



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES  
PROCURADORA | LERSY BORIA VIZCARRONDO

# INFORME ANUAL **2020**

Ley de Programas de Adiestramiento y Educación  
Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo





# GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES

PROCURADORA | LERSY BORIA VIZCARRONDO

## INFORME ANUAL AÑO 2020 LEY NÚM. 11-2009, SEGÚN ENMENDADA

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres presenta a la Asamblea Legislativa el Informe Anual Año 2020 de la *Ley Núm. 11-2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo*.

Este Informe incluye los hallazgos de los informes remitidos por las agencias y municipios a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, durante el Año Natural 2020. Describiremos todas las gestiones realizadas por la Oficina para cumplir con las disposiciones de Ley Núm. 11-2009, durante el periodo comprendido entre el año 2020 al 2021. Finalizaremos presentando recomendaciones para promover el cumplimiento con las disposiciones de esta Ley por parte de las agencias y municipios.

Con el propósito de coordinar esfuerzos y recursos, la Ley Núm. 11-2009 requiere a las agencias y municipios presentar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres un informe anual sobre gestiones de cumplimiento para establecer los respectivos programas de educación y adiestramiento. Además, la Ley requiere al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres presentar un informe conjunto a la Asamblea Legislativa que detalle los hallazgos de los informes remitidos, junto a comentarios y recomendaciones. Según la Ley este informe deberá someterse a la Asamblea Legislativa no más tarde del treinta (30) de junio de cada año.

Para cumplir con lo dispuesto por la Ley Núm. 11-2009, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, solicitó, el pasado 21 de junio, al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos su parte del informe según requerido en el artículo 4 de la Ley 11-2009, a saber:

- Un informe que detalle los hallazgos de los informes remitidos por virtud de esta legislación, junto a sus comentarios y recomendaciones.
- El informe incluirá las gestiones que realizó el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para cumplir con las disposiciones de esta Ley y los programas de educación y adiestramiento que hayan implantado a los fines.

A la fecha de entrega de este informe a ambos cuerpos de la Legislatura de Puerto Rico, La Oficina de la Procuradora de las Mujeres no ha recibido respuesta por parte del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (Apéndice A).

La Ley Núm. 11, supra, persigue la verdadera igualdad de género promoviendo la equidad en los niveles salariales y presenta el reto de trabajar junto a la empresa privada, la academia y organizaciones comunitarias, para estimular y fortalecer los procesos de capacitación. Esto con el fin de que las mujeres puedan lograr un verdadero desarrollo.

A través del establecimiento de programas de educación y adiestramiento en los centros de trabajo persigue educar y adiestrar a las niñas y mujeres, para que éstas puedan recibir igual paga por igual trabajo.

La Ley Núm.11-2009, se aprobó con el propósito de atemperarse a las políticas públicas establecidas por la Administración del Presidente de los Estados Unidos Hon. Barack Hussein Obama quien a solo días de tomar posesión en su primer término como Presidente firmó una pieza legislativa que anuló la decisión sobre Ledbetter vs. Goodyear Tire & Rubber Co, 550 U.S. 618 (2007). En dicha decisión del Tribunal Supremo estadounidense se estableció el ordenamiento sobre los plazos acerca del momento en que debe presentarse una demanda de compensación por discriminación en el empleo, ya que el término empezaba en el momento en que el pago se había convenido y no en la fecha en que se había recibido el último pago.

La Asamblea Legislativa de Puerto Rico entendió meritorio que la Ley que atempera la política pública sobre “Igual Paga por Igual Trabajo” en Puerto Rico, debe ser una contundente y uniforme para dar prioridad a tan importante asunto, disponiendo, inclusive, sobre programas de

orientación y adiestramiento a las mujeres en nuestro país acerca de entidades públicas y privadas.

Por lo cual, en aras de tener una ley cónsena a la del Congreso de los Estados Unidos basada en la realidad de que las mujeres son la mayoría de nuestra población y que en muchos de los casos llevan el sustento al hogar, se aprobó la Ley Núm. 11-2009. Se hizo meritorio aclarar el lenguaje y el alcance de dicha Ley mediante la aprobación de la Ley Núm. 230 del año 2014, a los fines de promover una política pública uniforme de igual pago por igual trabajo sin discriminación de género y para otros fines. Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 11-2009, para que lea como sigue:

Artículo 1.- Será política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios preparen e implementen programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, y encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo.

A través de estos programas de adiestramiento y educación se busca: concienciar sobre la brecha salarial existente en donde las mujeres reciben menor remuneración en comparación a los hombres, eliminar los estereotipos arraigados en nuestra sociedad que perpetúan el discriminación en el empleo por género. También con estos programas se logra promover la capacitación y el desarrollo de destrezas en el trabajo, que incrementan la participación de las mujeres en: empleos no tradicionales, en posiciones administrativas, gerenciales o de mayor jerarquía. Se persigue eliminar los procesos discriminatorios en la administración de los recursos humanos en los centros de trabajo. Recordemos que la educación es el instrumento para lograr la equidad laboral y adelantar los esfuerzos para cerrar la brecha entre los géneros.

Artículo 5.- Se le otorga a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, cónseno con su función de fiscalización, la responsabilidad de establecer un reglamento con el propósito de evaluar cumplimiento y establecer las sanciones y multas correspondientes a aquellos

departamentos, agencias y municipalidades del gobierno que incurran en incumplimiento con las disposiciones de esta Ley. (Apéndice B)

## LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL EN PUERTO RICO

El Centro de Información Censal UPR del 2018 reveló que el salario promedio de la mujer superó al del hombre en la Isla para el año 2016, según los datos del Censo USA 2016.

Sin embargo, continúa el discriminación por género en el mercado laboral, debido a que se perpetúan los estereotipos sexistas en el empleo, lo que hace que se mantengan las condiciones de desigualdad salarial en el empleo. El informe reveló lo siguiente:

- Existe diferencial salarial en los puestos con mayores salarios, > \$50,000
- Y en sectores donde es mayoría la mujer y en empleos no tradicionales.
- Las empresas siguen pagando más a los hombres.
- Diferencias salariales se agrandan por el estado civil de casada, perdiendo competitividad por la doble jornada (embarazo, hijos/as etc.)
- La mujer está mejor preparada académicamente, pero obtiene menores ganancias.

### Estadísticas sobre el empleo de la mujer obtenidos de la publicación: Participación de la Mujer en la Fuerza Laboral<sup>1</sup>

Para el 2019, el número de personas empleadas en la isla se estimó en 987,000. La tasa de participación laboral de las mujeres para el 2019 se ubicó en 33.5 por ciento. Esta proporción fue equivalente a 473,000 mujeres en la fuerza laboral. Es importante destacar que la tendencia de crecimiento que había mostrado este indicador se vio detenida en la primera década del siglo veintiuno. La tasa de participación femenina pasó de 37.9% en el 2005, su punto más alto, a 32.0% en el 2015. Esto significó la salida de un número importante de mujeres del mercado laboral durante estos años.

---

<sup>1</sup> Participación de la Mujeres en la fuerza Laboral. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Octubre 2020.

## Distribución por Edad

La cifra del empleo femenino en el 2019 totalizó 437,000 y representó el 44.3 por ciento del empleo total. Los datos indican que el 76.1 por ciento de las mujeres empleadas tenían entre 25 y 54 años. El grupo de 55 años y más representa actualmente el 14.8 por ciento; mientras las jóvenes entre 16 y 24 años son el 9.3 por ciento.

## Composición Industrial

Actualmente el sector de servicios representa la fuente principal de empleo para las mujeres, con un estimado 166,000 para el 2019. A éste le sigue el comercio, con un total de 114,000 mujeres trabajando en esta actividad económica. El sector gubernamental se mantiene como una fuente importante de empleo para las mujeres a pesar de la reducción experimentada en los últimos años. El estimado de mujeres empleadas en administración pública en el 2019 fue de 88,000. El sector manufacturero, quien fuera la industria con mayor empleo femenino en el 1970, hoy representa el 6.9 por ciento equivalente a 31,000 trabajadoras.

En resumen, los sectores de servicios, comercio y administración pública representan las fuentes principales de empleo para la mujer. Específicamente los primeros dos aportan el 64.1 por ciento de los puestos de trabajo. Los sectores industriales donde la participación de la mujer es menor son: construcción, agricultura y transportación.

## Composición Ocupacional

Para el 1970, el 35.8 por ciento de las mujeres en mercado de empleo ocupaban puestos profesionales y de oficina; mientras el 27.0 por ciento eran operarias y costureras. Las mujeres en puestos gerenciales y administrativos representaban el 5.6 por ciento. Transcurridos 49 años, la mujer ha aumentado su participación en ocupaciones profesionales y de oficina, en donde más de la mitad de los puestos son ocupadas por éstas. En el 2019, el estimado de mujeres empleadas en ocupaciones profesionales fue de 123,000 y en puestos de oficina, 119,000. Estos grupos ocupacionales representaron el 55.4 por ciento del total de mujeres empleadas para este año. Lo que representó una disminución de **3.2%** al comparar los datos del 2018. En el 2018, el estimado de mujeres empleadas en ocupaciones profesionales y de oficina fue 126,000 y 127,000

respectivamente. Estos grupos ocupacionales representaron el **58.6%** del total de mujeres empleadas.

Las ocupaciones como empleada doméstica, amas de llave, lavanderas, planchadoras, entre otras, prácticamente han desaparecido. En su lugar se ha visto un aumento gradual de grupos ocupacionales que requieren una mejor preparación académica y que tienden a ser mejor remunerados. Por ejemplo, un total de 52,000 mujeres en el 2019 ocupaban puestos administrativos y gerenciales representando el 11.9 por ciento del empleo femenino. Por el contrario, los grupos ocupacionales como servicios domésticos (1.8 por ciento) y operarias (5.0 por ciento) reflejan una disminución al comparar con el 1970.

#### Nivel Educativo

Buena parte de la mejoría en el mercado laboral puede atribuirse a los logros académicos de las mujeres. La proporción de las mujeres empleadas con estudios postsecundarios se triplicó de 1970 a 2019. En el 1970, la distribución por grado escolar del empleo femenino era la siguiente: escuela elemental (21.9 por ciento), escuela intermedia (14.9 por ciento), con algún grado de escuela superior (38.6 por ciento), un año o más en el nivel postsecundario (21.4 por ciento). La mediana de escolaridad de las mujeres reflejaba un duodécimo grado. Para el 1990, este indicador reflejaba que el 56.0 por ciento de las mujeres trabajando poseía un año o más de estudios postsecundario. En el 2019, el 69.1 por ciento de las mujeres empleadas (302,000) contaba con un año o más de estudios postsecundarios. Específicamente, aquellas con grado asociado o bachillerato (232,000) representaron el 53.1 por ciento del total de empleadas. El 27.9 por ciento tenía algún grado de escuela superior (10 - 12 grados). Mientras, las mujeres con algún grado de escuela elemental o intermedia representan solo el 1.6 por ciento del empleo femenino. La mediana de escolaridad se ubica en 13.3 grados. Indiscutiblemente el progreso en la preparación académica de la mujer la capacita para competir en el mercado de trabajo y lograr una participación más activa en nuestra economía.

## Desempleo

Los datos para el 2019 ubican la tasa de desempleo de las mujeres en 7.6 por ciento. El estimado promedio de mujeres desempleadas para este año fue de 36,000, de las cuales el 72.2 por ciento tenía entre 25 y 54 años. Sin embargo, las mujeres en este grupo de edad registraron una tasa de desempleo de 7.1 por ciento. La que representa una reducción de 4.8 puntos porcentuales respecto al 2015 (11.9 por ciento). Las jóvenes en el grupo de 20 a 24 años reflejaron la tasa de desempleo más elevada, 18.1 por ciento. La tasa de desempleo de la mujer en el 2019 fue menor que la registrada por los hombres (8.8 por ciento).

Más de la mitad de las trabajadoras desempleadas en el 2019 (58.3 por ciento) habían perdido sus empleos en los sectores donde mayormente participan, comercio y servicios. Otras características incluyen que el 63.9 por ciento eran solteras y el 19.4 por ciento estaban casadas. Los por cientos de estas categorías muestran una diferencia significativa respecto al 1970 (50.0 y 45.8, respectivamente). Por otra parte, los datos señalan que el 47.2 por ciento de las mujeres desempleadas en el 2019 tenían grado asociado o bachillerato.

## Fuera del Grupo Trabajador

Un número significativo de la población femenina de 16 años y más no participan en el mercado laboral. En el 1990 un total de 919,000 mujeres estaban fuera del grupo trabajador, es decir no estaban empleadas o buscando trabajo. De esta cantidad, las amas de casa representaban el 83.5 por ciento y las que asistían a la escuela el 14.6 por ciento. Para el 2019, la cifra de mujeres que no estuvieron activas en el mercado laboral fue de 938,000. La distribución de este grupo por categoría fue la siguiente: 52.0 por ciento realizaba labores en el hogar, 16.0 por ciento estaban retiradas, 14.1 por ciento en la escuela, 9.1 por ciento incapacitadas y el restante 8.7 por ciento se desglosaban en las siguientes categorías: se considera muy Joven y/o muy viejo (a), enfermedad o condiciones de salud y desalentadas.

## Datos de la Encuesta de la Comunidad del Negociado del CENSO de Estados Unidos relacionados a la brecha salarial

La Encuesta de la Comunidad (ACS, por sus siglas en inglés) ayuda a los funcionarios del gobierno, los líderes comunitarios y las empresas a comprender los cambios que se están produciendo en sus comunidades. La ACS es la principal fuente de información más reciente y detallada sobre las características de la población y vivienda de los Estados Unidos y sus territorios. La información presentada más adelante hace referencia a los datos recopilados de la Encuesta de la Comunidad realizada en el año 2019.

Entre el hombre y la mujer existen diferencias de remuneración salarial (ganancia). Para lograr entender que es lo que influye en la persistencia de brecha salarial entre sexos, debemos de determinar la influencia de diversos factores como lo son: el nivel educativo, nivel de experiencia laboral, ocupación e industria, entre otros.

Ganancia según el nivel educación y sexo

Los datos englobados muestran que las mujeres ganan \$130.00 más que los hombres. Sin embargo, cuando desglosamos por educación los hombres sobreponen la ganancia de las mujeres entre 14% a 29%. Mujeres con títulos de posgrado ganan \$12,802.00 menos en comparación con los hombres.

| Logros educativos                                        | Puerto Rico  | Hombres      | Mujeres      | Diferencia salarial | % dif |
|----------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|-------|
| Total:                                                   | \$ 18.587,00 | \$ 18.521,00 | \$ 18.651,00 | \$ 130,00           | 1%    |
| Menos de graduado de la escuela secundaria               | \$ 11.259,00 | \$ 11.756,00 | \$ 9.167,00  | \$ (2.589,00)       | -22%  |
| Graduado de la escuela secundaria (incluye equivalencia) | \$ 15.055,00 | \$ 15.866,00 | \$ 12.521,00 | \$ (3.345,00)       | -21%  |
| Algún título universitario o de asociado                 | \$ 17.187,00 | \$ 18.764,00 | \$ 16.098,00 | \$ (2.666,00)       | -14%  |
| Título de Bachillerato                                   | \$ 24.668,00 | \$ 29.078,00 | \$ 22.596,00 | \$ (6.482,00)       | -22%  |
| Título de posgrado o profesional                         | \$ 34.649,00 | \$ 43.842,00 | \$ 31.040,00 | \$ (12.802,00)      | -29%  |

## Ocupación

Las siguientes tablas son un compendio de datos de la ganancia media según la ocupación y sexo. En el desglose de las grandes ocupaciones, las mujeres tienen entre 15 a 59 por ciento menos ganancias en comparación con los hombres. Igualmente, las mujeres tienen baja representación en ocupaciones donde la mediana de ganancia esta mejor remunerada. (Apéndice C y D).

### *La mediana de ganancia según ocupación y sexo*

| Ocupación                                                        | Masculino    | Femenino     | Diferencia    | % dif. |
|------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|---------------|--------|
| Ocupaciones de administración, negocios, ciencias y artes:       | \$ 32,441.00 | \$ 26,341.00 | \$ (6,100.00) | -19%   |
| Ocupaciones de servicio:                                         | \$ 15,056.00 | \$ 9,945.00  | \$ (5,111.00) | -34%   |
| Ventas y ocupaciones de oficina:                                 | \$ 18,737.00 | \$ 15,923.00 | \$ (2,814.00) | -15%   |
| Ocupaciones de recursos naturales, construcción y mantenimiento: | \$ 15,543.00 | \$ 6,382.00  | \$ (9,161.00) | -59%   |
| Producción, transporte y ocupaciones móviles de materiales:      | \$ 16,285.00 | \$ 16,522.00 | \$ 237.00     | 1%     |

### *Total de trabajadores según ocupación y sexo*

| Ocupación                                                        | Masculino  | Femenino   | Diferencia  | % dif. |
|------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|--------|
| Ocupaciones de administración, negocios, ciencias y artes:       | 144,507.00 | 200,812.00 | 56,305.00   | 39%    |
| Ocupaciones de servicio:                                         | 121,691.00 | 87,148.00  | (34,543.00) | -28%   |
| Ventas y ocupaciones de oficina:                                 | 102,348.00 | 168,929.00 | 66,581.00   | 65%    |
| Ocupaciones de recursos naturales, construcción y mantenimiento: | 91,883.00  | 3,218.00   | (88,665.00) | -96%   |
| Producción, transporte y ocupaciones móviles de materiales:      | 93,839.00  | 29,185.00  | (64,654.00) | -69%   |

## Clase trabajadora

Tomando en consideración el factor clase trabajadora, la mujer tiene una alta representación en los trabajos del gobierno estatal, donde sobrepasa la ganancia en comparación con el hombre en un 9%. Sin

embargo, no es así para las otras clases restantes, a la par, queda rezagada en la representación de las clases trabajadoras que tienen remuneraciones salariales más altas.

*La mediana de ganancia según clase de trabajador (a) y sexo*

| Clase de trabajador                                                                                                 | Masculino   | Femenino    | Diferencia    | % dif |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------|-------|
| Trabajadores asalariados privados en organizaciones con fines de lucro:                                             |             |             |               |       |
| Empleado de trabajadores de empresas privadas                                                                       | \$17,193.00 | \$16,322.00 | \$ (871.00)   | -5%   |
| Trabajadores por cuenta propia en empresas propiamente constituidas                                                 | \$17,049.00 | \$16,197.00 | \$ (852.00)   | -5%   |
| Trabajadores asalariados privados en organizaciones sin fines de lucro                                              | \$25,443.00 | \$22,551.00 | \$ (2,892.00) | -11%  |
| Trabajadores del gobierno local                                                                                     | \$23,386.00 | \$18,886.00 | \$ (4,500.00) | -19%  |
| Trabajadores del gobierno estatal                                                                                   | \$17,026.00 | \$18,613.00 | \$ 1,587.00   | 9%    |
| Trabajadores del gobierno federal                                                                                   | \$29,106.00 | \$25,960.00 | \$ (3,146.00) | -11%  |
| Trabajadores por cuenta propia en trabajadores de empresas no incorporados y trabajadores familiares no remunerados | \$40,327.00 | \$35,012.00 | \$ (5,315.00) | -13%  |

*Total de trabajadores por clase de trabajador y sexo para la población civil empleada de 16 años o más.*

| Clase de trabajador                                                        | Masculino | Femenino | Diferencia  | % dif |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|-------------|-------|
| Trabajadores asalariados privados en organizaciones con fines de lucro:    |           |          |             |       |
| Empleado de trabajadores de empresas privadas                              | 368,804   | 319,187  | (49,617.00) | -13%  |
| Trabajadores por cuenta propia en empresas propiamente constituidas        | 18,516    | 8,155    | (10,361.00) | -56%  |
| Trabajadores asalariados privados en organizaciones sin fines de lucro     | 14,211    | 26,465   | 12,254.00   | 86%   |
| Trabajadores del gobierno local                                            | 33,250    | 29,126   | (4,124.00)  | -12%  |
| Trabajadores del gobierno estatal                                          | 47,098    | 72,454   | 25,356.00   | 54%   |
| Trabajadores del gobierno federal                                          | 13,445    | 9,137    | (4,308.00)  | -32%  |
| Trabajadores por cuenta propia en trabajadores de empresas no incorporados | 76,378    | 32,280   | (44,098.00) | -58%  |
| Trabajadores familiares no remunerados                                     | 1,082     | 643      | (439.00)    | -41%  |

## LEY NÚM. 16 DEL AÑO 2017, LEY DE IGUALDAD SALARIAL DE PUERTO RICO

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres promueve y monitorea el cumplimiento de la Ley Núm. 16-2017 a través de los Informes Anuales de la Ley Núm. 11- 2009, según enmendada. Se les requiere a las agencias y municipios, en dicho informe, proveer información sobre el nivel de cumplimiento con la implantación de la política pública de igualdad salarial, ya que, los programas de adiestramiento y educación conforme a la Ley Núm. 11 deberán estar encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a toda empleada y empleado. Ambas políticas públicas persiguen un mismo fin: garantizar igual paga por igual trabajo o trabajo comparable, por lo que entendemos que se complementan. Una promueve la política pública de igualdad salarial a través de la educación y su divulgación y la otra a través de la administración de los recursos humanos en los procesos de: entrevista, reclutamiento, promoción, ascensos y en la implantación de un plan de retribución y clasificación que garanticen la igualdad salarial.

La Núm. 16 – 2017 “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, fue creada a los fines de establecer una política pública enérgica y vigorosa de igual paga por igual trabajo para erradicar el discriminación salarial existente entre empleados del sector público y privado por razón de sexo; y para otros fines relacionados.

En su ***Exposición de Motivos*** la Ley expresa lo siguiente:

“En pleno siglo XXI encontramos en Puerto Rico condiciones injustas para la mujer. Lamentablemente, todavía existe inequidad contra la mujer en el ámbito laboral. Sin duda, el seguimiento y cumplimiento de políticas públicas a favor de las mujeres contribuirá al desarrollo de una sociedad justa y equitativa en la que éstas tengan acceso a mejores condiciones de trabajo y reales oportunidades de progreso. Atender con responsabilidad y firmeza los problemas de desigualdad que sufren todavía tantas mujeres puertorriqueñas, redundará en adelantar un ambiente de justicia social y de

equidad que mejore la calidad de vida de todas nuestras mujeres y de nuestra sociedad en general.”

“Uno de los mayores retos que afrontan las féminas en su cotidianidad es lograr tener un trabajo digno en el cual se les trate igual que a los hombres en términos salariales cuando realizan trabajo comparable. Es decir, cuando llevan a cabo labores y tareas que requieren las mismas habilidades, responsabilidades y esfuerzo bajo condiciones similares. La realidad es que, aunque ha habido avances en esa lucha que busca sanear la disparidad salarial entre el hombre y la mujer, todavía queda un largo trecho que recorrer. Durante los últimos cincuenta (50) años, dicha brecha se ha ido reduciendo en términos generales, pero no ha sido suficiente para hacerle justicia a las mujeres trabajadoras. Aquellas jurisdicciones con legislación enérgica dirigida a erradicar dichos discriminaciones salariales demuestran patrones significativos en la reducción de la brecha salarial. Con ello puede plantearse razonablemente que una legislación efectiva que requiera igual paga por igual trabajo es conducente a erradicar el discriminación salarial por razón de sexo.”

En el **Artículo 4.-Prácticas Ilegales de la Ley** establece que serán prácticas ilegales:

Que un patrono pregunte o indague a un aspirante a empleo o al patrono actual o anterior a éste, sobre el salario actual o historial de salarios de dicho aspirante a empleo.

Que un patrono requiera, como condición de empleo o como condición de permanencia en el empleo, que un empleado o aspirante a empleo se abstenga de preguntar, discutir, solicitar o divulgar información acerca de su salario, o del salario de otro empleado que realice trabajo comparable.

Que un patrono despida, amenace, discrimine o de cualquier otra manera tome represalias contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado haya: (i) divulgado su salario o preguntado sobre o discutido el salario de otros empleados; (ii) presentado objeción a cualquier acto o práctica declarada ilegal por esta Ley; (iii) presentado una queja o reclamación bajo esta Ley ante cualquier foro; u (iv) ofrecido o intentado ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información como parte de una investigación contra el patrono por violaciones a las disposiciones de esta Ley.

La Ley Núm. 16-2017 en el **Artículo 7.-Deberes Adicionales del Secretario: Estudio y Publicidad** le ordena al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dentro de los noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley, comenzar un estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres con el propósito de que los resultados sean utilizados como punto de partida para medir, subsiguientemente, el cumplimiento por parte de los patronos con las disposiciones de esta Ley tan pronto entre en vigor. Dicho estudio deberá actualizarse cada tres (3) años por el Secretario como instrumento de medición permanente.

Además, será deber del Secretario, en coordinación con la Procuradora, a partir de la aprobación de esta Ley, darle la publicidad adecuada con el fin de que los patronos que tienen prácticas o sistemas de desigualdad salarial entre personas por razón de sexo, tengan la oportunidad de iniciar procesos de autoevaluación y de acciones remediales previo a la fecha en que entre en vigor esta Ley. Sin embargo, no podrá levantarse como defensa por un patrono en una acción civil en su contra por violación a las disposiciones de esta Ley, alegar que desconocía de la existencia o de las disposiciones de esta Ley ya que el desconocimiento de una ley no exime de su cumplimiento.

El Secretario radicará copia del estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres ordenado por este Artículo ante la Asamblea Legislativa en la Secretaría de la Cámara de Representantes y el Senado.

A su vez, el Secretario preparará y distribuirá entre los patronos las guías uniformes por las cuales se regirán los programas de autoevaluación que se diseñen por el patrono, o un tercero.

Las Guías Uniformes para el Autoestudio del Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo fueron publicadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 10 de agosto de 2017. Sin embargo, el estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, aún la Oficina de la Procuradora no lo ha recibido a pesar de las comunicaciones enviadas al Departamento. (Apéndice E)

## **INFORMES LEY NÚM. 11-2009 REMITIDOS A LA OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES POR LAS AGENCIAS Y MUNICIPIOS, DURANTE EL AÑO NATURAL 2020**

A partir del año 2019 la Oficina de la Procuradora de las Mujeres envía anualmente a todas las agencias y municipios un correo electrónico, a manera de recordatorio, dirigido a la autoridad nominadora y alcaldes/a con copia al director o directora de recursos humanos, recordándoles la fecha límite del 15 de febrero para la entrega del Informe Anual de la Ley Núm. 11-2009, a través de: [planaccionafirmativa@mujer.pr.gov](mailto:planaccionafirmativa@mujer.pr.gov) En el correo electrónico que se les envía se les incluye el formulario y las guías para completar y entregar el Informe. (Apéndice F) Estos formularios son revisados y editados anualmente para que provean información que demuestre las actividades realizadas para cumplir con la Ley. El formulario está diseñado en EXCEL para facilitar su análisis. El formulario como las guías son publicados a través de la página electrónica [www.mujer.pr.gov](http://www.mujer.pr.gov) patrono/acción afirmativa para facilitar su acceso. (Apéndice G)

Durante el periodo que comprende de enero a diciembre de 2020 a través de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa se ofrecieron a las agencias y municipios un total de 67 asistencias técnicas para promover el cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009. Entre el enero al junio del 2021 se ofrecieron 76 asistencias técnicas dirigidas a atender dudas y contestar preguntas relacionadas a la entrega del Informe Anual 2020 . A través de las asistencias técnicas se les provee información y documentación como también que se contestan preguntas y se aclaran dudas sobre el cumplimiento de la política pública y la entrega de los informes anuales.

Para el Año 2021 se recibieron un total de 200 Informes Anuales de la Ley 11-2009. Del total de 78 municipios y 131 agencias, solo han entregado el informe anual **76 municipios y 124 agencias** gubernamentales. Un total de **9 entidades incumplieron** con la entrega del Informe Anual de Ley 11 del 2009.

A continuación, presentamos una tabla que identifica el nivel de cumplimiento de las agencias y municipios con la entrega del Informe Anual 2020 de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada. La información que se provee fue obtenida de los informes recibidos hasta el 29 de junio de 2021 y que cumplían con los criterios establecidos para la entrega del Informe Anual.

| Entidad                                      | Entrega en formato xls | % de cumplimiento con la entrega* |
|----------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| Municipios que entregaron Informes de Ley 11 | 76                     | 97%                               |
| Agencias que entregaron informes de Ley 11   | 124                    | 95%                               |
| Total                                        | 200                    | 96%                               |

Hasta el momento se han evaluado **73** informes entregados por las agencias y **50** por los municipios para un total de 123 informes evaluados. Para las evaluaciones se diseñó una hoja de evaluación (Apéndice H). El proceso utilizando la hoja de evaluación se completará no más tarde del 30 de julio de 2021. Las hojas de evaluaciones serán archivadas en los expedientes de las agencias y municipios de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa. Luego de la evaluación se le enviará a las agencia y municipios que no hayan cumplido un Aviso de Incumplimiento otorgando 10 días para entregar correcciones o información requerida. Luego del vencimiento del término se referirá a la Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales, Investigaciones y Querellas (PAALIQ) aquellas agencias y municipios que no sometieron las correcciones requeridas para la imposición de multas administrativas.

La próxima tabla muestra las notificaciones de incumplimiento con la entrega del Informe Anual al 5 de marzo de 2021.

*Municipios que incumplieron con la entrega del Informe Anual de la Ley 11 del 2009*

| Municipios            | Año 2020                       | Fecha de envío |
|-----------------------|--------------------------------|----------------|
| Municipio de Añasco   | Informe Final (incumplimiento) | 20/05/2021     |
| Municipio de Comerío  | Informe Final (incumplimiento) | 20/05/2021     |
| Municipio de Naguabo  | Informe Final (incumplimiento) | 20/05/2021     |
| Municipio de Patillas | Informe Final (incumplimiento) | 20/05/2021     |

*Agencias que incumplieron con la entrega del Informe Anual de la Ley 11 del 2009*

| Agencias                                                                                       | Año 2020                       | Fecha de envío |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------|
| Administración de Servicios Generales (ASG)                                                    | Informe Final (incumplimiento) | 21/05/2021     |
| Autoridad de Transporte Integrado (ATI)                                                        | Informe Final (incumplimiento) | 21/05/2021     |
| Comisión de Juegos del Gobierno de Puerto Rico                                                 | Informe Final (incumplimiento) | 21/05/2021     |
| Corporación del Proyecto ENLACE del Caño Martín Peña                                           | Informe Final (incumplimiento) | 21/05/2021     |
| Departamento de Seguridad Pública (Agencia Sombrilla) y Negociado de la Policía de Puerto Rico | Informe Final (incumplimiento) | 21/05/2021     |
| Oficina Central de Recuperación, Reconstrucción y Resiliencia (COR3)                           | Informe Final (incumplimiento) | 21/05/2021     |

### Resumen de datos bajo control de calidad

Los datos presentados a continuación, provienen de los informes anuales que se recibieron en formato .xls y que pasaron el control de calidad. Este control de calidad no evalúa contenido de los datos suministrados en el plan de trabajo, sino, la calidad de los datos de acuerdo con las instrucciones para completar el informe.

*Cantidad de empleados por tipo de puesto*

**Municipio**

| <b>Tipo de puesto</b>      | <b>Mujer</b>  | <b>Hombre</b> | <b>Total</b>  | <b>% Mujeres</b> | <b>%hombre</b> |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|------------------|----------------|
| Puestos No Gerenciales     | 17,719        | 20,099        | 37,818        | 47%              | 53%            |
| Puestos de Supervisores/as | 1,209         | 1,510         | 2,719         | 44%              | 56%            |
| Puestos Gerenciales        | 1,156         | 1,091         | 2,247         | 51%              | 49%            |
| <b>Total</b>               | <b>20,084</b> | <b>22,700</b> | <b>42,784</b> | <b>47%</b>       | <b>53%</b>     |

**Agencia**

| <b>Tipo de puesto</b>      | <b>Mujer</b>  | <b>Hombre</b> | <b>Total</b>   | <b>% Mujeres</b> | <b>%hombre</b> |
|----------------------------|---------------|---------------|----------------|------------------|----------------|
| Puestos No Gerenciales     | 53,825        | 34,791        | 88,616         | 61%              | 39%            |
| Puestos de Supervisores/as | 3,142         | 3,524         | 6,666          | 47%              | 53%            |
| Puestos Gerenciales        | 3,526         | 2,531         | 6,057          | 58%              | 42%            |
| <b>Total</b>               | <b>60,493</b> | <b>40,846</b> | <b>101,339</b> | <b>60%</b>       | <b>40%</b>     |

*Presencia de programas de capacitación o adiestramientos, academias, centros de cuidado preescolar o campamento de verano de niños/as y adolescentes, programa de autoevaluación según las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo y procedimiento de querellas bajo la Ley 16 del 2017.*

**Agencia**

| <b>Programa</b>                                | <b>Cantidad</b> |
|------------------------------------------------|-----------------|
| Programa o Academia de Capacitación            | 28              |
| Centro de Cuido Preescolar                     | 12              |
| Campamento                                     | 10              |
| Procedimiento para Reclamación por Ley 16-2017 | 49              |
| Programa de Autoevaluación                     | 17              |

**Municipio**

| <b>Programa</b>                                | <b>Cantidad</b> |
|------------------------------------------------|-----------------|
| Programa o Academia de Capacitación            | 9               |
| Centro de Cuido Preescolar                     | 43              |
| Campamento                                     | 27              |
| Procedimiento para Reclamación por Ley 16-2017 | 40              |
| Programa de Autoevaluación                     | 14              |

*Querellas y/o reclamación salarial basado en la Ley 16-2017 - "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico" o igual paga por igual trabajo*

## Agencias

|         | Radicadas | Resueltas | Pendientes |
|---------|-----------|-----------|------------|
| Mujeres | 12        | 4         | 8          |
| Hombres | 0         | 0         | 0          |

*Personal capacitado en temas encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres, niñas, niños y hombres establecido en la Ley Núm. 11-2009, según enmendada y la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico*

Según la información ofrecida por los municipio y agencias relacionada al programa de capacitación, **922** adiestramientos fueron impartidos. Con el motivo de identificar el cumplimiento de los adiestramientos con los objetivos de la Ley 11 de 2009, se clasificaron los adiestramientos en 3 categorías:

- **Cumple el objetivo de la Ley 11 y Ley 16:** Adiestramientos dirigidos a la capacitación del personal sobre la Ley de Igual Paga por Igual Trabajo o la Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico. Incluye adiestramientos a fines a los objetivos de ambas leyes.
- **Adiestramientos requeridos al puesto:** Los criterios para esta clasificación son adiestramientos y certificaciones para el mejoramiento profesional requeridos para el puesto, para ser promovido o beneficiarse para bono de productividad. Adiestramientos al personal que busquen garantizar la igual paga por igual trabajo en los procesos que impactan la fuerza laboral.
- **No cumple con los objetivos Ley 11 y Ley 16:** Temas no cubiertos en las clasificaciones anteriores.

## Agencia

| Clasificación de Cumplimiento                  | Cantidad | %cumplimiento |
|------------------------------------------------|----------|---------------|
| Cumple con los objetivos de la Ley 11 y Ley 16 | 38       | 8%            |
| Adiestramientos requeridos al puesto           | 272      | 55%           |
| No cumple con los objetivos Ley 11 y Ley 16    | 184      | 37%           |

## Municipio

| Clasificación de Cumplimiento                  | Cantidad | %cumplimiento |
|------------------------------------------------|----------|---------------|
| Cumple con los objetivos de la Ley 11 y Ley 16 | 9        | 2%            |
| Adiestramientos requeridos al puesto           | 263      | 61%           |
| No cumple con los objetivos Ley 11 y Ley 16    | 156      | 36%           |

## HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES

A raíz de lo identificado en los informes anuales entregados por las agencia y municipios presentamos los siguientes hallazgos y recomendaciones para incrementar, por parte de las agencias y municipios, el cumplimiento de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo:

### Hallazgos

- En una evaluación del cumplimiento con la entrega del Informe Anual de Igual Paga por Igual Trabajo del 2020, se identifica a la Administraciones de Asuntos Federales de Puerto Rico, el Negociado de Ciencias Forenses y la Oficina del Gobernador como agencias que no han entregado dicho informe y que no han sido notificadas de incumplimiento y aviso de multa. La división de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa (PFAA), estará refiriendo a la Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales, Investigaciones y Querellas (PAALIQ) para el debido proceso de notificación de incumplimiento.
- Identificamos que 11 cargos de dirección de Recursos Humanos están desocupados y tres (3) agencias y cuatro (4) municipios no cuentan con una persona enlace del Ley 11.
- De las 12 agencia y 43 municipios que confirmaron tener programas de centros de cuido preescolar o de supervisión para estudiantes, solo una agencia y un municipio brindaron talleres o actividades educativas que cumplen con los objetivos de la Ley 11 del 2009, según enmendada.
- Se identificaron un total de 12 querellas de reclamación salarial bajo la Ley 16 del año 2017, "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico"; de las cuales, ocho (8) aún están

pendientes por adjudicar. La división de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa estará refiriendo estos casos a la Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales, Investigaciones y Querellas para el debido seguimiento.

- De 200 informes recibidos de entidades, solo 89 entidades indicaron haber implantado un programa de autoevaluación según las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo. A esto las agencias y municipios nos dan comunicaron sus dificultades o recomendaciones para cumplir cabalmente con las guías. (Apéndice I)

## Recomendaciones

1. Ampliar la oferta de adiestramientos por parte de Oficina para la Transformación, Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) para promover el cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada, como por ejemplo:
  - a. Diseño e implantación de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo, en colaboración con la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. También estos temas forman parte de la oferta de adiestramientos de la Oficina de Ética Gubernamental, acreditando horas contacto.
  - b. Ampliar la oferta de temas de igualdad salarial en 'Catalogo de Ofrecimientos en Línea para los Servidores Públicos' (ALI-UPR). Para logra un mayor beneficio y acceso a la capacitación sobre leyes favorecedoras a las mujeres y que son parte de la política pública del gobierno de Puerto Rico, la participación a estos talleres debe ser abierta a empleados de la rama ejecutiva como empleados municipales.
  - c. Desarrollo e implantación de las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Trabajo, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
  - d. Ofrecimientos de capacitación compulsoria a las autoridades nominadoras y de los directores y las directoras de Recursos Humanos de las agencias adscritas a la rama ejecutiva y gobiernos municipales, en temas de equidad y todas las políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.

2. Publicar en la página web de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres el adiestramiento: Discrimen por Género en el Empleo. Este adiestramiento, deber estar disponible a través de una hoja de registro.
3. Requerir a OATRH la implantación del Plan de Retribución y Clasificación para el Gobierno de Puerto Rico, como patrono único.
4. Requerir al Departamento de Educación incorporar en su currículo u oferta académica, en todos los niveles educativos, un Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo. A través de la implantación de este programa, lograremos promover y desarrollar en el estudiantado ***una cultura de justicia laboral***. El reto es desarrollar una aptitud positiva hacia el mundo del trabajo remunerado, indistintamente del rol que asuma la persona en el futuro, ya sea como: asalariada, contratada, jefe, jefa o persona empresaria.
5. Requerir al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el Estudio Estadístico sobre la Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres.
6. Estas recomendaciones serán incluidas en el plan de trabajo de la DPFF del año fiscal 2021-2022.

La Oficina de la Procuradora de la Mujeres presenta este informe ante la Asamblea Legislativa hoy 30 de junio de 2021.

  
Griselle San Inocencio Oppenheimer  
Oficial Ejecutiva

  
Shanid Monzón-Cruz, MP, PPL  
Planificadora

  
Lersy G. Boria Vizcarrondo  
Procuradora de las Mujeres

# Apéndices



**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES  
PROCURADORA | LERSY BORIA VIZCARRONDO

21 de junio de 2021

Carlos J. Rivera Santiago  
Secretario  
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

**INFORME CONJUNTO AÑO 2020 A LA ASAMBLEA LEGISLATIVA SOBRE  
LEY NÚM. 11-2009, SEGÚN ENMENDADA**

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres someterá a la Asamblea Legislativa el Informe Anual Año 2020 de la *Ley Núm. 11-2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo*.

Con el propósito de coordinar esfuerzos y recursos, la Ley requiere a las agencias y municipios presentar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres un informe anual sobre gestiones de cumplimiento para establecer los respectivos programas de educación y adiestramiento. Además, la Ley requiere al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres presentar un informe conjunto a la Asamblea Legislativa que detalle los hallazgos de los informes remitidos, junto a comentarios y recomendaciones. El informe incluirá las gestiones realizadas para cumplir con las disposiciones de Ley Núm. 11-2009 y los programas de educación y adiestramiento que se hayan implantado. Este informe deberá someterse a la Asamblea Legislativa no más tarde del treinta (30) de junio de 2021.

Para cumplir con lo dispuesto por la Ley Núm. 11-2009 se le solicita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos su parte del informe según requerido en el artículo 4 de la Ley 11/2009, a saber:

- ❖ Un informe que detalle los hallazgos de los informes remitidos por virtud de esta legislación, junto a sus comentarios y recomendaciones.

- ❖ El informe incluirá las gestiones que realizó el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para cumplir con las disposiciones de esta Ley y los programas de educación y adiestramiento que hayan implantado a los fines.

Establecimos la fecha límite del **jueves 24 de junio de 2021** para la entrega del informe a través de [gsaninocencio@mujer.pr.gov](mailto:gsaninocencio@mujer.pr.gov) con copia a [vcasiano@mujer.pr.gov](mailto:vcasiano@mujer.pr.gov)

Estamos disponibles para proveer mayor información sobre el informe conjunto y el cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009. Puede comunicarse con Griselle San Inocencio Oppenheimer, a través de [gsaninocencio@mujer.pr.gov](mailto:gsaninocencio@mujer.pr.gov) ó llamando al 787-289-2807.



Griselle San Inocencio Oppenheimer  
Oficial Ejecutiva  
División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa  
Oficina de la Procuradora de las Mujeres

## Apéndice B: Reglamento Núm. 8675 para la Imposición de Sanciones y Multas Administrativas



Número: 8675

Fecha: 18 de diciembre de 2015

Aprobado: Hon. Víctor A. Suárez Meléndez

Secretario de Estado

Por: Francisco J. Rodríguez Bernier  
Secretario Auxiliar de Servicios

### REGLAMENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES Y MULTAS ADMINISTRATIVAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY NÚM. 11-2009, SEGÚN ENMENDADA, A LOS FINES DE PROMOVER UNA POLÍTICA PÚBLICA UNIFORME DE IGUAL PAGA POR IGUAL TRABAJO SIN DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y PARA OTROS FINES

## ÍNDICE

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Artículo 1. Disposiciones Generales.....</b>                   | 4  |
| 1.1    Título.....                                                | 4  |
| 1.2    Base Legal.....                                            | 4  |
| 1.3    Propósito.....                                             | 5  |
| 1.4    Aplicabilidad.....                                         | 5  |
| <b>Artículo 2. Definiciones.....</b>                              | 5  |
| <b>Artículo 3. Fiscalización y Evaluación de Cumplimiento....</b> | 8  |
| 3.1    Inicio de la Acción.....                                   | 8  |
| 3.2    Investigación.....                                         | 9  |
| 3.3    Aviso de Irregularidades y/o Violaciones.....              | 9  |
| <b>Artículo 4. Procedimiento Adjudicativo.....</b>                | 9  |
| 4.1    Presentación de la Querella.....                           | 9  |
| 4.2    Contestación de la Querella.....                           | 10 |
| 4.3    Vista Administrativa.....                                  | 10 |
| 4.4    Publicidad de la Vista.....                                | 10 |
| 4.5    Celebración de la Vista.....                               | 11 |
| 4.6    Presentación de Evidencia.....                             | 11 |
| <b>Artículo 5. Imposición de Multa.....</b>                       | 11 |
| 5.1    Criterios para Fijar el Monto de la Multa.....             | 11 |

|                                                   |                                             |    |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------|----|
| 5.2                                               | Multa por Incumplimiento y/o Violación..... | 12 |
| 5.3                                               | Cuantías de las Multas.....                 | 13 |
| <b>Artículo 6. Autoridad para Disponer.....</b>   |                                             | 13 |
| <b>Artículo 7. Cláusula de Separabilidad.....</b> |                                             | 13 |
| <b>Artículo 8. Efectividad.....</b>               |                                             | 13 |

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Oficina de la Procuradora de las Mujeres**

**REGLAMENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES Y MULTAS  
ADMINISTRATIVAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY NÚM. 11-  
2009, SEGÚN ENMENDADA, A LOS FINES DE PROMOVER UNA  
POLÍTICA PÚBLICA UNIFORME DE IGUAL PAGA POR IGUAL  
TRABAJO SIN DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y PARA OTROS FINES**

**ARTÍCULO 1 DISPOSICIONES GENERALES**

**1.1 Título**

Este Reglamento se conocerá con el nombre de "Reglamento para la Imposición de Sanciones y Multas Administrativas por el Incumplimiento de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada, a los Fines de Promover una Política Pública Uniforme de Igual Paga por Igual Trabajo sin Discriminación de Género y para Otros Fines".

**1.2 Base Legal**

Este Reglamento se adopta al amparo de la Ley Núm. 20-2001, según enmendada, conocida como Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, la Ley Núm. 11-2009, según enmendada, que establece los programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres, y la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de

1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

### **1.3 Propósito**

Este Reglamento se adopta para cumplir con lo dispuesto en la Ley 230-2014, la cual enmendó la Ley 11-2009, según enmendada, otorgando a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres las responsabilidad de establecer un reglamento con el propósito de evaluar cumplimiento y establecer las sanciones y multas correspondientes a aquellos departamentos, agencias y municipalidades del gobierno que incurran en incumplimiento con las disposiciones de esta Ley, con respecto a la preparación e implementación de programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, y encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo

### **1.4 Aplicabilidad**

Ley Núm. 11-2009, según enmendada, aplica a todos los departamentos, agencias e instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ELA) y a todos los gobiernos municipales.

## **ARTÍCULO 2- DEFINICIONES**

1. Agencia- significa cualquier departamento, oficina, negociado, comisión, institución, administración, corporación pública o subsidiaria de esta, municipio o instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o sus entidades o corporaciones.

2. Acción Correctiva- es una acción recomendada y/o tomada para eliminar las causas de una no conformidad o no cumplimiento detectado. La misma se toma para prevenir que algo vuelva a producirse. Este procedimiento describe el proceso para eliminar la causa de las no conformidades y llevar al cumplimiento de conformidad con la ley o reglamento.
3. Autoridad Nominadora- Director/a Ejecutivo/a de una agencia o instrumentalidad pública, alcalde o alcaldesa de un municipio.
4. Avisos de Incumplimiento y/o Violación - notificación expedida por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres en la que se imputa la comisión de unos hechos que constituyen irregularidades y/o violaciones a la Ley.
5. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos- agencia administradora de la Rama Ejecutiva de gobierno, según creada por la Ley Núm. 86-1954, según enmendada.
6. Dependencias Estatales- cada una de las secciones de una oficina pública o departamento o negociado o instrumentalidad del ELA.
7. Incumplimiento Detectado- falta, inobservancia u omisión de la Ley o reglamento por parte de las agencias, dependencias o instrumentalidades estatales y/o municipios.
8. Informe Anual - documento escrito que presentarán las agencias al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres para indicar sobre sus gestiones de

cumplimiento, para establecer los respectivos programas de educación y de adiestramiento. Este informe deberá ser entregado por las agencias y municipios no más tarde del **15 de febrero del siguiente año natural sobre el cual se informa.**

9. Irregularidades - deficiencias en la implementación de programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, como consecuencia de falta de acción o negligencia de los departamentos, agencias, dependencias estatales y municipios.
10. Ley - Ley Núm. 11-2009, según enmendada.
11. Monitoría – evaluación y/o revisión periódica para determinar sobre la preparación e implementación de los programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo, de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley y en este Reglamento o si se requieren acciones correctivas para asegurar el logro de las mismas.
12. Multas Administrativas - sanción económica impuesta por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, según se establecen en la Ley Núm. 11-2009, según enmendada, y la Ley 20-2001 a la autoridad nominadora y/o agencias.
13. Oficina de la Procuradora de las Mujeres - agencia administradora individual de la Rama Ejecutiva de gobierno, según creada por la Ley Núm.

20 - 2001.

14. Procuradora - persona designada para ocupar el cargo de Procuradora de las Mujeres, creado en virtud de la Ley Núm. 20 - 2001. El término también incluirá a la(s) persona (s) designada(s) por la Procuradora para evaluar, auditar, emitir avisos de orientación o de sanción y emitir notificación de multa administrativa.
15. Violaciones – incumplimiento y/o infracción por parte de los departamentos, agencias, dependencias estatales y municipios en la ejecución y realización de la Ley. Así como, el incumplimiento de cualquier requerimiento adicional por parte de la Procuradora dentro de dicho proceso.

## **ARTÍCULO 3- FISCALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO**

### **3.1. Inicio de la Acción**

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres, en adelante la “OPM”, podrá *motu proprio* o como producto de una querella, monitoria o revisión, imponer y cobrar multas administrativas a las autoridades nominadoras, agencias, dependencias estatales y municipios que hayan incumplido o incurrido en irregularidades y /o violaciones en contra de la Ley, del Reglamento para la Imposición de Sanciones a través de Multas Administrativas por el Incumplimiento de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada, y por el incumplimiento de su respectiva obligación en la creación de programas de educación y adiestramiento encaminados a garantizar igual paga por igual

trabajo.

### **3.2 Investigación**

Los/as funcionarios/as de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa o cualquier otro/a funcionario/a de la OPM, al cual la Procuradora le haya conferido tal facultad, serán las personas con la autoridad para iniciar cualquier acción dirigida a identificar y/o señalar cualquier irregularidad y/o violación en contra de la Ley por parte de las agencias o instrumentalidades públicas.

### **3.3 Aviso de irregularidades y/o violaciones**

Los/s funcionarios/as de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa o cualquier otro/a funcionario/a de la OPM, al cual la Procuradora le haya conferido tal facultad, serán las personas con la autoridad para emitir avisos de incumplimiento y/o violación a los departamentos, agencias, dependencias estatales y municipios. El término máximo para resolver el incumplimiento y/o violación señalado será de diez (10) días. Dicho término podrá prorrogarse a discreción de la Procuradora previo solicitud.

## **ARTÍCULO 4 - PROCEDIMIENTO ADJUDICATIVO**

### **4.1 Presentación de Querella**

Luego de completado el procedimiento investigativo y de entenderse que el departamento, agencia, dependencia estatal, instrumentalidad y/o municipio no ha resuelto el incumplimiento y/o violación identificado y/o la acción

correctiva señalada dentro del término establecido en el artículo 3.2 se presentará una querella formal ante la Procuradora y se notificará copia de la misma a los departamentos, agencias, dependencias estatales y municipios querellados conforme al procedimiento dispuesto en el Reglamento Núm. 8454-2014, Reglamento Sobre Procedimientos Investigativos y Adjudicativos de la OPM.

#### **4.2 Contestación de la Querella**

La parte querellada contestará la querella conforme al procedimiento dispuesto en el Reglamento Núm. 8454-2014, Reglamento Sobre Procedimientos Investigativos y Adjudicativos de la OPM.

#### **4.3 Vista Administrativa**

El procedimiento adjudicativo se desarrollará mediante una vista administrativa ante un/a Oficial Examinador/a designado/a por la Procuradora de las Mujeres. La vista será una audiencia mediante la cual se ventile en sus méritos la querella. La vista se llevará a cabo conforme al procedimiento dispuesto en el Reglamento Núm. 8454-2014, Reglamento Sobre Procedimientos Investigativos y Adjudicativos de la OPM, que en lo pertinente dispone que durante la vista las partes tengan la oportunidad de presentar testimonios, documentos y la evidencia que entiendan para argumentar sus posiciones.

#### **4.4 Publicidad de la Vista**

Conforme a lo dispuesto por la sección 3.11 de la Ley Núm. 170, *supra*, la vista será pública a menos que una parte someta una solicitud fundamentada por escrito para que la misma sea privada y así lo autorice el/la Oficial Examinador/a, si entiende que una vista pública puede causar daño irreparable a la parte querellada.

#### **4.5 Celebración de la Vista**

Las partes serán notificadas de la celebración de vista de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Núm. 8454-2014, Reglamento Sobre Procedimientos Investigativos y Adjudicativos de la OPM.

#### **4.6 Presentación de Evidencia**

En la vista se seguirá el orden de presentación de evidencia que determine el/la Oficial Examinador/a que la presida. Aplicarán los principios generales de evidencia y las reglas de evidencia se utilizarán como guía, aplicándose en la medida en que el/la Oficial Examinador/a estime necesaria para llevar a cabo los fines de la justicia. La parte querellada, podrá estar asistida por abogados/as.

La parte querellante, OPM, estará representada por los/as abogados/as designados por la Procuradora para tal propósito.

### **ARTÍCULO 5 – IMPOSICIÓN DE MULTA**

#### **5.1 Criterios para la imposición de la multa**

- a) Ausencia o apatía de esfuerzos en la preparación e implementación de programas de adiestramiento y educación a niñas, niños, hombres y

- mujeres encaminados a garantizar la Igual Paga por Igual Trabajo.
- b) Incumplimiento en la presentación del informe anual cada 15 febrero de del siguiente año al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres sobre las gestiones de la agencia para el cumplimiento en el establecimiento de los respectivos programas de educación y adiestramiento dirigidos a garantizar igual paga por igual trabajo.
  - c) El incumplimiento en la ejecución de las medidas correctivas señaladas y/o notificadas por parte de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa de la OPM.
  - d) Incumplimiento con el término máximo de los diez (10) días para resolver el incumplimiento y/o violación señalado de conformidad con el Artículo 3.3 de este Reglamento.

## **5.2 Multa por incumplimiento y/o violación**

La Procuradora podrá imponer a las autoridades nominadoras, agencias, dependencias estatales y municipios multas administrativas de hasta diez mil dólares (\$10,000.00) por cada incumplimiento y/o violación detectada en el procedimiento y las facultades adjudicativas conferidas conforme la Ley Núm. 20-2001. En caso de determinarse preliminarmente que las acciones constituyen delito público, referirá la evidencia al/la Secretario/a de Justicia para la acción correspondiente.

### **5.3 Cuantía de las multas**

Las cuantías de las multas se impondrán conforme al artículo anterior y las mismas ingresarán al Fondo General del Tesoro Estatal para ser asignado a la OPM para subvencionar los programas de adiestramiento y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo.

## **ARTÍCULO 6 - AUTORIDAD PARA DISPONER**

Cuando ocurriere una situación para la cual no se hubiere provisto procedimiento, la OPM podrá actuar en la forma que la Procuradora crea conveniente, de manera consistente con este Reglamento y con el derecho aplicable, o reglamentar su práctica para establecer un procedimiento particular. Además, para resolver cualquier situación procesal no contemplada en estas Reglas se utilizarán las Reglas vigentes de Procedimiento Civil y lo establecido en la Ley 170, *supra*.

## **ARTÍCULO 7 - CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD**

Si cualquier parte, párrafo o cláusula de este Reglamento fuere declarada nula, inconstitucional o ilegal por un Tribunal con jurisdicción competente, la sentencia dictada a tal efecto sólo afectará aquella parte, párrafo o cláusula cuya nulidad haya sido decretada.

## **ARTÍCULO 8 – EFECTIVIDAD**

Este Reglamento entrará en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado de Puerto Rico.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico el 17 de Agosto de 2015.

  
**Lcda. Wanda Vázquez Garcéz**  
Procuradora  
Oficina de la Procuradora de las Mujeres

## Apéndice C: Sex by Occupation and Median Earnings in the Past 12 Months (In 2019 Inflation-adjusted Dollars) for the Civilian Employed Population 16 Years and Over

### B24012: Sex by Occupation and Median Earnings in the Past 12 Months (In 2019 Inflation-adjusted Dollars) for the Civilian Employed Population 16 Years and Over

Puerto Rico

| Occupation                                                                              | Male        | Female      | Difference     | % Diff |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------|--------|
| Total                                                                                   | \$17,580.00 | \$17,712.00 | \$ 132.00      | 1%     |
| Management, business, science, and arts occupations:                                    | \$32,441.00 | \$26,341.00 | \$ (6,100.00)  | -19%   |
| Management, business, and financial occupations:                                        | \$35,638.00 | \$31,258.00 | \$ (4,380.00)  | -12%   |
| Management occupations                                                                  | \$40,694.00 | \$32,449.00 | \$ (8,245.00)  | -20%   |
| Business and financial operations occupations                                           | \$32,030.00 | \$30,471.00 | \$ (1,559.00)  | -5%    |
| Computer, engineering, and science occupations:                                         | \$41,576.00 | \$36,931.00 | \$ (4,645.00)  | -11%   |
| Computer and mathematical occupations                                                   | \$40,874.00 | \$31,707.00 | \$ (9,167.00)  | -22%   |
| Architecture and engineering occupations                                                | \$41,542.00 | \$50,367.00 | \$ 8,825.00    | 21%    |
| Life, physical, and social science occupations                                          | \$43,647.00 | \$33,389.00 | \$ (10,258.00) | -24%   |
| Education, legal, community service, arts, and media occupations:                       | \$25,957.00 | \$22,039.00 | \$ (3,918.00)  | -15%   |
| Community and social service occupations                                                | \$19,690.00 | \$23,923.00 | \$ 4,233.00    | 21%    |
| Legal occupations                                                                       | \$48,289.00 | \$35,005.00 | \$ (13,284.00) | -28%   |
| Educational instruction, and library occupations                                        | \$26,809.00 | \$21,275.00 | \$ (5,534.00)  | -21%   |
| Arts, design, entertainment, sports, and media occupations                              | \$16,319.00 | \$19,713.00 | \$ 3,394.00    | 21%    |
| Healthcare practitioners and technical occupations:                                     | \$30,330.00 | \$26,221.00 | \$ (4,109.00)  | -14%   |
| Health diagnosing and treating practitioners and other technical occupations            | \$40,853.00 | \$30,327.00 | \$ (10,526.00) | -26%   |
| Health technologists and technicians                                                    | \$16,498.00 | \$22,391.00 | \$ 5,893.00    | 36%    |
| Service occupations:                                                                    | \$15,056.00 | \$ 9,945.00 | \$ (5,111.00)  | -34%   |
| Healthcare support occupations                                                          | \$13,515.00 | \$ 9,902.00 | \$ (3,613.00)  | -27%   |
| Protective service occupations:                                                         | \$18,516.00 | \$15,872.00 | \$ (2,644.00)  | -14%   |
| Firefighting and prevention, and other protective service workers including supervisors | \$16,081.00 | \$14,014.00 | \$ (2,067.00)  | -13%   |
| Law enforcement workers including supervisors                                           | \$32,725.00 | \$33,028.00 | \$ 303.00      | 1%     |
| Food preparation and serving related occupations                                        | \$ 9,742.00 | \$ 9,287.00 | \$ (455.00)    | -5%    |
| Building and grounds cleaning and maintenance occupations                               | \$12,965.00 | \$ 9,751.00 | \$ (3,214.00)  | -25%   |
| Personal care and service occupations                                                   | \$11,360.00 | \$ 7,964.00 | \$ (3,396.00)  | -30%   |
| Sales and office occupations:                                                           | \$18,737.00 | \$15,923.00 | \$ (2,814.00)  | -15%   |
| Sales and related occupations                                                           | \$18,863.00 | \$10,795.00 | \$ (8,068.00)  | -43%   |
| Office and administrative support occupations                                           | \$18,626.00 | \$17,577.00 | \$ (1,049.00)  | -6%    |
| Natural resources, construction, and maintenance occupations:                           | \$15,543.00 | \$ 6,382.00 | \$ (9,161.00)  | -59%   |
| Farming, fishing, and forestry occupations                                              | \$ 9,754.00 | \$ 3,297.00 | \$ (6,457.00)  | -66%   |
| Construction and extraction occupations                                                 | \$14,496.00 | \$ 6,218.00 | \$ (8,278.00)  | -57%   |
| Installation, maintenance, and repair occupations                                       | \$20,743.00 | \$12,414.00 | \$ (8,329.00)  | -40%   |
| Production, transportation, and material moving occupations:                            | \$16,285.00 | \$16,522.00 | \$ 237.00      | 1%     |
| Production occupations                                                                  | \$17,201.00 | \$17,015.00 | \$ (186.00)    | -1%    |
| Transportation occupations                                                              | \$16,107.00 | \$13,655.00 | \$ (2,452.00)  | -15%   |
| Material moving occupations                                                             | \$14,498.00 | \$12,054.00 | \$ (2,444.00)  | -17%   |

## Apéndice D: Sex by Occupation for the Civilian Employed Population 16 Years and Over

### C24010: Sex by Occupation for the Civilian Employed Population 16 Years and Over

Puerto Rico

| Occupation                                                                              | Male:      | Female:    | difference  | % Dif |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|-------|
| Total:                                                                                  | 554,268.00 | 489,292.00 | (64,976.00) | -12%  |
| Management, business, science, and arts occupations:                                    | 144,507.00 | 200,812.00 | 56,305.00   | 39%   |
| Management, business, and financial occupations:                                        | 59,478.00  | 65,506.00  | 6,028.00    | 10%   |
| Management occupations                                                                  | 37,208.00  | 34,262.00  | (2,946.00)  | -8%   |
| Business and financial operations occupations                                           | 22,270.00  | 31,244.00  | 8,974.00    | 40%   |
| Computer, engineering, and science occupations:                                         | 24,578.00  | 13,099.00  | (11,479.00) | -47%  |
| Computer and mathematical occupations                                                   | 12,713.00  | 3,629.00   | (9,084.00)  | -71%  |
| Architecture and engineering occupations                                                | 9,606.00   | 3,567.00   | (6,039.00)  | -63%  |
| Life, physical, and social science occupations                                          | 2,259.00   | 5,903.00   | 3,644.00    | 161%  |
| Education, legal, community service, arts, and media occupations:                       | 37,952.00  | 77,646.00  | 39,694.00   | 105%  |
| Community and social service occupations                                                | 4,635.00   | 12,279.00  | 7,644.00    | 165%  |
| Legal occupations                                                                       | 6,309.00   | 5,585.00   | (724.00)    | -11%  |
| Educational instruction, and library occupations                                        | 19,042.00  | 55,119.00  | 36,077.00   | 189%  |
| Arts, design, entertainment, sports, and media occupations                              | 7,966.00   | 4,663.00   | (3,303.00)  | -41%  |
| Healthcare practitioners and technical occupations:                                     | 22,499.00  | 44,561.00  | 22,062.00   | 98%   |
| Health diagnosing and treating practitioners and other technical occupations            | 15,221.00  | 30,766.00  | 15,545.00   | 102%  |
| Health technologists and technicians                                                    | 7,278.00   | 13,795.00  | 6,517.00    | 90%   |
| Service occupations:                                                                    | 121,691.00 | 87,148.00  | (34,543.00) | -28%  |
| Healthcare support occupations                                                          | 4,348.00   | 18,783.00  | 14,435.00   | 332%  |
| Protective service occupations:                                                         | 40,874.00  | 7,887.00   | (32,987.00) | -81%  |
| Firefighting and prevention, and other protective service workers including supervisors | 26,111.00  | 5,279.00   | (20,832.00) | -80%  |
| Law enforcement workers including supervisors                                           | 14,763.00  | 2,608.00   | (12,155.00) | -82%  |
| Food preparation and serving related occupations                                        | 30,258.00  | 32,427.00  | 2,169.00    | 7%    |
| Building and grounds cleaning and maintenance occupations                               | 34,044.00  | 17,010.00  | (17,034.00) | -50%  |
| Personal care and service occupations                                                   | 12,167.00  | 11,041.00  | (1,126.00)  | -9%   |
| Sales and office occupations:                                                           | 102,348.00 | 168,929.00 | 66,581.00   | 65%   |
| Sales and related occupations                                                           | 59,691.00  | 70,394.00  | 10,703.00   | 18%   |
| Office and administrative support occupations                                           | 42,657.00  | 98,535.00  | 55,878.00   | 131%  |
| Natural resources, construction, and maintenance occupations:                           | 91,883.00  | 3,218.00   | (88,665.00) | -96%  |
| Farming, fishing, and forestry occupations                                              | 6,123.00   | 1,761.00   | (4,362.00)  | -71%  |
| Construction and extraction occupations                                                 | 51,686.00  | 1,036.00   | (50,650.00) | -98%  |
| Installation, maintenance, and repair occupations                                       | 34,074.00  | 421.00     | (33,653.00) | -99%  |
| Production, transportation, and material moving occupations:                            | 93,839.00  | 29,185.00  | (64,654.00) | -69%  |
| Production occupations                                                                  | 40,005.00  | 23,253.00  | (16,752.00) | -42%  |
| Transportation occupations                                                              | 26,617.00  | 2,821.00   | (23,796.00) | -89%  |
| Material moving occupations                                                             | 27,217.00  | 3,111.00   | (24,106.00) | -89%  |

# Apéndice E: Comunicaciones enviadas al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos solicitando el Estudio Estadístico sobre la Desigualdad Salarial entre hombres y mujeres



## GOBIERNO DE PUERTO RICO

Oficina de la Procuradora de las Mujeres

Hon. Ricardo Rosselló Nevares  
Gobernador

Lcda. Lersy G. Boria Vizcarrondo  
Procuradora de las Mujeres

12 de abril de 2019

Lcdo. Carlos Saavedra Gutiérrez  
Secretario  
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos  
505 Edificio Prudencio Rivera Martínez  
Ave. Muñoz Rivera  
Hato Rey, PR 00918

### **REF: INFORME ESTADÍSTICO SOBRE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Estimado señor Secretario:

Reciba un cordial saludo por parte de todo el personal que labora en la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM). La OPM tiene como misión asegurar el desarrollo pleno de las mujeres, promover la igualdad y la equidad, erradicar todas las manifestaciones de discriminación y violencia, fomentar y hacer cumplir las políticas públicas que garantizan los derechos humanos de las mujeres y educar a la comunidad en la toma de decisiones proactivas y afirmativas en defensa de los derechos de las mujeres. La Ley Núm. 20 de 2001, según enmendada, faculta a la OPM a realizar estudios, recopilar y analizar estadísticas sobre las diversas situaciones por las que atraviesan las mujeres en nuestra Isla.

La Ley Núm. 16 de año 2017, “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, expone en su Artículo 6 ‘Deberes y facultades del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y de la Procuradora de la Mujer’ los siguientes:

*“El Secretario radicará un informe estadístico anual ante la Asamblea Legislativa en la Cámara de Representantes y el Senado sobre las querellas presentadas y adjudicadas el 15 de julio de cada año”*

Igualmente, bajo la misma Ley, en el artículo 7, ‘Deberes adicionales del Secretario: Estudio y Publicidad’ se expone lo siguiente:

*“Se le ordena al Secretario, dentro de los noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley, comenzar un estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres con el propósito de que los resultados sean utilizados como punto de partida para medir, subsiguientemente, el cumplimiento por parte de los patronos con las disposiciones de esta Ley tan pronto entre en vigor. Dicho estudio deberá actualizarse cada tres (3) años por el Secretario como instrumento de medición permanente”.*

Apartado 11382  
Estación Fernández Juncos  
San Juan PR 00910-1382

Tel.- (787) 721-7676

Línea de Orientación- (787) 722-2977



Es por lo antes expuesto, y haciendo uso del acuerdo colaborativo entre ambas agencias, que solicitamos al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, nos provea el informe antes descrito. Es importante que el informe cuente con la información desglosada por grupos ocupacionales, clases ocupacionales, sector económico (agricultura, comercio, comunicaciones, construcción, finanzas, gobierno, manufactura, servicios, transportación y turismo) y que todos los datos ofrecidos estén desagregados por género.

Agradeceremos que nos brinde el informe solicitado. De necesitar información adicional, puede comunicarse con Sra. Madeline Hernández al teléfono 787.721.7676 extensión 2851 / 2857 o mediante correo electrónico [mhernandez@mujer.gobierno.pr](mailto:mhernandez@mujer.gobierno.pr).

Cordialmente,



Lcda. Lersy G. Boria Vizcarrondo  
Procuradora de las Mujeres

**From:** [Madeline Hernandez](#)  
**To:** [brisaidatorres@trabajo.pr.gov](#)  
**Cc:** [Madeline Bermudez Sanabria](#); [Rosa Soto Rivera](#); [Shanid Monzon Cruz](#); [Liz Y. Sepulveda Arroyo](#)  
**Subject:** SOLICITUD COPIA INFORME LEY 16 - 2017  
**Date:** Wednesday, December 11, 2019 10:41:53 AM  
**Attachments:** [image001.gif](#)  
[Solicitud\\_Lev16\\_firmada.PDF](#)  
[image002.ipq](#)

---

Buenos Días:

Reciba un cordial saludo por parte de todo el personal que labora en la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. El pasado 16 de abril, del año en curso, la OPM envió una comunicación al pasado Secretario del Departamento de Trabajo, se incluye copia de la misma. En la misma, solicitábamos nos copia del Informe Estadístico sobre Desigualdad Salarial a tenor con la Ley 16 - 2017, la cual le requiere a su agencia en su artículo 6 "...El Secretario radicará un informe estadístico anual ante la Asamblea Legislativa en la Cámara de Representantes y el Senado sobre las querellas presentadas y adjudicadas el 15 de julio de cada año".

De igual manera, solicitamos copia del estudio requerido en el artículo 7 de dicha ley, *"Se le ordena al Secretario, dentro de los noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley, comenzar un estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres con el propósito de que los resultados sean utilizados como punto de partida para medir, subsiguientemente, el cumplimiento por parte de los patronos con las disposiciones de esta Ley tan pronto entre en vigor. Dicho estudio deberá actualizarse cada tres (3) años por el Secretario como instrumento de medición permanente"*.

Al presente, no hemos recibido información alguna sobre estos particulares. Es por ello, que procedemos a enviarle copia a usted, para que advenga en conocimiento, para solicitar la colaboración y asistencia que nos pueda brindar al respecto. En caso de la persona designada por usted para trabajar con nuestra solicitud, necesite alguna información al respecto, puede comunicarse con la Sra. Shanid Monzón, Planificadora de la OPM al 787.289.2826 o mediante correo electrónico [smonzon@mujer.pr.gov](mailto:smonzon@mujer.pr.gov).

En la Oficina de la Procuradora de las Mujeres estamos a sus órdenes.  
Saludos,

*Madeline Hernández Ríos*

Madeline Hernández Ríos  
Ayudante Especial  
Oficina de la Procuradora de las Mujeres  
[mhernandez@mujer.pr.gov](mailto:mhernandez@mujer.pr.gov)  
Tel. 787.289.2851



**From:** [Madeline Hernandez](#)  
**To:** [briseidatorres@trabajo.pr.gov](#); [TPEREIRA@trabajo.pr.gov](#); [ANA R. RODRIGUEZ OLIVERAS](#); [imass@trabajo.pr.gov](#); [mdevarona@trabajo.pr.gov](#)  
**Cc:** [Liz Y. Sepulveda Arroyo](#); [Mariamelia Sueiro Alvarez](#); [Shanid Monzon Cruz](#); [Rosa Soto Rivera](#); [Madeline Bermudez Sanabria](#)  
**Subject:** SOLICITUD COPIA INFORME LEY 16 - 2017  
**Date:** Thursday, December 12, 2019 10:27:49 AM  
**Attachments:** [image003.gif](#)  
[Solicitud Ley16 firmada.PDF](#)  
[image001.jpg](#)  
**Importance:** High

---

Buenos Días:

Reciba un cordial saludo por parte de todo el personal que labora en la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. El pasado 16 de abril, del año en curso, la OPM envió una comunicación al pasado Secretario del Departamento de Trabajo, se incluye copia de la misma. En la misma, solicitábamos nos copia del Informe Estadístico sobre Desigualdad Salarial a tenor con la Ley 16 - 2017, la cual le requiere a su agencia en su artículo 6 "...El Secretario radicará un informe estadístico anual ante la Asamblea Legislativa en la Cámara de Representantes y el Senado sobre las querellas presentadas y adjudicadas el 15 de julio de cada año".

De igual manera, solicitamos copia del estudio requerido en el artículo 7 de dicha ley, *"Se le ordena al Secretario, dentro de los noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley, comenzar un estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres con el propósito de que los resultados sean utilizados como punto de partida para medir, subsiguientemente, el cumplimiento por parte de los patronos con las disposiciones de esta Ley tan pronto entre en vigor. Dicho estudio deberá actualizarse cada tres (3) años por el Secretario como instrumento de medición permanente"*.

Al presente, no hemos recibido información alguna sobre estos particulares. Es por ello, que procedemos a enviarle copia a usted, para que advenga en conocimiento, para solicitar la colaboración y asistencia que nos pueda brindar al respecto. En caso de la persona designada por usted para trabajar con nuestra solicitud, necesite alguna información al respecto, puede comunicarse con la Sra. Shanid Monzón, Planificadora de la OPM al 787.289.2826 o mediante correo electrónico

[smonzon@mujer.pr.gov](mailto:smonzon@mujer.pr.gov).

En la Oficina de la Procuradora de las Mujeres estamos a sus órdenes.

Saludos,

*Madeline Hernández Ríos*

Madeline Hernández Ríos

Ayudante Especial

Oficina de la Procuradora de las Mujeres

[mhernandez@mujer.pr.gov](mailto:mhernandez@mujer.pr.gov)

Tel. 787.289.2851



**From:** [Aritzza Gonzalez](#)  
**To:** [Griselle San Inocencio Oppenheimer](#); [Shanid Monzon Cruz](#)  
**Subject:** FW: SOLICITUD COPIA INFORME LEY 16 - 2017  
**Date:** Thursday, June 17, 2021 9:29:08 AM  
**Attachments:** [image003.gif](#)  
[Solicitud Ley16\\_firmada.PDF](#)  
[image001.jpg](#)  
**Importance:** High

---

fyi

**Aritzza González Fernández**

Procuradora Auxiliar de Administración  
Oficina de la Procuradora de las Mujeres  
Tel: 787.289.2825 / 787.721.7676 ext. 2825  
[agonzalez@mujer.pr.gov](mailto:agonzalez@mujer.pr.gov)

---

**From:** Madeline Hernandez <mhernandez@mujer.pr.gov>  
**Sent:** Thursday, June 17, 2021 9:19 AM  
**To:** Aritzza Gonzalez <agonzalez@mujer.pr.gov>  
**Subject:** FW: SOLICITUD COPIA INFORME LEY 16 - 2017  
**Importance:** High

FYI

---

**From:** Madeline Hernandez  
**Sent:** Monday, June 14, 2021 5:20 PM  
**To:** IVAN VEGA COLON <[IVANVEGA@trabajo.pr.gov](#)>  
**Cc:** Aritzza Gonzalez <[agonzalez@mujer.pr.gov](#)>  
**Subject:** SOLICITUD COPIA INFORME LEY 16 - 2017  
**Importance:** High

Buenas Tardes:

Reciba un cordial saludo por parte de todo el personal que labora en la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. El pasado 16 de abril de 2019, la OPM envió una comunicación al Lcdo. Carlos Saavedra, Ex Secretario del Departamento de Trabajo, se incluye copia de la misma. En la misma, solicitábamos nos copia del Informe Estadístico sobre Desigualdad Salarial a tenor con la Ley 16 - 2017, la cual le requiere a su agencia en su artículo 6 "...El Secretario radicará un informe estadístico anual ante la Asamblea Legislativa en la Cámara de Representantes y el Senado sobre las querellas presentadas y adjudicadas el 15 de julio de cada año".

De igual manera, solicitamos copia del estudio requerido en el artículo 7 de dicha ley, el cual lee:

*"Se le ordena al Secretario, dentro de los noventa (90) días desde la aprobación de esta Ley, comenzar un estudio estadístico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres con el propósito de que los*

*resultados sean utilizados como punto de partida para medir, subsiguentemente, el cumplimiento por parte de los patronos con las disposiciones de esta Ley tan pronto entre en vigor. Dicho estudio deberá actualizarse cada tres (3) años por el Secretario como instrumento de medición permanente”.*

Al presente, no hemos recibido información o respuesta alguna sobre estos particulares, pese a los varios intentos que hemos realizado. Es por ello, que procedemos a enviarle copia a usted, para que advenga en conocimiento, para solicitar la colaboración y asistencia que nos pueda brindar al respecto. En caso de la persona designada por usted para trabajar con nuestra solicitud, necesite alguna información al respecto, puede comunicarse con la Sra. Shanid Monzón, Planificadora de la OPM al 787.289.2826 o mediante correo electrónico [smonzon@mujer.pr.gov](mailto:smonzon@mujer.pr.gov).

En la Oficina de la Procuradora de las Mujeres estamos a sus órdenes.

Saludos,

*Madeline Hernández Ríos*

Madeline Hernández Ríos  
Ayudante Especial  
Oficina de la Procuradora de las Mujeres  
[mhernandez@mujer.pr.gov](mailto:mhernandez@mujer.pr.gov)  
Tel. 787.289.2851



## Apéndice F: Correos electrónicos a Agencias y Municipios para completar y entregar el Informe Anual Ley 11-2009

**From:** [Nohemi D. Rodríguez Rosa](#)  
**To:** [Griselle San Inocencio Oppenheimer](#)  
**Subject:** Fwd: Recordatorio Informe Anual Ley 11-2009  
**Date:** Wednesday, February 3, 2021 2:02:45 PM  
**Attachments:** [image001.png](#)  
[Guía corta para el uso de la plantilla del Informe Anual Iqual Paga por Iqual Trabajo.pdf](#)  
[Formulario Informe Anual 2020 Ley 11-2009.xlsx](#)

---

**From:** Nohemi D. Rodríguez Rosa <nrodriguez@mujer.pr.gov>  
**Sent:** Wednesday, February 3, 2021 11:52 AM  
**To:** nmarcano@acaa.pr.gov; surima.quinones@familia.pr.gov; glenda.gerena@familia.pr.gov; orlando.rivera@comjuegos.pr.gov; madelinehernandez@vra.pr.gov; aavila@asespr.org; cjrodriguez@assmca.pr.gov; administracion@asg.pr.gov; kmercado@asg.pr.gov; jorge.matta@asem.pr.gov; dalcia.lebron@terrenos.pr.gov; asalgado@avp.pr.gov; lcollazo@retiro.pr.gov; jose.fuentes@familia.pr.gov; jlrodriguez@agricultura.pr.gov; sgarciavidal@asume.pr.gov; doriel.pagan@acueductospr.com; ceo@aafaf.pr.gov; omar.marrero@aafaf.pr.gov; jlmenendez@dttop.pr.gov; rmachargo@drna.pr.gov; andres.rivera@aep.pr.gov; efran.paredesm@prepa.com; jpiza@prpa.pr.gov; dorivera@agricultura.pr.gov; jlmenendez@ati.pr.gov; mperez@atm.pr.gov; hector.agosto@ponce.pr.gov; jlmenendez@ama.pr.gov; Blanca.fernandez@afv.pr.gov; eduardo.rivera@afi.pr.gov; executivedirector@lra.pr.gov; fermin.fontanes@p3.pr.gov; pmuniz@bde.pr.gov; ceo@aafaf.pr.gov; marcia.cruz1@upr.edu; mbustelo@cdpr.pr.gov; lamulero@casp.pr.gov; director@cdc.pr.gov; glamboy@cdcoop.pr.gov; eavilesdeliz@energia.pr.gov; t\_rodriguez@cipa.pr.gov; frosado@cee.pr.gov; carbih00@cipr.pr.gov; julio.benitez@pridco.pr.gov; javier.bayon@ddec.pr.gov; carlos.mercado@tourism.pr.gov; alejandra.ramos@cantera.pr.gov; mvaras@estado.pr.gov; jbenitez@fondopr.com; cruz@cam.pr.gov; cruz@cam.pr.gov; edelgado@wipr.pr; jlugo@agricultura.pr.gov; jmdejesus@cardiovascular.pr.gov; jperez@cba.pr.gov; psegarra@cmpr.pr.gov; mnunez@martinpenna.org; itorres@cossec.pr.gov; gcorchado@dpi.pr.gov; pirulgonzalez@agricultura.pr.gov; erivera@daco.pr.gov; aescobar@dcr.pr.gov; manuel.cidre@ddec.pr.gov; apontese@de.pr.gov; secretario@estado.pr.gov; c.rodriguezmagaz@familia.pr.gov; francisco.pares@hacienda.pr.gov; domingo.emanuelli@justicia.pr.gov; irquinones@drd.pr.gov; rmachargo@drna.pr.gov; drcarlos.mellado@salud.pr.gov; alexis.torres@dsp.pr.gov; eilvelez@dttop.pr.gov; carlosrivera@trabajo.pr.gov; w.rodriguez@vivienda.pr.gov; guerrero.carmen@epa.gov; ileanamunozlandron@eap.edu; ejimenez@figna.pr.gov; rpagan@agricultura.pr.gov; jose.j.reyes4.mil@mail.mil; mconte@icf.pr.gov; cruz@icp.pr.gov; orville.disdier@estadisticas.pr; rmachargo@drna.pr.gov; gordillo\_m@jp.pr.gov; nberrios@jrt.pr.gov; eavilesdeliz@energia.pr.gov; president@enegia.pr.gov; bzayas@icf.pr.gov; wgveguilla@icf.pr.gov; alopez4@policia.pr.gov; manuel.gonzalez@e911.pr.gov; jcollazo@bomberos.pr.gov; colon\_grau@cem.pr.gov; ncorrea@prema.pr.gov;

mlaboy@cor3.pr.gov; lperez@oeg.pr.gov; javier.bayon@oeci.pr.gov;  
gabriel.hernandez@ddec.pr.gov; juan.blanco@ogp.pr.gov; Lcda. Lersy Boria Vizcarrondo;  
laura.arroyo@bosquemodelo.pr.gov; nataliaz@ocif.pr.gov; mariano.mier@ocs.pr.gov;  
yvg@ocpr.gov.pr; wvelez@oce.gov.pr; itorres@oig.pr.gov; ncotto@fei.gobierno.pr;  
csanchez@oppea.pr.gov; edwin.garcia@opc.gobierno.pr; ediaz@opp.pr.gov;  
amontanez@opv.pr.gov; eherrero@opv.pr.gov; ppagan@opv.pr.gov;  
fernando.figueroa@justicia.pr.gov; carubio@prshpo.pr.gov; francisco.rullan@aae.pr.gov;  
hrivera@oipc.pr.gov; treyes@odsec.pr.gov; zmaldonado@oatrh.pr.gov;  
jorge.haddock@upr.edu; carlos.andujar@upr.edu; rectoria.arecibo@upr.edu;  
carmen.bracero@upr.edu; rectoria.uprh@upr.edu; mariolga.rotger@upr.edu;  
rectoria.cayey@upr.edu; luis.ferrao@upr.edu; glorimar.vazquez3@upr.edu;  
rectora.uprm@upr.edu; luis.tapia@upr.edu; rectoría.uprb@upr.edu;  
ivelice.cardona@upr.edu; jorge.valentin2@upr.edu; aperez@jlbp.pr.gov  
**Cc:** gcorchado@dpi.pr.gov; aescobar@dcr.pr.gov; rfiguero@acaa.pr.gov;  
jerime.sanchez@familia.pr.gov; crnegron@familia.pr.gov; ortizv@adh.pr.gov;  
ELIZABETH@vra.pr.gov; crosales@asespr.org; waleska.lopez@assmca.pr.gov;  
mvelez@asg.pr.gov; celia.perez1@asem.pr.gov; francoise.lugo@terrenos.pr.gov;  
lnieves@vivienda.pr.gov; licancel@avp.pr.gov; edume@vivienda.pr.gov;  
isuarez@retiro.pr.gov; humberto.pagan@familia.pr.gov; ntoro@agricultura.pr.gov;  
dortiz@asume.pr.gov; Glorimar.CHICLANA@acueductospr.com; Yalixsa.Carrion@aafaf.pr.gov;  
amunoz@dttop.pr.gov; ahernandez@ads.pr.gov; charlene.rivera@aep.pr.gov;  
ceo@prepa.com; jvega@prpa.pr.gov; jecruz@agricultura.pr.gov; alberto.martinez@ati.pr.gov;  
drivera@atm.pr.gov; ivilanova@prcda.com; rcurras@prcda.com; Nancy.Velez@ponce.pr.gov;  
Evelyn.Colondres@ponce.pr.gov; mhernandez@ama.pr.gov; michelle.malavet@afv.pr.gov;  
guillermo.camba@bfgpr.com; brenda.virella@afi.pr.gov; gabriela.gonzalez@lra.pr.gov;  
guillermo.camba@bfgpr.com; ortize@bde.pr.gov; guillermo.camba@bfgpr.com;  
glmartinez@cccupr.org; mnorat@cccupr.org; irios@cdcoop.pr.gov; s\_capella@cipa.pr.gov;  
wbaez@csp.gobierno.pr; jrodriguez@cee.pr.gov; cumbar00@cipr.pr.gov; ibofill@cst.pr.gov;  
lorna.gomez@cce.pr.gov; jovani.narvaez@tourism.pr.gov; ahernandez1@fondopr.com;  
jroberto@cam.pr.gov; jroberto@cam.pr.gov; fastondoa@wipr.pr; nlopez@agricultura.pr.gov;  
wcorrea@cba.pr.gov; adavila@cmpr.pr.gov; asanchez@cossec.pr.gov;  
ntoro@agricultura.pr.gov; lutorres@daco.pr.gov; hrivera@dcr.pr.gov;  
fabiola.perez@ddec.pr.gov; riveramc@de.pr.gov; apiar@estado.pr.gov;  
mmercado@estado.pr.gov; crnegron@familia.pr.gov; christie.machin@hacienda.pr.gov;  
josalvarado@justicia.pr.gov; mgonzalez@justicia.pr.gov; yortiz@drd.pr.gov;  
samuelacosta@jca.pr.gov; isantos@salud.pr.gov; amunoz@dttop.pr.gov;  
lnieves@vivienda.pr.gov; licancel@avp.pr.gov; edume@vivienda.pr.gov; aamy@eap.edu;  
jecruz@agricultura.pr.gov; rdiaz@gnpr.pr.gov; elvinmendozatorres@gnpr.pr.gov;  
acamacho@gnpr.pr.gov; saponte@gnpr.pr.gov; ncruz@icp.pr.gov;  
ivelisse.gonzalez@estadisticas.pr; elizabethpitino@jca.pr.gov; ireyes@jlbp.pr.gov;  
Castro\_J@jp.pr.gov; ybarreto@jrt.pr.gov; wbaez@csp.pr.gov; jmatosc@icf.pr.gov;

zsanchez@policia.pr.gov; karla.prieto@e911.pr.gov; stoledo@bomberos.pr.gov;  
stoledo@bomberos.pr.gov; gdelgado@prema.pr.gov; dmontalvo@oeg.pr.gov;  
michelle.torres@oeci.pr.gov; margarita.soto@ddec.pr.gov; lynnnette.ramos@ogp.pr.gov;  
Mariel Warrington Colon; rsegarra@ocif.pr.gov; lmedina@ocs.pr.gov; fmatos@oce.pr.gov;  
arivera@oppea.pr.gov; ilabrador@opc.pr.gov; lgarcia@opv.pr.gov; lsanchez@prshpo.pr.gov;  
victor.raices@aae.pr.gov; erivera@oipc.pr.gov; rpagan@oatrh.pr.gov; juan.leon1@upr.edu;  
rec-humanos.director@upr.edu; elsa.santos@upr.edu; enerida.rodriguez@upr.edu;  
nydza.irizarry@upr.edu; madelyn.rios@upr.edu; gretchen.collazo1@upr.edu;  
carina.figueroa@upr.edu; nilsa.morales@upr.edu; nery.gordils@upr.edu;  
manuel.colon8@upr.edu

**Subject:** Recordatorio Informe Anual Ley 11-2009

Buenos días.

Para su información y acción correspondiente, se adjunta el formulario del Informe Anual de Ley 11-2009, sobre Igual paga por igual trabajo.

- El mismo debe ser remitido en o antes del **15 de febrero de 2021**.
- Debe ser completado y enviado **únicamente en formato Excel (xls.)** al correo electrónico:  
[\*\*planaccionafirmativa@mujer.pr.gov\*\*](mailto:planaccionafirmativa@mujer.pr.gov)
- No se aceptarán los informes en PDF ni copia en papel a través de correo postal.
- De no enviarse el xls al correo electrónico arriba indicado, **se entenderá que el informe NO fue radicado**.
- No se concerán prórrogas.

Siempre a sus órdenes.

*Nohemi D. Rodríguez Rosa  
Investigadora de Querellas  
Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales,  
Investigaciones y Querellas  
Tel. (787)289 -2822*



**Gobierno de Puerto Rico, Oficina de la Procuradora de las Mujeres--Advertencia:** Este mensaje y los documentos adjuntos, si alguno, son para el uso exclusivo del destinatario. Si el lector no es el destinatario, ni ha sido autorizado por éste a leerlos, se le advierte que el contenido puede ser de naturaleza privilegiada o confidencial y exenta de divulgación por disposición de ley o reglamento. Si usted recibió esta transmisión por error, se le advierte que no debe divulgar su contenido. Por favor notifique al remitente por teléfono y remueva la misma de su computadora inmediatamente.

**Puerto Rico Government, Women's Advocate Office --Warning:** This e-mail and any documents enclosed herewith are for the exclusive use of the addressee. If the reader is not the addressee, or a person authorized to read them, he or she is advised that they may contain privileged or confidential information exempt from disclosure by law or regulation. If you received this communication in error, you are advised not to disclose its content. Please notify the sender by telephone and return it to PO Box 11382, San Juan, Puerto Rico 00910-1382.

**NOTA DE CONFIDENCIALIDAD:** El texto y los documentos que acompañan este correo electrónico están destinados sólo para el uso de la persona, personas o entidades mencionadas anteriormente. Si usted no es uno de los destinatarios se le notifica que cualquier divulgación, copia, distribución o si se lleva a cabo cualquier acción en relación con el contenido de este correo electrónico es estrictamente prohibido. Si usted ha recibido este correo electrónico por error, favor notificar inmediatamente y devolver el correo electrónico original a la persona que lo envió.

**CONFIDENTIALITY NOTE:** The text and documents accompanying this electronic mail are intended only for the use of the individuals or entities named above. If you are not one of the intended recipients, you are hereby notified that any disclosure, copying, distribution or the taking of any action in reliance of the contents of this electronic information is strictly prohibited. If you have received this electronic mail by error, please immediately notify and return the original electronic mail to the sender.'

**From:** [Nohemi D. Rodríguez Rosa](#)  
**To:** [Griselle San Inocencio Oppenheimer](#)  
**Subject:** FW: Recordatorio Informe Anual Ley 11-2009  
**Date:** Monday, February 1, 2021 2:02:25 PM  
**Attachments:** [Guía corta para el uso de la plantilla del Informe Anual Igual Paga por Igual Trabajo.pdf](#)  
[Formulario Informe Anual 2020 Ley 11-2009.xlsx](#)  
[image001.png](#)

---

**From:** Nohemi D. Rodríguez Rosa  
**Sent:** Monday, February 1, 2021 11:36 AM  
**To:** [alcalde.adjuntasjh@gmail.com](mailto:alcalde.adjuntasjh@gmail.com); [adjuntas010@outlook.com](mailto:adjuntas010@outlook.com); [oficinadelalcalde@aguada.gov.pr](mailto:oficinadelalcalde@aguada.gov.pr); [eaviles@aguada.gov.pr](mailto:eaviles@aguada.gov.pr); [mtorres@miaguadilla.com](mailto:mtorres@miaguadilla.com); [alcalde@aguasbuenaspr.net](mailto:alcalde@aguasbuenaspr.net); [jgarcia@aguasbuenaspr.net](mailto:jgarcia@aguasbuenaspr.net); [aibonitoalcalde@gmail.com](mailto:aibonitoalcalde@gmail.com); [secretariaaibonitoalcalde@gmail.com](mailto:secretariaaibonitoalcalde@gmail.com); [alcale@municipiodearecibo.com](mailto:alcale@municipiodearecibo.com); [arroyooficinaalcalde@yahoo.com](mailto:arroyooficinaalcalde@yahoo.com); [ecolon@barranquitas.pr.gov](mailto:ecolon@barranquitas.pr.gov); [yarroyo@barranquitas.pr.gov](mailto:yarroyo@barranquitas.pr.gov); [wsoler@barceloneta.pr.gov](mailto:wsoler@barceloneta.pr.gov); [eserrano@barceloneta.gobierno.pr](mailto:eserrano@barceloneta.gobierno.pr); [oabayamon@yahoo.com](mailto:oabayamon@yahoo.com); [jmorales@caborojopr.net](mailto:jmorales@caborojopr.net); [william.miranda@caguas.gov.pr](mailto:william.miranda@caguas.gov.pr); [mreyes@caguas.gov.pr](mailto:mreyes@caguas.gov.pr); [miriamsantiago@caguas.gov.pr](mailto:miriamsantiago@caguas.gov.pr); [camuycitymajor@gmail.com](mailto:camuycitymajor@gmail.com); [johamaramarcal@yahoo.com](mailto:johamaramarcal@yahoo.com); [lornnasoto.canovanas@gmail.com](mailto:lornnasoto.canovanas@gmail.com); [wanegron@carolina.pr.gov](mailto:wanegron@carolina.pr.gov); [fdelgado@catano.pr.gov](mailto:fdelgado@catano.pr.gov); [felixelcano2016@gmail.com](mailto:felixelcano2016@gmail.com); [lraramos@catano.pr.gov](mailto:lraramos@catano.pr.gov); [rcayey@gmail.com](mailto:rcayey@gmail.com); [alcaldia@ceiba-pr.com](mailto:alcaldia@ceiba-pr.com); [j.apontebiurgos01@gmail.com](mailto:j.apontebiurgos01@gmail.com); [burgosoteroa@gmail.com](mailto:burgosoteroa@gmail.com); [alcaldeciales1@gmail.com](mailto:alcaldeciales1@gmail.com); [reishen.perdomo@gmail.com](mailto:reishen.perdomo@gmail.com); [dconcepcion@cidra.gov.pr](mailto:dconcepcion@cidra.gov.pr); [dparrilla@cidra.gov.pr](mailto:dparrilla@cidra.gov.pr); [jcgarcia@coamo.puertorico.pr](mailto:jcgarcia@coamo.puertorico.pr); [juan.garcia@coamo.puertorico.pr](mailto:juan.garcia@coamo.puertorico.pr); [oacomerio@gmail.com](mailto:oacomerio@gmail.com); [alcaldeculebra2021@gmail.com](mailto:alcaldeculebra2021@gmail.com); [secretarialcaldeculebra2021@gmail.com](mailto:secretarialcaldeculebra2021@gmail.com); [carlos.lopez@dorado2025.com](mailto:carlos.lopez@dorado2025.com); [alcaldecarlos.lopez@dorado2025.com](mailto:alcaldecarlos.lopez@dorado2025.com); [alcaldiadorado@yahoo.com](mailto:alcaldiadorado@yahoo.com); [evelyn.sierra@dorado2025.com](mailto:evelyn.sierra@dorado2025.com); [jose.melendez@fajardopr.org](mailto:jose.melendez@fajardopr.org); [hluciano@fajardopr.org](mailto:hluciano@fajardopr.org); [jgerenapolanco@yahoo.com](mailto:jgerenapolanco@yahoo.com); [laryamcollazo@corozal.pr.gov](mailto:laryamcollazo@corozal.pr.gov); [municipiodef florida@gmail.com](mailto:municipiodef florida@gmail.com); [ismaelguanica@gmail.com](mailto:ismaelguanica@gmail.com); [yarah070@yahoo.com](mailto:yarah070@yahoo.com); [eduardoecintron@yahoo.com](mailto:eduardoecintron@yahoo.com); [oficinadelalcalde@guayanillapr.net](mailto:oficinadelalcalde@guayanillapr.net); [perezotero@guaynabocity.gov.pr](mailto:perezotero@guaynabocity.gov.pr); [rrivera@gurabopr.com](mailto:rrivera@gurabopr.com); [alcalde.gurabo@gmail.com](mailto:alcalde.gurabo@gmail.com); [alcalde@municipiodehatillo.com](mailto:alcalde@municipiodehatillo.com); [alcaldia@hormiguerospr.com](mailto:alcaldia@hormiguerospr.com); [rvargas@humacao.gov.pr](mailto:rvargas@humacao.gov.pr); [t mestre@humacao.gov.pr](mailto:t mestre@humacao.gov.pr); [alcalde@jayuya.puertorico.pr](mailto:alcalde@jayuya.puertorico.pr); [alcaldejedj@yahoo.com](mailto:alcaldejedj@yahoo.com); [alcaldejuncos@yahoo.com](mailto:alcaldejuncos@yahoo.com); [papoalejandro@gmail.com](mailto:papoalejandro@gmail.com); [municipiolares@yahoo.com](mailto:municipiolares@yahoo.com); [edwinsoto0789@gmail.com](mailto:edwinsoto0789@gmail.com); [edwindsotolasmarias@gmail.com](mailto:edwindsotolasmarias@gmail.com); [alcaldejmp@munlaspiedras.com](mailto:alcaldejmp@munlaspiedras.com); [alcaldesa@municipiodeloiza.net](mailto:alcaldesa@municipiodeloiza.net); [julianazario@municipiodeloiza.net](mailto:julianazario@municipiodeloiza.net); [jerry.marquez2012@gmail.com](mailto:jerry.marquez2012@gmail.com); [spizarro@luquillo.gobierno.pr](mailto:spizarro@luquillo.gobierno.pr); [alcalde@manati.pr](mailto:alcalde@manati.pr); [jasanchezg51@yahoo.com](mailto:jasanchezg51@yahoo.com); [alcaldiamaricao.pr@gmail.com](mailto:alcaldiamaricao.pr@gmail.com); [alcaldealafuente.amaro@gmail.com](mailto:alcaldealafuente.amaro@gmail.com); [alcaldia@mayaguezpr.gov](mailto:alcaldia@mayaguezpr.gov); [etica@mayaguezpr.gov](mailto:etica@mayaguezpr.gov); [oficinadelalcalde@municipiodemoca.com](mailto:oficinadelalcalde@municipiodemoca.com); [tualcaldesamorovis@gmail.com](mailto:tualcaldesamorovis@gmail.com); [municipionaguabo@gmail.com](mailto:municipionaguabo@gmail.com); [orlandoortiz41@yahoo.com](mailto:orlandoortiz41@yahoo.com); [oortiz@municipiodenaranjito.com](mailto:oortiz@municipiodenaranjito.com); [prorocovis@gmail.com](mailto:prorocovis@gmail.com); [gardycolon@yahoo.com](mailto:gardycolon@yahoo.com); [gregorygonzalezalcalde@gmail.com](mailto:gregorygonzalezalcalde@gmail.com); [luisirizarry1@yahoo.com](mailto:luisirizarry1@yahoo.com); [luis.irizarry@ponce.pr.gov](mailto:luis.irizarry@ponce.pr.gov); [oficinadelalcalde@quebradillas.pr.gov](mailto:oficinadelalcalde@quebradillas.pr.gov); [clopezalcalde@rincon.gov.pr](mailto:clopezalcalde@rincon.gov.pr); [agonzalez@riograndepr.org](mailto:agonzalez@riograndepr.org); [dpagan@munsabgd.com](mailto:dpagan@munsabgd.com); [alcaldesasalinas@gmail.com](mailto:alcaldesasalinas@gmail.com); [volivera@municipiodesangerman.com](mailto:volivera@municipiodesangerman.com); [ydelatorre@sanjuanciudadpatria.com](mailto:ydelatorre@sanjuanciudadpatria.com); [alcalde@sanlorenzo.gov.pr](mailto:alcalde@sanlorenzo.gov.pr); [alcalde@munss.org](mailto:alcalde@munss.org); [Billyalcalde.msi@gmail.com](mailto:Billyalcalde.msi@gmail.com); [cagosto674@gmail.com](mailto:cagosto674@gmail.com); [oficinaalcaldetoaalta@gmil.com](mailto:oficinaalcaldetoaalta@gmil.com); [clemente.agosto@ciudadtoaalta.com](mailto:clemente.agosto@ciudadtoaalta.com); [alcalde@toabaja.com](mailto:alcalde@toabaja.com); [betitomarquezgarcia@gmail.com](mailto:betitomarquezgarcia@gmail.com)

ofialcalde@trujilloalto.gov.pr; alcaldeutuado2021@gmail.com; mariavega@vegaalta.pr.gov; mrosado@vegabaja.gov.pr; mcruz@vegabaja.gov.pr; cornisojose.alcalde.munvqs@gmail.com; alcaldevillalba@hotmail.com; rafael.surillo@gmail.com; oficinadelalcaldeyabucao@gmail.com; gobiernomunicipaldeyauco@gmail.com; mromero@sanjuanciudadpatria.com

**Cc:** rhadjuntas@yahoo.com; jcordero@aguada.gov.pr; mehernandez@aguasbuenaspr.net; Aibonitorecuroshumanos@gmail.com; arroyorecuroshumanos@yahoo.com; erolon@barranquitas.pr.gov; sfeliciano@barceloneta.pr.gov; privera@bayamonpr.org; yperez@bayamonpr.org; lcordero@caguas.gov.pr; recuroshumanos.canovanas@gmail.com; marggie.michelys@gmail.com; ntalavera@carolina.pr.gov; jcollazo@catano.pr.gov; jhuertas1211@gmail.com; briseidamedero@ceiba-pr.com; cialesrh@gmail.com; egmorales.directorarh@gmail.com; Marilu.Ortiz@coamo.puertrico.pr; comeriorehum@hotmail.com; frances.marrero@corozal.pr.gov; yresto@fajardopr.org; damarispineiro01@yahoo.com; mabelenthillet@hotmail.com; gmercado@guaynabocity.gov.pr; mrsantiago@gurabopr.com; yasmilmendez@municipiodehatillo.com; yallende@hormiguerospr.com; j.morales@jayuya.puertorico.pr; recuroshumanosjuanadiaz@gmail.com; rhumanos@juncos.gov.pr; recuroshumanoslajas@gmail.com; Recursohumanos.munlaraes@gmail.com; rechum2018lasmarias@yahoo.com; rechumanos@munlaspiedras.com; llanos@municipioeloiza.net; iortiz@luquillo.pr.gov; csanchez@luquillo.pr.gov; ja.recursohumanos.manati@gmail.com; ibermudezmunicipioaunabo@gmail.com; rh@mayaguezpr.gov; etica@mayaguezpr.gov; rhmunicipiodemoca@gmail.com; personal@morovis.pr.gov; alcaldianaguabo@gmail.com; shernandez@municipiodenaranjito.com; ororechumanos@gmail.com; Maria.reyes@municipiopatillas.com; Josecruz15@yahoo.com; jcruz@penuelaspr.gov; rh@quebradillas.pr.gov; kmvargas@rincon.gov.pr; ijmorales@riograndepr.org; merosario.pr@hotmail.com; recursohumanossalinaspr@gmail.com; munssrecursoshumanos@gmail.com; jmartineztorres5@pucpr.edu; lmiranda@ciudadtoalta.com; fgarcia@toabaja.com; erodriguez@trujilloalto.gov.pr; recursohumanos@vegabaja.gov.pr; laboyaileen@gmail.com; rhyaucocityhall@gmail.com; rcrespo@sanjuanciudadpatria.com; RH Jennifer Berrios <Jennifer.Berrios@ponce.pr.gov>; krbonilla@aguasbuenaspr.net; wdiaz.recursohumanos@gmail.com

**Subject:** Recordatorio Informe Anual Ley 11-2009

Buenos días.

Para su información y acción correspondiente, se adjunta el formulario del Informe Anual de Ley 11-2009, sobre Igual paga por igual trabajo.

- El mismo debe ser remitido en o antes del **15 de febrero de 2021**.
- Debe ser completado y enviado **únicamente en formato Excel (xls.)** al correo electrónico:  
**[planaccionafirmativa@mujer.pr.gov](mailto:planaccionafirmativa@mujer.pr.gov)**
- No se aceptarán los informes en PDF ni copia en papel a través de correo postal.
- De no enviarse el xls al correo electrónico arriba indicado, **se entenderá que el informe NO fue radicado**.

Siempre a sus órdenes.

**Nohemi D. Rodríguez Rosa**  
*Investigadora de Querellas*  
*Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales,*  
*Investigaciones y Querellas*  
**Tel. (787)289 -2822**



**Gobierno de Puerto Rico, Oficina de la Procuradora de las Mujeres--Advertencia:** *Este mensaje y los documentos adjuntos, si alguno, son para el uso exclusivo del destinatario. Si el lector no es el destinatario, ni ha sido autorizado por éste a leerlos, se le advierte que el contenido puede ser de naturaleza privilegiada o confidencial y exenta de divulgación por disposición de ley o reglamento. Si usted recibió esta transmisión por error, se le advierte que no debe divulgar su contenido. Por favor notifique al remitente por teléfono y remueva la misma de su computadora inmediatamente.*

**Puerto Rico Government, Women's Advocate Office --Warning:** *This e-mail and any documents enclosed herewith are for the exclusive use of the addressee. If the reader is not the addressee, or a person authorized to read them, he or she is advised that they may contain privileged or confidential information exempt from disclosure by law or regulation. If you received this communication in error, you are advised not to disclose its content. Please notify the sender by telephone and return it to PO Box 11382, San Juan, Puerto Rico 00910-1382.*

**NOTA DE CONFIDENCIALIDAD:** El texto y los documentos que acompañan este correo electrónico están destinados sólo para el uso de la persona, personas o entidades mencionadas anteriormente. Si usted no es uno de los destinatarios se le notifica que cualquier divulgación, copia, distribución o si se lleva a cabo cualquier acción en relación con el contenido de este correo electrónico es estrictamente prohibido. Si usted ha recibido este correo electrónico por error, favor notificar inmediatamente y devolver el correo electrónico original a la persona que lo envió.

**CONFIDENTIALITY NOTE:** The text and documents accompanying this electronic mail are intended only for the use of the individuals or entities named above. If you are not one of the intended recipients, you are hereby notified that any disclosure, copying, distribution or the taking of any action in reliance of the contents of this electronic information is strictly prohibited. If you have received this electronic mail by error, please immediately notify and return the original electronic

mail to the sender.'

# Apéndice G: Formulario del Informe Anual Ley 11-2009 y las Guías de Usuario



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
Oficina de la Procuradora de las Mujeres

## Informe Anual: Igual Paga Por Igual Trabajo Año 2020

**Ley Núm. 11 de 11 de marzo de 2009, según enmendada  
“Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a  
Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo a: Niños, Niñas, Mujeres y  
Hombres”**

Agencia o Municipio: \_\_\_\_\_

## Instrucciones

El Informe Anual: Igual Paga Por Igual Trabajo - Año 2020 constituye un paso fundamental en el cumplimiento de la Ley Núm. 11 de 2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo a: Niños, Niñas, Hombres y Mujeres.

En cada agencia y municipio se designará la persona enlace a cargo de rendir el informe anual sobre los esfuerzos realizados durante el año natural 2020 para cumplir con la Ley Núm. 11 de 2009, según enmendada. Además, la persona enlace, velará por el desarrollo, diseño, preparación e implantación del Plan de Trabajo del Programa de Adiestramiento y Educación que aparece al final de este formulario (Parte IV. del Informe Anual). La División de Acción Afirmativa recibirá el informe y podrá solicitar a la persona enlace correcciones de ser necesario.

La Ley 11-2009, según enmendada, establece en su Artículo 1 que será política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios preparen e implanten programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo. Con el propósito de coordinar esfuerzos y recursos, en su Artículo 4 ordena a todos los departamentos, agencias y municipios a presentar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) y al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) un informe anual sobre sus gestiones de cumplimiento para establecer los respectivos programas de educación y adiestramiento.

Recordamos que es importante que este informe anual y los esfuerzos asumidos en el plan de trabajo para la implantación de Programas de Adiestramiento y Educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo, deberán estar alineados con la política pública enunciada en la Ley Núm. 16 del año 2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico y las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo. Las cuales persiguen erradicar el discriminio salarial por razón de sexo existentes entre las personas empleadas en el sector público y privado y para otros fines. Para su beneficio, la ley y las guías están publicadas en nuestra página web [www.mujer.pr.gov](http://www.mujer.pr.gov)

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres podrá imponer sanciones y multas administrativas a las agencias y municipios que hayan incumplido o incurrido en irregularidades y violaciones en contra de esta Ley, según el Reglamento 8675, Para la Imposición de Sanciones y Multas Administrativas por el Incumplimiento de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada

Le solicitamos a los(las) usuarios(as) que utilicen y entreguen este documento sin realizar alteraciones al formato. Esto permite que se realicen los debidos procesos de análisis y conexión de la información brindada a la base de datos diseñada para la misma. Este documento está protegido, por lo que solo le permitirá poder editar los campos en blanco y las casillas de selección. Recomendamos que utilice la guía de usuario para completar este informe anual, publicada en la página web de la OPM [www.mujer.pr.gov](http://www.mujer.pr.gov).

Estos informes deben ser completados y enviados únicamente en formato Excel (xls.) a través del correo electrónico **[planaccionafirmativa@mujer.pr.gov](mailto:planaccionafirmativa@mujer.pr.gov)** en o antes del **15 de febrero de 2021**. De no enviarse a esta dirección electrónica, se entenderá que los informes NO fueron radicados. NO se aceptarán los informes en PDF, ni copia en papel a través de correo postal.

De tener alguna duda o pregunta puede comunicarse con Griselle San Inocencio Oppenheimer, Oficial Ejecutiva, de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa, a través del número telefónico 787-289-2807 o a través del correo electrónico antes provisto.



# GOBIERNO DE PUERTO RICO

## Oficina de la Procuradora de las Mujeres

### Informe Anual Igual Paga Por Igual Trabajo - Año 2020 Ley Núm. 11-2009, según enmendada

Provea la siguiente información

#### I. Información General

|                                                  |  |
|--------------------------------------------------|--|
| Nombre de la Agencia o Municipio:                |  |
| Dirección Física y Postal:                       |  |
| Nombre de la Autoridad Nominadora:               |  |
| Nombre del/de la Director/a de Recursos Humanos: |  |
| Fecha que comenzó en el puesto:<br>(mes/día/año) |  |
| Teléfono:                                        |  |
| Correo electrónico:                              |  |
| Nombre de la Persona Enlace:                     |  |
| Fecha de la designación: (mes/día/año)           |  |
| Puesto que ocupa:                                |  |
| Teléfono:                                        |  |
| Correo electrónico:                              |  |
| Número de Oficinas Regionales:                   |  |

Personas empleadas:

| Género | No gerencial/supervisor | Supervisor | Gerencial | Total |
|--------|-------------------------|------------|-----------|-------|
| Mujer  |                         |            |           | 0     |
| Hombre |                         |            |           | 0     |
| Total  | 0                       | 0          | 0         | 0     |

|                                                                                                                                                                          |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| a. ¿La agencia o municipio cuenta con un programa o academia para capacitar al personal o una academia para cadetes, candidatos o candidatas a empleo?                   |  |
| b. ¿Cuenta con centros de cuidado preescolar o de supervisión para estudiantes?                                                                                          |  |
| c. ¿Cuenta con campamentos de veranos para niños/as y adolescentes?                                                                                                      |  |
| d. ¿La agencia o municipio posee un procedimiento para que una persona empleada o candidato a empleo presente una reclamación para recibir igual paga por igual trabajo? |  |
| e. ¿Ha implantado un programa de autoevaluación según las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo?                                |  |
| f. De contestar afirmativamente a la pregunta anterior, indicar la fecha de implantación del programa.                                                                   |  |
| g. ¿Puede mencionar dificultades o recomendaciones para cumplir cabalmente con las guías?                                                                                |  |

**Sí contestó "Sí" a las preguntas anteriores, deberá incluir metas y actividades en el Plan de Trabajo 2020 que impacten estos programas. (Ver parte III)**

h. ¿Ha recibido, iniciado o completado una reclamación salarial basado en la Ley 16-2017 - "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico" o igual paga por igual trabajo durante el periodo en que se reporta? De la respuesta ser afirmativa complete la siguiente tabla en los espacios provistos para Resueltas y Por resolver.

| Género  | Radicadas | Resueltas | Por resolver |
|---------|-----------|-----------|--------------|
| Hombres | 0         |           |              |
| Mujeres | 0         |           |              |
| Total   | 0         | 0         | 0            |

II. Complete esta tabla con información relacionada al personal capacitado durante el año 2020 sobre los temas encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres, niñas, niños y hombres establecido en la Ley Núm. 11-2009, según enmendada y la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico. Le recordamos que mantenga archivados y disponibles los registros o las hojas de asistencia de cada actividad educativa ofrecida. No las incluya en este informe. Sin embargo, estos documentos deberán estar disponibles para cuando se les solicite en futuras monitorías de cumplimiento por parte de la OPM. Cuando completa la siguiente tabla deberá desagregar la información por el tipo de puesto y adiestramiento.

Ejemplos: adiestramientos y certificaciones para el mejoramiento profesional requeridos para el puesto, para ser promovido o beneficiarse para bono de productividad. Igualmente, incluye adiestramientos al personal de puestos administrativos que busquen garantizar la igual paga por igual trabajo en los procesos que impactan la fuerza laboral.

**III. Plan de Trabajo 2021 para la implantación de Programas de Adiestramiento y Educación encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo. Deberá incluir metas y actividades para impactar los programas existentes, tales como: programa de capacitación para el personal, academias, centros de cuidado preescolar o campamentos de verano que son administrados o auspiciados por la agencia o municipio. Incluya actividades para cumplir con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico. Añada más filas de ser necesario.**

| Metas y Objetivos | Actividades | Fecha de Actividad | Recursos | Indicador de Desempeño |
|-------------------|-------------|--------------------|----------|------------------------|
|                   |             |                    |          |                        |
|                   |             |                    |          |                        |
|                   |             |                    |          |                        |
|                   |             |                    |          |                        |
|                   |             |                    |          |                        |
|                   |             |                    |          |                        |
|                   |             |                    |          |                        |
|                   |             |                    |          |                        |
|                   |             |                    |          |                        |

**IV. Certificación de cumplimiento:**

Certifico tener conocimiento del nivel de cumplimiento con la Ley Núm. 11 del año 2009, "Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo a: Niños, Niñas, Hombres y Mujeres". Que el Informe Anual: Igual Paga Por Igual Trabajo corresponde al año 2020 y el mismo reporta las gestiones de cumplimiento para establecer los programas de educación y adiestramiento para mujeres, hombres, niñas y niños.

Que se ha entregado copia de este informe al director(a) de Recursos Humanos y a la autoridad nominadora de \_\_\_\_\_

y que están en pleno conocimiento de lo presentado en este informe anual. Que velaran por la implantación del plan de trabajo y que cumplirán con la evaluación periódica del progreso de las metas y actividades propuestas, todo esto a tenor al fiel cumplimiento de la Ley Núm. 11 del año 2009, "Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo a: Niños, Niñas, Hombres y Mujeres".

Nombre de la persona que llena el documento: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_



## Guía corta para el uso de la plantilla del Informe Anual: Igual Paga por Igual Trabajo

El Informe Anual: Igual Paga Por Igual Trabajo, es una herramienta diseñada para que las agencias y municipios reporten su esfuerzo en el cumplimiento de política pública enunciada en la Ley 11-2009, según enmendada, “Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo a: Niños, Niñas, Hombres y Mujeres”. Todos los departamentos, agencias y dependencias estatales y municipios deben de preparar e implantar programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo. Con el propósito de coordinar esfuerzos y recursos, el Artículo 4 de esta Ley, ordena a todos los departamentos, agencias y municipios a presentar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) y al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) un informe anual sobre sus gestiones de cumplimiento para establecer los respectivos programas de educación y adiestramiento.

La plantilla es un documento en formato .xls (Excel) y se compone de cinco (5) hojas. Este documento está protegido, por lo que solo le permitirá llenar los encasillados vacíos que corresponden a cada información solicitada y las casillas de selección o de lista.

Esta guía hace un recorrido por las secciones del informe, con la intención de ser un facilitador al momento de interactuar con la plantilla.

### Portada e Instrucciones

I | II | III | IV

Hojas que componen la plantilla del Informe Anual

## PORTADA E INSTRUCCIONES

Se presenta la portada del Informe Anual: Igual Paga Por Igual Trabajo del 2020. Llene la información relacionada al nombre de la agencia o municipio justo en el espacio designado.

**Ley Núm. 11 de 11 de marzo de 2007, según enmiendada**  
**“Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo a: Niños, Niñas, Mujeres y Hombres”**

Agencia o Municipio: \_\_\_\_\_

Escriba el nombre de la agencia o municipio

Igualmente, en esta hoja se presenta las instrucciones a seguir para la entrega del Informe de Informe Anual: Igual Paga Por Igual Trabajo, el cual, será completado por la persona designada para estos fines. Deberá informar los esfuerzos institucionales realizados para la implantación programas de adiestramiento y educación dirigidos a niños, niñas, hombres y mujeres, encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo. Es importante que:



Le solicitamos a los(las) usuarios(as) que utilicen y entreguen este documento sin realizar alteraciones al formato. Esto permite que se realicen los debidos procesos de análisis y conexión de la información brindada a la base de datos diseñada para la misma. Este documento está protegido, por lo que solo le permitirá poder editar los campos en blanco y las casillas de selección. No aceptaremos como recibido el formulario de los informes anuales en formato PDF.

# INFORMACION GENERAL

## INFORMACIÓN GENERAL

Esta hoja se compone de cuatro (4) tablas. En la tabla superior, solicita completar la información relacionada a la autoridad nominadora, gerencia de Recursos Humanos y la persona designada para completar este reporte. Deberá brindar la información solicitada utilizando los espacios establecidos indicados en la imagen.

Completar la información en estos espacios

### I. Información General

|                                                  |
|--------------------------------------------------|
| Nombre de la Agencia o Municipio:                |
| Dirección Física y Postal:                       |
| Nombre de la Autoridad Nominadora:               |
| Nombre del/de la Director/a de Recursos Humanos: |
| Fecha que comenzó en el puesto:<br>(mes/día/año) |
| Teléfono:                                        |
| Correo electrónico:                              |
| Nombre de la Persona Enlace:                     |
| Fecha de la designación: (mes/día/año)           |
| Puesto que ocupa:                                |
| Teléfono:                                        |
| Correo electrónico:                              |
| Número de Oficinas Regionales:                   |

## PERSONAS EMPLEADAS

Esta tabla requiere informar la cantidad de empleados distinguidos por género entre las categorías, No gerencial/supervisor, supervisor y gerencial. Deberá desglosar la información utilizando las casillas en blanco. Las columnas identificadas como 'Total', se calculan automáticamente, según el dato entrado en las columnas anteriores.

Desglosar en estos espacios en blanco

Personas empleadas:

| Género | No gerencial/supervisor | Supervisor | Gerencial | Total |
|--------|-------------------------|------------|-----------|-------|
| Mujer  |                         |            |           | 0     |
| Hombre |                         |            |           | 0     |
| Total  | 0                       | 0          | 0         | 0     |

La próxima tabla son preguntas cerradas que se contestan con "Sí" o "No", utilizando la lista desplegable. Como propósito de guía, al seleccionar la casilla en blanco aparecerá un 'Pop up' con indicaciones. Conteste todas las preguntas, preguntas sin contestar se entienden como 'No' por respuesta.

|                                                                                                                                                                          |                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| a. ¿La agencia o municipio cuenta con un programa o academia para capacitar al personal o una academia para cadetes, candidatos o candidatas a empleo?                   | <input type="button" value="▼"/> |
| b. ¿Cuenta con centros de cuidado preescolar o de supervisión para estudiantes?                                                                                          | <input type="button" value="▼"/> |
| c. ¿Cuenta con campamentos de veranos para niños/as y adolescentes?                                                                                                      | <input type="button" value="▼"/> |
| d. ¿La agencia o municipio posee un procedimiento para que una persona empleada o candidato a empleo presente una reclamación para recibir igual paga por igual trabajo? | <input type="button" value="▼"/> |
| e. ¿Ha implantado un programa de autoevaluación según las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo?                                | <input type="button" value="▼"/> |
| f. De contestar afirmativamente a la pregunta anterior, indicar la fecha de implantación del programa.                                                                   | <input type="button" value="▼"/> |
| g. ¿Puede me                                                                                                                                                             | <input type="button" value="▼"/> |

Seleccione este ícono para desplegar las opciones disponibles.

Selección Sí o No utilizando el menú desplegable. Ver ejemplo en la Guía de Usuario para el Formulario Informe Anual: Igual Paga por Igual Trabajo.

Solo llene la tabla de la pregunta 'h' solicita que desglose el estatus de las querellas que la agencia o municipio ha recibido por una reclamación bajo la Ley 16-2017,"Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico" o igual paga por igual trabajo, durante el periodo que cubre el reporte a radicar. Las columnas identificadas como 'Total', se calculan automáticamente, según el dato entrado en las casillas que están en blanco.

h. ¿Ha recibido, iniciado o completado una reclamación salarial basado en la Ley 16-2017 - "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico" o igual paga por igual trabajo durante el periodo en que se reporta? De la respuesta ser afirmativa complete la siguiente tabla en los espacios provistos para Resueltas y Por resolver.

| Género         | Radicadas | Resueltas | Por resolver |
|----------------|-----------|-----------|--------------|
| <b>Hombres</b> | 0         |           |              |
| <b>Mujeres</b> | 0         |           |              |
| <b>Total</b>   | 0         | 0         | 0            |

Desglosar en estos espacios en blanco

## II- PERSONAL CAPACITADO BAJO EL PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO Y EDUCACIÓN ENCAMINADOS A GARANTIZAR IGUAL PAGA POR IGUAL TRABAJO

Se presenta una tabla donde deberá desglosar las capacitaciones brindadas al personal.

Es importante aclarar que **los adiestramientos que debe reportar son solo los que están encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres, niñas, niños y hombres.** Estos son adiestramientos y certificaciones para el mejoramiento profesional requeridos para el puesto, para ser promovido o beneficiarse para bono de productividad. Igualmente, incluye adiestramientos al personal de puestos administrativos que busquen garantizar la igual paga por igual trabajo en los procesos que impactan la fuerza laboral.

Para cada capacitación que cumpla con los criterios arriba explicados, deberá desglosar la cantidad de participantes por tipo de puesto y género. **Para propósitos del Informe Anual: Igual Paga Por Igual Trabajo, solo se consideran las siguientes categorías para tipo de puestos:**

- Personal Gerencial,
- Supervisores(as),
- Empleado(a) no gerencial/supervisor(a),
- Niñas, niños, adolescentes, jóvenes.

Elija el tipo de puesto. Para ello seleccione la casilla para habilitar la lista desplegable y elija una de las opciones disponibles.

| Tipo de puesto                                                                                                            | Género femenino | Género masculino | Total | Título del adiestramiento | Fecha | Nombre y Título del Recurso y lugar de trabajo |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|-------|---------------------------|-------|------------------------------------------------|
|                                                                                                                           |                 |                  | 0     |                           |       |                                                |
|                                                                                                                           |                 |                  | 0     |                           |       |                                                |
| Personal Gerencial                                                                                                        |                 |                  | 0     |                           |       |                                                |
| Supervisores (as)                                                                                                         |                 |                  | 0     |                           |       |                                                |
| Empleado(a) no gerencial/supervisor(a)                                                                                    |                 |                  | 0     |                           |       |                                                |
| Niñas, niños, adolescentes, jóvenes                                                                                       |                 |                  | 0     |                           |       |                                                |
| Opciones: Para desplegar la lista, seleccione el ícono a la derecha que se activa al elegir cada casilla de esta columna. |                 |                  |       |                           |       |                                                |

Para habilitar la lista desplegable, seleccione este ícono para desplegar las opciones disponibles.

Indique para cada adiestramiento la cantidad de personas según el tipo de puesto y género. A continuación, un ejemplo de cómo se debe presentar la información requerida.

Ejemplo:

| Tipo de puesto                         | Género femenino | Género masculino | Total | Título del adiestramiento                      | Fecha      | Nombre y Título del Recurso y lugar de trabajo                   |
|----------------------------------------|-----------------|------------------|-------|------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------|
| Empleado(a) no gerencial/supervisor(a) | 1               | 0                | 1     | Tax Credit Specialist Certified                | 6/21/2020  | Luisa Rivera- National Center For Housing                        |
| Empleado(a) no gerencial/supervisor(a) | 1               | 2                | 3     | HAZWOPER Repaso 8 hrs                          | 2/4/2020   | Harry Marrero- UMET Bayamón                                      |
| Supervisores (as)                      | 1               | 1                | 2     | HAZWOPER Repaso 8 hrs                          | 7/20/2020  | Harry Marrero- UMET Bayamón                                      |
| Niñas, niños, adolescentes, jóvenes    | 5               | 3                | 8     | Equidad en niveles salariales                  | 20/7/2020  | Griselle San Inocencion-Oficina de la Procuradora de las Mujeres |
| Empleado(a) no gerencial/supervisor(a) | 0               | 1                | 1     | Control de Fuentes Dispersas de Contaminacion  | 8/16/2020  | Luis Perez- Personal de OSHA Departamento del Trabajo            |
| Supervisores (as)                      | 1               | 0                | 1     | Crisis Leadership & Decision Making            | 8/16/2020  | H. Lawson -Director NERRTC Texas Ingeniering                     |
| Empleado(a) no gerencial/supervisor(a) | 2               | 1                | 3     | Coordinador Terrestre de Transporte Aeromedico | 9/25/2020  | HMP Emergency Management Task Force                              |
| Supervisores (as)                      | 1               | 2                | 3     | Manejo de Riesgos Costeros                     | 10/18/2020 | María Ruiz- Departamento de Recursos Naturales                   |
| Personal Gerencial                     | 1               | 0                | 1     | Manejo de Riesgos Costeros                     | 10/25/2020 | María Ruiz- Departamento de Recursos Naturales                   |
| Empleado(a) no gerencial/supervisor(a) | 2               | 3                | 5     | Manejo de Riesgos Costeros                     | 5/12/2020  | María Ruiz- Departamento de Recursos Naturales                   |

### III- PLAN DE TRABAJO

Esta parte se compone de una tabla donde deberá describir un plan para la implantación de Programas de Adiestramiento y Educación encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo para el año 2021. Describa las metas y objetivos, así como las actividades o acciones propuestas, para alcanzarlos.

**III. Plan de Trabajo 2021 para la implantación de Programas de Adiestramiento y Educación encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo.** Deberá incluir metas y actividades para impactar los programas existentes, tales como: programa de capacitación para el personal, academias, centros de cuidado preescolar o campamentos de verano que son administrados o auspiciados por la agencia o municipio. Incluya actividades para cumplir con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico. Añada más filas de ser necesario.

| Metas y Objetivos | Actividades | Fecha de Actividad | Recursos | Indicador de Productividad |
|-------------------|-------------|--------------------|----------|----------------------------|
|                   |             |                    |          |                            |
|                   |             |                    |          |                            |
|                   |             |                    |          |                            |

Incluya fechas para la ejecución de las acciones, los recursos a utilizarse y determine el indicador de desempeño para cada actividad. Los indicadores de desempeño son los instrumentos de medición que facilitan evaluar el nivel de cumplimiento, sirven para medir la evolución y alcance respecto a las metas y objetivos establecidos en los Programas de Adiestramiento y Educación encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo.

**Este plan de trabajo debe estar alineado con el Programa de Adiestramiento y Educación 2018-2021 presentado en el Capítulo XVII. Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009 del Plan de Acción Afirmativa vigente.**

## IV. CERTIFICACIÓN

La certificación será llenada por la persona designada por la agencia o municipio de completar el Informe Anual.

Esta persona debe asegurarse de discutir el contenido de este informe y hacer entrega del mismo a la autoridad nominadora y el director o la directora de Recursos Humanos de la agencia o municipio. Para completar la certificación solo deberá llenar los espacios en blanco designados para el nombre de la agencia o municipio y el nombre, puesto y correo electrónico.

### IV. Certificación de cumplimiento:

Certifico tener conocimiento del nivel de cumplimiento con la Ley Núm. 11 del año 2009, "Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo a: Niños, Niñas, Hombres y Mujeres". Que el Informe Anual: Igual Paga Por Igual Trabajo corresponde al año 2020 y el mismo reporta las gestiones de cumplimiento para establecer los programas de educación y adiestramiento para mujeres, hombres, niñas y niños.

Que se ha entregado copia de este informe al director(a) de Recursos Humanos y a la autoridad nominadora de \_\_\_\_\_ y que están en pleno conocimiento de lo presentado en este informe anual. Que velaran por la implantación del plan de trabajo y que cumplirán con la evaluación periódica del progreso de las metas y actividades propuestas, todo esto a tenor al fiel cumplimiento de la Ley Núm. 11 del año 2009, "Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo a: Niños, Niñas, Hombres y Mujeres".

Escriba el nombre de la agencia o municipio en este espacio

Nombre de la persona que llena el documento: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

## RECUERDA, AL MOMENTO DE LLENAR Y ENVIAR EL INFORME



- ✓ Este informe debe ser completado y enviado únicamente en formato Excel (xls.) al correo electrónico: **[planaccionafirmativa@mujer.pr.gov](mailto:planaccionafirmativa@mujer.pr.gov)** en o antes de **15 de febrero de 2021**.
- ✓ No se aceptarán los informes en PDF ni copia en papel a través de correo postal.
- ✓ De no enviarse el xls al correo electrónico arriba indicado, se entenderá que los informes NO fueron radicados.
- ✓ Este documento está protegido, por lo que solo le permitirá poder editar los campos en blanco y las casillas de selección. **Le agradeceremos que no altere la plantilla del Informe Anual.**
- ✓ **No incluya en este informe las hojas los registros o las hojas de asistencia de las actividades educativas ofrecida.** Estos documentos deberán estar disponibles para futuras monitorías de cumplimiento por parte de la OPM.
- ✓ Para contestar dudas o preguntas puede comunicarse vía correo electrónico a [planaccionafirmativa@mujer.pr.gov](mailto:planaccionafirmativa@mujer.pr.gov) o al (787) 289-2807 / (787) 289-2822.

# Apéndice H: Hoja de Evaluación



## GOBIERNO DE PUERTO RICO

Oficina de la Procuradora de las Mujeres

### INFORME ANUAL 2020 LEY NÚM. 11-2009 HOJA DE EVALUACIÓN

Agencia/Municipio:

Fecha de entrega:

Nombre y Puesto Persona Enlace:

Teléfono:

Correo electrónico:

| <i>Contenido del Informe</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <i>Cumplió</i> | <i>Descripción de la Información</i> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------------|
| I. Información General<br><br>d. ¿La agencia o municipio posee un procedimiento para que una persona empleada o candidato a empleo presente una reclamación para recibir igual paga por igual trabajo?<br><br>□ SI □ NO                                                                                                                        | □ SI □ NO      |                                      |
| e. ¿Ha implantado un programa de autoevaluación según las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Trabajo?<br><br>□ SI □ NO                                                                                                                                                                                    |                |                                      |
| h. ¿Ha recibido, iniciado o completado una reclamación salarial basado en la Ley 16-2017 - "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico" o igual paga por igual trabajo durante el periodo en que se reporta? De la respuesta ser afirmativa complete la siguiente tabla en los espacios provistos para Resueltas y Por resolver.<br><br>□ SI □ NO |                |                                      |
| II. Información relacionada al personal capacitado                                                                                                                                                                                                                                                                                             | □ SI □ NO      | .                                    |
| III. Plan de Trabajo 2021                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | □ SI □ NO      |                                      |
| IV. Certificación de Cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | □ SI □ NO      |                                      |

#### Observaciones:

Fecha de la evaluación:

Evaluado por:  
Griselle San Inocencio Oppenheimer  
Oficial Ejecutiva

**Apéndice I: Extracto de las dificultades y/o recomendaciones para cumplir cabalmente con las Las Guías Uniformes para el Autoestudio del Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo**

| <b>Agencia o Municipio</b>                          | <b>Dificultades o recomendaciones al Plan de Autoevaluación</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comisión Apelativa del Servicio Público             | Dificultad: La implantación de la Ley Núm. 8-2017 (Gobierno como Empleador Único, Revisión de Los Planes y Reglamentos de Clasificación, Retribución, Reclutamiento y Selección) no ha culminado. La relación entre el Gobierno como empleador único, las agencias como autoridades nominadoras y los empleados de las distintas agencias no está claramente definida por lo que no está claro quien retiene la responsabilidad final en asuntos como éstos. Dificultad: De requerirse la corrección retributiva de algun empleado, la agencia se ve limitada por los siguientes factores (1) limitaciones impuestas por la Ley 3-2017; (2) limitación presupuestaria impuesta por la FOMB; y (3) falta de autonomía fiscal derivada de la falta de control (y participación activa) de la agencia sobre el procedimiento de solicitud, recomendación y aprobación del presupuesto.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Departamento de Educación                           | Debido a que la desigualdad salarial por razón de sexo podría manifestarse de distintas maneras durante toda la experiencia laboral, las guías uniformes atienden tres asuntos fundamentales: reclutamiento, planes de clasificación y bonos o compensaciones adicionales. El Departamento de Educación se ha visto limitado en el plan de clasificación.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| DEPARTAMENTO DE ESTADO                              | Al Departamento de Estado le aplican las disposiciones de la Ley 8-2017, Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de PR. En cumplimiento con la política pública que establece la referida ley, hemos trabajado con los requerimientos solicitados por la OATRH para el desarrollo e implantación del Plan de Clasificación de Puestos y Retribución Uniforme para el Servicio de Carrera y el Servicio de Confianza. Dicho Plan de Clasificación de Puestos entró en vigor el 1 de julio de 2019. Continuamos en la espera de la aprobación e implantación del correspondiente Plan de Retribución Uniforme el cual resultará en un instrumento de trabajo adecuado y efectivo para reconocer la productividad, eficacia y calidad de los trabajos realizados por los empleados; promoverá el desarrollo profesional y la uniformidad y justicia en la fijación de los sueldos de los empleados en el servicio público. Como indicáramos en informes anteriores, los Planes de Clasificación antes mencionados forman parte de las recomendaciones que proveen las Guías Uniformes para el Estudio de Igualdad Salarial de conformidad con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de PR y la Ley Núm. 61-2017, Artículo V - Guía Uniformes, Inciso B. |
| Departamento de Transportación y Obras Públicas     | El plan fue establecido por la Oficina de Administración y Transformación de Recursos Humanos (OATRH), su implementación fue efectiva al 1 de julio de 2020.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Municipio Autónomo de Jayuya                        | Recibir adiestramientos en estos aspectos de creación e implantación del Programa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Municipio Autónomo de Juncos                        | Falta de adiestramiento y capacitación gratuito por la Agencia del Gobierno OATRH.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Municipio de Canóvanas                              | Recomendamos que para cumplir con las guías, su oficina provea los recursos disponibles para las orientaciones y adiestramientos en relación a este tema, entre otros.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Universidad de Puerto Rico - Recinto de Rio Piedras | Se debe ofrecer más adiestramientos por parte de OPM y el Departamento del Trabajo dirigidos a las agencias sobre los procesos para aplicar las guías en las agencias, especialmente dirigidas al tema de los procesos de autoestudio sobre la igualdad salarial. De igual forma, se le debe extender la oportunidad de participar a y/o promocionar la existencia de Programa de Equidad Salarial (PES) del Departamento del Trabajo a las agencias que deseen participar del mismo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |