



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Departamento de Justicia



Plan de Acción Afirmativa 2018-2021

TABLA DE CONTENIDO

I.	Introducción	3
II.	Declaración de Política sobre Ley Núm. 212-1999, “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género”	4-5
III.	Divulgación de Política sobre Acción Afirmativa	6
IV.	Declaración de Política Pública sobre el No Discrimen en el Departamento de Justicia	7
V.	Asignación de Responsabilidad	8-12
VI.	Identificación de Deficiencias	13
	A. Identificación de Áreas Problemáticas Cualitativas	13
	B. Identificación de Áreas Problemáticas Cuantitativas	14
	1. Análisis de los Grupos Ocupacionales	14-18
	2. Análisis de Utilización	19-20
	3. Análisis Salarial por Género	20-66
	4. Hallazgos	66
VII.	Preparación de Metas e Itinerarios de Cumplimiento	67
	A. Metas Cualitativas	67
	B. Metas Cuantitativas	69-69
VIII.	Plan de Trabajo	70-74
IX.	Política Pública y Procedimiento Interno de Querellas por Discrimen por Género	75
X.	Política Pública y Procedimiento Interno de Querellas sobre Discrimen y Hostigamiento Sexual en el Empleo	76-77
XI.	Cumplimiento con la Ley Núm. 217-2006, Ley para la implantación del Protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el empleo	78
XII.	Cumplimiento con la Ley Núm. 427-2000, según enmendada, “Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna”	79
XIII.	Cumplimiento con la Ley Núm. 155-2002, Ley para crear espacios para la lactancia en las Agencias de Gobierno	80
XIV.	Cumplimiento con la Ley Núm. 84-1999, "Ley para la Creación de Centros de Cuidado Diurno para niños en los Departamentos, Agencias, Corporaciones o Instrumentalidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico"	81
XV.	Cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009 “Ley de programas de adiestramientos y educación encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres”	82
XVI.	Cumplimiento con la Ley Núm. 22-2013, “Ley para establecer la política pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo público o privado”	83
XVII.	Cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017 “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”	84
XVIII.	Sistema de Evaluaciones e Informes	85
XIX.	Apoyo a la Comunidad	86-88
XX.	Cumplimiento con Prohibiciones de Discrimen por Razón de Género en el Empleo	89
XXI.	Anejos	90

I. INTRODUCCIÓN

La Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género”, aspira a eliminar el discrimen en contra de la mujer para que ésta pueda alcanzar la verdadera igualdad de oportunidades. Dicha ley ordena a las agencias, municipios, corporaciones o instrumentalidades públicas el desarrollo y ejecución de un plan de acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género y erradicar el discrimen.

En atención a dicha legislación y con el más genuino interés de formar parte activa en la gestión de igualdad en el campo laboral puertorriqueño, el Departamento de Justicia prepara su plan de acción afirmativa que incluye un análisis de nuestra situación actual y un plan de acción para trabajar en las áreas donde se ha identificado que existen ciertas disparidades de género. Este plan establece un conjunto de acciones afirmativas y preventivas específicas que forman parte del esfuerzo gerencial a los fines de responder a la necesidad de crear y fomentar oportunidades significativas de empleo, independientemente de su género, para las personas calificadas que tradicionalmente han sido excluidas de dichas oportunidades.

II. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA DE LA LEY NÚM. 212-1999, “LEY PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO POR GÉNERO”

El Departamento de Justicia está comprometido con la política pública del Gobierno de Puerto Rico de que no se discrimine por razón de género contra el personal o solicitante a empleo público.

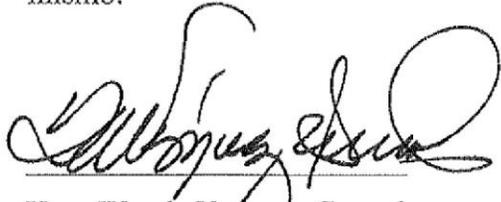
De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley Núm. 212-1999, el Departamento de Justicia adoptará un plan que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo para la mujer. Nuestra agencia reconoce su obligación de eliminar el discrimen por razón de género en los procedimientos y decisiones de personal que afecten los términos y condiciones de empleo, tales como: reclutamiento, selección, compensación, concesión de beneficios marginales, evaluación, promoción, adiestramiento, traslado, despido y cesantía entre otros. Somos responsables de promover oportunidades de empleo significativas para la mujer, particularmente en aquellas áreas donde ha sido tradicionalmente excluida o donde se encuentre inadecuadamente representada.

Esta política protegerá de discrimen por razón de género al personal y aspirantes a empleo, a tenor con las disposiciones de la legislación y reglamentación local y federal aplicable, así como con las de la Ley Núm. 212-1999.

No se permitirá en el personal ninguna conducta que en su intención y efecto resulte discriminatoria por razón de género. Se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes contra el personal que viole las disposiciones contenidas en esta política.

El Departamento de Justicia invita a todo su personal y aspirantes a empleos a que se unan en este esfuerzo para el logro de la igualdad de oportunidades en el empleo.

Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito al Sr. José V. Alvarado Martínez, Secretario Auxiliar de Recursos Humanos. La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos tendrá disponible copia del Plan de Acción Afirmativa para el personal y aspirantes a empleo que interesen hacer lectura del mismo.



Hon. Wanda Vazquez Garced
Secretaria de Justicia

7/31/18
Fecha

III. DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE LA LEY 212-1999, “LEY PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO POR GÉNERO”

A. Divulgación Interna:

La política establecida se divulgará internamente de la siguiente manera:

- a. Se incluirá en el Reglamento de Personal y en la Orden Administrativa sobre Normas y Procedimientos Disciplinarios del Departamento de Justicia.
- b. Será discutida en la orientación al personal de nuevo reclutamiento y en los programas de adiestramiento del Departamento de Justicia.
- c. Se colocará en el tablón de anuncios y otros lugares visibles y frecuentados por el personal y visitantes.
- d. Se tendrán disponibles copias de la misma para el personal.
- e. Se incluirán mujeres en las fotografías que se tomen al personal, para publicaciones del Departamento de Justicia.
- f. Se considerarán otros medios incorporando el uso de la tecnología como el portal electrónico de los empleados y empleadas del Departamento de Justicia (Intranet), comunicaciones por correo electrónico, entre otros.
- g. Se coordinará con la Oficina de la Procuradora de la Mujer para el ofrecimiento de adiestramientos para el personal.

B. Divulgación Externa

La política del Departamento de Justicia para cumplir con la Ley 212-1999 se divulgará externamente de la siguiente forma:

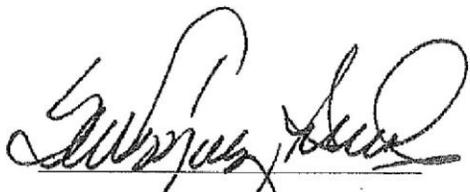
- a. A través de la página de Internet del Departamento de Justicia.
- b. Se informará a las personas solicitantes a empleo sobre la existencia de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.
- c. Se tendrán copias disponibles de la política para solicitantes y público en general.

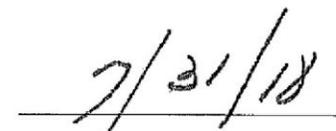
IV. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL NO DISCRIMEN EN EL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA

El Departamento de Justicia "DJ" es una Agencia donde no se discrimina por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas o creencias políticas o religiosas, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibida víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

Cualquier persona que entienda que ha sido discriminada por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas o creencias políticas o religiosas, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibida víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental por parte de un empleado o empleada del DJ, o que tenga conocimiento personal de que un empleado o empleada del DJ ha discriminado contra un/a participante o beneficiarios/as de los servicios del DJ podrá presentar una queja ante el Secretario/a Auxiliar de Recursos Humanos. Esta queja podrá presentarse por escrito personalmente en el DJ o enviarse por correo postal a la siguiente dirección:

**Departamento de Justicia
PO Box 9020192
San Juan, Puerto Rico 00902-0192**


Hon. Wanda Vazquez Garced
Secretaria de Justicia


Fecha

V. ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

Responsabilidad de la Secretaria de Justicia

1. Establecer y dirigir la implantación del *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género* y lograr sus metas.
2. Desarrollar y reafirmar la política del Departamento de Justicia respecto a la Ley Núm. 212-1999 para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género.
3. Propiciar una actitud activa entre los miembros del personal gerencial para la divulgación formal de la política del Departamento de Justicia con relación a la Ley Núm. 212-1999.
4. Reunirse con el personal gerencial para exponer el propósito de la política del Departamento de Justicia con relación a la Ley Núm. 212-1999 e informarle de su responsabilidad en la implantación y desarrollo del *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*. De este modo, se propiciará una actitud proactiva para la divulgación y cumplimiento de la política establecida.
5. Celebrar reuniones con el personal gerencial para dar seguimiento al *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*.
6. Revisar y aprobar anualmente las metas en el *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género* y asegurarse que se lleven a cabo las actividades según el calendario o itinerario de cumplimiento.
7. Asegurarse que la gerencia comprenda que la evaluación de su trabajo incluirá su desempeño en la implantación y desarrollo del *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*.
8. Evaluar periódicamente el progreso de las metas propuestas por el Departamento de Justicia para disminuir o eliminar la subutilización de la mujer en los distintos puestos.
9. Designar un Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa.
10. Dar respaldo al Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa para que pueda realizar sus funciones con la eficiencia que amerita la Ley Núm. 212-1999.

11. Enviar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres un informe anual del progreso en el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 y de su *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*.

Responsabilidad del Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa

1. Desarrollar el *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*.
2. Asesorar a la Secretaria de Justicia en todo lo relacionado con el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 y en la implantación del *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*.
3. Desarrollar estrategias para la divulgación interna y externa de la política pública del Departamento de Justicia.
4. Identificar áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas que presentan la subutilización de la mujer y que requieren acción correctiva.
5. Proponer metas a corto y largo plazo para corregir las deficiencias identificadas.
6. Diseñar e implantar estrategias para dar seguimiento y evaluar esfuerzos para implantar y cumplir con la Ley Núm. 212-1999.
7. Requerir informes periódicos al personal designado en el Departamento de Justicia que tiene la responsabilidad para el cumplimiento del plan de trabajo.
8. Preparar y someter informes anuales a la Secretaria de Justicia sobre progreso en el cumplimiento del *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*.
9. Servir de enlace con otras agencias, organizaciones de mujeres, grupos que tengan relación directa con mujeres, universidades, institutos vocacionales para lograr el cumplimiento del *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*.
10. Servir de enlace entre el Departamento de Justicia y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres con respecto al cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999.

11. Mantener informado a la Secretaria de Justicia y al personal gerencial sobre los últimos adelantos en materia de igualdad de oportunidad en el empleo de la mujer y respecto al *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*.
12. Evaluar los formularios y otros documentos que se utilizan en la administración de los recursos humanos para eliminar preguntas que puedan ser discriminatorias por razón de género.

Los supervisores de las distintas áreas de trabajo del Departamento de Justicia trabajarán con el Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa para asegurar la efectividad del *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*. A tal efecto, sus responsabilidades serán:

1. Colaborar en la identificación de áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas que limitan el desarrollo de las mujeres y contribuyen a la subutilización de la mujer en los grupos ocupacionales.
2. Contribuir en el establecimiento de metas para disminuir o eliminar las áreas problemáticas o deficiencias encontradas.
3. Cumplir con la política pública establecida y asegurarse que el personal esté cumpliendo con la misma.
4. Revisar las calificaciones del personal a su cargo para garantizar que las mujeres están recibiendo las oportunidades de ascenso y aumentos de sueldo que le correspondan.
5. Evaluar periódicamente para asegurarse que:
 - a) Existe copia de la política pública en los tableros de anuncios u otros lugares visibles y frecuentados por el personal y visitantes.
 - b) Que se utilicen todos los medios necesarios para la divulgación interna y externa de la misma.
 - c) Todas las instalaciones para el uso y beneficio del personal sean comparables entre sí para ambos géneros.

- d) Se provean a las mujeres del Departamento de Justicia oportunidades educativas tales como: adiestramientos y cursos de educación continua. Además, se les estimule a participar en actividades en el ambiente laboral dirigidas a fomentar y establecer buenas relaciones de trabajo.
- e) Asegurarse que en las entrevistas, ofertas de empleo y de salario, sean consistentes con los criterios del *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*.



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento de Justicia

Personal Contacto del Departamento de Justicia

Hon. Wanda Vázquez Garced
Secretaria de Justicia
wvazquez@justicia.pr.gov

Sr. José V. Alvarado Martínez
Secretario Auxiliar de Recursos Humanos
josalvarado@justicia.pr.gov

Lcda. Fabiola Rivera Laboy
Coordinadora para Igual paga por Igual Trabajo
farivera@justicia.pr.gov

Sra. Ivonne Ramírez Duperroir
Directora de Servicios al Empleado
Coordinadora de Violencia Doméstica
iramirez@justicia.pr.gov

Lcdo. Jesús J. Rosa Navarro
Director Área de Cumplimiento
jrosa@justicia.pr.gov

VI. IDENTIFICACIÓN DE DEFICIENCIAS

Como parte del proceso de identificar las deficiencias que pudiera tener el Departamento de Justicia en términos de desigualdad por razón de género, hemos trabajado con información estadística tanto interna como externa. Con el fin de realizar una radiografía de nuestra situación actual, se le solicitó a la División de Asuntos de Personal de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos la información que permitiera organizar cuantitativamente a toda la empleomanía por grupos ocupacionales y renglones salariales según su género. Para comparar esa información con datos externos y típicos de nuestra realidad actual puertorriqueña, utilizamos el boletín publicado por el Negociado de Estadísticas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico sobre la Encuesta de Grupo Trabajador a junio de 2018. Comparar dichos números permitió hacer un análisis sobre cuán típica o atípica es la participación de las mujeres en el Departamento de Justicia, posibles desigualdades salariales, y si existe algún tipo de subutilización de éstas en los grupos ocupacionales.

A. Identificación de áreas problemáticas cualitativas:

Las problemáticas cualitativas que confrontan las mujeres trabajadoras son aquellos factores que limitan el bienestar socioeconómico de éstas e impiden que prevalezca un ambiente de trabajo libre de discrimen.

En el Departamento de Justicia existe una amplia representación de la mujer trabajadora puertorriqueña. Dicha representación confronta las mismas dificultades al tratar de conciliar exitosamente sus expectativas como profesionales, madres y parejas en sus hogares. Muchas son jefas del hogar y tienen que asumir todas las responsabilidades con poco o ningún apoyo. Pesan sobre ellas el cuidado, mantenimiento, educación y alimento de los hijos u otros miembros del hogar, con todas las complicaciones que ello pueda implicar. A su vez, tienen que cumplir en sus áreas de trabajo con todas las tareas y funciones que se le deleguen de forma eficiente.

B. Identificación de áreas problemáticas cuantitativas:

Las problemáticas cuantitativas giran alrededor del análisis de la participación femenina en las diferentes áreas de trabajo, grupos ocupacionales, sus salarios y oportunidades de desarrollo profesional.

Para fines de este análisis, incluimos a todo el personal en puestos de carrera y transitorios. Los esfuerzos de acción afirmativa en nuestra agencia, están dirigidos a estimular a todo el personal.

1. Análisis de los Grupos Ocupacionales

Las clases de puestos del Departamento fueron agrupadas conforme a los siguientes grupos ocupacionales:

- a) Gerencial
- b) Profesional
- c) Diestro
- d) Oficinesco
- e) Trabajador
- f) Agentes

El grupo ocupacional de “Agentes” no está identificado en las estadísticas trabajadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En el Departamento de Justicia, las clases de “Agentes” exigen, como requisito mínimo, la obtención de un bachillerato. Por lo que para efectos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, éstos “Agentes” están incluidos en el grupo ocupacional “Profesional”.

Sin embargo, hemos optado por mantener separado al grupo de “Agentes”, ya que de otra forma pasaría desapercibida una diferencia significativa que debemos atender en la baja participación femenina en dicho grupo ocupacional.

La participación femenina y masculina por grupo ocupacional del Departamento de Justicia es la que sigue:

Grupo Ocupacional	Total	Femenino	% Femenino	Masculino	% Masculino
AGENTES	70	28	40%	42	60%
DIESTROS	8	1	12%	7	88%
GERENCIAL	47	25	53%	22	47%
OFICINESCO(A)	261	218	84%	43	16%
PROFESIONAL	1,048	754	72%	293	28%
TRABAJADOR(A)	24	3	13%	21	87%
TOTALES	1,458	1,028	71%	430	29%

La fuerza laboral total del Departamento de Justicia es de 1,458 empleados de los cuales, 430 o 29% son hombres y 1,028 o 71% son mujeres.

De los seis grupos ocupacionales, las mujeres componen más del 50% de la fuerza trabajadora en los siguientes grupos:

1. 84% de los(as) Oficinescos(as),
2. 72% de los(as) Profesionales,
3. 53% de los(as) Gerenciales y,

Por el contrario, las mujeres ocupan menos del 50% en los siguientes grupos:

1. 40% de los(as) Agentes,
2. 12% de los(as) Diestros,
3. 13% de los(as) Trabajadores(as).

El 20 de julio de 2018, el Negociado de Estadísticas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos publicó su boletín “Empleo y Desempleo Puerto Rico”. En el mismo, se incluye la “Tabla 6”, que detalla la participación por género de cada grupo ocupacional. A continuación se incluye la “Tabla 6”.

Encuesta de Grupo Trabajador - Revisado Censo 2010

TABLA 6 - PERSONAS EMPLEADAS POR GRUPO OCUPACIONAL PRINCIPAL, NO AJUSTADO ESTACIONALMENTE

(miles de personas de 16 años y más)

junio de 2018

TABLE 6 - EMPLOYED PERSONS BY MAJOR OCCUPATIONAL GROUP, NOT SEASONALLY ADJUSTED

(thousands of persons 16 years of age and over)

June 2018

Grupo Ocupacional Principal	Total			Hombres - Men			Mujeres - Women			Major Occupational Group
	junio	mayo	junio	junio	mayo	junio	junio	mayo	junio	
	June	May	June	June	May	June	June	May	June	
	2018	2018	2017	2018	2018	2017	2018	2018	2017	
Todos los Grupos	1,005	993	982	577	561	545	428	432	437	All Groups
Profesionales, Ejecutivos y Gerenciales	305	330	326	161	159	165	143	172	161	Managerial and Professionals Specialty
Profesionales y Relacionados	103	111	125	56	54	67	46	57	58	Professionals and Related
Maestros	67	72	65	18	18	18	49	53	47	Teachers
Administradores, Gerenciales y Ejecutivos	116	131	121	71	72	68	46	59	53	Managers, Administratives and Executives
Semi - Profesionales	19	17	15	17	15	12	2	3	3	Semi - Professionals
Técnicos, Vendedores y de Apoyo Adm.	259	243	251	77	85	80	182	158	171	Technical, Sales and Administratives Support
Técnicos de Salud	33	31	35	6	7	8	27	24	27	Health Technicians
Vendedores y Relacionados	64	65	60	41	43	36	22	22	24	Sales and Related
Secretarías, Dactilógrafas	43	37	33	a/	2	2	42	34	30	Secretaries, Typist
Oficinistas y Relacionados	38	37	38	9	9	12	30	27	27	Office and Related
Otras Ocupaciones de Apoyo Administrativo	80	73	85	20	23	22	61	50	62	Other Administrative Support
Artisanos, Capataces y Relacionados	69	65	68	68	63	67	a/	2	a/	Craftsmen, Foremen and Related
Mecánicos y Reparadores	30	28	30	30	27	30	-	a/	-	Mechanics and Repairmen
Carpinteros, Albañiles y Análogos	26	27	22	25	27	22	a/	-	-	Carpenters, Mason and Related
Otros Trabajadores Relacionados	13	9	16	13	9	15	-	a/	a/	Other Workers Related
Operarios y Relacionados	99	102	79	81	82	57	17	21	23	Operatives and Related
Operarios, Ensambladores e Inspectores	37	41	29	27	29	18	10	11	11	Operators, Assemblers and Inspectors
Operarios de Máquinas de Ropa y Textiles	7	8	10	a/	2	a/	6	6	8	Textile and Apparel Machine Operators
Operarios de Máquinas de Precisión	10	13	5	10	13	5	-	-	-	Precision Machine Operators
Operarios de Máquinas de Imprimir y Empacar	5	7	4	4	4	2	a/	3	a/	Packing and Printing Machine Operators
Operarios Transportación y Relacionados	41	33	31	40	33	29	a/	-	a/	Transportation and Related Operators
Ocupaciones de Servicios	186	171	179	104	98	106	82	73	73	Service Workers
Servicio Doméstico	7	7	7	-	-	a/	7	7	6	Domestic Services
Servicio Protectivo	69	58	58	52	44	47	17	14	11	Protectives Services
Otros Servicios	110	105	113	52	53	57	58	52	56	Other Services
Trabajadores Agrícolas	41	36	36	39	34	34	a/	3	2	Farm Workers
Agricultores, Administradores de Fincas	7	6	8	7	5	8	-	a/	-	Farmers and Farm Managers
Obreros y Mayordomos de Fincas	34	30	28	33	29	26	a/	a/	2	Farm Laborers and Foreman
Obreros de Trabajo General	47	46	42	46	41	36	a/	4	6	General Laborers Workers

Esta tabla permite hacer una comparación entre la participación femenina en el Departamento de Justicia para los grupos ocupacionales de “Diestros”, “Trabajadores” y “Agentes”, y la participación femenina para esos mismos grupos, pero a nivel de toda la Isla. Estos tres (3) grupos son los únicos en los que la participación femenina en el Departamento de Justicia es menor al 50% del total de empleados en cada grupo.

Para el grupo de Trabajadores(as), que en el Departamento de Justicia incluye a operadores de equipo, choferes y empleados de mantenimiento, hemos identificado el grupo ocupacional de “Operarios y Relacionados” en la referida “Tabla 6”.

Aunque el grupo ocupacional de “Agentes” no aparece identificado en la “Tabla 6”, por estar incluido en el grupo de Profesionales, hemos escogido por las similitudes a las funciones que realizan y el riesgo que conllevan estos puestos, al grupo de “Servicio Protectivo”.

Aunque el grupo ocupacional de “Diestros” no aparece identificado en la “Tabla 6”, no obstante, hemos escogido por las similitudes a las funciones que realizan y el riesgo que conllevan estos puestos, al grupo de “Artesanos, Capataces y Relacionados”.

Grupo Ocupacional	Total	Femenino	%Femenino	Masculino	%Masculino
“Operarios y Relacionados”	99,000	17,000	17%	81,000	81%
“Servicio Protectivo”	69,000	17,000	25%	52,000	75%
“Artesanos, Capataces y Relacionados”					

2. Análisis de Utilización

En el análisis de utilización de los grupos ocupacionales encontramos lo siguiente:

1. En general, la participación femenina en el Departamento de Justicia es de un 71% del total de empleados y empleadas de la agencia. Las mujeres tienen una muy fuerte presencia laboral en la agencia.
2. En los grupos ocupacionales Oficinescos(as), Profesionales y Gerenciales, el por ciento de participación femenina está ampliamente por encima del 50% del total de empleados en cada uno de esos grupos.
3. En el análisis del grupo ocupacional de Trabajadores(as), de un total de 24 empleados y empleadas, sólo 3 o el 13% son mujeres, y 21 o el 90% son hombres. Para este grupo ocupacional se computó una disponibilidad total de 17,000 o el 25% de mujeres disponibles y capacitadas para trabajar en este grupo ocupacional a nivel de todo Puerto Rico.
4. Al comparar el porcentaje de mujeres trabajadoras disponibles en la fuerza laboral con el porcentaje de mujeres empleadas en el Departamento de Justicia, encontramos que el segundo (24%) excede el primero (10%). Esto indica un 14% de subutilización en el grupo ocupacional de Trabajadores(as).
5. En el análisis del grupo ocupacional de Agentes, de un total de 70 empleados y empleadas, sólo 28 o el 40% son mujeres, y 42 o el 60% son hombres. Para este grupo ocupacional se computó una disponibilidad total de 17,000 o el 17% de mujeres disponibles y capacitadas para trabajar en este grupo ocupacional a nivel de todo Puerto Rico.
6. Al comparar el porcentaje de mujeres agentes disponibles en la fuerza laboral con el porcentaje de mujeres empleadas en el Departamento de Justicia, encontramos que el primero

(24%) excede el segundo (10%). Esto indica que en este grupo ocupacional no hay subutilización de mujeres.

7. En el análisis del grupo ocupacional de Diestros, de un total de 8 empleados y empleadas, sólo 1 o el 12% son mujeres, y 7 o el 88% son hombres.

Aunque la subutilización de mujeres en el grupo ocupacional de Trabajadores(as) puede considerarse una deficiencia, es importante considerar que la disminución del porcentaje de mujeres en este grupo ocupacional se debe a que desde hace varios años en el Departamento de Justicia contrata a una compañía para de servicios de limpieza. Se ha identificado que mayoría de las personas que ofrecen dicho servicio a través de la compañía son mujeres.

3. Análisis Salarial por Género

La realidad del Departamento de Justicia es que las mujeres dominan considerablemente la participación en la mayoría de los grupos ocupacionales. Ahora bien, con la intención de hacer un análisis más profundo para identificar disparidades que no se reflejen en los números de participación, realizamos un análisis salarial por puesto, con aquellas clases en donde hubiera más de un empleado de ambos sexos. De esta manera, podríamos identificar si aun cuando las mujeres dominan numéricamente en la participación de una clase de puesto, existen desigualdades salariales.

Las siguientes tablas, son comparativas por género identificadas por la escala salarial. El primer renglón lo ocupan aquellos empleados o empleadas con un salario que se encuentre dentro de la escala salarial. El próximo renglón identifica a los empleados y empleadas cuyos salarios sobrepasan la escala salarial.

TABLA

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL Y CLASE

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Técnico de Asistencia Social			
Cantidad de Puestos: 57			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$ 2,025 - \$2,936	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	51	6	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,937	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	51	6	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Técnico de Telecomunicaciones			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,664 - \$2,413	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,414	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Supervisor de Operaciones de Procesamiento de Datos (SIJC)			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,872 - \$2,714	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,715	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Supervisor de Nóminas			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2.025 - \$2,936	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,937	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Supervisor de Investigaciones			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,777 - \$3,302	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,303	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Supervisor de Registro de la Propiedad			
Cantidad de Puestos: 11			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,274 - \$3,064	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	7	3	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,065	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	7	4	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Técnico de Control de Calidad y Documentos			
Cantidad de Puestos: 2			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,458 - \$2,114	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,115	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	0	
Totales	2	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Técnico de Reclamaciones de Compensación			
Cantidad de Puestos: 3			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,025 - \$2,936	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	3	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,937	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	3	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Transcriptor de Investigaciones Legales			
Cantidad de Puestos: 117			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,800 - \$2,610	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	111	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,611	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	6	0	
Totales	117	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Auditor II			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,369 - \$3,435	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,436	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Asistente en Contabilidad			
Cantidad de Puestos: 2			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,592 -\$2,308	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,309	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	0	2	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Técnico de Operaciones de Procesamiento de Datos			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,731 - \$2,510	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,511	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Técnico de Registro de la Propiedad III			
Cantidad de Puestos: 7			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,082 - \$2,914	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	7	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,915	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	7	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Ajustador de Reclamaciones			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,277 - \$3,302	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,303	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Analista de Presupuesto I			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,872 - \$2,714	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,715	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Analista de Recursos Humanos I			
Cantidad de Puestos: 3			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,872 - \$2,714	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,715	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	0	
Totales	2	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Analista en Gerencia y Planificación II			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,190 - \$3,175	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,176	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Director(a)			
Cantidad de Puestos: 2			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,771 - \$4,018	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	2	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$4,019	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	2	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Director de Análisis y Programación de Sistemas de Información			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,882 - \$4,179	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$4,180	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Director de Servicios Administrativos			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,665 - \$3,864	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,865	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Director de Sistemas de Informática			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$3,982 - \$5,379	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$5,380	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Director de Análisis y Programación			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,882 - \$4,179	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$4,180	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Coordinador(a) de Entrada de Datos			
Cantidad de Puestos: 7			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,524-\$2,210	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	5	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,211	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	2	0	
Totales	7	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Analista Estadístico			
Cantidad de Puestos: 2			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,106-\$3,054	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	2	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,055	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	2	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Oficial Legal			
Cantidad de Puestos: 3			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,277-\$3,302	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,303	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	2	0	
Totales	3	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Certificador(a) del Registro de la Propiedad			
Cantidad de Puestos: 10			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,082-\$2,914	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	7	2	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,915	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	0	
Totales	8	2	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Trabajador(a) Social			
Cantidad de Puestos: 13			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,190-\$3,175	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	10	3	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,176	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	10	3	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Analista de Propuesta I			
Cantidad de Puestos: 8			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,872-\$2,714	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	6	2	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,715	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	6	2	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Supervisor(a) de Registro de la Propiedad			
Cantidad de Puestos: 11			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,274-\$3,064	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	7	3	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,065	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	7	4	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Estadístico			
Cantidad de Puestos: 2			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,025-\$2,936	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,937	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Especialista en Asuntos Gerenciales			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,369-\$3,435	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,436	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Desarrollador(a) de Sistemas de Informática			
Cantidad de Puestos: 2			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,277-\$3,302	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,303	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Contador(a)			
Cantidad de Puestos: 6			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,025-\$2,936	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	5	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,937	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	5	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Auxiliar Administrativo III			
Cantidad de Puestos: 9			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,190-\$3,175	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	5	2	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,176	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	2	0	
Totales	7	2	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Auxiliar Administrativo II			
Cantidad de Puestos: 12			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,872-\$2,714	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	9	2	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,715	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	9	3	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Auxiliar Administrativo I			
Cantidad de Puestos: 37			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,664-\$2,413	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	27	8	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,414	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	1	
Totales	28	9	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Auditor(a)			
Cantidad de Puestos: 2			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,025-\$2,936	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,937	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Abogado(a) I			
Cantidad de Puestos: 96			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$3,273-\$4,746	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	66	30	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$4,747	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	66	30	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Abogado(a) II			
Cantidad de Puestos: 21			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$3,609-\$5,233	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	15	5	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$5,234	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	0	
Totales	16	5	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Abogado(a) III			
Cantidad de Puestos: 27			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$3,900-\$5,655	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	15	12	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$5,656	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	15	12	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Oficial de Seguridad de Sistemas de Información			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,761-\$3,730	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,731	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Oficial de Asuntos Gerenciales			
Cantidad de Puestos: 3			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$3,273-\$4,746	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	3	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$4,747	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	3	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Especialista en Trabajo Social			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,464-\$3,573	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,574	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Especialista de Recursos Humanos			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,369-\$3,573	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,574	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Maestro de Educación Especial			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,106-\$3,054	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,055	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Especialista en Estudios Económicos			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,106-\$3,054	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,055	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Gerente en Sistemas de Información			
Cantidad de Puestos: 2			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,771-\$4,018	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	2	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$4,019	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	0	2	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Maestro Desarrollo Preescolar			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,947-\$2,823	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,824	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	0	

Grupo Ocupacional: Profesional			
Clase: Maestro de Educación Especial			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,106-\$3,054	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,055	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	0	

Grupo Ocupacional: Sub-Profesionales			
Clase: Oficial de Compras			
Cantidad de Puestos: 2			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,072-\$2,714	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	2	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,715	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	2	0	

Grupo Ocupacional: Sub-Profesionales			
Clase: Oficial de Asistencia y Licencias			
Cantidad de Puestos: 3			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,664-\$2,413	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	3	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,414	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	3	0	

Grupo Ocupacional: Sub-Profesionales			
Clase: Oficial de Nóminas			
Cantidad de Puestos: 2			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,664-\$2,413	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,413	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	1	

Grupo Ocupacional: Trabajadores(as)			
Clase: Trabajador(a) de Servicios Generales			
Cantidad de Puestos: 8			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,200-\$1,740	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	2	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$1,741	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	5	
Totales	1	7	

Grupo Ocupacional: Trabajadores(as)			
Clase: Trabajador(a) del Registro de la Propiedad			
Cantidad de Puestos: 14			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,400-\$1,960	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	2	11	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$1,961	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	2	12	

Grupo Ocupacional: Trabajadores(as)			
Clase: Trabajador(a) de Almacén			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,200-\$1,740	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$1,741	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Trabajadores(as)			
Clase: Trabajador(a) de Servicios Generales			
Cantidad de Puestos: 8			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,200-\$1,740	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	2	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$1,741	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	5	
Totales	1	7	

Grupo Ocupacional: Trabajadores(as)			
Clase: Trabajador(a) de Mantenimiento a Automóviles			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,254-\$1,818	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$1,819	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Diestros(as)			
Clase: Encargado de la Propiedad			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,458-\$2,114	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,115	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Diestros(as)			
Clase: Encargado(a) Auxiliar de la Propiedad			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,322-\$1,917	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$1,918	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Diestros(as)			
Clase: Operador(a) de Cuadro Telefónico			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,322-\$1,917	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$1,918	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	0	
Totales	1	0	

Grupo Ocupacional: Diestros(as)			
Clase: Encuadernador(ra)			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,254-\$1,818	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$1,819	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	0	1	

Grupo Ocupacional: Diestros(as)			
Clase: Mensajero Conductor			
Cantidad de Puestos: 4			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,254-\$1,818	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$1,819	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	3	
Totales	0	4	

Grupo Ocupacional: Técnicos(as)			
Clase: Técnico(a) de Registro de la Propiedad II			
Cantidad de Puestos: 32			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,906-\$2,668	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	22	9	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,669	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	22	10	

Grupo Ocupacional: Técnicos(as)			
Clase: Técnico(a) de Sistemas de Informática			
Cantidad de Puestos: 4			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,800-\$2,610	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	3	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,611	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	3	

Grupo Ocupacional: Técnicos(as)			
Clase: Técnico(a) de Sistemas de Informática			
Cantidad de Puestos: 4			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,800-\$2,610	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	3	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,611	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	3	

Grupo Ocupacional: Técnicos(as)			
Clase: Técnico(a) de Registro de la Propiedad I			
Cantidad de Puestos: 156			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,824-\$2,554	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	106	35	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,555	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	11	4	
Totales	117	39	

Grupo Ocupacional: Técnicos(as)			
Clase: Ayudante Administrativo			
Cantidad de Puestos: 7			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,761-\$3,730	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	2	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,731	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	3	
Totales	3	4	

Grupo Ocupacional: Tecnicos(as)			
Clase: Oficinista de Entrada de Datos (Sistemas de Información de Justicia Criminal)			
Cantidad de Puestos: 20			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,395-\$1,917	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	6	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$1,918	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	10	3	
Totales	16	4	

Grupo Ocupacional: Oficinescos(as)			
Clase: Oficinista de Entrada de Datos			
Cantidad de Puestos: 20			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,395-\$2,023	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	11	4	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,024	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	3	2	
Totales	14	6	

Grupo Ocupacional: Oficinescos(as)			
Clase: Oficinista del Registro de la Propiedad			
Cantidad de Puestos: 30			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,592-\$2,308	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	19	9	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,309	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	1	
Totales	20	10	

Grupo Ocupacional: Oficinescos(as)			
Clase: Oficinista			
Cantidad de Puestos: 25			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,322-\$1,917	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	10	2	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$1,918	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	9	4	
Totales	19	6	

Grupo Ocupacional: Oficinescos(as)			
Clase: Administrador de Sistemas de Oficina I			
Cantidad de Puestos: 7			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,800-\$2,610	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	6	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,611	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	0	
Totales	7	0	

Grupo Ocupacional: Oficinescos(as)			
Clase: Administrador de Sistemas de Oficina II Cantidad de Puestos: 9			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,872-\$2,714	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	3	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,715	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	6	0	
Totales	9	0	

Grupo Ocupacional: Oficinescos(as)			
Clase: Administrador de Sistemas de Oficina Legal Cantidad de Puestos: 11			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,800-\$2,610	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	8	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,611	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	3	0	
Totales	11	0	

Grupo Ocupacional: Oficinescos(as)			
Clase: Técnico de Sistemas de Oficina			
Cantidad de Puestos: 16			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,458-\$2,114	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	12	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,115	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	4	0	
Totales	16	0	

Grupo Ocupacional: Oficinescos(as)			
Clase: Técnico de Sistemas de Oficina Legal			
Cantidad de Puestos: 50			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,731-\$2,510	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	45	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,511	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	5	0	
Totales	50	0	

Grupo Ocupacional: Oficinescos(as)			
Clase: Administrador de Confidencial de Sistemas de Oficina I			
Cantidad de Puestos: 3			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,163-\$2,922	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,923	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	3	0	
Totales	3	0	

Grupo Ocupacional: Oficinescos(as)			
Clase: Administrador de Confidencial de Sistemas de Oficina II			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,761-\$3,730	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,731	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	0	
Totales	1	0	

Grupo Ocupacional: Gerenciales			
Clase: Director de Asuntos Legales			
Cantidad de Puestos: 6			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$4,229-\$5,807	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	5	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$5,808	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	5	

Grupo Ocupacional: Gerenciales			
Clase: Secretario Auxiliar			
Cantidad de Puestos: 6			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$4,783-\$6,461	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	2	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$6,462	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	2	1	
Totales	4	2	

Grupo Ocupacional: Gerenciales			
Clase: Secretario Auxiliar			
Cantidad de Puestos: 6			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$4,783-\$6,461	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	2	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$6,462	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	2	1	
Totales	4	2	

Grupo Ocupacional: Gerenciales			
Clase: Oficial de Recursos Humanos			
Cantidad de Puestos: 2			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$3,273-\$4,746	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	2	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$4,747	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	0	2	

Grupo Ocupacional: Gerenciales			
Clase: Auxiliar Ejecutivo			
Cantidad de Puestos: 3			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,665-\$3,864	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	3	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,865	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	3	0	

Grupo Ocupacional: Gerenciales			
Clase: Ayudante Especial			
Cantidad de Puestos: 4			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$3,982-\$5,379	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	3	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$5,380	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	0	
Totales	4	0	

Grupo Ocupacional: Gerenciales			
Clase: Sub-Secretario Auxiliar de Litigios			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$4,512-\$6,097	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$6,098	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	0	0	

Grupo Ocupacional: Gerenciales			
Clase: Sub-Secretario			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$5,293-\$7,150	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$7,151	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	1	0	
Totales	1	0	

Grupo Ocupacional: Gerenciales			
Clase: Sub-Procurador General			
Cantidad de Puestos: 2			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$4,738-\$6,461	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	0	2	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$6,462	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	0	0	

Grupo Ocupacional: Gerenciales			
Clase: Sub-Director Administrativo			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$4,299-\$5,807	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	1	0	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$5,808	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	1	0	

Grupo Ocupacional: Agentes			
Clase: Agente de Vigilancia y Custodia			
Cantidad de Puestos: 8			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,524-\$2,210	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	2	5	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,211	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	1	
Totales	2	6	

Grupo Ocupacional: Agentes			
Clase: Agente de Investigación			
Cantidad de Puestos: 50			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$2,106-\$3,054	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	15	33	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$3,055	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	2	
Totales	15	35	

Grupo Ocupacional: Agentes			
Clase: Auxiliar de Investigación			
Cantidad de Puestos: 12			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Escala Salarial: \$1,592-\$2,308	Cantidad de mujeres dentro de la escala salarial	Cantidad de hombres dentro de la escala salarial	
	11	1	
Nivel 2: Sobre el máximo de la Escala Salarial: >\$2,309	Cantidad de mujeres sobre el máximo de la escala salarial	Cantidad de hombres sobre el máximo de la escala salarial	
	0	0	
Totales	11	1	

4. Hallazgos

1. En el grupo ocupacional de Agentes, en el que ya de por sí hay una gran disparidad en la cantidad de participación entre mujeres y hombres, existen algunos puestos en los que los hombres gozan de mejores salarios que las mujeres. Por ejemplo, en la Tabla para el puesto de Agente de Vigilancia y Custodia, la participación es de 2 mujeres en total y ambas están en el Nivel base de retribución, mientras que existen 6 hombres en total, de los cuales 1 está en el Nivel Sobre el Máximo de la Escala Salarial.
2. En el grupo de Profesionales, la Tabla para el puesto de Supervisor del Registro de la Propiedad, aunque las mujeres dominan en cantidad de participación, hay más hombres que mujeres en el Nivel Sobre el Máximo de la Escala Salarial.
3. Lo mismo ocurre en el grupo de Profesionales, para los puestos de Auxiliar Administrativo II y Técnico(a) de Registro de la Propiedad II; las mujeres dominan en participación, pero sólo hay más hombres disfrutando del Nivel Sobre el Máximo de la Escala Salarial.

VII. PREPARACIÓN DE METAS E ITINERARIOS DE CUMPLIMIENTO

A. Metas Cualitativas:

El Departamento de Justicia ha delineado una serie de alternativas y metas para apoyar a la mujer, de forma que pueda cumplir con sus tareas profesionales sin que esto incida en su rol como madre y pareja.

Metas y Actividades:

1. Divulgar a todo el personal las políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo y los planes de acción afirmativa.
2. Divulgar el reglamento sobre el cuarto de lactancia, el periodo de lactancia o extracción de leche materna.
3. Dar promoción interna sobre adiestramientos, talleres y servicios provistos por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Oficina de Ética Gubernamental, el Instituto para el Desarrollo Continuo (INDEC) y Greistar Mental & Physical Health, LLC, que atiendan temas relacionados al mejoramiento personal y profesional, equidad de género, problemas familiares, psicológicos y adicciones, entre otros.
4. Coordinar con la Oficina de la Procuradora de la Mujer para el ofrecimiento de charlas y actividades relacionadas con la mujer.
5. Proveer adiestramiento sobre hostigamiento sexual en el empleo y manejo de violencia doméstica en el lugar de trabajo para todo el personal.
6. Orientar y adiestrar al personal gerencial para concientizarlos sobre el trato igual y no discriminatorio a la mujer.

B. Metas Cuantitativas

Ante la situación y los retos fiscales por los que atraviesa el Gobierno de Puerto Rico, el 2 de enero de 2017 el Hon. Ricardo A. Rosselló Nevares, Gobernador de Puerto Rico, expidió la Orden Ejecutiva Núm. 2017-001. Mediante dicha Orden Ejecutiva, el Gobernador declaró un estado de emergencia fiscal en el gobierno, por lo cual estableció medidas de ahorro y reducción de gastos públicos. Entre las medidas, se ordenó la congelación de puestos de carrera, transitorios e irregulares que se encontraban vacantes a la fecha de la Orden Ejecutiva o que advinieron vacantes posteriormente. Además, se prohíbe la creación de nuevos puestos, así como llenar vacantes y nombrar empleados transitorios sin la previa autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto. El 10 de enero de 2017, la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (hoy, Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico) divulgó el Memorando Especial Núm. 1-2017 en el que reitera las medidas de control fiscal establecidas en la mencionada Orden Ejecutiva.

Por otro lado, en virtud de la Ley Núm. 8-2017, la administración de los recursos humanos de las agencias e instrumentalidades públicas está centralizada bajo el Gobierno Central. Tomando en cuenta la crisis fiscal, la ley establece que el reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las plazas vacantes. Solamente se procederá con el reclutamiento externo cuando no exista el recurso humano interno para llevar a cabo las funciones y sujeto a que las circunstancias económicas lo permitan. Así mismo, la ley contempla el sistema de movilidad voluntaria de empleados públicos para la continuación de la prestación de servicios y funciones en el Gobierno de Puerto Rico.

A tenor con la política pública y la normativa establecida, el Departamento de Justicia no contempla crear puestos ni llenar vacantes a puestos del servicio de carrera. No obstante, para el grupo ocupacional de Agentes, se proyecta el reclutamiento de empleados transitorios para la clase de Auxiliar de Investigación.

Por lo tanto, se coordinará con los Directores(as) a cargo de la selección de los candidatos(as) para que se considere la selección de mujeres, siempre y cuando se cumpla con las normativas aplicables a su selección. En relación al grupo ocupacional de Diestros, se considerará el reclutamiento de personal a través del sistema de movilidad con la integración del empleador único.

Por último, la baja participación de mujeres en el grupo ocupacional de Trabajadores(as) se debe a que desde hace varios años en el Departamento de Justicia se contrata a una compañía para servicios de limpieza. Por lo tanto, no habrá un reclutamiento por parte del Departamento de Justicia en relación a las clases que conforman el grupo ocupacional de Trabajadores (as).

VIII. PLAN DE TRABAJO

Plan de trabajo para la implantación de políticas públicas favorables a la mujer - Año 2018-2021

Parte I: Metas Cualitativas

<i>GRUPO</i>	<i>DEFICIENCIA</i>	<i>META</i>	<i>ACTIVIDAD</i>	<i>RECURSO</i>	<i>FECHA</i>
Todo el personal	1. Desconocimiento o dudas en torno a las políticas públicas	A. Divulgar política pública y Plan de Acción Afirmativa	a. Divulgación a través del correo electrónico.	Coordinador de Acción Afirmativa	Dos veces al año (Agosto y Enero)
			b. Divulgación a través de los tabloneros de anuncios.	Coordinador de Acción Afirmativa, Supervisores	Durante todo el año
			c. Divulgación a través del portal electrónico de los empleados del Departamento de Justicia y en la página web.	Coordinador de Acción Afirmativa, Oficina de Informática	Durante todo el año
Todo el personal, solicitantes a empleo y visitantes			d. Ofrecer a todo empleado, solicitante a empleo y visitante la política pública.	Coordinador de Acción Afirmativa, Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos	Durante todo el año
		B. Orientar sobre el hostigamiento sexual en el empleo y el manejo de violencia doméstica en el lugar de trabajo	Coordinar adiestramientos sobre hostigamiento sexual en el empleo y el manejo de casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo	INDEC, Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos	Durante todo el año (Mínimo 2 charlas al año)

GRUPO	DEFICIENCIA	META	ACTIVIDAD	RECURSO	FECHA
Todo el personal	2. Desconocimiento sobre servicios y actividades en beneficio del personal	A. Promover y divulgar el ofrecimiento de adiestramientos y actividades que ofrece INDEC, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico , la Oficina de Ética Gubernamental y Greistar Mental & Physical Health, LLC	Anunciar a través de correo electrónico las diferentes actividades que se ofrezcan	INDEC, Coordinador de Acción Afirmativa	Durante todo el año
		B. Divulgar adiestramientos y actividades relacionadas con la mujer	Coordinar con la Oficina de la Procuradora de la Mujer e INDEC el ofrecimiento de charlas y actividades relacionadas con el bienestar y derechos de la mujer	Coordinador de Acción Afirmativa, Oficina de la Procuradora de la Mujer	Durante todo el año (Mínimo 2 charlas al año)

Plan de trabajo para la implantación de políticas públicas favorables a la mujer - Año 2018-2021

Parte II: Metas Cuantitativas

<i>GRUPO OCUPACIONAL</i>	<i>DEFICIENCIA</i>	<i>META</i>	<i>ACTIVIDAD</i>	<i>RECURSO</i>	<i>FECHA</i>
Oficinescos(as)	1. Disparidad salarial en varios puestos Oficinescos	Lograr igualdad retributiva entre géneros	El Gobierno de Puerto Rico, en específico la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, se encuentra elaborando un Plan de Clasificación y Retribución a fines de equiparar los salarios entre las clases.		
Profesionales	1. Disparidad salarial en varios puestos Profesionales	Lograr igualdad retributiva entre géneros	El Gobierno de Puerto Rico, en específico la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, se encuentra elaborando un Plan de Clasificación y Retribución a fines		

Diestros(as)	1. Poca participación femenina	Aumentar la participación de mujeres en el grupo Diestros	la de el de	Coordinar con la División de Asuntos de Personal la publicación de convocatorias como parte del sistema de movilidad con la integración del empleador único para los puestos de los grupos ocupacionales de empleados Diestros(as).	Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, Oficina de la Secretaría	Cuando surjan convocatorias
Trabajadores(as)	1. Poca participación femenina	Lograr mayor participación de solicitantes mujeres		Proveer y coordinar con la compañía contratada para los servicios de mantenimiento del Departamento de Justicia la política pública a favor de reclutamiento de mujeres como parte del Plan de Acción Afirmativa.	Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos	

Agentes	1. Poca participación femenina	Lograr mayor participación de solicitantes mujeres	Se proyecta el reclutamiento de empleados transitorios para la clase de Auxiliar de Investigación. Se coordinará con los Directores(as) a cargo de la selección de los candidatos(as) para que se considere la selección de mujeres, siempre y cuando se cumpla con las normativas aplicables a su selección.	Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, Oficina de la Secretario	Cuando surjan convocatorias
	2. Disparidad salarial en varios puestos de Agentes	Lograr igualdad retributiva entre géneros	El Gobierno de Puerto Rico, en específico la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, se encuentra elaborando un Plan de Clasificación y Retribución a fines de equiparar los salarios entre las clases.		

IX. POLÍTICA PÚBLICA Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS POR DISCRIMEN POR GÉNERO

Para fortalecer los esfuerzos afirmativos, el Departamento de Justicia aprobó la siguiente Orden Administrativa Número 2012-04, “Política sobre discrimen y hostigamiento sexual y procedimiento para el manejo de querellas”. Dicha orden administrativa establece que el Departamento de Justicia desapruueba y prohíbe el discrimen o trato desigual por razón de: sexo, tanto en su modalidad de identidad sexual real o percibida como en la identidad de género; embarazo; raza; color; edad; ideas religiosas; origen social o nacional; condición social; impedimento físico, mental o sensorial; ideas políticas; ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho; servicio militar; o ser veterano de las fuerzas armadas de los Estados Unidos o de la Guardia Nacional. Además, la orden dispone el procedimiento para presentar, investigar y adjudicar querellas.

Las querellas sobre discrimen deben presentarse ante el Secretario Auxiliar de Recursos Humanos. Una vez se recibe la querella, se iniciará una investigación abarcará todos los hechos denunciados y podrá incluir la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado y a todas las personas con conocimiento de los hechos alegados o posibles testigos que se vayan identificando durante el curso de la investigación. La investigación se realizará con todo rigor, independientemente de que la conducta haya cesado. Culminada la investigación de la querella, el investigador someterá un informe, por escrito, sobre sus hallazgos, y formulará las recomendaciones correspondientes a la Secretaria de Justicia. Este informe incluirá determinaciones de hechos a base de la información disponible y los hechos alegados, conclusiones de derecho, y la recomendación de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de medidas disciplinarias u otras aplicables, conforme a derecho. La Secretaria de Justicia, luego de recibir y considerar el informe sometido, emitirá la determinación que entienda procedente en el caso.

X. POLÍTICA PÚBLICA Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

La Parte IV de la Orden Administrativa 2012-04, “Política sobre discrimen y hostigamiento sexual y procedimiento para el manejo de querellas” (Anejo 1), el Departamento de Justicia establece la política pública en torno al hostigamiento sexual en el empleo. La orden administrativa declara que el Departamento de Justicia no tolerará el discrimen ni el hostigamiento sexual hacia sus empleados o los empleados de sus componentes adscritos o entidades subrecipiendarias por persona alguna, incluyendo supervisores, otros empleados del propio Departamento, de sus componentes adscritos o de las entidades subrecipiendarias. El Departamento de Justicia tampoco tolerará discrimen ni hostigamiento sexual hacia cualquier visitante o ciudadano de parte de sus empleados, de los empleados de sus componentes adscritos o de las entidades subrecipiendarias. Por lo tanto, toda proposición de índole sexual repetida o no deseada de carácter verbal o físico, comentario explícitamente sexual o insinuación sexual hecha por alguien en el lugar de trabajo, que sea ofensiva u objetable para quien lo recibe, está absolutamente prohibida.

Las querellas sobre hostigamiento sexual deben presentarse ante el Secretario Auxiliar de Recursos Humanos. Una vez se recibe la querella, se iniciará una investigación dentro de los próximos quince (15) días calendario, que abarcará todos los hechos denunciados y podrá incluir la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado y a todas las personas con conocimiento de los hechos alegados o posibles testigos que se vayan identificando durante el curso de la investigación. La investigación se realizará con todo rigor, independientemente de que la conducta haya cesado. Culminada la investigación de la querella, el investigador someterá un informe, por escrito, sobre sus hallazgos, y formulará las recomendaciones correspondientes a la Secretaria de Justicia. Este informe incluirá determinaciones de hechos a base de la información disponible y los hechos alegados, conclusiones de derecho, y la recomendación de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de medidas disciplinarias u otras

aplicables, conforme a derecho. La Secretaria de Justicia, luego de recibir y considerar el informe sometido, emitirá la determinación que entienda procedente en el caso.

El 16 de enero de 2018, el Departamento de Justicia convocó a todos sus supervisores a tomar el adiestramiento sobre hostigamiento sexual en el empleo, el cual se llevó a cabo el día 26 del mismo mes y año en la Oficina de Ética Gubernamental.

XI. CUMPLIMIENTO CON LA LEY NUM. 217-2006, LEY PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL EMPLEO

Para fortalecer los esfuerzos afirmativos, el Departamento de Justicia aprobó la Orden Administrativa Número 2006-02, “Declaración de política pública del Departamento de Justicia sobre el manejo de los casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo” (Anejo 2).

XII. CUMPLIMIENTO CON LEY NÚM. 427-2000, LEY PARA REGLAMENTAR EL PERIODO DE LACTANCIA O DE EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA

El Departamento de Justicia cumple con el beneficio garantizado por la Ley 427-2000, para las madres que así lo necesiten y lo soliciten. El periodo para la lactancia o extracción de leche materna consta de una (1) hora dentro de la jornada laboral, que puede ser distribuida en dos (2) períodos de treinta (30) minutos o en tres (3) períodos de veinte (20) minutos.

El 25 de noviembre de 2016, el Departamento de Justicia aprobó el “Reglamento para establecer las normas que regulan el derecho de toda madre trabajadora del Departamento de Justicia a un espacio físico designado para lactancia o extracción de leche materna” (Anejo 3). Dicho reglamento establece que una vez acordado el horario de lactar o de extracción de leche materna entre la madre lactante y el supervisor inmediato, no se podrá cambiar sin el consentimiento expreso de ambas partes.

XIII. CUMPLIMIENTO CON LA LEY NÚM. 155-2002, LEY PARA CREAR ESPACIOS PARA LA LACTANCIA EN LAS AGENCIAS DE GOBIERNO

En cumplimiento con la Ley 155-2002, el Departamento de Justicia habilitó un área disponible para las empleadas que tuvieran dicha necesidad en las nuevas facilidades de la agencia. Este espacio está ubicado en el primer piso del edificio central del Departamento de Justicia, #677 de la Avenida Teniente César González, Hato Rey, Puerto Rico, el cual cierra bajo llave y cuenta con un mueble para cambiar pañales, un sillón acojinado, una nevera, zafacón y receptáculo de electricidad.

El 25 de noviembre de 2016, el Departamento de Justicia aprobó el “Reglamento para establecer las normas que regulan el derecho de toda madre trabajadora del Departamento de Justicia a un espacio físico designado para lactancia o extracción de leche materna” (Ver Anejo 3). Dicho reglamento ordena a las oficinas regionales del Departamento de Justicia a designar espacios físicos para la lactancia o extracción de leche materna que garanticen la seguridad, privacidad e higiene. Además, el reglamento dispone que el área de lactancia o extracción de leche materna debe contar, como mínimo, con una mesa, silla, zafacón y receptáculos de electricidad.

XIV. CUMPLIMIENTO CON LA LEY NÚM. 84-1999, LEY PARA CREAR CENTROS DE CUIDADO DIURNO EN LAS AGENCIAS DE GOBIERNO

En diciembre de 1987, el Departamento de Justicia desarrolló el Centro de Cuidado y Desarrollo Preescolar para ofrecer servicios a los hijos y nietos del personal de la agencia. Dicho centro estuvo en operaciones hasta septiembre de 2017. El paso del Huracán María por Puerto Rico afectó severamente la instalación del Centro Preescolar, de manera que no constituía un espacio seguro para los niños. El Departamento de Justicia realizó un esfuerzo genuino encaminado a abrir nuevamente el Centro Preescolar. Sin embargo, la no disponibilidad de un nuevo espacio para instalar el Centro Preescolar, la renuncia del personal de cocina y asistentes de maestras, entre otros factores administrativos y económicos, llevó a tomar con pesar la determinación de decretar el cierre permanente.

XV. CUMPLIMIENTO CON LA LEY NÚM. 11-2009, SEGÚN ENMENDADA

Programa de Adiestramiento y Educación; 2018-2021

Objetivos	Título del Adiestramiento	Fecha de Actividad		Recursos
		Mes	Año	
<ul style="list-style-type: none"> • Orientar y adiestrar a todo el personal para concientizarlos sobre el trato igual y no discriminatorio de la mujer. • Divulgar a todo el personal las políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo y los planes de acción afirmativa. 	Equidad de Género en el Escenario Laboral	08	2018	INDEC
		11	2018	
		02	2019	
		04	2019	
		09	2019	
		12	2019	
		02	2020	
		05	2020	
		08	2020	
		01	2021	
		04	2021	
		07	2021	
10	2021			
<ul style="list-style-type: none"> • Orientar y adiestrar a todo el personal para concientizarlos sobre el trato igual y no discriminatorio de la mujer. • Divulgar a todo el personal las políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo y los planes de acción afirmativa. 	Igual Paga Por Igual Trabajo	10	2018	INDEC
		02	2019	
		06	2019	
		03	2020	
		08	2020	
		04	2021	
		10	2021	

XVI. CUMPLIMIENTO CON LA LEY NUM. 22-2013, “LEY PARA ESTABLECER LA POLÍTICA PÚBLICA DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO EN CONTRA DEL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO, PÚBLICO O PRIVADO”

El Departamento de Justicia cumple con lo ordenado por los Artículos 17 y 18 de la Ley Núm. 22-2013, “Ley para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimin por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado” en cuanto a que el reglamento de personal expone claramente la política pública establecida en esta ley, así como también el ofrecimiento de adiestramientos sobre la política pública de la equidad de género en el escenario laboral .

El 13 de mayo de 2015, el Departamento de Justicia aprobó la Orden Administrativa Núm. 2015-08, mediante la cual establece la política pública respecto a la equidad de género y ordena el ofrecimiento de adiestramientos dirigidos a capacitar sobre este tema y la violencia de género (Anejo 4).

XVII. CUMPLIMIENTO CON LA LEY NUM. 16-2017, LEY DE IGUALDAD SALARIAL DE PUERTO RICO

El Departamento de Justicia cumple con lo ordenado por el Artículo 3 de la Ley Núm. 16-2017, “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, en cuanto a la prohibición sobre el discrimen salarial por razón de sexo a los empleados que laboran en la agencia.

XVIII. SISTEMA DE EVALUACIÓN E INFORMES

La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos mantendrá información sobre la cantidad de solicitantes, nombramientos, ascensos, traslados, cesantías y otras transacciones de personal clasificados por clase y por género. Se mantendrá actualizada la información requerida para fines de identificar áreas problemáticas y establecer nuevas metas y actividades.

El Coordinador de Acción Afirmativa deberá informar a la Secretaria de Justicia sobre la acción tomada para el logro de las metas de acuerdo al plan. A su vez, la Secretaria de Justicia revisará el *Informe Anual del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*. El mismo será discutido en las reuniones del personal gerencial.

Conforme lo establece la Ley Núm. 212-1999, el Departamento de Justicia rendirá a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres un Informe Anual sobre el progreso logrado en el desarrollo e implantación del plan de acción Afirmativa.

XIX. APOYO A LA COMUNIDAD

A. Programa “Justicia va a la Comunidad”

Mediante el Programa “Justicia va a la Comunidad” de la Secretaría Auxiliar de Asuntos de Menores y Familia se ofrecen orientaciones a la ciudadanía sobre las disposiciones legales que regulan los asuntos o procedimientos, en los que participan o ejercen sus funciones los Procuradores de Asuntos de Menores y los Procuradores de Asuntos de Familia. Los Procuradores de Asuntos de Menores ofrecen conferencias y charlas sobre la Ley de Menores de Puerto Rico, Ley Núm. 88 de 9 de julio de 1986, según enmendada, donde se explican, entre otros temas, los componentes del sistema de justicia juvenil, las funciones del Procurador de Asuntos de Menores, y las disposiciones y normas aplicables a las diferentes etapas de la investigación y el procesamiento de menores que incurrir en faltas. Así también, discuten las faltas en que podría incurrir cualquier menor que se involucre en actos de acoso escolar (“bullying”) hacia otros menores y sus posibles consecuencias.

Por su parte, los Procuradores de Asuntos de Familia orientan sobre la Ley 246-2011, “Ley para la Seguridad, Bienestar y Protección de Menores”, donde se explican los conceptos de maltrato y negligencia, maltrato y negligencia institucional, así como las funciones del Procurador de Asuntos de Familia en los procesos instados al amparo de dicha Ley.

Asimismo, la Secretaría Auxiliar de Asuntos de Menores y Familia visita las Academias del Negociado de la Policía de Puerto Rico para ofrecer orientaciones a los agentes sobre la intervención de menores de conformidad con la Ley de Menores de Puerto Rico, incluyendo situaciones de violencia doméstica entre menores.

Durante el año 2016, se ofrecieron 75 charlas educativas impactando un total de 3,595 jóvenes. Para el año 2017, se ofrecieron 30 charlas educativas impactando un total de 1,321 jóvenes. De igual forma, durante el 2017, se ofrecieron 30 actividades en las Academias del Negociado de la Policía impactando un total de 656 agentes. En el presente año 2018, se han impartido 30 charlas educativas impactando un total de 1,715 jóvenes.

B. Orientaciones sobre Maltrato Institucional

La División de Maltrato Institucional adscrita a la Oficina de la Jefa de los Fiscales ofrece charlas en escuelas y colegios en toda la Isla sobre temas de “Maltrato Institucional”, Ley 246-2011, “Ley para el Bienestar, Protección y Seguridad de los Menores”, “Agresión Sexual” y “Actos Lascivos”. Dichas charlas son dirigidas a personal escolar tales como maestros y directores.

Durante el año 2016, se impactaron 6 escuelas con 200 participantes, en el año 2017, se impactaron 10 escuelas con 221 participantes y durante el presente año 2018, se han impactado 5 escuelas con 131 participantes.

C. Prácticas Estudiantiles

El 3 de junio de 2015, se adoptó la Orden Administrativa Núm. 2015-05 (“OA 2015-05), para establecer el Programa de Prácticas Supervisadas y Pasantías del Departamento de Justicia (“Programa de Prácticas Supervisadas”). El propósito del Programa de Prácticas Supervisadas es brindarle al estudiantado subgraduado y graduado la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos en una de las agencias de Ley y Orden más importantes del Gobierno de Puerto Rico. Mediante este programa participan estudiantes de las disciplinas de Justicia Criminal, Trabajo Social, Psicología, entre otros.

Durante el año 2017, el Programa de Prácticas Supervisadas tuvo la participación de 61 mujeres y 29 hombres, para un total de 90 estudiantes practicantes. Actualmente, en el año 2018, han participado 26 mujeres y 22 hombres, para un total de 48 estudiantes practicantes.

D. “Semana de los Derechos de las Víctimas”

En virtud de la Ley Núm. 183-1998, según enmendada, se creó la Oficina de Compensación y Servicios a Víctimas y Testigos de Delitos (“OCSVTD”). Dicha oficina planifica anualmente para el mes de abril, la “Semana de los Derechos de las Víctimas”. Como parte de dicha actividad, la OCSVTD ofrece charlas educativas al público en general. En el año 2017, el tema de la Semana de los Derechos de las Víctimas fue la “Trata Humana” y en el 2018, fue la “Agresión Sexual Desde la Perspectiva de las Etapas del Desarrollo de las Víctimas”. Además, la OCSVTD cuenta con el programa “Plan de Impacto Comunitario”, a través del cual durante todo el año se ofrecen conferencias a víctimas y testigos sobre los beneficios de la OCSVTD en las fiscalías.

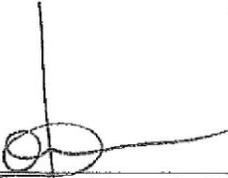
XX. CUMPLIMIENTO CON PROHIBICIONES DE DISCRIMEN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL EMPLEO

COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO

El Departamento de Justicia, en cumplimiento con la Ley 212-1999, se reafirma en su compromiso de diligencia y acciones afirmativas en pro de la igualdad y la justicia laboral para la mujer mediante la implantación del *Plan de Acción Afirmativa para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género*. Como agencia del Gobierno de Puerto Rico, cumpliremos con todas las disposiciones legales, reglamentarias y constitucionales, a nivel estatal y federal, que prohíben el discrimen por razón de género.

Para ello, el Coordinador de Acción Afirmativa contará con el apoyo y compromiso de la Secretaria de Justicia para lograr el cumplimiento del plan de acción afirmativa establecido.

Recomendado, hoy 31 de Julio de 2018, en San Juan, Puerto Rico, por:



José V. Alvarado Martínez
Secretario Auxiliar de Recursos Humanos



Wanda Márquez Garced
Secretaria de Justicia

XXI. ANEJOS

1. Orden Administrativa Número 2012-04
2. Orden Administrativa Número 2006-02
3. Reglamento sobre normas para el período de lactancia o de extracción de leche materna
4. Orden Administrativa Número 2015-08