ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO
SAN JUAN, PUERTO RICO

PLAN PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO POR GENERO

FRANCISCO A. MARQUEZ
GENERAL DE BRIGADA, GNPR
AYUDANTE GENERAL

CONTENIDO

	PAGINA
I. Declaración y divulgación de la politica para fomentar la Igualdad de Oportunidades para el Empleo de la Mujer	1
A. Declaración de la Política Pública de la Agencia sobre la Ley Num. 212	3
B. Divulgación de la Política sobre la Ley Num. 212	5
II. Asignación de Responsabilidad	7
A. Jefe(a) de la Agencia	
B. Coordinador(a)	
C. Jefes(as) de Departamentos y Supervores(as)	
III. Identificación de deficiencias y áreas problemáticas que requieren atención, métodos y planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género	14
A. Identificación de áreas problemáticas cualitativas	
B. Identificación de áreas problemáticas Cuantitativas	
1. Análisis de Grupo Ocupacional	
2. Análisis de Disponibilidad	
3. Análisis de Utilización	
4. Análisis de Impacto Adverso	
IV. Preparación de Metas e Itinerario de Cumplimiento	15

CONTENIDO

	PAGINA
V. Plan de Trabajo	17
VI. Sistemas de Querellas	19
VII. Política Pública y Procedimiento Interno de Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo	22
VIII. Sistema de Evaluación e Informes	23
IX. Apoyo de la Comunidad	23
X. Cumplimiento con Prohibiciones de Discrimen por razón de Género en el Empleo	24
XI. Apéndices	

1. Descripción de Grupos Ocupacionales
2. Esquemas de Procedimientos Internos de Querellas
3. Leyes protectoras de los Derechos de la Mujer en el Empleo
4. Glosario

DECLARACION DE POLITICA SOBRE LA LEY NUM. 212 DE 3 DE AGOSTO DE 1999, LEY PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO POR GENERO

La **Guardia Nacional de Puerto Rico** está comprometida con la política pública del **Estado Libre Asociado de Puerto Rico** de que no se discrimine por razón de género contra ningún(a) empleado(a) o solicitante a empleo público.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la **Ley Núm. 212,** supra **la Guardia Nacional de Puerto Rico**, 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 y selección, compensación, concesión de beneficios marginales, evaluación, promoción, adiestramiento, traslado, terminación y cesantía entre otros. Somos responsables de promover oportunidades de empleo significativas para la mujer, particularmente en aquellas áreas donde ha sido tradicionalmente excluída o donde se encuentre inadecuadamente representada.

Esta política protegerá de discrimen por razón de género a los(as) empleados(as) y aspirantes a empleo, a tenor con las disposiciones de legislación y reglamentación local y federal aplicable, así como con las de la **Ley Núm. 212**, supra.

No se permitirá en los(as) empleados(as) ninguna conducta que en su intension y/o efecto resulte discriminatoria por razón de género. Se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes contra aquellos(as) empleados(as) que violen disposiciones contenidas en esta política.

La **Guardia Nacional de Puerto Rico** invita a todos sus empleados(as) y aspirantes a empleo 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 a el(la) Coordinador(a) **Marimir Martínez Morales, Directora de Recursos Humanos**, o al Ayudante General de Puerto Rico.

28 Abril 2004
Fecha

Francisco A. Márquez
General de Brigada, Guardia
Nacional de Puerto Rico
Ayudante General

A. DECLARACION DE LA POLITICA PUBLICA DE LA AGENCIA SOBRE LA LEY NUM. 212

La **Guardia Nacional de Puerto Rico** tiene la responsabilidad de la **Ley número 62 de 23 de junio de 1969**, conocida como **Código Militar de Puerto Rico**, de brindar protección y seguridad pública y servir como cuerpo de reserva del Ejército de los Estados Unidos para la seguridad nacional.

La **Orden Ejecutiva 5066** para la implantación de planes de **Acción Afirmativa en el Empleo Público**, firmada el 8 de marzo de 1988, pretende remediar la situación de discrimen en el empleo contra la mujer para que así alcance la verdadera igualdad de oportunidades.

De acuerdo a las disposiciones de dicha **Orden Ejecutiva** esta Agencia adoptará un **Plan de Acción Afirmativa** para el empleo de la mujer siendo nuestra meta el ofrecer oportunidades significativas para el empleo a la mujer en el Servicio Público, así como también proveer condiciones necesarias para que a la mujer se le permita una participación activa, equitativa y libre de discrimen por razón de sexo.

A tono con lo expuesto, se formula este **Plan de Acción Afirmativa.**

LEYES APLICABLES

1. Artículo II, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Dispone que: Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de **raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.**

2. Ley 100 de 30 de junio de 1959 (29 L.P.R.A. 146), según enmendada. Esta Ley prohibe el discrimen en el empleo por razón de **sexo, color, raza, edad, origen o condición social, ideales politicos, religiosos y origen social.**

3. Ley 69 de 6 de junio de 1985 (PR). Prohibe que se discrimine por razón de **sexo** con respecto a:

   - **Compensación, terminos o condiciones de empleo**
   - **Limitaciones, divisiones o clasificaciones**
   - **Suspensiones, rehusar, emplear o despedir a una persona**

4. Ley 17 de 22 de abril de 1988. Prohibe el hostigamiento sexual en el empleo, impone responsabilidades y fija penalidades.

5. **Orden Ejecutiva 11246**, enmendada por **la Orden Ejecutiva 11375 (sobre Contratación Federal)** prohibe el discrimen en el empleo por razón **de raza, color,**

religión, sexo u origen nacional por parte de los contratistas y sub-contratistas federales y require que dichas companies con contratos de $50,000 ó más de 50 empleados desarrollen e implementen planes escritos de acción afirmativa.

6. **Título VII, Ley Federal de Derechos Civiles de 1964,** según enmedanda **42 U.S.C.A.S. -2000 – 2010.** Prohibe el discrimen por razones de **sexo, raza, color, religión u origen nacional.**

7. **Orden Ejecutiva 5066** sobre **Acción Afirmativa** para el empleo de la mujer.

B. DIVULGACION DE LA POLITICA SOBRE LA LEY NUM. 212 DE 3 DE AGOSTO DE 1999, LEY PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO POR GENERO

1. Divulgación

La política de la agencia para cumplir con la Ley Núm. 212, de 3 de Agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género se divulgará **internamente** de la siguiente forma:

a. Se incluirá en los manuales de normas de la agencia y en los de sus oficinas regionales y/o locales.

b. Se efectuarán reuniones especiales con el personal gerencial y de supervisión para explicar el propósito de la

misma, la responsabilidad individual que tienen en su implantación efectiva y a la vez hacer clara la actitud de la administración a ese respecto.

c. Se programarán reuniones especiales con el resto de los(as) empleados(as) para discutir el contenido de la misma. También será discutida en la orientación a nuevos(as) empleados(as) y en los programas de adiestramiento.

d. La declaración de la política pública de la agencia se colocará a la vista de todos(as) en el tablón de anuncios.

e. Se tendrán disponibles copias de la misma para los(as) empleados(as).

f. Se divulgará información sobre el contenido de la política pública, los ascensos del personal femenino en los boletines informativos y hojas sueltas que publica la agencia.

g. Se incluirán mujeres en las fotografías que se tomen de los(as) empleados(as) para publicaciones de la agencia.

2. <u>Divulgación Externa</u>

La política de la agencia para cumplir con la Ley Núm. 212 para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, se divulgará <u>externamente</u> de la siguiente forma:

a. Se notificará por escrito la política de la agencia, a todas las organizaciones de mujeres, líderes de la comunidad, escuelas secundarias y colegios, con la petición además, de que se refieran mujeres para todas para todas las posiciones en el registro.

b. Se informará a los(as) solicitantes a empleo sobre la existencia del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

c. Se tendrán copias disponibles de la política de la agencia, para solicitantes y público en general.

II. ASIGNACION DE RESPONSABILIDADES

A. Jefe de la Agencia

La responsabilidad de el(la) jefe de la agencia, se incluirá lo siguiente:

1. Establecer y dirigir el Programa o Plan para Garantizar Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género para cumplir con la Ley Núm. 212, supra y lograr sus metas.

2. Desarrollar y reafirmar la política de la agencia, respecto a la Ley Núm. 212 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 (interna y externa) de la política de la agencia sobre le Ley Núm. 212 de referencia.

4. Reunirse con el personal gerencial y de supervisión para exponer el propósito de la política de la agencia en relación a la Ley Núm. 212 e informarle de su responsabilidad en la implantación y desarrollo del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

5. Celebrar reuniones con el personal gerencial para dar seguimiento al Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género en su agencia.

6. Revisar y aprobar anualmente las metas del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, las actividades y el calendario propuestos para lograr las mismas.

7. Asegurarse que los(as) miembros de la gerencia entiendan que la evaluación de su trabajo incluirá su desempeño en la implantación y desarrollo del Plan.

8. Evaluar periódicamente el progreso de las metas propuestas por la agencia para disminuir o eliminar la subutilización de la mujer en los distintos puestos.

9. Nombrar un(a) Coordinador(a) del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

10. Dar respaldo moral y presupuestario a el(la) Coordinador(a) del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género para que éste(a)

pueda realizar sus funciones con la eficiencia que amerita la Ley Núm. 212. Esto implica que se le asignará presupuesto, personal y autoridad necesaria para lograr su cumplimiento a todos los niveles de la agencia.

11. Enviar un informe anual de la agencia, sobre el progreso habido en el cumplimiento de la Ley Núm. 212 y de su Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género a la Oficina de la Procuradora de la Mujer.

B. Coordinador(a) de Acción Afirmativa:

La designación de el(la) Coordinador(a) de Acción Afirmativa se refiere a la selección de un(a) funcionario(a) gerencial a cargo de coordinar los aspectos relacionados con el cumplimiento de la Ley Núm. 212, supra. Esta persona necesita acceso contínuo a todos los componentes organizacionales que están relacionados con los recursos humanos incluyendo, pero no limitándose a la alta gerencia.

Dependiendo del tamaño y/o de la ubicación geográfica de las oficinas de la agencia pudiera ser necesario más de un(a) Coordinador(a) o Coordinadores(as) auxiliares o colaboradores(as). La agencia que tengan oficinas regionales (o locales en los municipios o áreas geográficas determinadas) deberán tener una oficina de Acción Afirmativa en el nivel central y coordinadores auxiliares o colaboradores, o sus representantes en los niveles regionales o locales. Esto facilitará la labor de cumplimiento.

Al designar a este(a) funcionario(a), el(la) jefe(a) de la agencia deberá tener en mente los siguientes criterios:

- Deberá tener preferiblemente experiencia en actividades de personal (reclutamiento, otros).

- Es indispensable que tenga una actitud afirmativa hacia los derechos y asuntos de las mujeres.

- Deberá tener la capacidad para analizar y describir cuantitativa y cualitativamente los datos que se obtengan sobre la situación de subutilización de la mujer en la agencia.

La responsabilidad de el(la) Coordinador(a) incluirá lo siguiente:

1. Desarrollar el Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

2. Asesorar a el(la) jefe(a) de la agencia en lo relacionado con el cumplimiento de la Ley Núm. 212 sobre el Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

3. Desarrollar estrategias para la divulgación externa de la política pública de la agencia.

4. Identificar las áreas problemáticas (subutilización de la mujer) que require acción afirmativa.

5. Proponer metas (a corto y largo plazo) para corregir las deficiencies identificadas.

6. Diseñar e implantar estrategias para dar seguimiento y evaluar esfuerzos para implantar y cumplir con la Ley Núm. 212.

7. Requerir informes periódicos a todos(as) los(as) miembros de la agencia que tengan responsabilidad con respecto al Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

8. Preparar y someter informes semestrales a el(la) jefe(a) de la agencia sobre el progreso habido en el cumplimiento de los planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

9. Servir de enlace con otras agencias, organizacionales de mujeres, grupos que tengan relación directa con mujeres, universidades, institutos vocacionales para lograr el cumplimiento de los planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

10. Servir de enlace entre la agencia y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres con respecto al cumplimiento de la Ley Núm. 212.

11. Mantener informados a el(la) jefe(a) de la agencia a gerentes y supervisores(as) sobre los últimos adelantos en las áreas de igualdad de oportunidad en el empleo de la mujer y planes de acción afirmativa.

12. Evaluar los formularios y otros documentos que se utilizan con los(as) empleados(as) para eliminar ele-

mentos que puedan ser discriminatorios por razón de género.

C. Jefe(as) de Departamentos y Supervisores(as)

Los(as) jefes(as) de departamentos y supervisors(as) trabajarán con el(la) Coordinador(a) para asegurar la efectividad del Plan. A tal efecto, sus responsabilidades serán:

1. Colaborar en la identificación de áreas problemáticas (subutilización de la mujer) y en el establecimiento de metas para disminuir o eliminar tales deficiencias, por unidad.

2. Discutir con supervisors(as) y empleados(as) para asegurarse que se está cumpliendo con la política de la Agencia.

3. Revisar las cualificaciones de todos(as) los(as) empleados(as) a su cargo para asegurarse de que se le están dando amplias oportunidades de traslados y ascensos de las mujeres.

4. Evaluar periódicamente para asegurarse que:

   a. Se está desplegando adecuadamente copia de la política de la agencia sobre los planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género en los tablones de edictos y que se utilicen todos los medios necesarios para la divulgación interna o externa de la misma.

b. Todas las facilidades que la agencia mentiene para el uso y beneficio de los(as) empleados(as) sean comparables entre sí para ambos géneros.

c. Se provean a las mujeres de la agencia amplias oportunidades educativas **(adiestramiento, becas y otros)**, recreativas y sociales. Además se le estimule a participar en las mismas.

5. Comprender que el desempeño de su trabajo será evaluado, entre otros casos, a base de los esfuerzos realizados y de los resultados obtenidos en el cumplimiento del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

6. Tomar acción para asegurarse que las empleadas ubicadas por el Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género sean aceptadas por los(as) demás empleados(as).

7. Asegurarse que todas las entrevistas, ofertas de empleo, promesas de salario, sean consistentes con los criterios del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género para el empleo de la mujer.

A. Identificación de areas problemáticas cualitativas:

Las áreas problemáticas cualitativas se pueden determinar reconociendo los factores que frenan el bienestar socio-económico y que no promueven el mejor ambiente de trabajo de calidad como las tardanzas, ausencias y productividad de trabajo.

Alternativas para eliminar áreas problemáticas cualitativas:

1. Horario flexible
2. Oportunidades de crecimiento profesional como programas de adiestramiento.
3. Otorgación de licencias especiales para maternidad, paternidad, vacaciones, enfermedad y licencia Médico Familiar.
4. Control de prácticas discriminatorias contra las mujeres.
5. Asignar área de lactancia

TABLA I
ANALISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL GERENCIAL
FECHA 30 JUNIO 2003

TITULO DE LA CLASE	SALARIO	TOTAL EMPLEADOS	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
AYUDANTE GENERAL	6,250	1	0	1
OFIC. EJEC. ASUNTOS ESTATALES	2,248	1	0	1
AYUDANTE ESPECIAL I	1,644	2	0	2
AYUDANTE ESPECIAL II	1,825	0	0	0
ASESOR LEGAL	2,044	1	1	0
DIRECTOR EJEC. ADMINISTRACION	2,300	1	0	1
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS	1,825	1	1	0
DIR. DE FIN. Y PRESUPUESTO	1,931	1	0	1
DIRECTOR SERVICIOS GENERALES	1,821	1	0	1
SUP. INSTRUCTORES GUARDIA NAC.	1,718	1	0	1
SUP. POLICIAS MILITARES	1,340	2	0	2
SUP. MANTENIMIENTO I	979	1	0	1
SUP. MANTENIMIENTO II	1,018	4	0	4
AGENTE COMPRADOR I	1,101	2	2	0
AGENTE COMPRADOR II	1,239	1	1	0
TOTAL		20	5	15
TOTAL EN %		100%	~~25%~~ 24	75%

TABLA I
ANALISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL PROFESIONAL
FECHA 30 JUNIO 2003

TITULO DE LA CLASE	SALARIO	TOTAL EMPLEADOS	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
ANALISTA PERSONAL MILITAR I	1,400	2	1	1
ANALISTA PERSONAL MILITAR II	1,529	1	0	1
ANALISTA RECURSOS HUMANOS I	1,400	1	1	0
ANALISTA RECURSOS HUMANOS II	1,463	1	1	0
ANALISTA RECURSOS HUMANOS III	1,529	0	1	0
CONTADOR I	1,621	3	2	1
CONTADOR II	1,718	1	1	0
INGENIERO EN ENTRENAMIENTO	1,463	1	1	0
INGENIERO LICENCIADO	1,718	0	0	0
INSTRUCTOR GUARDIA NACIONAL	1,463	8	6	2
TOTAL		19	14	5
TOTAL EN %		100%	74%	26%

TABLA I
ANALISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL TECNICO
FECHA 30 JUNIO 2003

TITULO DE LA CLASE	SALARIO	TOTAL EMPLEADOS	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,145	5	1	4
AUXILIAR CONTABILIDAD	1,101	0	0	0
DELINEANTE	1,059	5	1	4
OFICIAL DE NOMINAS	1,101	2	0	2
OPER. SIST. COMPUTADORAS	1,018	2	0	2
TECNICO REFRIGERACION	1,191	3	0	3
TECNICO RESCATE AEREO I	1,621	3	1	2
TECNICO RESCATE AEREO II	1,718	2	0	2
TECNICO RESCATE AEREO III	1,821	1	0	1
TEC. CONTROL Y PROTECCION AMB.	1,621	3	3	0
TOTAL		26	6	20
TOTAL EN %		100%	23%	77%

TABLA I
ANALISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL OFICINESCO
FECHA 30 JUNIO 2003

TITULO DE LA CLASE	SALARIO	TOTAL EMPLEADOS	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
OFICINISTA I	979	6	6	0
OFICINISTA II	1,018	4	2	2
OFICINISTA CONTABILIDAD	1,059	3	2	1
OFICIAL DE SEGURIDAD	1,621	0	0	0
OFICIAL DE TRANSPORTACION	1,145	0	0	0
RECEPTOR AUXILIAR	1,018	3	0	3
TECNICO SISTEMAS OFICINA I	1,145	1	1	0
TECNICO SISTEMAS OFICINA II	1,191	5	5	0
SECRETARIA CONFIDENCIAL I	1,247	1	1	0
SECRETARIA CONFIDENCIAL II	1,359	1	1	0
ADMINISTRADOR DE DOCUMENTOS	1,289	0	0	0
ADM. SISTEMAS DE OFICINA I	1,239	4	4	0
ADM. SISTEMAS DE OFICINA II	1,289	10	10	0
AUX. SIST. OFICINA I	1,018	3	3	0
AUX. SIST. OFICINA II	1,059	5	4	0
AUX. SIST. OFICINA III	1,101	10	10	0
ENCARGADO DE ASISTENCIA	1,059	3	3	0
ENCARGADO DE LA PROPIEDAD INM.	1,621	1	0	1
OFICIAL ADMINISTRATIVO I	1,239	6	3	3
OFICIAL ADMINISTRATIVO II	1,289	1	1	0
TOTAL		67	56	11
TOTAL EN %		100%	84%	16%

TABLA I
ANALISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL TRABAJADOR DIESTRO
FECHA 30 JUNIO 2003

TITULO DE LA CLASE	SALARIO	TOTAL EMPLEADOS	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
TEC. SIST. ELECTRONICOS SEG.	1,191	3	0	3
SOLDADOR	1,018	1	0	1
PLOMERO	1,018	4	0	4
MECANICO	1,059	0	0	0
ELECTRICISTA	1,191	2	0	2
CELADOR LINEAS ELECTRICAS	1,239	2	0	2
CARPINTERO	942	7	0	7
BOMBERO	1,059	4	0	4
TOTAL		23	0	23
TOTAL EN %		100%	0%	100%

TABLA I
ANALISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL OPERARIO
FECHA 30 JUNIO 2003

TITULO DE LA CLASE	SALARIO	TOTAL EMPLEADOS	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
ALBANIL	942	2	0	2
AYUDANTE DE PLOMERO	870	2	0	2
CONDUCTOR VEH. PES. MOTOR	942	3	0	3
ENCARGADO MUNIC. Y EXPLOSIVOS	1,191	3	0	3
ENCARGADO SIST. TELEFONICOS	1,059	1	0	1
ESP. SIST. ELECTRONICOS SEG.	1,340	2	0	2
OPERADOR DE EQUIPO PESADO	942	8	0	8
OPERADOR MAQ. DUPLICADORA	1,018	1	0	1
OPER. PLANTA TRAT. AGUA POT. I	1,059	0	0	0
OPER. PLANTA TRAT. AGUA POT. II	1,101	1	0	1
OPER. PLANTA TRAT. AGUA POT. III	1,145	0	0	0
OPER. PLANTA TRAT. AGUA POT. IV	1,191	1	0	1
OPER. PLANTA TRAT. AGUA USADA I	1,059	0	0	0
OPER. PLANTA TRAT. AGUA USADA II	1,101	0	0	0
OPER. PLANTA TRAT. AGUA USADA III	1,145	0	0	0
OPER. PLANTA TRAT. AGUA USADA IV	1,191	7	0	7
TOTAL		31	0	31
TOTAL EN %		100%	0%	100%

TABLA I
ANALISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL OBRERO NO DIESTRO
FECHA 30 JUNIO 2003

TITULO DE LA CLASE	SALARIO	TOTAL EMPLEADOS	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
GUARDALMACEN	1,018	3	0	3
TELEFONISTA	1,018	1	1	0
TOTAL		4	1	3
TOTAL EN %		100%	25%	75%

TABLA I
ANALISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL TRABAJADORES DE SERVICIO
FECHA 30 JUNIO 2003

TITULO DE LA CLASE	SALARIO	TOTAL EMPLEADOS	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
CONSERJE	837	25	5	20
MENSAJERO CONDUCTOR	942	1	0	1
POLICIA MILITAR ESTATAL I	1,145	193	2	191
POLICIA MILITAR ESTATAL II	1,191	39	5	34
POLICIA MILITAR ESTATAL III	1,289	7	0	7
TRAB. CONS. Y MANT. I	870	29	1	28
TRAB. CONS. Y MANT. II	905	49	0	49
CHOFER	1,050	1	0	1
TOTAL		344	13	331
TOTAL EN %		100%	4%	46%

TABLA II
ANALISIS DE DISPONIBILIDAD

FECHA: 30 DE JUNIO DE 2003

GRUPO OCUPACIONAL: GERENCIALES

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
1. LA DISPONIBILIDAD DE MUJERES QUE TIENEN LAS DESTREZAS REQUERIDAS EN AREAS DE TRABAJO DONDE LA AGENCIA PUEDE RECLUTAR.	0.37	0.6	0.22
2. EL PORCIENTO DE LAS MUJERES DEL TOTAL DEL GRUPO OCUPACIONAL QUE PUEDEN SER PROMOVIDAS O TRASLADADAS.	0.21	0.4	0.08
		TOTAL	0.34

FECHA: 30 DE JUNIO DE 2003

GRUPO OCUPACIONAL:

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
1. LA DISPONIBILIDAD DE MUJERES QUE TIENEN LAS DESTREZAS REQUERIDAS EN AREAS DE TRABAJO DONDE LA AGENCIA PUEDE RECLUTAR.			
2. EL PORCIENTO DE LAS MUJERES DEL TOTAL DEL GRUPO OCUPACIONAL QUE PUEDEN SER PROMOVIDAS O TRASLADADAS.			

FECHA: 30 DE JUNIO DE 2003

GRUPO OCUPACIONAL: PROFESIONALES

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
1. LA DISPONIBILIDAD DE MUJERES QUE TIENEN LAS DESTREZAS REQUERIDAS EN AREAS DE TRABAJO DONDE LA AGENCIA PUEDE RECLUTAR.	0.42	0.75	0.32
2. EL PORCIENTO DE LAS MUJERES DEL TOTAL DEL GRUPO OCUPACIONAL QUE PUEDEN SER PROMOVIDAS O TRASLADADAS.	0.19	0.25	0.05
		TOTAL	0.37

TABLA II
ANALISIS DE DISPONIBILIDAD

FECHA: 30 DE JUNIO DE 2003

GRUPO OCUPACIONAL: OPERARIOS

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
1. LA DISPONIBILIDAD DE MUJERES QUE TIENEN LAS DESTREZAS REQUERIDAS EN AREAS DE TRABAJO DONDE LA AGENCIA PUEDE RECLUTAR.	0.27	0.75	0.20
2. EL PORCIENTO DE LAS MUJERES DEL TOTAL DEL GRUPO OCUPACIONAL QUE PUEDEN SER PROMOVIDAS O TRASLADADAS.	0.31	0.25	0.08
		TOTAL	0.29

FECHA: 30 DE JUNIO DE 2003

GRUPO OCUPACIONAL: OBRERO NO DIESTRO

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
1. LA DISPONIBILIDAD DE MUJERES QUE TIENEN LAS DESTREZAS REQUERIDAS EN AREAS DE TRABAJO DONDE LA AGENCIA PUEDE RECLUTAR.	0.11	0.75	0.08
2. EL PORCIENTO DE LAS MUJERES DEL TOTAL DEL GRUPO OCUPACIONAL QUE PUEDEN SER PROMOVIDAS O TRASLADADAS.	0.04	0.25	0.01
		TOTAL	0.09

FECHA: 30 DE JUNIO DE 2003

GRUPO OCUPACIONAL: TRABAJADORES DE SERVICIO

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
1. LA DISPONIBILIDAD DE MUJERES QUE TIENEN LAS DESTREZAS REQUERIDAS EN AREAS DE TRABAJO DONDE LA AGENCIA PUEDE RECLUTAR.	0.50	0.07	0.04
2. EL PORCIENTO DE LAS MUJERES DEL TOTAL DEL GRUPO OCUPACIONAL QUE PUEDEN SER PROMOVIDAS O TRASLADADAS.	0.13	0.03	0.39
		TOTAL	0.43

TABLA II
ANALISIS DE DISPONIBILIDAD

FECHA: 30 JUNIO 2003

GRUPO OCUPACIONAL: TECNICO

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
1. LA DISPONIBILIDAD DE MUJERES QUE TIENEN LAS DESTREZAS REQUERIDAS EN AREAS DE TRABAJO DONDE LA AGENCIA PUEDE RECLUTAR.	0.62	0.25	0.16
2. EL PORCIENTO DE LAS MUJERES DEL TOTAL DEL GRUPO OCUPACIONAL QUE PUEDEN SER PROMOVIDAS O TRASLADADAS.	0.26	0.75	0.20
		TOTAL	0.36

FECHA: 30 JUNIO 2003

GRUPO OCUPACIONAL: OFICINESCO

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
1. LA DISPONIBILIDAD DE MUJERES QUE TIENEN LAS DESTREZAS REQUERIDAS EN AREAS DE TRABAJO DONDE LA AGENCIA PUEDE RECLUTAR.	0.64 X	0.04 =	0.26
2. EL PORCIENTO DE LAS MUJERES DEL TOTAL DEL GRUPO OCUPACIONAL QUE PUEDEN SER PROMOVIDAS O TRASLADADAS.	0.67	0.06	0.40
		TOTAL	0.66

FECHA: 30 JUNIO 2003

GRUPO OCUPACIONAL: TRABAJADOR DIESTRO

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
1. LA DISPONIBILIDAD DE MUJERES QUE TIENEN LAS DESTREZAS REQUERIDAS EN AREAS DE TRABAJO DONDE LA AGENCIA PUEDE RECLUTAR.	0.02	0.05	0.01
2. EL PORCIENTO DE LAS MUJERES DEL TOTAL DEL GRUPO OCUPACIONAL QUE PUEDEN SER PROMOVIDAS O TRASLADADAS.	0.23	0.05	0.12
		TOTAL	0.13

TABLA II
ANALISIS DE DISPONIBILIDAD

FECHA: 30 JUNIO 2003

GRUPO OCUPACIONAL: GERENCIALES

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
1. LA DISPONIBILIDAD DE MUJERES QUE TIENEN LAS DESTREZAS REQUERIDAS EN AREAS DE TRABAJO DONDE LA AGENCIA PUEDE RECLUTAR.	0.38	0.6	0.23
2. EL PORCIENTO DE LAS MUJERES DEL TOTAL DEL GRUPO OCUPACIONAL QUE PUEDEN SER PROMOVIDAS O TRASLADADAS.	0.29	0.4	0.08
		TOTAL	0.29

FECHA: 30 JUNIO 2003

GRUPO OCUPACIONAL:

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
1. LA DISPONIBILIDAD DE MUJERES QUE TIENEN LAS DESTREZAS REQUERIDAS EN AREAS DE TRABAJO DONDE LA AGENCIA PUEDE RECLUTAR.			
2. EL PORCIENTO DE LAS MUJERES DEL TOTAL DEL GRUPO OCUPACIONAL QUE PUEDEN SER PROMOVIDAS O TRASLADADAS.			

FECHA: 30 JUNIO 2003

GRUPO OCUPACIONAL: PROFESIONALES

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
1. LA DISPONIBILIDAD DE MUJERES QUE TIENEN LAS DESTREZAS REQUERIDAS EN AREAS DE TRABAJO DONDE LA AGENCIA PUEDE RECLUTAR.	0.64	0.75	0.48
2. EL PORCIENTO DE LAS MUJERES DEL TOTAL DEL GRUPO OCUPACIONAL QUE PUEDEN SER PROMOVIDAS O TRASLADADAS.	0.19	0.25	0.05
		TOTAL	0.53

TABLA III
ANALISIS DE SUBUTILIZACION

GRUPO OCUPACIONAL OPERARIO

PERIODO ACTUAL					PERIODO FUTURO					
FECHA: 30 JUNIO 2003					DESDE:			HASTA:		
EMPLEADOS					PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE :					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL	GRADO SUBUTILIZACION	REINSTALACION	TRASLADO	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO.	TOTAL	MUJERES META
31	31	0	7	7				2	3	2
100%	100%	0%	28%	23%				100%	100%	67%

GRUPO OCUPACIONAL OBRERO NO DIESTRO

PERIODO ACTUAL					PERIODO FUTURO					
FECHA:					DESDE:			HASTA:		
EMPLEADOS					PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE :					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL	GRADO SUBUTILIZACION	REINSTALACION	TRASLADO	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO.	TOTAL	MUJERES META
4	3	1	0-1			1		1	2	1
100%	75%	25%	9%	-16%		50%		50%	100%	50%

TABLA III
ANALISIS DE SUBUTILIZACION

GRUPO OCUPACIONAL TRABAJADORES DE SERVICIO

PERIODO ACTUAL					PERIODO FUTURO					
FECHA: 30 JUNIO 2003					DESDE:			HASTA:		
EMPLEADOS					PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE :					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL	GRADO SUBUTILIZACION	REINSTALACION	TRASLADO	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO.	TOTAL	MUJERES META
344	331	13	3	10		7		100	107	25
100%	96%	4%	1%	1%		7%		93%	100%	23%

GRUPO OCUPACIONAL _____

PERIODO ACTUAL					PERIODO FUTURO					
FECHA:					DESDE:			HASTA:		
EMPLEADOS					PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE :					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL	GRADO SUBUTILIZACION	REINSTALACION	TRASLADO	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO.	TOTAL	MUJERES META
						1				
100%	%	%	%	%		%		%	100%	%

TABLA III
ANALISIS DE SUBUTILIZACION

GRUPO OCUPACIONAL OFICINESCO

PERIODO ACTUAL					PERIODO FUTURO					
FECHA: 30 JUNIO 2003					DESDE:			HASTA:		
EMPLEADOS					PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE :					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL	GRADO SUBUTILIZACION	REINSTALACION	TRASLADO	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO.	TOTAL	MUJERES META
67	11	56	66	10			3	4	7	5
100%	18%	82%	99%	15%			43%	57%	100%	71%

GRUPO OCUPACIONAL TRABAJADOR DIESTRO

PERIODO ACTUAL					PERIODO FUTURO					
FECHA:					DESDE:			HASTA:		
EMPLEADOS					PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE :					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL	GRADO SUBUTILIZACION	REINSTALACION	TRASLADO	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO.	TOTAL	MUJERES META
23	23	1	5	4		1		3	4	1
100%	100%	4%	22%	17%		25%		75%	100%	25%

TABLA III
ANALISIS DE SUBUTILIZACION

GRUPO OCUPACIONAL GERENCIAL

PERIODO ACTUAL					PERIODO FUTURO					
FECHA:					DESDE:			HASTA:		
EMPLEADOS					PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE :					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL	GRADO SUBUTILIZACION	REINSTALACION	TRASLADO	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO.	TOTAL	MUJERES META
21	16	5	6	-1		1	1	7	9	3
100%	76%	24%	30%	6%		50%	50%	78%	100%	33%

GRUPO OCUPACIONAL _____

PERIODO ACTUAL					PERIODO FUTURO					
FECHA:					DESDE:			HASTA:		
EMPLEADOS					PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE :					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL	GRADO SUBUTILIZACION	REINSTALACION	TRASLADO	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO.	TOTAL	MUJERES META
100%	%	%	%	%		%		%	100%	%

TABLA III
ANALISIS DE SUBUTILIZACION

GRUPO OCUPACIONAL PROFESIONAL

PERIODO ACTUAL					PERIODO FUTURO					
FECHA: 30 JUNIO 2003					DESDE:			HASTA:		
EMPLEADOS					PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE :					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL	GRADO SUBUTILIZACION	REINSTALACION	TRASLADO	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO.	TOTAL	MUJERES META
19	5	14	11	3		2		3	5	3
100%	26%	74%	53%	16%		40%		60%	100%	60%

GRUPO OCUPACIONAL TECNICO

PERIODO ACTUAL					PERIODO FUTURO					
FECHA:					DESDE:			HASTA:		
EMPLEADOS					PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE :					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL	GRADO SUBUTILIZACION	REINSTALACION	TRASLADO	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO.	TOTAL	MUJERES META
26	20	6	9	3		3		7	10	5
100%	77%	23%	36%	12%		30%		70%	100%	50%

III. IDENTIFICACION DE DEFICIENCIAS Y AREAS PROBLEMATICAS QUE REQUIEREN ATENCION, METODOS Y PLANES PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO POR GENERO

Al comparar el porciento de mujeres en el grupo ocupacional de Operarios disponibles en la fuerza laboral: 28% con el porciento de mujeres empleadas 0%, encontramos que hay una subutilización de 28%. Debido a la naturaleza del trabajo de este grupo ocupacional predominan los hombres. En esta clase estimamos que puedan surgir tres (3) vacantes. Por lo que nuestra meta es que por lo menos dos (2) de estas puedan ser mujeres.

Al comparar el porciento de mujeres en el grupo ocupacional Gerencial disponibles en la fuerza laboral: 31% con el porciento de mujeres empleadas 24%, encontramos que hay una subutilización de 5% en este grupo. Se estiman nueve (9) posibles vacantes de las cuales se espera se puedan reclutar dos (2) mujeres.

Al comparar el porciento de mujeres en el grupo ocupacional Técnico disponibles en la fuerza laboral: 36% con el porciento de mujeres empleadas 25%, encontramos que hay una subutilización del 12%. Se proyecta que puedan surgir diez (10) vacantes en este grupo; de los cuales siete (7) pueden ser nuevos nombramientos y tres (3) podrían cubrirse mediante traslado. Nuestra meta aspira a que por lo menos cinco (5) de estas sean mujeres.

Al comparar el porciento de mujeres en el grupo ocupacional de Trabajadores Diestros disponibles en la fuerza laboral: 22% con el porciento de mujeres empleadas 4%; encontramos que hay un grado de subutilización de mujeres de un 17%. Debido a la naturaleza del trabajo de este grupo

ocupacional predominan los hombres. En esta clase se estiman cuatro (4) vacantes esperamos que por lo menos una (1) de estas puedan ser cubierta por una mujer.

Al comparar el porciento de mujeres en el grupo ocupacional de Trabajadores de Servicio disponibles en la fuerza laboral: 17% con el porciento de mujeres empleadas 4%, interpretamos que no hubo subutilización. Esto a pesar, de que en este grupo ocupacional, y dadas las características de esta agencia predominan los hombres. Particularmente, los Policías Militares Estatales.

Al comparar el porciento de mujeres en el grupo ocupacional de Obreros no Diestro disponibles en la fuerza laboral: 9% con el porciento de mujeres empleadas 25%, interpretamos que no hubo subutilización. Aún así, establecimos una meta de una (1) mujer entre las posibles vacantes.

Al comparar el porciento de mujeres en el grupo ocupacional de Profesionales disponibles en la fuerza laboral: 53% con el porciento de mujeres empleadas 74%, interpretamos que no hubo subutilización en este grupo.

Al comparar el porciento de mujeres en el grupo ocupacional Oficinesco disponibles en la fuerza laboral: 99% con el porciento de mujeres empleadas: 82%, interpretamos que no hubo subutilización en este grupo.

IV. PREPARACION DE METAS E ITINERARIO DE CUMPLIMIENTO

Metas

1. Aumentar en un 3% el grupo ocupacional de mujeres Operarios de la Agencia.

2. Aumentar en un 6% el porciento de mujeres Gerenciales de la Agencia.

3. Aumentar en un 2% el porciento de mujeres Trabajadoras Diestras de la Agencia.

4. Aumentar en un 11% el porciento de mujeres Técnicos de la Agencia.

Itinerario Cumplimiento

Promover seminarios relacionados con asuntos de gran interés professional y personal para la mujer como:

1. Charlas sobre Hostigamiento Sexual, Violencia Doméstica, Manejo de Stress. De una (1) a dos (2) charlas por semestre.

2. Promover los adiestramientos para el desarrollo professional de la mujer, tomando en consideración las solicitudes que provengan de las empleadas.

3. Orientar al personal sobre discrimen en la maujer una (1) charla por semestre.

4. Reconocer eventos importantes en la vida de las empleadas.

V. PLAN DE TRABAJO

A. METAS

La meta de esta Agencia será proveer a las mujeres talentosas y cualificadas, oportunidades para competir con el hombre, de conformidad con el **Principio de Mérito**, establecido por la **Ley de Personal**.

1. Crear conciencia a todos los niveles de la necesidad de garantizar igualdad de oportunidades en el empleo de la mujer.

2. Brindar a la mujer oportunidades de desarrollo profesional a través de **Planes de Adiestramiento.**

3. Asegurar que al llevar a cabo el reclutamiento de empleados, se le brinde a la mujer igualdad de oportunidad en el empleo al igual que las oportunidades de ascenso.

4. Asegurar que en el reclutamiento de personal se mantenga la participación de la mujer.

5. Orientar a los jefes de divisiones y de áreas y oficinas en cuanto al rol de la mujer en el mundo del trabajo.

6. Distribuir material escrito sobre los obstáculos que confronta la mujer profesional por causas del discrimen, así como las maneras en que se pueden vencer.

7. Promocionar los logros de nuestras féminas en los organismos de comunicación internos.

8. Periódicamente auditor el desarrollo del Plan y tomar aquellas medidas correctivas que sean necesarias.

B. ACTIVIDADES

Para lograr las metas que nos hemos propuesto, se realizarán las siguientes actividades:

1. Divulgar entre los directores y los supervisores, el contenido de la **Orden Ejecutiva** para que entiendan su responsabilidad, la cual incluye el propiciar que empleados y aspirantes a empleo también la conozcan.

   a. Tener disponible copia de la **Orden Ejecutiva** para el empleado y público en general.

   b. Tener disponible copia de la **Declaración de Polícita Pública** para los empleados y públicos en general.

   c. Entregar a todo empleado nuevo, el día de su nombramiento, copia de la política.

   d. Utilizar los mecanismos de comunicación interna para dar a conocer los objetivos de la **Orden Ejecutiva**.

C. ITINERARIO

1. Mantener en los tablones de edicto de cada area u oficina, copia de la **Declaración de Política Pública.**

2. Utilizar los medios de comunicación interna para dar promoción a las mujeres que sobresalen por sus ejecutorias y/o distinciones que reciban.

3. Dar promoción a las oportunidades de empleo utilizando todos los medios a nuestro alcance para que el mayor número de mujeres conozcan las oportunidades de empleo de la Agencia.

4. Orientar a los directores y supervisores sobre las áreas en que existe subutilización de la mujer, para que al llevar a cabo actividades de reclutamiento, consideren a la mujer en igualdad de condiciones que al hombre y contribuyan a lograr nuestras metas de disminuir la subutilización de la mujer en ciertos campos.

VI. SISTEMAS DE QUERELLAS

Todo empleado que realice una consulta o radique una querella sobre discrimen por razón de sexo, deberá dirigirse verbal o por escrito al **Director(a) de Recursos Humanos**, quien sera el responsible de coordinar la **Acción Afirmativa** de la Agencia

Para que una querella por discrimen sea oficialmente aceptada, deberá ser radicada en o antes de 30 días a partir de la fecha del alegado acto por discrimen.

Se asegurará la confidencialidad de la investigación en protección de todas las partes.

Al querellante se le informará sobre sus derechos y los remedios de **Ley y Reglamento** disponible.

El querellante presentará una reclamación escrita o verbal ante el **Director(a) de Recursos Humanos.**

El escrito de la querella contendrá entre otros los siguientes datos:

1. **Nombre**
2. **Dirección y teléfono del querellante**
3. **Nombre del supervisor o persona que notifica el discrimen**
4. **Naturaleza del discrimen**

El Director(a) de Recursos Humanos, por si mismo a través de un representante debidamente autorizado, investigará la querella presentada no más tarde de los **cinco (5)** días de haber recibido la encomienda.

MEDIDAS PROVISIONALES

Cuando el querellado sea el supervisor inmediato o el propio **Director(a) de Recursos Humanos.**

Se rendirá un informe dentro del término de los **30** días de la investigación con su endoso y/o comentarios en oposición, ante el **Director de la División de Servicios Administrativos.**

El **Director de la División de Servicios Administrativos** someterá el informe conjuntamente con un endoso a favor o en contra de la recomendación del **Oficial de Querellas**, ante la **Oficina del Ayudante**

General quien dentro de los **cinco (5)** días siguientes hará la determinación final.

Esta determinación de la **Oficina del Ayudante General** podrá ser apelada por la persona directamente afectada conforme al procedimiento establecido en el **Artículo IV de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959**, según enmendada **29 L.P.R.A. S 146 et. seg.**

Toda declaración o cualquier otro documento que se recopile durante la investigación formará parte del expediente de querella.

Ningún empleado será sujeto a intimidación por haber prestado la debida ayuda durante la investigación o por haber radicado una querella de una alegada violación a la **Orden Ejecutiva 5066** en **Guardia Nacional de Puerto Rico.**

Análisis de Impacto Adverso

Con el fin de detectar aquellas prácticas o políticas de personal que puedan estar afectando o que pudieran potencialmente afectar las oportunidades de empleo de las mujeres, se procedió a evaluar si la política, practicas o procedimientos tienen un efecto o impacto adverso en las oportunidades de empleo de las mujeres.

Para analizar si existe impacto adverso, se procedió a examinar el flujo de solicitantes para determinar la proporción de solicitantes por género y se comparará con la proporción de personas reclutadas por género.

	Solicitantes	Reclutados	Tasa de Selección
Hombres	99	8	8/99 ó 8%
Mujeres	24	4	4/24 ó 17%
	17>8%		8%/17% = 48% < 80%

Al comparar la tasa de selección de hombres (8%) con la tasa de selección de mujeres (17%), observamos que ésta última es un 48% de la primera. Por lo tanto se determina que no hay impacto adverso en el grupo de la mujer.

Cabe señalar que se tomó una muestra de solicitantes para ocupar puestos disponibles en el área de seguridad y administrativa, para ambos se reclutaron ocho (8) varones y cuatro (4) mujeres.

ITINERARIO DE METAS
PLAN DE ACCION AFIRMATIVA PARA EL EMPLEO DE LA MUJER

DEFICIENCIA	META	ACTIVIDAD	RECURSO	ITINERARIO
1. TARDANZAS EN LA MUJERES	HORARIOS FLEXIBLES A MUJERES QUE LO SOLICITEN	SE ORIENTA A TODA MUJER QUE ASÍ LO SOLICITE.	COORDINADORA Y OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	EN LA ACTUALIDAD EXISTEN VARIAS EMPLEADAS CON ESTE TIPO DE CONCESIÓN.
2. POCAS MUJERES DISPONIBLES PARA LA POSICIÓN DE POLICÍA MILITAR ESTATAL	AUMENTAR EL RECLUTAMIENTO DE MUJERES EN PUESTOS DE POLICIA MILITAR ESTATAL	POR MEDIO DEL ENVÍO DE CONVOCATORIAS A TODOS LOS MUNICIPIOS Y AGENCIAS GUBERNAMENTALES. ANUNCIO EN EL BOLLETIN BOARD	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	SEIS (6) MESES
3. FACILIDAD DE AREA PARA LACTANCIA	TENER A LA DISPOSICIÓN UN ÁREA ESPECIAL PARA LAS MUJERES LACTANTES	SALON DE LACTANCIA	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	SEIS (6) MESES

DAA/OPM/2003