



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES
PROCURADORA | LERSY BORJA VIZCARRONDO

INFORME ANUAL 2021

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 BORJA VIZCARRONDO

INFORME ANUAL AÑO 2021 LEY NÚM. 11-2009, SEGÚN ENMENDADA

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres presenta a la Asamblea Legislativa el Informe Anual Año 2021 de la *Ley Núm. 11-2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo*.

Este documento incluye los hallazgos de los informes remitidos por las agencias y municipios a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM), que contiene información sobre las actividades realizadas durante el 1 de enero al 30 de junio del 2021, para cumplir con la Ley Núm. 11-2009. También, en el Informe se describen todas las gestiones llevadas a cabo por parte de la OPM, durante el mismo periodo, para cumplir con las disposiciones de la Ley. Además, se presentan recomendaciones que atiendan las limitaciones existentes en el cumplimiento con los Programas Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo.

La Ley Núm. 11-2009, según enmendada, establece 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, y encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo.

A través de estos programas de adiestramiento y educación se busca: concienciar sobre la discriminación por género en el empleo y la brecha salarial

existente, en donde las mujeres reciben menor remuneración en comparación a los hombres; se persigue eliminar los estereotipos arraigados en nuestra sociedad, que perpetúan el discrimen en el empleo por género; y promover la capacitación y el desarrollo de destrezas en el trabajo, que incrementen la participación de las mujeres en los empleos no tradicionales, en posiciones administrativas y gerenciales, de mayor jerarquía y remuneración. También, a través de estos programas educativos, se persigue capacitar al personal gerencial a cargo de la administración de los recursos humanos, para garantizar procesos no discriminatorios en los centros de trabajo. La educación es el instrumento para lograr la equidad laboral y adelantar los esfuerzos para cerrar la brecha salarial entre los géneros.

La Ley le otorga a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, cónsono 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.

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 (DTRH) 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 (DTRH) 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 30 de junio de cada año. Lamentablemente, la OPM a pesar de las comunicaciones dirigidas a la autoridad nominadora del DTRH recordando y exhortando el cumplimiento con esta ley, no ha logrado una respuesta positiva

para trabajar de manera coordinada según requiere la Ley. Se incluye copia de las comunicaciones al DTRH en el 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. Más adelante estaremos presentando recomendaciones para promover la participación del sector privado empresarial en Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo, con el fin de que las mujeres trabajadoras en el sector privado se beneficien también de dichos programas y se les garantice la 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 discrimen 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 aquel entonces, entendió meritorio que la Ley que atempera la política pública sobre “Igual Paga por Igual Trabajo” en Puerto Rico, debería ser una contundente y uniforme para dar prioridad a tan importante asunto, disponiendo, incluso, 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 cónsona 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.

Posterior a la Ley Núm. 11-2009, la Asamblea Legislativa aprueba la Ley Núm. 16-2017, *Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico*, fortaleciendo la política pública que garantiza la igual paga por igual trabajo. Ambas leyes se complementan: la primera utiliza la educación como instrumentos para dar a conocer el estado de derecho, concienciar sobre la necesidad de erradicar acciones discriminatorias en las condiciones de empleo, que son prohibidas penalizadas, como también el desarrollo de programas de capacitación para incrementar la participación de las mujeres y niñas en: empleos no tradicionales y en aquellos de mayor jerarquía y remuneración. La segunda Ley aprobada, está dirigida a establecer una política pública enérgica y vigorosa de igual paga por igual trabajo para erradicar el discrimen salarial existente entre las personas empleadas del sector público y privado por razón de sexo. La Ley Núm. 16-2017, en su exposición de motivos, expresa que 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 Ley Núm. 16-2017 contiene un marco teórico y práctico dirigido a atajar el discrimen salarial por razón de sexo. Esta Ley define claramente los contornos bajo los cuales se puede llevar a cabo una conducta de discrimen salarial por razón de sexo por parte de un patrono contra un empleado/a. Con ese objetivo

en mente, se adoptan los criterios establecidos en la ley federal “Equal Pay for Equal Work” de 1963, también conocida como Equal Pay for Equal Work. En específico, se prohíbe el discrimen salarial por razón de sexo en trabajo comparable que requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares. Asimismo, con el propósito de que los patronos tengan la oportunidad de quedar liberados de la penalidad adicional dispuesta en esta Ley, se les brinda la oportunidad de establecer procesos de autoevaluación detallados y razonables sobre sus prácticas de compensación para que pongan en ejecución acciones correctivas y remediales contra la inequidad salarial. A estos efectos el DTRH preparó las guías uniforme para los cuales se registrarán los programas de evaluación. Se incluye copia de las Guías Uniformes en el Apéndice B.

Con la Ley Núm. 16-2017 se pretende romper de una vez y por todo, el círculo interminable que condena a las mujeres a recibir menos paga a lo largo de toda su carrera. Expresa que, en la práctica, la mayor parte de los patronos, fijan los salarios de los nuevos empleados usando su paga anterior como línea de base.

No hay duda de que, históricamente, una mujer obtiene un sueldo menor a un hombre. Entonces, no debería sorprender que, si se toma como base el bajo sueldo de la mujer para fijar el nuevo sueldo, ésta continuamente va a estar en desventaja. En otras palabras, las probabilidades son de que a una mujer, que históricamente ha recibido un sueldo inferior al de un hombre, se le fijará un sueldo menor en un nuevo trabajo, que el que se le asignaría a un hombre por el mismo trabajo, pues el sueldo de un hombre constantemente fue más alto.

Los salarios históricamente bajos de las mujeres no pueden seguir siendo el pilar para que ganen menos que los hombres. Tenemos que equilibrar nuestras posibilidades y la igualdad de oportunidades. Necesitamos terminar con hábitos y prácticas que, aunque aparentemente inocuas a primera vista, perpetúan la desigualdad. Ante este hecho, los empleadores tienen prohibido por ley, entre

otros procesos discriminatorios, solicitar o investigar el salario de los solicitantes o candidatos de empleo antes de que se les ofrezca un trabajo. También es ilegal que un empleador requiera, como condición de empleo o permanencia, que un empleado o solicitante de empleo no solicite, discuta o exija información sobre su propio sueldo o salario o sobre otro empleado que realiza un trabajo similar.

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres promueve y fiscaliza el cumplimiento de estas políticas públicas de igualdad salarial a través de la entrega de informes anuales por parte de las agencias y municipios para medir el nivel de cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009 y la Ley Núm. 16-2017. En adición la OPM a través de las Guías para el desarrollo e implantación del Plan de Acción Afirmativa 2021-2025, en virtud de la Ley Núm. 212-1999, provee información sobre la necesidad y pertinencia de ambas políticas públicas, requiriendo la certificación de su cumplimiento y la presentación de un plan de trabajo para implantar Programas de Adiestramiento y Educación en cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada. Se incluye copia del formulario del Informe Anual enero a junio del 2021 de la Núm. 11-2009, según enmendada en el Apéndice C.

Referencias sobre la discriminación por género y la brecha salarial en Puerto Rico

En una publicación de periódico digital Sin Comillas¹, se reportó que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) celebró el Día Internacional de la Igualdad Salarial, la cual representa los esfuerzos constantes para conseguir la igualdad salarial por un trabajo de igual valor y un compromiso con los Derechos

¹ Sin Comilla (2018). DÍA INTERNACIONAL DE LA IGUALDAD SALARIAL: LA BRECHA SALARIAL TARDARÁ DÉCADAS EN CERRARSE. Recuperado 18 de septiembre de 2018, de <https://sincomillas.com/dia-internacional-de-la-igualdad-salarial-la-brecha-salarial-tardara-decadas-en-cerrarse/>

Humanos y contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación contra las mujeres y las niñas.

La ONU subraya algunos datos:

- Las mujeres ganan 77 centavos mientras los hombres ganan un dólar ante un trabajo de igual valor. Esa brecha salarial es aún mayor para las mujeres con hijos. En términos porcentuales la brecha salarial de género a nivel mundial se estima en un 23%.
- Tomando en cuenta los logros o adelantos alcanzados, se necesitarán 275 años para cerrar la brecha salarial de género a nivel mundial.
- Las mujeres se concentran en trabajos peor remunerados y menos calificados, con mayor inseguridad laboral y una baja representación en los puestos de toma de decisiones.
- Las mujeres realizan al menos dos veces y media más tareas domésticas y de cuidados no remunerados que los hombres.

Según la ONU las políticas laborales representan un factor crucial para erradicar las condiciones de desigualdad en que se encuentran las mujeres en el ámbito laboral, y que se agudizan en tiempos de crisis como, por ejemplo:

- Las mujeres se enfrentan a mayores limitaciones para conciliar las responsabilidades de familiares con el empleo remunerado.
- Las políticas restrictivas, como la falta de flexibilidad de los horarios de trabajo y las limitadas licencias de maternidad y paternidad, pueden impedir la movilidad de las mujeres en el seno de la fuerza laboral y arrastrarlas al empleo a tiempo parcial. A su vez, esto las expone a nuevas desigualdades, como el limitado acceso a la protección social, en particular a las pensiones de vejez.
- La mayor vulnerabilidad de las mujeres con hijos a estas desigualdades, que también se conoce como “la penalización de la maternidad”.

Otro artículo publicado por la Universidad del Sagrado Corazón², por Alba Brugueras Fabre, Profesora del Departamento de Administración de Empresas de la Universidad Sagrado Corazón, expresa lo siguiente:

- A medida que la mujer alcanza una edad y una escolaridad mayor, la brecha es superior. De hecho, según los datos para Puerto Rico de la Oficina del Censo, cuando se tiene un diploma de escuela superior un hombre puede ganar por su trabajo cerca de un 20.4% más que una mujer. Si tiene bachillerato, la diferencia en salario es de 25.1%, y si posee estudios graduados la diferencia es aún mayor, con un 38.8%. Es decir, a medida que aumentan los niveles académicos y profesionales, la brecha salarial también aumenta.
- Los factores que crean la brecha salarial son diversos y probablemente extensos. A saber: la discriminación, el tiempo libre para cuidar los hijos o tenerlos, estar dispuesto a aceptar salarios más bajos, y la ausencia de una oportunidad para negociar con el patrono.
- Los avances en educación no se han traducido en mejores resultados en el mercado laboral para las mujeres. Ello a pesar de que representan el grupo mayor en la población, y de mayor longevidad (72 años vs. 67.8 años, según los datos de expectativa de vida al nacer a nivel global).
- El progreso económico y social reportado por los países es considerado por las Naciones Unidas como uno inadmisiblemente lento, y es pieza fundamental en las metas globales de desarrollo sostenible el alcanzar la equidad de género para el 2030.
- El empoderamiento económico incluye la participación igualitaria en la sociedad y en los mercados existentes, la participación significativa en la

² Brugueras Fabre, A. (2020). Vigente la inequidad laboral femenina. Recuperado 9 de marzo de 2020, de inSagrado website: <https://insagrado.sagrado.edu/vigente-la-inequidad-laboral-femenina/>

toma de decisiones económicas en todos los niveles, el acceso y control sobre los insumos de producción; y el tener un trabajo y salario justo.

- Son necesarios los movimientos a favor de reivindicación de los derechos de la mujer y el aumento significativo a nivel global de esta discusión, en particular a través de las redes sociales.
- Debemos reflexionar sobre los avances logrados y los retos que nos quedan por superar. Esto para continuar con las metas globales, capturar la atención de todos los grupos, exigir más cambios y eliminar la brecha.

Por último, destacamos el artículo, de Circulo de Estudios Latinoamericanos³, donde se destaca lo siguiente:

- Aún persiste una brecha salarial entre hombres y mujeres en Puerto Rico, cuando se toma en consideración el nivel educativo y ocupacional de las personas.
- La disparidad en ingresos es aún mayor cuando aumenta la escolaridad de las personas, según revela un análisis de ETI Trends, de Estudios Técnicos, Inc., a base de recientes datos de la encuesta de la comunidad del Negociado del Censo. La mediana de salarios por nivel educativo destaca una discrepancia salarial entre hombres y mujeres, a pesar de que los salarios por nivel educativo, para ambos géneros, siguen aumentando a medida que se logra mayor escolaridad. Por ejemplo, la brecha salarial -entiéndase, la diferencia entre la mediana del salario entre hombres y mujeres con niveles educativos similares- con estudios post secundarios o grado asociado fue \$3,219 comparado a \$3,019 en el caso de aquellos que solamente tenían escuela superior con diploma o equivalente. Esta brecha tiende a acentuarse en la medida en que el nivel de escolaridad es más avanzado. La brecha salarial para aquellos con bachillerato fue

³ Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Isla. (2022). Recuperado 1 de abril de 2022, de Círculo de Estudios Latinoamericanos website: <https://www.cesla.com/detalle-noticias-de-puerto-rico.php?fnoti=2022&Id=29678>

\$6,294 y \$11,953 para los que tenían maestría, grado profesional o doctorado. El análisis también subraya una diferencia entre el crecimiento de salarios al aumentar el nivel académico. Por ejemplo, el incremento en la mediana de salarios de los hombres con estudios post secundarios o grado asociado y los que ostentan un bachillerato fue \$10,630, mientras que en el caso de las mujeres fue \$7,555. Asimismo, la diferencia entre el salario con bachillerato versus estudios graduados fue \$14,156 para los hombres y \$8,497 para las mujeres. ***Se desprende de lo anterior que los hombres obtienen mayor beneficio que las mujeres al aumentar su nivel de escolaridad.*** También se desprende de los datos censales que, en términos del nivel educativo para la población mayor a 25 años, las mujeres representaron el 61.1% del total de personas con estudios avanzados -grado asociado, bachillerato y maestría, grado profesional o doctorado- comparado a 38.9% en el caso de los hombres. ***En el 2020, el nivel académico con la diferencia más marcada en cantidad de personas fue bachillerato, donde hubo 277,433 mujeres (62.5%) con este grado académico, en comparación 166,264 hombres (37.5%) con el mismo nivel.*** ***“Las brechas salariales por nivel educativo para los dos periodos, 2015 y 2020, señalan una mayor desventaja salarial en el 2020 para la mujer con grado asociado o post secundaria, escuela superior con diploma y escuela intermedia o menor.*** Por otra parte, los datos de la mediana de salario por ocupación del Negociado del Censo para el 2020 muestran una brecha promedio de \$2,605 entre el salario de un hombre y una mujer en la misma ocupación. Además, la mediana salarial de la mujer está en promedio 6.3% por debajo de la mediana salarial del hombre con la misma ocupación y -2.3% de la mediana salarial para la ocupación”, informó Lorena Franco, de la División de Análisis y Política Económica de ETI, quien preparó el análisis. Las principales ocupaciones con mayor proporción de hombres estaban relacionadas con la instalación, mantenimiento y

reparación, construcción y transportación. Para estas, la brecha salarial promedio fue \$936 a favor de la mujer, dado que en estas tres ocupaciones el salario de la mujer fue mayor (instalación, mantenimiento y reparación, acarreo de materiales y ocupaciones de cumplimiento de ley). ***Por otro lado, las principales ocupaciones con mayor proporción de mujeres fueron aquellas relacionadas a salud, educación y servicios sociales. Para estas, la brecha salarial promedio fue \$4,852 a favor del hombre. No tan solo hubo más casos donde el salario del hombre fue más alto, sino que la magnitud de la brecha fue mayor en ocupaciones donde la proporción de mujeres es alta comparada a las ocupaciones con mayor proporción de hombres.***

- La brecha salarial existe no tan solo en Puerto Rico, sino a nivel mundial y atenderla requiere de políticas públicas que deroguen aquellas prácticas discriminatorias que contribuyen a la desigualdad de género y, también, de raza.
- Algunas recomendaciones basadas en evidencia de la Organización para la Cooperación de Desarrollo Económico (OECD, por sus siglas en inglés) incluyen: el desarrollo de análisis de datos a nivel gubernamental para identificar las desigualdades salariales en todos los sectores, el aumento en la transparencia de la información sobre salarios por género y el desarrollo de medidas específicas para atender la brecha al igual que herramientas educativas sobre el tema para la población”.

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 sobrepasan 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 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:	\$17,580.00	\$17,712.00	\$ 132.00	1%
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:	368,804	319,187	(49,617.00)	-13%
Empleado de trabajadores de empresas privadas	350,288	11,032	(39,256.00)	-11%
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 remunerados	familiares	no	1,082	643	(439.00)	-41%
--------------------------	------------	----	-------	-----	----------	------

Procuradora de las Mujeres por las agencias y municipios, durante el Año primer semestre del año 2021

Como parte del plan de trabajo de la División de planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa, la OPM, 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 para la entrega del Informe Anual de la Ley Núm. 11-2009, a través de: planaccionafirmativa@mujer.pr.gov En este correo electrónico se les incluye el formulario del Informe Anual y las guías para completar y entregar el Informe. 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. Como esfuerzo adicional, se publica el formulario y la guía a través de la página electrónica www.mujer.pr.gov afirmativa para facilitar su acceso.

Durante el periodo que comprende De 1 de enero del 2021 al 30 de junio del 2022, a través de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa se ofrecieron a las agencias y municipios un total de 162 asistencias técnicas para promover el cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009. 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.

La fecha de entrega del Informe Anual para el periodo 1 de enero del 2021 al 30 de junio del 2021 fue el 30 de noviembre del 2021. Sin embargo las agencias y municipios que no entregaron en la fecha de entrega establecida, contaron en

esta ocasión, con un periodo de gracia para poder entregar su informe antes de que la OPM comenzara su proceso de notificación de infracción por incumplimiento de entrega.

El 26 de abril de 2022, se emitieron los avisos de infracción a aquellas agencia y municipios que no cumplieron con la entrega o no emitieron correcciones solicitadas al informe anual. La próxima tabla identifica las **22** entidades a las cuales se les emitieron notificaciones de incumplimiento con la entrega del Informe Anual Ley 11-2009 periodo 1 de enero al 30 de junio 2021 y su fecha de entrega luego de la notificación.

Entidad	Agencia/Municipio	Aviso de Infracción	Entrega informe Ley 11
Agencia	Departamento de Salud (DS)	26-Apr-22	6-May-22
Agencia	UPR-Aguadilla	26-Apr-22	2-May-22
Agencia	Autoridad de Transporte Integrado (ATI)	26-Apr-22	11-May-22
Agencia	Defensoría de las Personas con Impedimentos	26-Apr-22	5-May-22
Agencia	Departamento de Agricultura	26-Apr-22	29-Apr-22
Agencia	Departamento de Corrección y Rehabilitación	26-Apr-22	6-May-22
Agencia	Departamento de Educación (DE)	26-Apr-22	5-May-22
Agencia	Departamento de Recursos Naturales y Ambientales	26-Apr-22	9-May-22
Agencia	Departamento de Seguridad Pública	26-Apr-22	No entregó
Agencia	Instituto de Ciencias Forenses	26-Apr-22	No entregó
Agencia	Negociado de Sistemas de Emergencia 9-1-1	26-Apr-22	3-May-22
Agencia	Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP)	26-Apr-22	28-Apr-22
Agencia	Negociado de la Policía de Puerto Rico (NPPR)	26-Apr-22	6-May-22
Agencia	Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras (OCIF)	26-Apr-22	6-May-22
Agencia	Oficina del Procurador del Veterano de Puerto Rico	26-Apr-22	9-May-22

Municipio	Municipio Culebra	26-Apr-22	5-May-22
Municipio	Municipio Florida	26-Apr-22	11-May-22
Municipio	Municipio Guayanilla	26-Apr-22	No entregó
Municipio	Municipio Guaynabo	26-Apr-22	9-May-22
Municipio	Municipio Las Piedras	26-Apr-22	10-May-22
Municipio	Municipio Maunabo	26-Apr-22	No entregó
Municipio	Municipio Moca	26-Apr-22	11-May-22

Al 1 de junio de 2022 se recibieron un total de 177 Informes Anuales de la Ley 11-2009. Del total de 78 municipios y 103 agencias, solo han entregado el informe anual 76 municipios y 101 agencias gubernamentales. Un total de 4 entidades incumplieron con la entrega del Informe Anual de Ley 11 del 2009 luego de que la OPM haber emitido y enviado la notificación de incumplimiento.

A continuación, presentamos una tabla que identifica el nivel de cumplimiento de las agencias y municipios con la entrega del Informe Anual 2021 de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada. La información que se provee fue obtenida de los informes recibidos hasta el 1 de junio de 2022 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	101	98%
Total	177	98%

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

Tipo de puesto	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	%hombre
Puestos No Gerenciales	17,213	19,356	36,569	47%	53%
Puestos de Supervisores/as	898	1,381	2,279	39%	61%
Puestos Gerenciales	1,341	1,141	2,482	54%	46%
Total	19,452	21,878	41,330	47%	53%

Agencia

Tipo de puesto	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	%hombre
Puestos No Gerenciales	57,233	4,5161	102,394	56%	44%
Puestos de Supervisores/as	3,366	6,515	9,881	34%	66%
Puestos Gerenciales	5,681	3,106	8,787	65%	35%
Total	66,280	54,782	121,062	55%	45%

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

Programa	Cantida
Programa o Academia de Capacitación	24
Centro de Cuido Preescolar	13
Campamento	9
Procedimiento para Reclamación por Ley 16-2017	62
Programa de Autoevaluación	18

Municipio

Programa	Cantida
Programa o Academia de Capacitación	12
Centro de Cuido Preescolar	44
Campamento	27
Procedimiento para Reclamación por Ley 16-2017	44

Programa de Autoevaluación	8
----------------------------	---

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	21	11	10
Hombres	11	9	2

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, **636** 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 o funciones esenciales:** 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	41	12%
Adiestramientos requeridos al puesto o funciones esenciales	212	60%
No cumple con los objetivos Ley 11 y Ley 16	103	29%

Municipio

Clasificación de Cumplimiento	Cantidad	%cumplimiento
Cumple con los objetivos de la Ley 11 y Ley 16	7	3%
Adiestramientos requeridos al puesto	178	64%
No cumple con los objetivos Ley 11 y Ley 16	95	34%

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 de enero a junio de 2021, se identifica al Departamento de Seguridad Pública, el Negociado de Ciencias Forenses, el Municipio de Guayanilla y el Municipio de Maunabo como entidades que no han entregado dicho informe anual. La división de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa (PFAA), refirió estos caos a la Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales, Investigaciones y Querellas (PAALIQ) para el debido proceso de notificación de incumplimiento.
- Identificamos que 7 cargos de dirección de Recursos Humanos están desocupados y tres (2) agencias y cuatro (1) municipios no cuentan con una persona enlace del Ley 11.

- Se identificaron un total de 31 querellas por reclamación salarial bajo la Ley 16 del año 2017, "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico"; de las cuales, 12 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. (Apéndice E)
- De 178 informes recibidos de entidades, solo 26 entidades indicaron haber implantado un programa de autoevaluación según las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo. Por otro lado, un total de 76 entidades comunicaron sus dificultades o recomendaciones para cumplir cabalmente con las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo. (Apéndice F)

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 'Catálogo 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. 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: Programas de Capacitación Encaminados a Garantizar Sobre Igual Paga Por Igual Trabajo. 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. La certificación por parte del Departamento de Educación de las ofertas académicas de las instituciones educativas en Puerto Rico para que cumplan con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada, Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo, dirigidos a: niños, niñas, hombres y mujeres. La certificación deberá ser extensiva a la oferta académica del Departamento de Educación a todos los niveles educativos y a los consorcios municipales y

a las academias adscritas a las agencias para capacitación de su fuerza laboral, tales como la Academia de la Policía.

6. Requerir al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el Estudio Estadístico sobre la Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres. La confección y divulgación del Estudio, cada tres (3) años, según requerido por la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico. El estudio deberá incluir los datos segregados por género y el análisis necesario para identificar las desigualdades salariales por clase, grupo ocupacional y por sector e industrial.
7. La creación de un sistema efectivo y eficiente por parte del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos para recibir y atender quejas, planteamientos o querellas de personas que aleguen violaciones a la Ley de Igualdad Salarial y para recibir y atender los referidos de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, de aquellas quejas o querellas presentadas por la clientela por el incumplimiento de la Ley Núm. 16-2017 y de otras políticas públicas a esos fines.
8. La necesidad de promover, divulgar y medir el cumplimiento de las políticas públicas que garantizan la igual paga por trabajo comparable, hace necesario implantar las siguientes estrategias:
 - a. Recopilar y actualizar, anualmente, el número de querellas, que fueron presentadas por empleadas/os, del sector público y privado, a las agencias estatales y federales, facultadas en ley para recibir y atender las quejas o querellas por incumplimiento de estas políticas públicas. Estas son: Departamento de Trabajo y Recursos Humanos, Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, Comisión Apelativa del Servicio Público y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés). Se tomarán en cuenta o se contabilizarán aquellas querellas informadas por las agencias y

municipios en el Informe Anual de la Ley Núm. 11-2009, según enmendada.

- b. La implantación por parte del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de programas adiestramientos y educación dirigido a los patronos del sector privado, con el fin de que adopten las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo.
9. Promover y velar por el fiel cumplimiento de las políticas públicas que prohíben el discrimen por género en el empleo y de aquellas que ofrecen alternativas reales a las mujeres para lidiar y conciliar las exigencias del trabajo remunerado con las exigencias del hogar y la familia.
10. Estas recomendaciones serán incluidas en el plan de trabajo de la DPFF del año fiscal 2022-2023.

La Oficina de la Procuradora de la Mujeres presenta este informe ante la Asamblea Legislativa hoy 30 de junio de 2022.


Griselle San Inocencio Oppenheimer
Oficial Ejecutiva


Lersy G. Boria Vizcarrondo
Procuradora de las Mujeres

Apéndices



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 siguiente:

“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”.



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.

Cordialmente,



Lcda. Lersy G. Boria Vizcarrondo
Procuradora de las Mujeres



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES
PROCURADORA | LERSY BORJA VIZCARRONDO

31 de marzo de 2022

Hon. Gabriel Maldonado González
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
PO Box 195540
San Juan, PR 00919-5540

Honorable señor Secretario:

Reciba un cordial saludo por parte de todo el personal que labora en la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM). Es política pública del Gobierno de Puerto Rico garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades fundamentales. Sin embargo, las mujeres continúan siendo objeto de importantes discriminaciones, opresiones y marginaciones que violan los principios de igualdad de derechos y el respeto de la dignidad humana. Es necesario fortalecer y consolidar los instrumentos y mecanismos, que tiene el Estado, para hacer cumplir las leyes que garantizan la igualdad social, promueven la equidad por género y el respeto por la diversidad.

La OPM en cumplimiento con la Ley Núm. 20-2001, realiza y fomenta estudios e investigaciones, así como recopila y analiza estadísticas para medir los avances obtenidos en garantizar los derechos de las mujeres, y de ser necesario, promover política pública que atienda con prioridad la desigualdad y contribuya a erradicar aquellos factores y males sociales que provocan el discrimen y la violencia de género en todas sus manifestaciones.

Lamentablemente, al presente, no hemos recibido información requerida por parte del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en relación con el cumplimiento con la entrega de datos estadísticos que nos permitan documentar y medir el nivel de progreso y cumplimiento de los patronos. Para la OPM, es fundamental el velar por el fiel cumplimiento de las con las siguientes leyes: Ley Núm. 100-1959, según enmendada, conocida como Ley Anti- discrimen de Puerto Rico; Ley Núm. 69- 1985, conocida como Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo; Ley Núm. 217-2006, conocida como Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo; Ley Núm. 11-2009, según enmendada, conocida como Ley de los Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo y la Ley Núm. 16-2017, conocida como Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico.

Para asegurar el cumplimiento con la entrega de las estadísticas es necesario que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos presente, **periódicamente**, a la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa de la OPM, solicitamos que se identifique un enlace y un enlace alternativo que nos provea las siguientes estadísticas:

- ✚ Número de querellas por discrimen que fueron presentadas a y atendidas por la Oficina Anti-discrimen de su agencia, en las siguientes modalidades: hostigamiento sexual; género o sexo; orientación sexual e identidad de género; edad, diversidad funcional o por impedimento; estado civil; origen étnico o nacionalidad, ideales políticas y religiosos;
- ✚ Informes estadísticos sobre los patronos visitados, por OSHA o cualquier otro programa, para fiscalizar el cumplimiento con la Ley Núm. 217-2006, que incluya: nombre del patrono (nombre comercial con el que opera su negocio) identificado por sector público o privado, si cuenta o no con un protocolo y total de empleados/as por patrono fiscalizado.
- ✚ Informe conjunto a la Asamblea Legislativa que incluya las gestiones de cumplimiento por parte Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada.
- ✚ Copia del Estudio Estadístico Sobre la Inequidad Salarial por Razón de Sexo, actualizado cada tres (3) años, en cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico.
- ✚ Informe estadístico sobre el número de quejas recibidas, planteamientos y querellas de personas que aleguen violaciones a la Ley Núm. 16-2017 (desglosados por sector público y privado).
- ✚ Copia del informe estadístico dirigido a la Cámara de Representantes y el Senado sobre las querellas presentadas y adjudicadas, con fecha límite del 15 de julio de cada año, en cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017.


En cuanto a las estadísticas, estas deberán estar desglosadas por género en cumplimiento con la Ley Núm. 190-2007, Ley para establecer como política pública el desglose por género en la tabulación y la divulgación de los datos estadísticos conforme a la Ley 209 de 2003: Ley del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

Es por todo lo antes expuesto, que solicitamos que las estadísticas e informes solicitados sean enviados a los siguientes correos electrónicos: planaccionafirmativa@mujer.pr.gov / smonzon@mujer.pr.gov y sgonzalez@mujer.pr.gov, **no más tarde del 30 de abril de 2022**. De igual manera, solicitamos Apremia la designación de un enlace y un enlace alternativo de su agencia, esto con el fin de asegurar que anualmente nos envíe la información requerida en cumplimiento con la Ley Núm. 217-2006, Ley Núm. 11-2009, según enmendada y la Ley Núm. 16-2017. Es por ello, que solicitamos nos provea el nombre, puesto, correo electrónico y teléfono de la persona designada para que podamos contactarle y aclarar cualquier duda o situación que se presente en cuanto a la entrega de los informes estadísticos de manera periódica.

En caso de tener alguna duda o mayor información sobre lo antes mencionado, puede comunicarse con la Plan. Shanid Monzón Cruz, Planificadora de la OPM a través del siguiente correo electrónico smonzon@mujer.pr.gov o llamando al (787)289-2826.

Estamos seguras de que juntos aunando esfuerzos y cumpliendo con nuestro deber lograremos una sociedad mejor y más justa donde se garanticen los derechos a todas las personas sin distinción alguna.

Cordialmente,


 Lcda. Lersy G. Boria Vizcarrondo
 Procuradora de las Mujeres

Shanid Monzon Cruz

From: Madeline Hernandez
Sent: Wednesday, December 11, 2019 10:42 AM
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
Attachments: Solicitud_Ley16_firmada.PDF

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.

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

Tel. 787.289.2851



Shanid Monzon Cruz

From: Madeline Hernandez
Sent: Thursday, December 12, 2019 10:27 AM
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
Attachments: Solicitud_Ley16_firmada.PDF
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.

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
Tel. 787.289.2851



Shanid Monzon Cruz

From: Aritzza Gonzalez
Sent: Thursday, June 17, 2021 9:29 AM
To: Griselle San Inocencio Oppenheimer; Shanid Monzon Cruz
Subject: FW: SOLICITUD COPIA INFORME LEY 16 - 2017
Attachments: Solicitud_Ley16_firmada.PDF

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

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, 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 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.

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

Tel. 787.289.2851



Shanid Monzon Cruz

From: Madeline Hernandez
Sent: Thursday, February 3, 2022 10:22 AM
To: NAIHOMY ALAMO RIVERA
Cc: Shanid Monzon Cruz; Aritzza Gonzalez; IVAN VEGA COLON
Subject: RE: REQUERIMIENTO INFORMACIÓN LEY 16-2017

Buenos Días:

Muchas gracias, quedamos al pendiente.

Saludos,

Madeline Hernández Ríos

Madeline Hernández Ríos
mhernandez@mujer.pr.gov
Tel. 787.289.2851



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

From: NAIHOMY ALAMO RIVERA <NALAMO@trabajo.pr.gov>
Sent: Thursday, February 3, 2022 10:20 AM
To: Madeline Hernandez <mhernandez@mujer.pr.gov>
Cc: Shanid Monzon Cruz <smonzon@mujer.pr.gov>; Aritzza Gonzalez <agonzalez@mujer.pr.gov>; IVAN VEGA COLON <IVANVEGA@trabajo.pr.gov>
Subject: RE: REQUERIMIENTO INFORMACIÓN LEY 16-2017

Saludos:

Espero se encuentre bien. Hemos recibido su solicitud de información y estaremos contestando la misma lo antes posible.

Cordialmente,

--

Lcda. Naihomy Álamo Rivera
Procuradora del Trabajo
Oficina de la Procuradora del Trabajo

✉ nalamo@trabajo.pr.gov

☎ 787-281-5672



'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: Madeline Hernandez [<mailto:mhernandez@mujer.pr.gov>]

Sent: Monday, January 31, 2022 3:32 PM

To: NAIHOMY ALAMO RIVERA; IVAN VEGA COLON

Cc: Shanid Monzon Cruz; Aritzza Gonzalez

Subject: REQUERIMIENTO INFORMACIÓN LEY 16-2017

Buenas Tardes:

Reciba un cordial saludo por parte de todo el personal que labora en la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM). Por la presente, se incluye carta de la Lcda. Lersy G. Boria Vizcarrondo, Procuradora de las Mujeres, mediante la cual se requiere información relacionada a Ley 16 – 2017. En caso de surgir alguna duda favor de comunicarse con la Plan. Shanid Monzón, a quien copio de este correo electrónico a smonzon@mujer.pr.gov.

Saludos,

Madeline Hernández Ríos

Madeline Hernández Ríos

mhernandez@mujer.pr.gov

Tel. 787.289.2851



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

Shanid Monzon Cruz

From: Madeline Hernandez
Sent: Thursday, March 3, 2022 4:41 PM
To: NAIHOMY ALAMO RIVERA
Cc: Shanid Monzon Cruz; Aritzza Gonzalez; IVAN VEGA COLON
Subject: RE: REQUERIMIENTO INFORMACIÓN LEY 16-2017
Attachments: SOL. INFORMACION DTRH - LEY 16 - 2017-revsmc.pdf

Buenas Tardes:

Reciban un cordial saludo por parte de todo el personal que labora en la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM). El pasado 3 de febrero, mediante correo electrónico cursamos una comunicación de la Procuradora de las Mujeres, mediante la cual se requiere información relacionada a Ley 16 – 2017. Al presente, no hemos recibido la misma, razón por lo cual nuevamente remitimos la solicitud. Como bien señaláramos en la carta, esta información es una de suma importancia para nosotros.

Agradeceremos la pronta atención a este asunto. En caso de surgir alguna duda favor de comunicarse con la Plan. Shanid Monzón, a quien copio de este correo electrónico a smonzon@mujer.pr.gov.

Saludos,

Madeline Hernández Ríos

Madeline Hernández Ríos
mhernandez@mujer.pr.gov
Tel. 787.289.2851



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

From: NAIHOMY ALAMO RIVERA <NALAMO@trabajo.pr.gov>
Sent: Thursday, February 3, 2022 10:20 AM
To: Madeline Hernandez <mhernandez@mujer.pr.gov>
Cc: Shanid Monzon Cruz <smonzon@mujer.pr.gov>; Aritzza Gonzalez <agonzalez@mujer.pr.gov>; IVAN VEGA COLON <IVANVEGA@trabajo.pr.gov>
Subject: RE: REQUERIMIENTO INFORMACIÓN LEY 16-2017

Saludos:

Espero se encuentre bien. Hemos recibido su solicitud de información y estaremos contestando la misma lo antes posible.

Cordialmente,

--

Lcda. Naihomy Álamó Rivera
Procuradora del Trabajo
Oficina de la Procuradora del Trabajo

✉ nalamo@trabajo.pr.gov

☎ 787-281-5672



'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: Madeline Hernandez [<mailto:mhernandez@mujer.pr.gov>]

Sent: Monday, January 31, 2022 3:32 PM

To: NAIHOMY ALAMO RIVERA; IVAN VEGA COLON

Cc: Shanid Monzon Cruz; Aritzza Gonzalez

Subject: REQUERIMIENTO INFORMACIÓN LEY 16-2017

Buenas Tardes:

Reciba un cordial saludo por parte de todo el personal que labora en la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM). Por la presente, se incluye carta de la Lcda. Lersy G. Boria Vizcarrondo, Procuradora de las Mujeres, mediante la cual se requiere información relacionada a Ley 16 – 2017. En caso de surgir alguna duda favor de comunicarse con la Plan. Shanid Monzón, a quien copio de este correo electrónico a smonzon@mujer.pr.gov.

Saludos,

Madeline Hernández Ríos

Madeline Hernández Ríos
mhernandez@mujer.pr.gov
Tel. 787.289.2851



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

Shanid Monzon Cruz

From: Madeline Hernandez
Sent: Monday, April 4, 2022 5:13 PM
To: drijo@trabajo.pr.gov; NAIHOMY ALAMO RIVERA; IVAN VEGA COLON
Cc: Aritzza Gonzalez; Shanid Monzon Cruz
Subject: SOLICITUD DE ESTADISTICAS
Attachments: Sol. Estadísticas al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.pdf

Buenas Tardes:

Reciba un cordial saludo por parte de todo el personal que labora en la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM). Por la presente, se incluye comunicación de la Lcda. Lersy G. Boria Vizcarrondo, Procuradora de las Mujeres, mediante la cual se requiere información de suma importancias para nuestra agencia.

Agradeceremos la pronta atención a este asunto.

Saludos,

Madeline Hernández Ríos

Madeline Hernández Ríos
mhernandez@mujer.pr.gov
Tel. 787.289.2851



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

IGUAL PAGA POR IGUAL TRABAJO

GUÍAS UNIFORMES PARA EL
AUTOESTUDIO DE IGUALDAD
SALARIAL EN EL LUGAR
DE EMPLEO



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

trabajo.pr.gov
787-754-5353

10 de agosto de 2017


GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

**GUÍAS UNIFORMES PARA EL AUTOESTUDIO DE IGUALDAD SALARIAL DE
CONFORMIDAD CON LA LEY NÚM. 16-2017, "LEY DE IGUALDAD SALARIAL DE
PUERTO RICO" Y LA LEY NÚM. 61-2017.**

Índice	Página
INTRODUCCIÓN	1-7
ARTÍCULO I- TÍTULO	8
ARTÍCULO II- BASE LEGAL	8
ARTÍCULO III- PROPÓSITO Y ALCANCE	8
ARTÍCULO IV- DEFINICIONES	9-10
ARTÍCULO V- GUÍAS UNIFORMES	10-14
ARTÍCULO VI- REMEDIOS	15
ARTÍCULO VII- VIGENCIA	15

INTRODUCCIÓN

La Constitución de Puerto Rico establece diáfananamente que la dignidad del ser humano es inviolable. Véase Const. P.R., Art. II, Secc. 1. Por esa razón, y en aras de garantizar la inviolabilidad de esa dignidad individual, se establecieron categorías de discrimenes prohibidos. Así, la Constitución prohíbe al Estado discriminar por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas.



Aunque todos los discrimenes prohibidos son altamente reprochables, pues atentan no solo con el pleno desarrollo individual sino que también atacan directamente la esencia misma del ser humano, existe uno que encuentra su origen en una concepción arcaica de roles: el discrimen por razón de sexo. La protección constitucional contra el discrimen por razón de sexo “intenta evitar que en nuestro ordenamiento existan clasificaciones cuya razón de ser se nutra de ‘premisas subjetivas erróneas, tradicionales y estereotipadas que emanan de una visión masculina que –consciente o inconscientemente- tiene su razón de ser en la concepción y caracterización de la mujer como ‘sexo débil’”. Ex parte AAR, 187 DPR 835, 866 (2013) (citando a Zachry International v. Tribunal Superior, 104 DPR 267, 282 (1975)). Así pues, “están prohibidas las clasificaciones que se den ‘a base de meras conjeturas, prejuicios arcaicos y nociones estereotipadas, con abstracción de las características verdaderas de los miembros de género femenino’”. Ex parte AAR, supra, pág. 866 (citando a Com. de la Mujer v. Srio. de Justicia, 109 DPR 715, 733 (1980)). Por eso, y en aras de proteger contra

el discrimen por razón de sexo, incluso en el ámbito privado, la Asamblea Legislativa instauró medidas dirigidas a acabar con distintas manifestaciones de ese mal.

En este aspecto tenemos la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, conocida como "*Ley para proteger a las madres obreras*", 29 LPRA sec. 467, et. seq. En general, esa legislación permite que la madre obrera disfrute de una licencia de cuatro (4) semanas durante su periodo de gestación y después del alumbramiento. A esos efectos, se obliga a los patronos a reservar el empleo de la mujer trabajadora para viabilizar el pleno disfrute de ese derecho. Cualquier patrono que incumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 3, supra, incurrirá en discrimen por razón de embarazo, según prohibido por ese estatuto. Además, la legislación "no s[o]lo prohibió al patrono, el despedir de su empleo, sin justa causa, a una embarazada, sino que también excluyó del concepto justa causa el menor rendimiento por razón del embarazo". Rivera Águila v. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 609 (1989). En ese aspecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha determinado que incumplir con las disposiciones de ese estatuto representa una modalidad de discrimen por sexo inconcebible en nuestro ordenamiento. Véase López Fantauzzi v. 100% Natural, 181 DPR 92, 120 (2011).

Por otro lado, encontramos la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como "*Ley para prohibir el discrimen en el empleo*", 29 LPRA sec. 146, et. seq., que fue creada para ofrecer una protección robusta a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el empleo, incluyendo el discrimen por razón de sexo. Véase Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, 194 DPR 209, 234 (2015). Al amparo de esa legislación, el empleado o empleada que perciba que ha sido objeto de discrimen por su patrono tiene derecho a una

indemnización equivalente al doble de los daños que haya sufrido y a su reposición en el empleo de ser posible.

En esa línea, la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, conocida como "*Ley para garantizar la igualdad de derecho al empleo*", 29 LPRA sec. 1321, et. seq., prohíbe de forma específica prácticas discriminatorias en el empleo por razón de sexo. Así, esa ley "establece como práctica ilegal del empleo el que un patrono suspenda, rehúse emplear, o despida a cualquier empleado por razón de su sexo". López Fantauzzi v. 100% Natural, supra, pág. 125. Además, prohíbe, entre otras cosas, "cualquier otra forma [que] discrimine contra una persona, con respecto a su compensación, términos o condiciones de empleo". Art. 3 de la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, 29 LPRA sec. 1323. Por último, las protecciones y disposiciones de la Ley Núm. 69, supra, prevalecen sobre aquellas provistas en la Ley Núm. 100, supra, respecto a la prohibición del discrimen por razón de sexo en el ámbito laboral. Véase López Fantauzzi v. 100% Natural, supra, págs. 125-26.

Por último, tenemos la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, conocida como "*Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo*", 29 LPRA sec. 155, et. seq., que prohíbe tajantemente el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. El Art. 1 de esta legislación, supra, estableció que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Por esa razón, se responsabiliza al patrono tanto por sus actos de hostigamiento como por los de sus supervisores o agentes e independientemente de si el patrono sabía o debía estar

enterado de dicha conducta. Véase Ortiz González v. Burger King et al., 189 DPR 1, 21 (2013).

Como vemos, estas leyes de naturaleza indemnizatoria forman parte de un esquema legislativo dirigido a viabilizar la política pública del Estado en contra del discrimen por razón de sexo en cualquiera de sus modalidades, pues es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional anteriormente esbozado y contra el ideal de igualdad imperante en todo nuestro ordenamiento jurídico-legal.

Ahora bien, en torno a la protección contra discrimen salarial, la Sección 16 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico, Art. II, Secc. 16, reconoció de forma expresa e independiente el derecho de todo trabajador a recibir igual paga por igual trabajo. No obstante, a pesar de hallar una protección en la Constitución de Puerto Rico, no se establecieron guías precisas para instrumentar esa salvaguarda oponible a personas privadas. Es decir, a pesar de que los constituyentes proscribieron en nuestra Carta Magna que un patrono compense desigualmente a sus trabajadores y trabajadoras por trabajo comparable, también dispusieron en torno a este asunto, que: "El principio de igual paga por igual trabajo debe entenderse en su contexto histórico sin atribuírsele consecuencias extrañas a su propósito, a base de un literalismo desnaturalizador".⁴ Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2574 (1951). En ese sentido, se dispuso que la protección constitucional no pretendió prohibir diferencias salariales legítimas. De hecho, en el caso Ramírez Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc., 175 DPR 799 (2009), el Tribunal Supremo de Puerto Rico consideró el reclamo de una obrera que argumentó haber sido discriminada por razón de su sexo por su patrono. Según surge

del dictamen, ese discrimen se manifestó en el despido de la reclamante y en el salario que percibió mientras estuvo empleada. Luego de un análisis arduo, el Tribunal concluyó que debido a la intención de la Ley Núm. 100, supra, de indemnizar todo daño causado por incurrir en uno de los discrímenes prohibidos por ese estatuto, procedía la indemnización por los salarios dejados de percibir. Véase Ramírez Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico, Inc., supra, págs. 818, 825.

Con inspiración en el derecho constitucional a recibir igual paga por trabajo comparable y en legislaciones análogas a nivel federal y estatal, la Ley Núm. 16 de 8 de marzo de 2017, conocida como la "*Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico*", se aprobó para llenar el vacío interpretativo en nuestra jurisdicción. Así, esta pieza legislativa colocó a Puerto Rico a la vanguardia en torno a las protecciones para la mujer trabajadora. No obstante, es menester aclarar que, a pesar de que estas Guías se diseñaron para atajar el discrimen salarial contra la mujer trabajadora, las mismas aplican y protegen con la misma vigorosidad al hombre.

La Ley Núm. 16-2017, supra, provee por primera vez pautas claras para considerar una reclamación de discrimen salarial por razón de sexo. De esa forma, se adoptan criterios que sirven para determinar cuándo un patrono discrimina salarialmente exclusivamente por razón de sexo en la realización de trabajo comparable. Ahora bien, como se dispuso en la Convención Constituyente, no se trata de un liberalismo que prohíba toda compensación desigual, pues la legislación permite que los patronos aumenten la compensación a sus trabajadores por la realización de trabajo comparable cuando existe una razón legítima para ello. Además, debido a su carácter remedial, la Ley

Núm. 16-2017, supra, permite que los patronos lleven a cabo una autoevaluación sobre sus políticas de compensación para auscultar si las mismas cumplen con la legislación protectora. Posteriormente, se aprobó la Ley Núm. 61 de 1 de agosto de 2017, con el propósito de garantizar la implementación de las protecciones que brinda la Ley Núm. 16-2017, a la empleomanía de las personas que formen parte y deseen ingresar al Registro Único de Licitadores de la Administración de Servicios Generales. En ese sentido, si un patrono desea licitar para contratar con el Gobierno de Puerto Rico deberá demostrar que desarrolló y que, al menos, comenzó la ejecución de un programa de autoevaluación interna para cerciorarse que retribuye a todos sus empleados igualmente por trabajo comparable.

El propósito de estas Guías es dar cumplimiento al mandato de la Ley Núm. 16-2017, supra, y la Ley Núm. 61-2017, supra, de dirigir el establecimiento de los programas de autoevaluación que los patronos deseen desarrollar. Los patronos deben tener presente que si llevan a cabo su auditoría interna, además de contar con estas Guías, sus programas de autoevaluación deberán ser diseñados de forma tal que contengan un detalle y cubierta razonable y exponga metas claras a corto plazo, tomando en consideración su tamaño y recursos económicos. Véanse Art. 3 de la Ley Núm. 16-2017, supra; Sec. 2 de la Ley Núm. 61-2017, supra. Es nuestra intención que este documento sea un instrumento que permita a los patronos cumplir con la ley y garantizar igual paga por igual trabajo en sus talleres de empleo. Sin embargo, es menester destacar que estas Guías Uniformes de ninguna manera establecen derechos sustantivos ni procesales, como tampoco imponen obligaciones. Por último, seguir estas Guías tampoco exime de la responsabilidad que

pueda imponerse en su día sobre un patrono por incumplir con las legislaciones anteriormente citadas ni cualquier otro estatuto protector.

Se invita a los patronos a cumplir con las disposiciones de las Leyes Núm. 16 y 61 de 2017, supra. De esa forma, no solo se hace justicia a los trabajadores que no reciben la retribución que merecen, sino que, además, ello contribuirá a mejorar su productividad al sentir la estima y preocupación del patrono por sus necesidades. Lo anterior, hará posible alcanzar la paz laboral que tanto anhelamos en nuestros talleres de empleo.

Por último, solo falta señalar que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, así como todas sus oficinas y negociados, están a disposición de la ciudadanía en general para aclarar dudas en torno al cumplimiento con estas legislaciones de envergadura. Asimismo, se exhorta a consultar las Opiniones emitidas por la Procuradora del Trabajo en las que se aclaran diversas áreas de la legislación protectora del trabajo.

GUÍAS UNIFORMES PARA EL AUTOESTUDIO DE IGUALDAD SALARIAL DE CONFORMIDAD CON LA LEY NÚM. 16-2017, "LEY DE IGUALDAD SALARIAL DE PUERTO RICO" Y LA LEY NÚM. 61-2017.

ARTÍCULO I- TÍTULO

Estas Guías se conocerán como las "Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial de Conformidad con la Ley Núm. 16-2017, "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico" y la Ley Núm. 61-2017".

ARTÍCULO II- BASE LEGAL

Se adoptan estas Guías en virtud de la Ley Núm. 16 de 8 de marzo de 2017, "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico" y la Ley Núm. 61 de 1 de agosto de 2017.

ARTÍCULO III- PROPÓSITO Y ALCANCE

Estas Guías se promulgan para que todo patrono obligado a cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 16-2017, supra, y la Ley Núm. 61-2017, supra, lleve a cabo una evaluación interna de su operación en la que concluya si está en cumplimiento con las disposiciones del estatuto. Estas guías son directivas, por lo que no crean derechos ni imponen obligaciones.

Es importante destacar que, de conformidad con el Art. 3 de la Ley Núm. 16-2017, supra, seguir estas guías no inmunizan ni constituyen un eximente en torno a la responsabilidad que pudiese imponerse por transgredir ese artículo de la ley. Además, se le recuerda a los patronos que sus programas de autoevaluación deben ser diseñados de forma tal que contengan un detalle y cubierta razonable y exponga metas claras a corto plazo, tomando en consideración su tamaño y recursos económicos.

ARTÍCULO IV- DEFINICIONES


Las palabras y frases utilizadas en estas Guías se interpretarán de la siguiente manera:

1. Condiciones de trabajo: Incluirá el medio ambiente y otras circunstancias similares, habitualmente tomadas en consideración en la fijación de sueldos o salarios, incluyendo, pero no limitado a, las diferencias de turno de trabajo, el entorno físico, y los riesgos al cual el empleado está expuesto al realizar el trabajo.
2. Empleado: Significa toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello.
3. Empleado potencial: Significa toda persona aspirante o candidato prospecto a ser empleado o trabajador para un patrono mediante cualquier forma de compensación o emolumento de carácter salarial.
4. Patrono: Significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas, sus agencias y corporaciones públicas, los gobiernos municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación, y a los agentes, oficiales, gestores, administradores, capataces, supervisores o representante de esa persona natural o jurídica.
5. Salario: Significa todo sueldo, tipo de paga y toda clase de compensación o remuneración, sea en dinero, especie, servicios, beneficios marginales, facilidades o combinación de cualquiera de ellos, que reciba el empleado por la ejecución de sus labores.

6. Trabajo comparable: Significa un trabajo que sea similar en el sentido de que requiere sustancialmente funciones similares, esfuerzo, habilidad y responsabilidad y que es realizado bajo condiciones similares. Sin embargo, el título o descripción del trabajo, por sí solo, no será lo determinante para establecer que un trabajo es comparable.

ARTÍCULO V- GUÍAS UNIFORMES

A. Reclutamiento

 El patrono, no puede, por sí o a través de un agente o representante, según codificado en la Ley Núm. 16-2017, supra, inquirir sobre el salario actual o el historial de salarios del aspirante a empleo. En ese sentido, se le impide al patrono preguntar sobre el historial salarial, directa o indirectamente, en una solicitud de empleo, durante el proceso de entrevistas o cualquier otra etapa del proceso de reclutamiento.

Disponiéndose, sin embargo, que el patrono podrá inquirir sobre el salario actual o historial de salarios si se negoció el salario del empleado potencial y se le hizo una oferta de empleo. Véase Art. 4 de la Ley Núm. 16-2017, supra. En la fase de negociación, para que el patrono pueda indagar o confirmar el salario o historial de salarios del aspirante a empleo, tendrá que realizar primero un ofrecimiento u oferta de empleo.

Además, el patrono podrá confirmar el salario o historial de salarios de un aspirante a empleo, si éste reveló voluntariamente dicha información. Para que se entienda como voluntaria la acción del aspirante a empleo, ésta tiene que ser libre de coacción, intimidación o cualquier otro medio engañoso.

No es permisible condicionar la oferta de empleo a que el empleado se abstenga de preguntar o discutir su salario con los demás empleados del patrono. Igualmente, está prohibido que el patrono sancione o tome represalias contra cualquier empleado por discutir su salario con sus compañeros de trabajo. Es recomendable que el patrono entregue copia de un documento del cual surja la protección estatutaria que le asiste al empleado.

Es recomendable que el patrono examine, al menos, anualmente, por sí mismo o a través de tercero, su proceso interno de reclutamiento. En su revisión, es aconsejable que el patrono cree o repase su manual de preguntas básicas para entrevistas de empleo y que el patrono o, sus agentes y representantes, se mantengan al día sobre los desarrollos en la temática del discrimin salarial por razón de sexo. Esto último se pudiese lograr a través de métodos de educación continua para identificar acciones que pudiesen representar el discrimin prohibido durante el reclutamiento, pero sin limitarse necesariamente a la etapa de la entrevista. Asimismo, el examen anual puede incluir la revisión de los formularios usados para solicitar empleo. De esa forma, el patrono podrá constatar, entre otras cosas, que no realiza preguntas sobre temas prohibidos, tales como: salario actual o historial salarial.


B. Planes de clasificación

El patrono puede establecer unos planes de clasificación con los requerimientos mínimos con los que debe contar un aspirante a puesto de trabajo. El plan de clasificación puede contar con las compensaciones mínimas y máximas con las que cuenta ese puesto de trabajo. Asimismo, es recomendable que se incorpore a ese plan de clasificación una

rúbrica o leyenda mediante la cual se establezca el valor añadido que implican las competencias que tengan los empleados sobre los requisitos mínimos.

Sin que ello constituya una lista taxativa de las competencias adicionales que pueden tomarse en consideración dentro de un plan de clasificación, el patrono puede utilizar de guía los siguientes criterios para aumentar la compensación de un empleado:

- antigüedad o el mérito en el empleo;
- educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión;



Es importante denotar y aconsejable, que se incluya una rúbrica o leyenda que incluya el factor incremental por cada competencia adicional de forma que pueda obtenerse la compensación del empleado de forma objetiva o matemática. De esa forma, se elimina cualquier subjetividad en el ejercicio de asignar la compensación a cada empleado.

El plan de clasificación de puestos de trabajo podría hacerse disponible para todos los empleados de forma fácil, sin requerir registro. Es decir, podría, por ejemplo, desplegarse en un área donde se reúnan los empleados con regularidad, ya sea en el área del comedor, área de recreación o tablón de anuncios. Otra forma efectiva de dar a conocer el plan de clasificación de puestos de trabajo es enviándolo por correo electrónico a toda la plantilla de empleados.

Es recomendable que el patrono realice, al menos, anualmente, por sí mismo o a través de tercero, una evaluación interna o auditoría en la que se cerciore que está cumpliendo con el plan de clasificación y que compensa a su empleomanía de conformidad con éste.

C. Bonos o compensaciones adicionales

Si en aras de incentivar el esfuerzo de sus empleados, el patrono desea establecer compensaciones adicionales no requeridas por ley, conviene que el patrono establezca un sistema de compensación adicional enteramente objetivo y capaz de ser medido con el uso de datos.

En ese sentido, y sin que ello constituya una lista taxativa de los criterios que pueden tomarse en consideración, el patrono puede establecer un sistema de bonificaciones al cual todo empleado pueda acceder utilizando como referencia:

- cantidad de producción, ventas, ganancias o ahorros
- calidad de la producción
- asistencia a talleres de capacitación o estudios

En aquellos casos en los que, a pesar de contar con un sistema de métricas, la bonificación dependa exclusivamente de la voluntariedad del patrono, se podría evaluar si un grupo de trabajadores de un sexo particular que realiza un trabajo comparable se beneficia proporcionalmente más que otro.


En los casos en los que no se cuente con un sistema de métricas para evaluar la otorgación de bonificaciones o compensaciones adicionales y el mismo se otorga al arbitrio del patrono, es necesario que se evalúe si un grupo de trabajadores de un sexo particular que realiza un trabajo comparable se beneficia proporcionalmente más que otro.

Si las compensaciones adicionales no son aplicables a todos los empleados, y requieren negociación entre el empleado y el patrono, ya sea durante la etapa de reclutamiento o durante su desempeño, el patrono podría considerar si determinado

grupo de trabajadores de un sexo particular que realiza un trabajo comparable disfruta del beneficio proporcionalmente más que otro.

El patrono podría hacer disponible la distribución de bonos o compensaciones adicionales a su platilla de empleados, sin requerir registro. Es decir, podría, por ejemplo, desplegarse en un área donde se reúnan los empleados con regularidad, ya sea en el área del comedor, área de recreación o tablón de anuncios. Otra forma efectiva de dar a conocer la distribución de las compensaciones adicionales es enviándola por correo electrónico a toda la plantilla de empleados.

D. Manuales y reglamentos

 Dentro de su proceso de autoevaluación, el patrono puede establecer como prioridad, la revisión de sus manuales y reglamentos internos. De esa manera, el patrono puede eliminar prácticas, requerimientos o disposiciones que no se ajustan a la normativa impuesta por las Leyes Núm. 16 y 61 de 2017, supra. También, se pueden incluir los nuevos derechos que se otorgan a los empleados, como es el derecho a discutir salarios y compensaciones, sin temor a ser objeto de represalias por el patrono.

Por otro lado, los manuales y reglamentos internos revisados pueden disponer el procedimiento a seguir para que un empleado presente una reclamación para recibir igual paga por igual trabajo. Por último, y sin que ello constituya una limitación a las disposiciones a incluirse en los manuales y reglamentos internos del patrono para el ejercicio interno de evaluación, podrán incluirse todas las medidas que el patrono puede llevar a cabo en aras de permitir el libre flujo de información salarial entre los empleados de su empresa.

ARTÍCULO VI- REMEDIOS

Si luego de concluida la autoevaluación, el patrono determina que no remunera igualmente por trabajo comparable a toda su empleomanía, exclusivamente por razón de sexo, deberá, según establece la Ley Núm. 16-2017, supra, tomar oportunamente pasos afirmativos para erradicar esa desigualdad salarial. No obstante, en aras de desarraigar el discrimin salarial, el patrono no podrá afectar las condiciones salariales de ningún empleado. Véase Art. 3 de la Ley Núm. 16-2017, supra.

ARTÍCULO VII- VIGENCIA

Estas Guías serán vigentes desde la fecha de su aprobación.

APROBADAS Y PROMULGADAS EN SAN JUAN, PUERTO RICO, hoy día 10 de agosto de 2017, en virtud de la autoridad que le confiere al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el artículo 3 de la Ley Núm. 16 de 8 de marzo de 2017 y la sección 2 de la Ley Núm. 61 de 1 agosto de 2017.



Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

Apéndice C



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

Informe Anual: Igual Paga Por Igual Trabajo Periodo: 1 de enero de 2021 al 30 de junio del 2021

**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 2021 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 discrimin 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

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.

Estos informes deben ser completados únicamente en formato Excel (xls.) y enviados a través del correo electrónico planaccionafirmativa@mujer.pr.gov entre el 31 de julio de 2021 al 30 de noviembre de 2021. De no enviarse a esta dirección electrónica, y no cumplir con el formato requerido, 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 al correo electrónico gsaninocencio@mujer.pr.gov o al (787) 289-2807 / (787) 289-2822.

Informe Anual Igual Paga Por Igual Trabajo - Año 2021
Ley Núm. 11-2009, según enmendada

Provea la siguiente información

I. Información General

Nombre de la Agencia o Municipio:	
¿Su agencia o instrumentalidad pública tiene otra entidad adscrita? (Solo para agencias o instrumentalidades de la rama ejecutiva.)	
Indique las agencias adscritas a la agencia que estan incluidas en este informe, si aplica:	
¿La agencia sombrilla, administra los recursos humanos de la(s) agencia(s) adscrita(s) a través de su oficina de recursos humanos?	
Dirección Física y Postal:	
Nombre de la Autoridad Nominadora:	
Nombre del/de la Director/a de Recursos Humanos:	
Fecha que comenzó en el puesto: (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 cuido 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. (Fecha mes/dia/año formato número)	
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 2021-2022 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

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.

Rev. 06/2021

III. Plan de Trabajo 2021-2022 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.

[illegible]

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 periodo del 1 de enero de 2021 al 30 de junio del 2021 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 _____ (Agencia/Municipio) y que están en pleno conocimiento de lo presentado en este informe anual. Que velarán 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: _____

Apéndice D

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%

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%



Informe Anual Ley 11-2009, según enmendada Periodo 1 de enero de 2021 al 30 de junio de 2021

Entidades donde existen reclamaciones bajo la Ley Núm. 16-2017

Entidad	Nombre	Reclamaciones por mujeres	Reclamaciones por hombres	Resueltas a mujeres	Resueltas a hombres	Pendientes por resolver a	Pendientes por resolver a hombres
Agencia							
	Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles	2	0	0	0	2	0
	ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDA PÚBLICA	1	0	1	0	0	0
	Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal	0	2	0	2	0	0
	AUTORIDAD DE TIERRAS DE PUERTO RICO	1	0	0	0	1	0
	Autoridad Metropolitana de Autobuses	1	2	0	0	1	2
	Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico	1	0	0	0	1	0
	Centro Comprensivo de Cáncer	3	3	3	3	0	0
	Corporación del Fondo del Seguro	2	0	0	0	2	0

Entidad	Nombre	Reclamaciones por mujeres	Reclamaciones por hombres	Resueltas a mujeres	Resueltas a hombres	Pendientes por resolver a	Pendientes por resolver a hombres
Departamento de Educación de Puerto Rico		9	4	7	4	2	0
Departamento de la Familia		1	0	0	0	1	0

Apéndice F



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES
PROCURADORA | LERSY BORJA VIZCARRONDO

Recomendaciones o dificultados identificados por las Agencias y Municipios para cumplir cabalmente con las Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo

Entidad	Agencia o Municipio	Dificultades para implantar el programa de Autoevaluación
Agencia	Administración Central - Universidad de Puerto Rico	La dificultad es que para el Personal Docente existe una escala retributiva y para el personal no docente existe el Plan de Clasificación y Retribución del Personal No Docente los cuales colocan a este personal en igualdad de condiciones salariales y no hay posibilidades de realizar cambios. El único que tiene un Plan de Clasificación pero no una escala de retribución o salarial establecida es el personal clasificado como confianza.
Agencia	Administración de Asuntos Federales de Puerto Rico	Dentro de las dificultades actuales hay que mencionar: los recortes y retos presupuestarios impuestos por la Junta de supervisión fiscal, escasez de personal, ubicación de la Agencia y los retos que envuelven la pandemia del COVID-19.
Agencia	Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA)	Limitaciones por las Leyes de Control Fiscal vigentes.
Agencia	Administración de Rehabilitación Vocacional	Los salarios de los empleados son establecidos conforme a las escalas salariales de la agencia. Es importante señalar que en las personas empleadas, aparecen mas hombres que mujeres en los nombramientos no gerenciales/supervisor porque Ide los 21, 18 son empleados transferidos de la AEE, por tanto en este caso eran hombres. (13 hombres y 5 mujeres)
Agencia	Administración de Terrenos	La situación fiscal no permite que evaluemos las escalas salariales que forman parte del Plan de Retribución de la Administración de Terrenos.
Agencia	ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDA PÚBLICA	En cuanto al plan de clasificación y compensación de los puestos de trabajos para los empleados estamos en espera de la aprobación de la OATRH para la correspondiente retribución del personal. De otra parte, sobre los bonos o compensaciones adicionales, la realidad de la situación fiscal no ha permitido que se le otorgue al personal del Departamento que dependen de los fondos estatales
Agencia	Autoridad de Acueductos y Alcantarillados	Las guías están dirigidas para implementarse más eficientemente en la empresa privada.
Agencia	Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal	Las guías están en proceso de ser desarrolladas.
Agencia	CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE	A la fecha de la aprobación de las Guías, se realizaron los cambios requeridos en las mismas. De ahí en adelante anualmente se realiza una revisión para asegurar el cumplimiento.
Agencia	Centro Comprensivo de Cáncer	Asignación de fondos estatales suficientes ya que dependemos del fondo general.
Agencia	Comisión Apelativa del Servicio Público	1. Dificultad: La implantación de la Ley Núm. 8-2017 no ha culminado. Existen dudas sobre la relación entre el Gobierno como empleador único, las agencias como autoridades nominadoras y los empleados de las agencias, por lo que no está claro quien retiene la responsabilidad final en asuntos como éstos. Por el momento, la CASP ha entendido que en todo aquello que sea posible, ésta se mantendrá procurando implantar las medidas necesarias para cumplir con la Ley dentro de sus limitaciones. 2. Dificultad: De requerirse la corrección retributiva de algún 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 efectiva) de la agencia sobre el procedimiento de solicitud, recomendación y aprobación del presupuesto.
Agencia	Comisión Industrial de Puerto Rico	**d. Contamos con un procedimiento de reclamación solo para los empleados de la agencia. Dificultades: Plan de Trabajo presentado en el Informe Anual con vigencia desde junio 2018 hasta junio 2021 tuvo grandes limitaciones que impidieron su ejecución según se había programado. Nuestros empleados se encontraban en la modalidad de teletrabajo, hasta el 1 de junio de 2021. Otros factores que obstaculizaron el proceso fueron: los constantes cambios de administración y nuevos nombramientos de Directores de Recursos Humanos. El distanciamiento social por los protocolos de salud y seguridad a causa del Covid-19, donde no se permitía la aglomeración de personas en un mismo lugar.
Agencia	COMPañÍA DE TURISMO DE PUERTO RICO	Que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres ofrezcan adiestramiento sobre las guías a los oficiales de enlace, ya que entiendo no son lo suficientemente fácil de seguir o interpretar.
Agencia	Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública	No tuvimos dificultad para implantar las guías
Agencia	Corporación del Conservatorio de Música de Puerto Rico	Leyes fiscales que dilatan el procedimiento de conceder un aumento en sueldo a base de los méritos profesionales y académicos alcanzados y/o las oportunidades o ascensos en rango.
Agencia	DEPARTAMENTO DE ESTADO	Como indicáramos en el Informe sometido el 12 de febrero de 2021, 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, pero aún esperamos por 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. Los referidos Planes de Clasificación 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.
Agencia	Departamento de la Vivienda	En cuanto al plan de clasificación y compensación de los puestos de trabajos para los empleados estamos en espera de la aprobación de la OATRH para la correspondiente retribución del personal. De otra parte, sobre los bonos o compensaciones adicionales, la realidad de la situación fiscal no ha permitido que se le otorgue al personal del Departamento que dependen de los fondos estatales

Agencia	Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico	Somos solamente 14 empleados y no contamos con una plaza de Recursos Humanos. Estamos en el proceso de desarrollar los procedimientos para presentar reclamaciones para recibir igual paga por igual trabajo y el programa de autoevaluación para el autoestudio de igualdad salarial en el lugar de empleo.
Municipio	Gobierno Municipal de Peñuelas	No se ha podido cumplir cabalmente con el Plan de Trabajo establecido para 2021. Por la situación de la pandemia del COVID19. Dicha pandemia nos ha obligado a efectuar cierres y trabajar de formas alternas a las tradicionalmente utilizadas. Igualmente se ha desarrollado un efecto en cadena entre otros proveedores o agencias las cuales nos ha obligado o nos han cancelado los planes.
Agencia	Junta de Planificación	Orientar a Jefes de Agencias sobre estas Leyes.
Agencia	Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico	Según establecido bajo la Ley 8-2017, al momento de reclutar personal deberá ser mediante reclutamiento interno. También se observa, que en el proceso de ascenso a partir de esta ley es más complejo. Sin embargo, en la tabla anteriormente presentada se observa que, la representación femenina es mayor en puestos de supervisión y gerenciales.
Agencia	Junta Reglamentadora de Servicio Público	Crisis Fiscal del Gobierno.
Municipio	Municipio Autónomo de Adjuntas	El Municipio de Adjuntas comenzó una nueva administración en Enero de 2021. Enfrentó dificultad en la contratación de la persona gerencial en Recursos Humanos. Finalmente en Junio comenzó la directora de Recursos Humanos. Estaremos trabajando para cumplir en el periodo de 2021-2022.
Municipio	MUNICIPIO AUTÓNOMO DE AIBONITO	El Municipio establece el salario por la clasificación del puesto y la escala salarial que aplique, no se establece el salario por criterios de género en lo absoluto.
Municipio	Municipio Autónomo de Cidra	Al ser una nueva administración, estamos corrigiendo deficiencias técnicas y de tecnología, que nos permitan implementar distintos procesos de educación, aprendizaje y servicios adicionales para los empleados en el próximo año fiscal.
Municipio	Municipio Autónomo de Jayuya	Recibir adiestramientos en los aspectos de creación e implementación del programa.
Municipio	Municipio Autónomo de JunN/Acos	El mayor problema para el cumplimiento es la falta de un adiestramiento abarcador que trate el tema y las guías para implantar el programa. Sería de gran ayudar que la Procuraduría realice las guías y uniformar todos los reglamentos y procedimientos que se exigen.
Municipio	Municipio Autónomo de Lares	Debido a la pandemia y cambio de administración, esperamos en este nuevo termino lograr a cabalidad la guía.
Municipio	MUNICIPIO DE ARROYO	MUCHAS COSAS NO SE PUDIERON LLEVAR ACABO DEBIDO A LA PANDEMIA Y EMERGENCIA POR COVID-19 Y ANTERIORMENTE POR LOS TERREMOTOS EN PR.
Municipio	Municipio de Canóvanas	Durante el año 2020, y el presente, la Pandemia COVID-19 ha dificultado el ofrecimiento de orientaciones y adiestramientos, en adición mediante su página electrónica le solicitamos talleres sin respuesta de parte de sus representantes, reconocemos que su oficina ha estado en pausa por consecuencia de la Pandemia. Recomendamos que provean los recursos para continuar con el plan de trabajo.
Municipio	MUNICIPIO DE JUANA DIAZ	POCO PRESUPUESTO PARA LOS PROGRAMAS E INCENTIVOS
Municipio	MUNICIPIO DE MAYAGUEZ	*Comentario inciso (e): El Municipio de Mayagüez cuenta con Planes de Clasificación y Retribución, por medio de los cuales se garantiza igual paga por igual trabajo al hombre y a la mujer. La paga se determina conforme a los títulos de los puestos, independientemente del genero. Comentario inciso (g): Durante el periodo de julio 2020 a junio 2021, confrontamos limitaciones para brindar adiestramientos, campamentos de verano, educacion preescolar y/o actividades, debido a las medidas de seguridad y protección implementadas para evitar la proliferación del Covid-19.
Municipio	Municipio de Naranjito	Se nos a dificultado un poco realizar actividades de índole presenciar debido a la pandemia, no obstante hemos podido impactar a todo nuestro personal en diferentes temas que son de beneficio para el mejoramiento profesional.
Municipio	MUNICIPIO DE OROCOVIS	Escasez de Personal
Municipio	Municipio de Sabana Grande	Durante la pandemia ha sido difícil entregar cuestionarios oficina por oficina y no todos los empleados usan tecnología.
Municipio	MUNICIPIO DE SAN LORENZO	En este año 2021, según las regulaciones por la pandemia del Covid-19 se ha estado trabajando los adiestramientos correspondientes, de acuerdo a las guías establecidas.
Municipio	Municipio de Yauco	Restricciones de COVID-19 y la falta de estructuras.
Agencia	Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico	Los manuales y reglamentos creados en la OEG han sido diseñados para cumplir cabalmente con todas regulaciones y leyes aplicables a nuestra Agencia y custodiando el fiel cumplimiento de estas. Siempre nuestra política pública ha sido diseñada para erradicar cualquier incumplimiento de las leyes, y velando así por el bienestar de todos nuestros empleados. Entre ellas se encuentra el cumplir con la igualdad salarial a todos los empleados.
Agencia	Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada	La Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada tiene una fuerza laboral de 82% de mujeres, la mujer tiene mayor representación en cuanto a porcentaje en todos los grupos ocupacionales
Agencia	Oficina el Procurador del Paciente	La Oficina del Procurador del Paciente evaluará las Guías Uniforme para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Trabajo para su implantación próximamente.
Agencia	Panel sobre el Fiscal Especial Independiente	El Panel sobre el Fiscal Especial Independiente (PFEI) ha incorporado en la Solicitud de Empleo en el Servicio de Confianza, las disposiciones de reclutamiento establecidas en la Ley Núm.16-2017, disponiendo que somos un Patrono con Igualdad de Oportunidades de Empleo. Esta Oficina no discrimina por condición de raza, color, religión, afiliación política, sexo, género, origen nacional, edad, estado civil, condición social, veterano, impedimento físico o mental u otra condición protegida por Ley. Hemos adoptado un Plan de Acción Afirmativa, con el objetivo de asegurar la representación equitativa de las mujeres. En nuestra Oficina, el 65% de la fuerza laboral son mujeres y el 67% de los puestos gerenciales son ocupados por mujeres. El PFEI promueve la participación de mujeres y reconoce su valiosa aportación en la encomienda que nuestra Ley Habilitadora nos ha conferido, para devolverle la confianza al pueblo de Puerto Rico en sus instituciones de gobierno.
Agencia	Recinto de Ciencias Médicas - Universidad de Puerto Rico	En la UPR existe el Plan de Clasificación y Retribución del Personal No Docente que coloca al personal no docente en igualdad de salarios. En cuanto al Personal Docente no existe un plan de clasificación pero si una escala retributiva que los coloca también en igualdad salarial. El único personal que no tiene una condición en igualdad salarial aunque tengan el mismo título es el de confianza, ya que existe un Plan de Clasificación de Confianza pero no así una escala salarial.
Agencia	Recinto Universitario de Mayagüez - Universidad de Puerto Rico	El Plan de Clasificación de la Universidad de Puerto Rico, establece el salario uniforme a los empleados docentes y no docentes independientemente de su género.
Agencia	Universidad de Puerto Rico en Cayey	En la Universidad de Puerto Rico existen escalas salariales en el área docente y plan de retribución y clasificación para los no docentes.

Agencia	UPR BAYAMÓN	La Universidad de Puerto Rico cuenta con un Plan de Clasificación y Retribución para los empleados No Docentes sin importar sexo en escalas salariales. Los empleados Docentes se rigen por escalas de retribución para la academia establecidas por la Junta de Gobierno de la UPR.
Agencia	UPR-Recinto de Río Piedras	El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico cumple con los requerimientos de la Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico. La Certificación 58 (2004-2005) establece que en el Sistema UPR está prohibido el discrimen en la educación, empleo y prestación de servicios por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ascendencia, estado civil, ideas o creencias religiosas o políticas, género, preferencia sexual, nacionalidad, origen étnico, condición de veterano de las Fuerzas Armadas o incapacidad física. Cónsono a esta política, el Recinto de Río Piedras respeta el sistema bona fide que premia la antigüedad o el mérito en el empleo; la compensación por educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión; y cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona. Estamos en espera en que se emitan desde la Administración Central unas guías uniformes a nivel institucional sobre este particular.
Agencia	Negociado de la Policía de Puerto Rico	Tuvimos dificultad en obtener la información relacionada a los adiestramientos que ha tomado el personal del Sistema Clasificado porque el sistema de la unidad contactada no provee para extraer un reporte de todos los adiestramientos que toma este personal, anualmente.
Agencia	Departamento de Hacienda	La OATRH está en proceso de evaluación para implementar un Plan de Clasificación Uniforme para todos los empleados del gobierno. Mientras tanto, el Departamento de Hacienda fue seleccionado para comenzar a implementar la Reforma de Servicio Público que pretende mejorar la calidad del servicio público, mejorando las condiciones de trabajo y las escalas salariales de forma que se pueda lograr la igualdad salarial.
Municipio	Municipio Autónomo de Humacao	La Pandemia Covid-19
Municipio	Municipio de Morovis	Una de las dificultades que tenemos para procesar con mayor rapidez es el proceso interno que todo cambio tenemos que evaluar el plan de clasificación el cual tiene que ser evaluado por la Legislatura Municipal para su aprobación.
Municipio	Municipio Autónomo de Cataño	A la fecha, no hemos confrontado situaciones relacionadas al tema salarial en el Municipio Autónomo de Cataño por lo cual entendemos no hay dificultades relacionadas a las guías. No obstante deseamos apoyo de su agencia para continuar educando y adiestrando nuestro personal en cuando al tema de igualdad de empleo y salario.
Municipio	MUNICIPIO DE GUANICA	Debido a los terremotos, COVID-19 y la pérdida de nuestro Casa Alcaldía no encontramos información necesaria para cumplir con su requerimiento, empero debemos corroborar con su Entidad si la pasada administración realizó alguna acción para corregir y llenar la misma.
Municipio	MUNICIPIO DE MARICAO	EVALUAR SALARIO Y REGLAMENTAR PROCEDIMIENTOS DE APELACIONES ANTE LA LEGISLATURA MUNICIPAL
Municipio	Municipio Autónomo de Ponce	En este momento el Municipio Autónomo de Ponce continúa atravesando por los estragos de los temblores y la Pandemia del Covid-19, por lo tanto se ve limitado en sus facilidades para brindarle a los empleados los adiestramientos requeridos. En adición la pandemia ha limitado los servicios que se pueden brindar.
Agencia	Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación	El personal se le informa sobre la disponibilidad de visitar la Oficina de Recursos Humanos para ver las escalas salariales. Es difícil por lo reducido de nuestra plantilla de recursos humanos, sin embargo como vamos camino a un plan uniforme del gobierno de Puerto Rico será mas accesible y justo para todos los servidores públicos.
Agencia	Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico	NO. En el punto g la fecha es a partir del 12 de julio de 1979 (formato no permitió colocar la fecha)
Agencia	Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada	La Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada tiene una fuerza laboral de 82% de mujeres, la mujer tiene mayor representación en cuanto a porcentaje en todos los grupos ocupacionales
Agencia	Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico	El Banco cumple con el envío de los Informes Anuales y los adiestramientos requeridos. Además, posee un sistema de reclutamiento, plan de clasificación y retribución para el servicio de carrera y confianza. Actualmente, nos rige la Ley 26 referente a los beneficios marginales.
Municipio	MUNICIPIO DE SANTA ISABEL	SE ESPERA EN EL AÑO 2022 CUMPLIR CON LOS ADIETRAMIENTOS CORRESPONDIENTES
Municipio	Municipio de Utuado	Debido a la pandemia desde el 2020 de no se ha podido realizar a cabalidad las guías.
Agencia	Junta de Libertad Bajo Palabra	No hemos encontrado dificultades para cumplir con las disposiciones de ley sobre Igual paga por igual trabajo, toda vez que los salarios de los empleados se determinan conforme al plan de clasificación y redistribución vigente, indistintamente del género del empleado(a).
Municipio	Municipio de San German	Debido a la Pandemia COVID 19 los campamentos de verano no se han dado como usualmente. El Municipio de San Germán cuenta con Programa de Early head Start y Head para los familiares que cualifican a través de una evaluación. También deben vivir en unas comunidades específicas. Durante estas fechas los servicios se ofrecieron virtualmente y algunas confraternizaciones por grupos.
Agencia	Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico	La cantidad de empleados impactados en las actividades programadas se vieron afectadas debido a la Pandemia del Covid-19
Municipio	Municipio de Carolina	Debido a la situación que ocurrió en el mundo entero con la pandemia del Corona Virus, no pudimos ofrecer adiestramientos o talleres al personal para evitar la propagación del virus.
Agencia	Puerto Rico Innovation and Technology Service (PRITS)	La agencia es de nueva creación. Actualmente estamos concretando los procedimientos, manuales, guías, en general.
Agencia	Autoridad para el Redesarrollo Local de Roosevelt Roads	Estamos recopilando y actualizando procesos, guías, reglamentos, políticas ya que no teníamos formalmente una persona para Recursos Humanos.
Agencia	Defensoría de las Personas con Impedimentos	No tenemos el Programa de Autoevaluación vigente pero sí pudimos realizar el estudio ocupacional de salarios que consta en el Plan de Acción Afirmativa 2021-2025. De igual forma tenemos en vigencia el procedimiento de querellas de Igual Paga por Igual Trabajo que también está anejado en el mencionado Plan.
Agencia	Departamento de Educación de Puerto Rico	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.
Agencia	Departamento de Corrección y Rehabilitación	Se ha estado ofreciendo la información requerida para el Plan de Clasificación para los Empleados del Gobierno de Puerto Rico. Un plan uniforme evita la asignación de salarios de manera subjetiva.

Agencia	Departamento de Salud	<p>El método utilizado para el reclutamiento de personal, transitorio o de carrera, en el Departamento de Salud es el prescrito mediante la Ley Núm. 8-2017, según enmendada. Este proceso tiene que ajustarse a los requerimientos establecidos para cada clase y cada puesto, según dispuesto en el Plan de Clasificación y Retribución de la Agencia. Del mismo modo, la compensación asignada a una persona ya está delimitada y asignada dentro del Plan.</p> <p>Las consideraciones o requisitos establecidos para determinar que una persona puede ocupar un puesto son los siguientes: que la persona cumpla con el dopaje, que posea los requisitos mínimos establecidos para el puesto en cuanto a experiencia y educación. La compensación está predeterminada en el Plan, por lo que no hay discreción para asignar una compensación mayor a la establecida en la clase.</p> <p>En cumplimiento con las disposiciones legales aplicables a las Agencias de Gobierno, el Departamento de Salud cumple con un proceso de reclutamiento y asignación de compensación justa, que no toma en consideración asuntos no relacionados a la experiencia o preparación académica o que pudieran dar paso a algún tipo de discrimen al momento del reclutamiento o selección.</p>
Agencia	Negociado de la Policía de Puerto Rico	Tuvimos dificultad en obtener la información relacionada a los adiestramientos que ha tomado el personal del Sistema Clasificado porque el sistema de la unidad contactada no provee para extraer un reporte de todos los adiestramientos que toma este personal, anualmente.
Agencia	OFICINA DEL PROCURADOR DEL VETERANO	Para cumplir con las Guías Uniformes para el Autoestudio debe ser trabajado con la Unión Pro Sol-Utier a la que pertenece los empleados de la Agencia
Agencia	Universidad de Puerto Rico en Carolina	En la UPR-Carolina existe un Plan de Clasificación y Retribución para el Personal no Docente del sistema universitario y diferentes Escalas de Salario para el personal docente.
Agencia	Universidad de Puerto Rico en Humacao	Las escalas de retribución son documentos a nivel sistemático de la UPR, y todo puesto es clasificado por tareas y remunerado de acuerdo a las escalas correspondientes.
Municipio	Municipio Autónomo de Vega Baja	Se espera por la aprobación del salario mínimo federal para municipios.
Municipio	Municipio Autónomo de Coamo	Múltiples tareas y funciones en el Oficina.