



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES
PROCURADORA INTERINA | LCDA. MADELINE BERMÚDEZ SANABRIA

INFORME ANUAL LEY 11-2009 **2021-2022**

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 INTERINA | MADELINE BERMÚDEZ SANABRIA

INFORME ANUAL AÑO 2021-2022 LEY 11-2009, SEGÚN ENMENDADA, LEY DE LOS PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO Y EDUCACIÓN ENCAMINADOS A GARANTIZAR IGUAL PAGA POR IGUAL TRABAJO.

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres presenta a la Asamblea Legislativa el Informe Anual Año 2021-2022 de la Ley 11-2009, según enmendada, conocida como *Ley de los 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 1ro de julio de 2021 al 30 de junio de 2022, para cumplir con la Ley 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 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 donde no están equitativamente representadas. 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 que garanticen igualdad de oportunidades en el empleo por género. La educación es el instrumento para lograr la equidad laboral y adelantar los esfuerzos para cerrar la brecha salarial entre los géneros.

La Ley 11-2009, *supra*, 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 el 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 11-2009, *supra*, 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.

La Ley 11-2002, *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.

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 11-2009. Se hizo meritorio aclarar el lenguaje y el alcance de dicha Ley mediante la aprobación de la Ley 230-2014, 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 11-2009, la Asamblea Legislativa aprueba la Ley 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 y 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 16-2017, *supra*, 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 16-2017, *supra*, contiene un marco teórico y práctico dirigido a atajar el discrimin salarial por razón de sexo. Esta Ley define claramente los contornos bajo los cuales se puede llevar a cabo una conducta de discrimin 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 discrimin 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 uniformes para los cuales se regirán los programas de evaluación.

Con la Ley 16-2017, *supra*, 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/a o solicitante de empleo no solicite, discuta o exija información sobre su propio sueldo o salario o sobre otro empleado/a 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 11-2009 y la Ley 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 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, *supra*.

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

En una publicación del 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 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:

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/>

- 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, se incrementa, a 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, contrario al principio de mérito.
- Los factores que crean la brecha salarial son diversos y probablemente extensos. A saber: la discriminación, el tiempo libre, necesario, para cuidar los hijos o tenerlos, estar dispuesto a aceptar salarios más bajos, y la ausencia de una oportunidad para negociar con el patrono.

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/>

- 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 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 Círculo 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,

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&ld=29678>

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 \$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. (Énfasis nuestro)**

- 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.

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 familiares no remunerados	1,082	643	(439.00)	-41%

Hallazgos en los informes remitidos por las agencias y municipios

Como parte del plan de trabajo, la División de planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa, de la OPM, envía anualmente a todas las agencias y municipios un correo electrónico, a manera de recordatorio, dirigido a: la autoridad nominadora de las agencias, alcaldes y alcaldesas, con copia al director o directora de recursos humanos, recordándoles la fecha límite para la entrega del Informe Anual de la Ley 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 el 1 de julio 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 **96 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 se contestan preguntas, se aclaran dudas sobre el cumplimiento de la política pública, de cómo completar el formulario y la entrega de los informes anuales.

La fecha de entrega del Informe Anual para el periodo *1 de julio del 2021 al 30 de junio del 2022* fue el 31 de julio del 2022. 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.

Al 31 de julio de 2022 se recibieron un total de 170 Informes Anuales de la Ley 11-2009. El 100% de las agencias gubernamentales hicieron entrega de los informes para un total de 103 informes presentados. No así, los municipios que presentaron 67 informes, representando un 86% de cumplimiento por parte de los 78 municipios.

A continuación, presentamos dos tablas que identifican el nivel de cumplimiento de las agencias y municipios con la entrega del Informe Anual 2021-2022 de la Ley 11-2009, según enmendada. La información que se provee fue obtenida de los informes recibidos hasta el 31 de julio de 2022 y que cumplieran con los criterios establecidos para la entrega del Informe Anual.

Es importante destacar que la División de Acción Afirmativa envió **350** correos electrónicos solicitando a las agencias, lo siguiente: el envío del informe, correcciones a los informes recibidos, como también, que completaran la información tal como fue requerida en las instrucciones que acompañaron los formularios.

Los Municipios que no entregaron su informe anual, aun luego de la extensión de periodo concedido, a la fecha de envío de este informe, fueron referidos a la Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales para acción correspondiente.

Resumen de datos bajo control de calidad

Los datos presentados a continuación, provienen de los informes anuales que se recibieron en formato .xls, los cuales fueron evaluados para asegurar que cumplieran con los siguientes requisitos: el periodo de cumplimiento a ser informado, respuesta que responda a la información solicitada, que se haya completado todas las partes del informe y realizar el desglose de los datos por género y puesto de las personas impactadas. Se requirió que los datos presentados en los informes fueran acordes con las instrucciones impartidas en el formulario distribuido para completar el informe.

Cantidad de empleados por tipo de puesto Año 2021-2022

Municipio

Tipo de puesto	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	%hombre
Puestos No Gerenciales	15,351	17,267	32,618	47%	53%
Puestos de Supervisores/as	981	1,207	2,188	45%	55%
Puestos Gerenciales	1,510	1,554	3,064	49%	51%
Total	18,450	20,337	38,787	48%	52%

Agencia

Tipo de puesto	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	%hombre
Puestos No Gerenciales	50,210	37,269	87,479	57%	43%
Puestos de Supervisores/as	5,313	5,313	10,626	50%	50%
Puestos Gerenciales	4,237	3,012	7,249	58%	42%
Total	58,762	46,714	105,476	56%	44%

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	12
Campamento	6
Procedimiento para Reclamación por Ley 16-2017	72
Programa de Autoevaluación	53

Municipio

Programa	Cantida
Programa o Academia de Capacitación	12
Centro de Cuido Preescolar	31
Campamento	24
Procedimiento para Reclamación por Ley 16-2017	35
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

Según los datos incluidos en los informes presentados por las agencias, las mujeres presentaron el 66% de las querellas por incumplimiento de la Ley de Igualdad Salarial. De un total de **62** querellas presentadas solo se han resuelto el 25 para un 40%. Cuando comparamos las querellas resueltas segregadas por género encontramos una diferencia significativa. Las querellas resueltas presentadas por mujeres representan un 34%, en cambio, las querellas resueltas, presentadas por los hombres representó un 52%. Quedan pendientes el 60% de las querellas por resolver.

Agencias

	Radicadas	Resueltas	Pendientes
Mujeres	41	14(34%)	27(68%)
Hombres	21	11(52%)	10(48%)
Total	62	25(40%)	37(60%)

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

Según la información ofrecida por los municipio y agencias, relacionada al programa de capacitación, **256** adiestramientos fueron impartidos u ofrecidos. Sin embargo, no todos los adiestramientos cumplieron con los objetivos de la Ley 11-2009, según enmendada. El **49%** del total de adiestramientos cumplen, esto es **125** adiestramientos ofrecidos cumplieron con los objetivos de la Ley 11-2009, según enmendada. 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	31	30%
Adiestramientos requeridos al puesto o funciones esenciales	46	45%
No cumple con los objetivos Ley 11 y Ley 16	72	70%

Municipio

Clasificación de Cumplimiento	Cantidad	%cumplimiento
Cumple con los objetivos de la Ley 11 y Ley 16	19	24%
Adiestramientos requeridos al puesto	29	37%
No cumple con los objetivos Ley 11 y Ley 16	59	76%

Recomendaciones

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

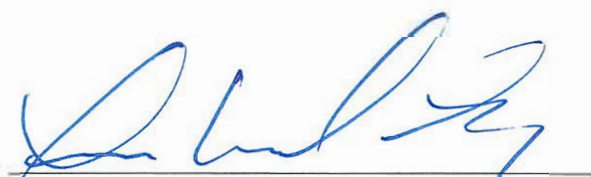
Recomendaciones

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 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, gerenciales, de las agencias adscritas a la rama ejecutiva y de los gobiernos municipales, en temas de equidad y de todas las políticas públicas vigentes favorables a las mujeres en el empleo.
2. 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 11-2009, *supra*, 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.
3. 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 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.

4. 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 16-2017 y de otras políticas públicas a esos fines.
5. 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.

La Oficina de la Procuradora de la Mujeres presenta este informe ante la Asamblea Legislativa hoy 31 de diciembre de 2023.



Lcda. Madeline Bermúdez Sanabria
Procuradora de las Mujeres Interina

