLICAS, MUNICIPIOS O SUS ENTIDADES Y CORPORACIONES.**

Lcda. Astrid Piñeiro Vázquez  
Procuradora de la Mujer  
Oficina Procuradora de las Mujeres

## **ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA 2025-2030**

### **I. Trasfondo:**

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 discrimen. Conforme a lo anterior, se aprobó la Ley Núm. 212-1999, conocida como la “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género”. Esta Ley le ordena a las agencias e instrumentalidades públicas a 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.

### **II. Objetivo:**

Se promulga la presente Carta Circular con el propósito principal de establecer las directrices que las agencias, instrumentalidades públicas, municipios o sus entidades y corporaciones deben seguir y aplicar en la preparación y presentación del Plan de Acción Afirmativa 2025-2030.

### **III. Base Legal:**

La Ley Núm. 212-1999, conocida como la “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género” ordena a las agencias y municipios a desarrollar e implantar Planes de Acción Afirmativa para garantizar que no se discrimine contra ninguna persona empleada o aspirante por razón de género.



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 Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

De conformidad con la Ley 212-1999, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres tiene la función de proponer los criterios para el diseño de los planes para la igualdad de oportunidades en el empleo por género, ofrecer la asesoría para desarrollar los Planes y supervisar el progreso de éstos. Tales 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.

#### IV. Aplicabilidad:

Esta Carta aplica a las agencias, instrumentalidades públicas y municipios o sus entidades y corporaciones.

#### V. Disposiciones Normativas:

Las agencias y municipios deben presentar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres el Plan de Acción Afirmativa (PAA) requerido por la Ley 212, *supra*, **en o antes del 30 de junio de 2025**. Para dicha fecha someterán un nuevo plan con vigencia del 1ro de julio de 2025 al 30 de junio de 2030.

Un plan responsable y efectivo permite que cada patrono examine las políticas y prácticas que afectan a sus recursos humanos y 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. En los planes se requiere el establecimiento de metas y actividades programadas para mejorar las condiciones de empleo de las mujeres, atendiendo las dificultades o barreras que limitan su desempeño y obstaculizan su desarrollo socioeconómico. Para ello, las agencias y municipios deberán llevar a cabo un análisis que les permita identificar las áreas



problemáticas cualitativas y cuantitativas que estén afectando el ambiente laboral y la composición de la fuerza laboral donde no exista representación femenina o no estén equitativamente representadas. La identificación de deficiencias y áreas problemáticas se ha considerado como el paso trascendental en el desarrollo del Plan de Acción Afirmativa, ya que sirve de base para dirigir los esfuerzos correctivos que lleven a la eliminación del discrimen por razón de género. Esta información, unida a otros esfuerzos, le permite a la organización fijarse metas realistas para eliminar las deficiencias que se identifiquen en estos renglones

El Plan se debe enviar exclusivamente en formato PDF a través del siguiente correo electrónico: [planaccionafirmativa@mujer.pr.gov](mailto:planaccionafirmativa@mujer.pr.gov).

Para la elaboración del PAA adjuntamos las ***Guías para el Desarrollo e Implantación del Plan de Acción Afirmativa 2025-2030***. Le recordamos que debe utilizar las Guías edición 2025, no deben omitir ninguna de sus partes, deben incluir la información y documentación requerida en aquellos capítulos que así lo requieran, todo PAA debe contener un índice y se debe editar la portada para que el título lea “Plan de Acción Afirmativa 2025-2030” e incluya el nombre de la agencia o municipio. Todo PAA que incumpla con los requisitos antes expuestos será devuelto a la agencia o municipio correspondiente.

#### A. Asistencia Técnica

Para obtener más información y solicitar asistencia técnica podrá comunicarse con la Sra. Griselle San Inocencio Oppenheimer de la División de Fiscalización y Acción Afirmativa al teléfono (787) 289-2807 o al siguiente correo electrónico: [gsaninocencio@mujer.pr.gov](mailto:gsaninocencio@mujer.pr.gov). Recabamos la cooperación de todas las agencias y municipios en la elaboración y entrega oportuna de estos planes que sirven de base para dirigir los esfuerzos correctivos conducentes a la eliminación del discrimen por razón de género.

#### B. Sanciones

El artículo 4 de la Ley 212-1999 establece que las autoridades nominadoras serán responsables de dar cumplimiento a la ley y a las normas para su implantación. Los jefes/as de personal o de recursos humanos serán responsables de orientar a las autoridades nominadoras correspondientes de las disposiciones de la Ley.

La Oficina de la Procuradora está facultada a realizar auditorías periódicas. Si como resultado de las auditorías realizadas se encontraran irregularidades o violaciones, esta Ley faculta a la OPM a imponer a las autoridades nominadoras multas administrativas de hasta un máximo de **quinientos dólares (\$500.00)** y multas a los/as jefes/as de personal o de recursos humanos de hasta un máximo de **doscientos cincuenta dólares (\$250.00)** por cada incumplimiento detectado.

### VI. Vigencia:

Las disposiciones de esta Carta Circular entrarán en efecto inmediatamente.  
Anejos