



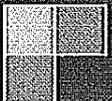
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO

Plan de Acción Afirmativa

Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente



"Transformando a Puerto Rico hacia la Paz Laboral!"



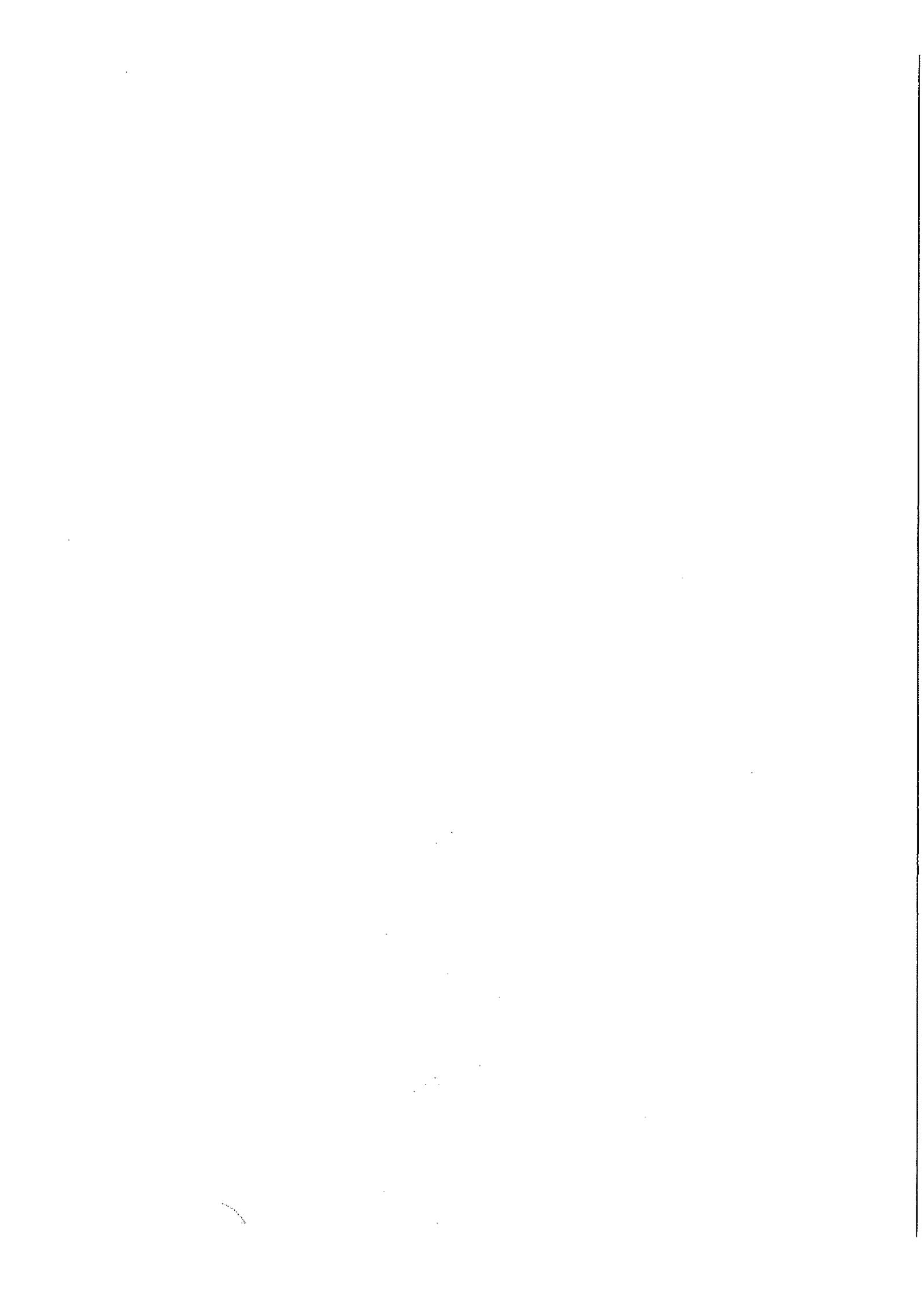


TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	3
I. Declaración y divulgación de la política para fomentar la igualdad de oportunidades para el empleo de la mujer	
A. Declaración.....	5
B. Divulgación.....	7
II. Asignación de responsabilidades	
A. Autoridad nominadora.....	8
B. Coordinador o Coordinadora de Acción Afirmativa.....	9
C. Personal de supervisión.....	11
III. Identificación de situaciones que requieren atención, métodos y planes para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género....	11
A. Identificación de situaciones cualitativas	12
B. Identificación de situaciones cuantitativas:	
C. Análisis de Grupo Ocupacional y Clase	13
IV. Preparación de metas e itinerarios de cumplimiento.....	14
V. Plan de trabajo.....	27
VI. Sistema interno de querellas por discrimen y/o hostigamiento sexual....	30
VII. Política Pública y Procedimiento Interno de Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo.....	34
VIII. Cumplimiento con la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999, Ley para Crear Centros de Cuidado Diurno en Agencias Públicas del Gobierno de Puerto Rico, según enmendada por la Ley Núm. 67 de 25 de agosto de 2005.....	34
IX. Cumplimiento con la Ley Núm. 155 de 10 de agosto de 2002, Ley para Crear Espacios para la Lactancia en las Agencias de Gobierno.....	35

X. Cumplimiento con la Ley núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Lecha Materna, según enmendada por la Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006.....	35
XI. Cumplimiento con ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo.....	35
XII. Sistema de evaluación e informes.....	36
XIII. Apoyo de la comunidad	36
XIV. Cumplimiento con prohibiciones de discrimen por razón de género en el Empleo.....	37
XIIV. Anejo Política Pública sobre la Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Género	38

INTRODUCCIÓN

La violencia doméstica es uno de los principales problemas que enfrenta el Gobierno de Puerto Rico pues trastoca el núcleo más íntimo de nuestra sociedad, la familia. Esta conducta trasciende el hogar pues sus consecuencias se reflejan en el lugar de trabajo, principalmente por los cambios de conducta de la víctima así como por episodios que puedan suscitarse en el empleo.

Según los datos disponibles, la violencia doméstica afecta particularmente a la mujer; incluso, se considera como la manifestación más común del discrimen por razón de género. A su vez, este fenómeno se ha convertido en la primera causa de muerte violenta entre las mujeres puertorriqueñas.

SPC
Aproximadamente, el 85 por ciento de las personas que son objeto de violencia doméstica son mujeres. Por lo tanto, se trata de un problema que afecta particular y mayoritariamente a este grupo de la población. Por otro lado, las motivaciones que llevan a un hombre a agredir física, emocional o sexualmente a su pareja se cimentan en ideas de superioridad, control y poder masculino sobre las mujeres. Estos datos nos llevan a concluir que la violencia doméstica es una de las manifestaciones más comunes de discrimen por razón de género.

Las manifestaciones y efectos del maltrato contra la pareja trascienden el espacio doméstico o privado del hogar. Anualmente ocurren decenas de actos de violencia doméstica en los espacios de trabajo siendo las mujeres las que tienen mayor probabilidad de ser atacadas por su pareja o ex pareja. Estos eventos incluyen, entre otros, perseguir la persona en los alrededores del área de trabajo, acecharla con su presencia en lugares cercanos, mediante llamadas telefónicas, comunicaciones por fax, correo electrónico, redes sociales o cartas impresas así como agresiones al momento de salir o antes de entrar al trabajo. Este acoso ocasiona que el 56 por ciento de ellas tenga

graves problemas de tardanzas y el 28 por ciento salga temprano del trabajo con mucha frecuencia.

586 En ocasiones la persona que incurre en actos de violencia doméstica impide que su víctima trabaje para así poder mantener más control sobre ella. Los actos de violencia doméstica pueden llegar a ser mortales y representan un peligro no sólo para la persona agredida, sino también para las otras personas que trabajan en el mismo espacio.

Para nosotros en la Junta de Relaciones del Trabajo, este mal social es intolerable. Por lo que nos comprometemos a ser agentes de cambio para erradicarlo.



Declaración de Política Pública sobre la Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Género

La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico está comprometida 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, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico adoptará un plan que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo para la mujer. Nuestra Junta 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, terminación 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, antes citada.

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.

La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico invita a todo su personal 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 al coordinador o coordinadora, Yanira Barreto González, Directora de la División de Servicios Administrativos o con el Presidente, Lcdo. Jeffry J. Pérez Cabán.

YB
26 de septiembre de 2013
Fecha

Jeffry J. Pérez Cabán
Lcdo. Jeffry J. Pérez Cabán
Presidente



I. **Divulgación de la Política sobre la Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Género**

A. **Divulgación interna**

La política pública de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico se divulgará internamente de la siguiente forma:

- a. Se efectuarán orientaciones a todo el personal para discutir el propósito de la política, ya sea a través de recursos internos o externos.
- b. Se colocará en el tablón de anuncios y otros lugares visibles y frecuentados por el personal y visitantes.
- c. Se custodiará copia de la misma en la División de Servicios Administrativos, la cual estará disponible para su revisión.
- d. Se divulgará a través de la página web de la Junta, comunicaciones por correo electrónico y de la carpeta digital compartida, entre otros.
- e. Se coordinará con la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (en adelante OPM) adiestramientos al personal.

B. **Divulgación externa**

La política pública de la Junta de Relaciones del Trabajo para cumplir con la Ley Núm. 212-1999 (en adelante Ley Núm. 212) se divulgará externamente de la siguiente forma:

- a. Se notificará a las organizaciones de mujeres las oportunidades de empleo disponibles para promover la participación femenina en los procesos de reclutamiento, como por ejemplo: La Comisión de la Mujer del Colegio del Abogados de Puerto Rico y la Comisión de la Mujer de la Asamblea Legislativa.
- b. Se informará a las personas solicitantes a empleo sobre la existencia de políticas públicas que prohíben el discrimen en el empleo, tales como el discrimen por género.

- c. Se tendrán copias disponibles de la política pública para solicitantes y público en general, en la División de Servicios Administrativos y en la página web de la Junta.

C. Responsabilidades del Presidente:

La responsabilidad del Presidente de la Junta, Lcdo. Jeffry J. Pérez Cabán incluirá lo siguiente:

1. Establece y dirige el *Plan de Trabajo para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo* para cumplir con la Ley Núm. 212- 1999 y lograr sus metas.
2. Desarrolla y reafirma la política de la Junta, respecto a la Ley Núm. 212 para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género.
3. Propicia una actitud activa entre el personal gerencial para la divulgación formal de la política de la Junta pública sobre la Ley Núm. 212.
4. Reúne al personal de supervisión para exponer el propósito de la política de la Junta, instrumentalidad pública con relación a la Ley Núm. 212 e informarle de su responsabilidad en la implantación y desarrollo del Plan para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.
5. Celebra reuniones con el personal gerencial para dar seguimiento al plan de trabajo establecido.
6. Revisa y aprueba anualmente las metas del Plan para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo, las actividades y el calendario propuesto para lograr las mismas.
7. Utiliza como uno de los criterios para la evaluación del trabajo de la gerencia, su desempeño en la implantación y desarrollo del Plan.

8. Evalúa periódicamente el progreso de las metas propuestas por la Junta para disminuir o eliminar la subutilización de la mujer en los distintos puestos.
9. Nombra un coordinador o coordinadora del Plan para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.
10. Da respaldo moral y presupuestario al Coordinador o Coordinadora del referido Plan para que 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 Junta pública.
11. Envía un Informe anual sobre el progreso en el cumplimiento de la Ley Núm. 212 y del *Plan de Trabajo para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo* a la Oficina de la Procuradora de Las Mujeres.

D. Responsabilidades de las(os) Coordinadoras(es) de Acción Afirmativa:

La persona designada para coordinar los aspectos relacionados con el cumplimiento de la Ley Núm. 212, lo es Yanira Barreto González, Directora de la División de Servicios Administrativos. A su vez, Dénamy Freytes Rojas, Administradora de Sistemas de Oficina Confidencial, es la designada como coordinadora auxiliar.

Las responsabilidades de las(os) Coordinadoras(es) incluirá lo siguiente:

1. Desarrolla el plan para el desarrollo e implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.
2. Asesora al Presidente de la Junta en todo lo relacionado con el cumplimiento de la Ley Núm. 212 sobre el Plan de Trabajo para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.

- 500
3. Desarrolla estrategias para la divulgación interna y externa de la política pública de la Junta.
 4. Identifica las áreas que presentan subutilización de la mujer y que requieren acción correctiva.
 5. Propone metas a corto y largo plazo para corregir las deficiencias identificadas.
 6. Diseña e implanta estrategias para dar seguimiento y evaluar esfuerzos realizados con el propósito de implantar y cumplir con la Ley Núm. 212.
 7. Requiere informes periódicos al personal designado en la Junta pública que tienen la responsabilidad para el cumplimiento del plan de trabajo establecido.
 8. Prepara y somete informes semestrales al Presidente de la Junta sobre el progreso logrado en el cumplimiento del *Plan para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo*.
 9. Sirve de enlace con otras organizaciones de mujeres, grupos que tengan relación directa con mujeres, universidades, institutos vocacionales para lograr el cumplimiento del *Plan para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo*.
 10. Sirve de enlace entre la Junta pública y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres con respecto al cumplimiento de la Ley Núm. 212.
 11. Mantiene informado al Presidente de la Junta y personal de supervisión sobre los últimos adelantos en materia de igualdad de oportunidad en el empleo de la mujer y planes de acción afirmativa.
 12. Evalúa y hace recomendaciones para atemperar los formularios y otros documentos que se utilizan en la administración de los recursos humanos para cumplir con las normas aplicables dirigidas a evitar el discrimen por razón de género.

E. Responsabilidades del personal de supervisión:

El personal de supervisión trabajará con el Coordinador(a) de Acción Afirmativa para asegurar la efectividad del Plan. A tales efectos, sus responsabilidades son:

- 
1. Colabora en la identificación de las áreas grupos ocupacionales donde se encuentre que existe subutilización de la mujer y en el establecimiento de metas para disminuir o eliminar tales deficiencias.
 2. Se asegura de que el personal de supervisión y los empleados y empleadas están cumpliendo con la política de la Junta.
 3. Revisa las calificaciones del personal a su cargo para garantizar que las mujeres están siendo tratadas con igualdad de oportunidades.
 4. Evalúa periódicamente que:
 - a. Existe copia de la política de la Junta en los tableros de edictos.
 - 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 de la Junta, oportunidades educativas tales como: adiestramientos y cursos de educación continua. Además, que se les motive a participar en actividades en el ambiente laboral dirigidas a fomentar y establecer buenas relaciones de trabajo.

II. Identificación de situaciones que requieren atención, métodos y planes para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género

Luego de una evaluación interna de las posibles situaciones que requieran atención para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, entendemos que, aunque siempre existe espacio para mejorar, nuestra entidad cumple con

una buena representación de mujeres en todos los niveles. A modo de ilustración, consignamos que el setenta por ciento (70%) de nuestro capital humano está representado por mujeres. Aun más, indicamos que dentro del personal de supervisión y dirección de las cinco (5) Divisiones que componen nuestra Junta, todas están representadas por mujeres, es decir, en un cien por ciento (100%).

A. Identificación de situaciones cualitativas:

Dado la capacidad operacional de la Junta entendemos que hemos manejado de manera eficiente las posibles situaciones cualitativas ya que se han implementado varias iniciativas a estos fines. Entre éstas mencionamos las siguientes:

- Se establece un horario escalonado y flexible con el propósito de facilitar la hora de entrada y salida de nuestro capital humano, en especial para las madres trabajadoras.
- Se reembolsa un máximo de \$150.00 para el pago de cuidado de niños entre las edades de 0 a 5 años (Ley Núm. 84-1999 que obliga a las Agencias e instrumentalidades públicas a ubicar dentro de sus predios o en áreas cercanas Centros de Cuidado Diurno para pre-escolares.) Orden Administrativa 2012-10, "Para Incluir las Disposiciones Artículo 4 de la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999, en el Programa de Cuido Diurno y Desarrollo de Niños/as de la Junta de Relaciones del Trabajo" emitida por el Presidente, Lcdo. Jeffry J. Pérez Cabán, el 7 de septiembre de 2012.
- Se ofrecen oportunidades de crecimiento profesional a través de adiestramientos y readiestramientos. A tales fines el Presidente emitió las siguientes Ordenes Administrativas: OA 2011-11 "Incentivando tu Crecimiento"; OA 2012-05 "Incentivando la Educación Continua de Nuestros Juristas"; y OA 2013-02 "Ampliación De Los Beneficios De La Licencia Para Tomar Adiestramientos".

- Se ofrecen talleres para la buena salud física y emocional de las mujeres, tales como: Ferias de Salud, el Programa Nutriactiva del Departamento de Salud, y la creación del JRT Fitness Program a través de la OA-2013-05 "Creación del JRT Fitness Program".
- Se remodeló la Sala de Lactancia de acuerdo con la Orden Administrativa Núm. OA 2012-09 "Establecimiento Sala de Lactancia Dedicada a las Madres Obreras de la Junta de Relaciones del Trabajo", suscrita por el Presidente.
- Se refiere a los empleados al Programa Ayuda al Empleado (P.A.E.) Inspira Mental Health Management Inc., mediante servicios profesionales para atender problemas familiares, matrimoniales, de trabajo, psicológicos y adicciones, entre otros de ser necesario.
- Se implantó el protocolo para el manejo de casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo que incluye actividades educativas como medida preventiva.
- Se participa en campañas sociales como *Día Internacional de la Mujer* y de *No más violencia contra la mujer*, *Semana Internacional de la Endometriosis*, *Club Internacional Altrusa de Puerto Rico*.

B. Identificación de situaciones cuantitativas:

Las tablas a ser presentadas son una descripción de la fuerza laboral que comprende nuestra Entidad. Éstas nos permiten identificar y analizar el número de mujeres y hombres en cada clase así como los sueldos asignados por género.

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL Y CLASE

Grupo Ocupacional: Profesionales

Clase: Abogado Laboral I

Cantidad de Puestos: 1

Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Mínimo: \$2,896	Cantidad de mujeres del mínimo al 2do. TR	Cantidad de hombres del mínimo al 2do. TR	Tan sólo existe un puesto ocupado y autorizado a tenor con la Ley de Reforma Fiscal y autorizada con la Oficina de Gerencia y Presupuesto
	0	1	
Nivel 2: Intermedio: <\$3,352 >\$3,696	Cantidad de mujeres del 3er. al 5to. TR	Cantidad de hombres del 3er. al 5to. TR	
	0	0	
Nivel 3: Máximo: \$4,493	Cantidad de mujeres del 6to. TR al máximo	Cantidad de hombres del 6to. TR al máximo	
	0	0	
Nivel 4: Sobre el máximo TR*: >\$4,493	Cantidad de mujeres sobre el máximo TR	Cantidad de hombres sobre el máximo TR	
	0	0	
Totales	0	1	

* TR=Tipo Retributivo. Incluya la Estructura Salarial vigente del Servicio de Carrera de su Oficina.

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL Y CLASE

Grupo Ocupacional: <u>Profesionales</u>			
Clase: <u>Oficial Examinador</u>			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Mínimo: \$2,896	Cantidad de mujeres del mínimo al 2do. TR	Cantidad de hombres del mínimo al 2do. TR	Tan sólo existe un puesto ocupado y autorizado a tenor con la Ley de Reforma Fiscal y autorizada con la Oficina de Gerencia y Presupuesto
	0	1	
Nivel 2: Intermedio: <\$3,352 >\$3,696	Cantidad de mujeres del 3er. al 5to. TR	Cantidad de hombres del 3er. al 5to. TR	
	0	0	
Nivel 3: Máximo: \$4,493	Cantidad de mujeres del 6to. TR al máximo	Cantidad de hombres del 6to. TR al máximo	
	0	0	
Nivel 4: Sobre el máximo TR*: >\$4,493	Cantidad de mujeres sobre el máximo TR	Cantidad de hombres sobre el máximo TR	
	0	0	
Totales	0	1	

* TR=Tipo Retributivo. Incluya la Estructura Salarial vigente del Servicio de Carrera de su Oficina.

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL Y CLASE

Grupo Ocupacional: <u>Profesionales</u>			
Clase: <u>Investigador (a) de Relaciones Laborales</u>			
Cantidad de Puestos: 4			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Mínimo: \$2,309	Cantidad de mujeres del mínimo al 2do. TR	Cantidad de hombres del mínimo al 2do. TR	
	0	0	
BPC Nivel 2: Intermedio: \$2,673 a \$2,974	Cantidad de mujeres del 3er. al 5to. TR	Cantidad de hombres del 3er. al 5to. TR	
	2	2	
Nivel 3: Máximo: \$3,582	Cantidad de mujeres del 6to. TR al máximo	Cantidad de hombres del 6to. TR al máximo	
	0	0	
Nivel 4: Sobre el máximo TR*: \$3,582	Cantidad de mujeres sobre el máximo TR	Cantidad de hombres sobre el máximo TR	
	0	0	
Totales	2	2	

*TR=Tipo Retributivo. Incluya la Estructura Salarial vigente del Servicio de Carrera de su Oficina.

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL Y CLASE

Grupo Ocupacional: <u>Técnicos</u>		
Clase: <u>Coordinador de Sistemas de Información</u>		
Cantidad de Puestos: 1		
Salarios Actuales		Comentarios
Nivel 1: Mínimo: \$1,875	Cantidad de mujeres del mínimo al 2do. TR	Cantidad de hombres del mínimo al 2do. TR
	0	0
Nivel 2: Intermedio: \$ 2,171 a \$ 2,393	Cantidad de mujeres del 3er. al 5to. TR	Cantidad de hombres del 3er. al 5to. TR
	0	1
Nivel 3: Máximo: \$2,909	Cantidad de mujeres del 6to. TR al máximo	Cantidad de hombres del 6to. TR al máximo
	0	0
Nivel 4: Sobre el máximo TR*: \$2,909	Cantidad de mujeres sobre el máximo TR	Cantidad de hombres sobre el máximo TR
	0	0
Totales	0	1

*TR=Tipo Retributivo. Incluya la Estructura Salarial vigente del Servicio de Carrera de su Oficina.

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL Y CLASE

Grupo Ocupacional: <u>Profesionales</u>		
Clase: <u>Oficial de Contabilidad</u>		
Cantidad de Puestos: 1		
Salarios Actuales		Comentarios
Nivel 1: Mínimo: \$1,875	Cantidad de mujeres del mínimo al 2do. TR	Cantidad de hombres del mínimo al 2do. TR
	0	0
Nivel 2: Intermedio: \$ 2,171 a \$ 2,393	Cantidad de mujeres del 3er. al 5to. TR	Cantidad de hombres del 3er. al 5to. TR
	0	1
Nivel 3: Máximo: \$2,909	Cantidad de mujeres del 6to. TR al máximo	Cantidad de hombres del 6to. TR al máximo
	0	0
Nivel 4: Sobre el máximo TR*: \$2,909	Cantidad de mujeres sobre el máximo TR	Cantidad de hombres sobre el máximo TR
	0	0
Totales	0	1

*TR=Tipo Retributivo. Incluya la Estructura Salarial vigente del Servicio de Carrera de su Oficina.

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL Y CLASE

Grupo Ocupacional: <u>Administrativos</u>			
Clase: <u>Administrador (a) Sistemas de Oficina</u>			
Cantidad de Puestos: 4			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Mínimo: \$1,824	Cantidad de mujeres del mínimo al 2do. TR	Cantidad de hombres del mínimo al 2do. TR	
	0	0	
Nivel 2: Intermedio: \$2,011 a \$2, 217	Cantidad de mujeres del 3er. al 5to. TR	Cantidad de hombres del 3er. al 5to. TR	
	2	0	
Nivel 3: Máximo: \$2,695	Cantidad de mujeres del 6to. TR al máximo	Cantidad de hombres del 6to. TR al máximo	
	1	0	
Nivel 4: Sobre el máximo TR*: \$ 3,178	Cantidad de mujeres sobre el máximo TR	Cantidad de hombres sobre el máximo TR	
	1	0	
Totales	4	0	

*TR=Tipo Retributivo. Incluya la Estructura Salarial vigente del Servicio de Carrera de su Oficina.

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL Y CLASE

Grupo Ocupacional: <u>Técnico</u>			
Clase: <u>Auxiliar Administrativos</u>			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Mínimo: \$ 1,490	Cantidad de mujeres del mínimo al 2do. TR	Cantidad de hombres del mínimo al 2do. TR	
	0	0	
Nivel 2: Intermedio: \$1,725 a \$1,902	Cantidad de mujeres del 3er. al 5to. TR	Cantidad de hombres del 3er. al 5to. TR	
	1	0	
Nivel 3: Máximo: \$2,311	Cantidad de mujeres del 6to. TR al máximo	Cantidad de hombres del 6to. TR al máximo	
	0	0	
Nivel 4: Sobre el máximo TR*: _____	Cantidad de mujeres sobre el máximo TR	Cantidad de hombres sobre el máximo TR	
	0	0	
Totales	1	0	

*TR=Tipo Retributivo. Incluya la Estructura Salarial vigente del Servicio de Carrera de su Oficina.

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL Y CLASE

Grupo Ocupacional: Gerenciales			
Clase: Directores de División			
Cantidad de Puestos: 5			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Mínimo: \$2,594	Cantidad de mujeres del mínimo al 2do. TR	Cantidad de hombres del mínimo al 2do. TR	Se observa que todos los puestos de supervisión en la Junta que se encuentran adscritos al servicio de confianza, por lo cual es muestra del compromiso del Presidente en seleccionar las mujeres como las profesionales que encaminarán como equipo la política pública.
	0	0	
Nivel 2: Intermedio: \$3,902a \$4,302	Cantidad de mujeres del 3er. al 5to. TR	Cantidad de hombres del 3er. al 5to. TR	
	5	0	
Nivel 3: Máximo: \$5,229	Cantidad de mujeres del 6to. TR al máximo	Cantidad de hombres del 6to. TR al máximo	
	0	0	
Nivel 4: Sobre el máximo TR*:	Cantidad de mujeres sobre el máximo TR	Cantidad de hombres sobre el máximo TR	
	0	0	
Totales	5	0	

*TR=Tipo Retributivo. Incluya la Estructura Salarial vigente del Servicio de Carrera de su Oficina.

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL Y CLASE

Grupo Ocupacional: <u>Gerenciales</u>			
Clase: Asesor Legal			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Mínimo: \$3,842	Cantidad de mujeres del mínimo al 2do. TR	Cantidad de hombres del mínimo al 2do. TR	
	0	0	
Nivel 2: Intermedio: \$4,448 a \$4,904	Cantidad de mujeres del 3er. al 5to. TR	Cantidad de hombres del 3er. al 5to. TR	
	1	0	
Nivel 3: Máximo: \$5,961	Cantidad de mujeres del 6to. TR al máximo	Cantidad de hombres del 6to. TR al máximo	
	0	0	
Nivel 4: Sobre el máximo TR*:	Cantidad de mujeres sobre el máximo TR	Cantidad de hombres sobre el máximo TR	
	0	0	
Totales	1	0	

*TR=Tipo Retributivo. Incluya la Estructura Salarial vigente del Servicio de Carrera de su Oficina.

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL Y CLASE

Grupo Ocupacional: <u>Gerencial</u>			
Clase: Administrador (a) de Sistemas de Oficina Confidencial			
Cantidad de Puestos: 1			
Salarios Actuales			Comentarios
Nivel 1: Mínimo: \$1,815	Cantidad de mujeres del mínimo al 2do. TR	Cantidad de hombres del mínimo al 2do. TR	
	0	0	
Nivel 2: Intermedio: \$2,101a \$2,317	Cantidad de mujeres del 3er. al 5to. TR	Cantidad de hombres del 3er. al 5to. TR	
	0	0	
Nivel 3: Máximo: \$2,816	Cantidad de mujeres del 6to. TR al máximo	Cantidad de hombres del 6to. TR al máximo	
	1	0	
Nivel 4: Sobre el máximo TR*:	Cantidad de mujeres sobre el máximo TR	Cantidad de hombres sobre el máximo TR	
	0	0	
Totales	1	0	

*TR=Tipo Retributivo. Incluye la Estructura Salarial vigente del Servicio de Carrera de su Oficina.

A continuación se desglosa la representación femenina y masculina para cada grupo ocupacional por porcentos.

TABLA 2
PERSONAS EMPLEADAS POR GRUPO OCUPACIONAL Y GÉNERO

GRUPOS OCUPACIONALES	TOTAL	MUJERES	PORCIENTO	HOMBRES	PORCIENTO
1. Gerenciales, Oficiales	7	7	100	0	0
2. Profesionales	7	2	29	5	71
3. Ocupaciones Técnicas	2	1	50	1	50
4. Oficinescas, Ayuda Administrativa	4	4	100	0	0
5. Ventas y Relacionadas	0	0	0	0	0
6. Trabajadores(as) Diestros(as)	0	0	0	0	0
7. Trabajadores(as) Semi-Diestros(as)	0	0	0	0	0
8. Trabajadores(as) No-Diestros(as)	0	0	0	0	0
9. Trabajadores(as) de Servicio	0	0	0	0	0
TOTALES	20	14	70	6	30

III. Preparación de las metas y el itinerario de cumplimiento:

El propósito de las metas es corregir cualquier situación que amerite ser atendida para garantizar igualdad de oportunidad de empleo y evitar el discrimin.

A. Metas cuantitativas:

La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico es un organismo-cuasi judicial compuesto por veinte (20) empleados, de los cuales trece (13) pertenecen al servicio de carrera. Luego de una evaluación interna de las posibles situaciones que requieran atención para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, entendemos que, aunque siempre existe espacio para mejorar, nuestra entidad cumple con una buena representación de mujeres en todos los niveles.

A modo de ilustración, consignamos que el setenta por ciento (70%) de nuestro capital humano está compuesto por mujeres. Aún más, indicamos que el personal de supervisión y dirección de las cinco (5) Divisiones que componen nuestra Junta, está compuesto por mujeres, es decir, el cien por ciento (100%) de las posiciones de mayor jerarquía de la Junta.

Dada la estructura operacional de la Junta y a las limitaciones presupuestarias, actualmente no vislumbramos reclutamientos futuros, ya que no existen puestos vacantes autorizados. No obstante, de surgir alguna posibilidad de reclutamiento, la Junta se propone notificar las convocatorias correspondientes a varias organizaciones de mujeres para maximizar la oportunidad de éstas para competir por la(s) posición(es).

B. Metas cualitativas:

La Junta de Relaciones del Trabajo, durante todos estos años ha implementado y desarrollado iniciativas dirigidas a mejorar las condiciones de

trabajo de todos sus empleados. La Junta se propone continuar con dichas iniciativas, entre las que mencionamos las siguientes:

- Horario escalonado y flexible con el propósito de facilitar la hora de entrada y salida de nuestro capital humano, en especial para las madres trabajadoras.
- Reembolso de un máximo de \$150.00 para el pago de cuidado de niños entre las edades de 0 a 5 años (Ley Núm. 84-1999 que obliga a las Agencias e instrumentalidades públicas a ubicar dentro de sus predios o en áreas cercanas Centros de Cuidado Diurno para pre-escolares.) Orden Administrativa 2012-10, *"Para Incluir las Disposiciones Artículo 4 de la Ley Núm. 84 de 1 de marzo de 1999, en el Programa de Cuido Diurno y Desarrollo de Niños/as de la Junta de Relaciones del Trabajo"* emitida por el Presidente, Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán, el 7 de septiembre de 2012.
- Oportunidades de crecimiento profesional a través de adiestramientos y readiestramientos. A tales fines el Presidente emitió las siguientes Ordenes Administrativas: OA 2011-11 *"Incentivando tu Crecimiento"*; OA 2012-05 *"Incentivando la Educación Continua de Nuestros Juristas"*; y OA 2013-02 *"Ampliación De Los Beneficios De La Licencia Para Tomar Adiestramientos"*.
- Talleres para la buena salud física y emocional de las mujeres, tales como: Ferias de Salud, el Programa Nutriactiva del Departamento de Salud, y la creación del JRT Fitness Program a través de la OA-2013-05 *"Creación del JRT Fitness Program"*.
- Disponibilidad de Sala de Lactancia.
- Participación en campañas sociales como *Día Internacional de la Mujer* y de *No más violencia contra la mujer*, *Semana Internacional de la Endometriosis*, *Club Internacional Altrusa de Puerto Rico*.

IV. Plan de trabajo para la implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo en la Junta de Relaciones del Trabajo

502
La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico se compromete a proveer todos los recursos disponibles para que se puedan desarrollar actividades en la promulgación de la Política Pública del Plan de Acción Afirmativa enunciada en la Ley Número 212 - 1999 y demás políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo. Para ello la Junta se propone:

1. Desarrollar programas para divulgar el Plan de Acción Afirmativa.
2. Procurar que los(as) Directores(as) y empleados(as) cumplan con el Plan de Acción Afirmativa.
3. Preparar los informes requeridos por la Oficina de la Procuradora de la Mujer.

Plan de trabajo para la implantación de políticas públicas favorables a la mujer - Año 2014

Parte I: Metas Cuantitativas

GRUPO OCUPACIONAL	DEFICIENCIA	META	ACTIVIDAD	RECURSO	FECHA
Gerenciales, oficiales y administradoras	No se encontraron deficiencias en este grupo ocupacional.				
Profesionales	De siete (7) puestos ocupados, dos (2) lo están por mujeres y cinco (5) lo están por hombres, lo cual representa, setenta y un por ciento (71%).	Lograr el mayor número de participación de mujeres en el proceso de reclutamiento de puestos aprobados y disponibles para que éstas puedan competir con igualdad de condiciones.	De surgir alguna posibilidad de reclutamiento, se notificará la convocatoria a varias organizaciones de mujeres para que estas puedan tener mayor oportunidad para competir por la posición.	Correo electrónico, correo regular y/o fax	Indeterminada
Técnicas	No se encontraron deficiencias en este grupo ocupacional.				
Ventas y ocupaciones relacionadas	No aplica				
Oficinas y de ayuda administrativa	No se encontraron deficiencias en este grupo ocupacional.				
Trabajadoras diestras	No aplica.				
Operarias semi-diestras	No aplica.				
Obreras no diestras	No aplica.				
Trabajadoras de servicio	No aplica.				
Todo el personal	No aplica.				

Plan de trabajo para la implantación de políticas públicas favorables a la mujer - Año 2014

Parte II: Metas Cualitativas

GRUPO OCUPACIONAL	DEFICIENCIA	META	ACTIVIDAD	RECURSO	FECHA
Gerenciales, oficiales y administradoras	No se encontraron deficiencias en este grupo ocupacional.				
Profesionales	No se encontraron deficiencias en este grupo ocupacional.				
Técnicas	No se encontraron deficiencias en este grupo ocupacional.				
Ventas y ocupaciones relacionadas	No aplica				
Oficinescas y de ayuda administrativa	No se encontraron deficiencias en este grupo ocupacional.				
Trabajadoras diestras	No aplica				
Operarias semi-diestras	No aplica				
Obreras no diestras	No aplica				
Trabajadoras de servicio	No aplica				
Todo el personal	No se encontraron deficiencias en ninguno de los grupos ocupacionales	No obstante, la Junta se propone lograr la divulgación de las políticas públicas en cuanto a discrimen y del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica. La Junta continuará implementado iniciativas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo de todos sus empleados.	Charlas, Adiestramientos	OPPI, OPM, EEOC, OEG y Recursos Internos Gerencia	Primer año Primer año

JM

V. Sistema interno de querellas por Discrimen y/o hostigamiento sexual:

A. Presentación de la Querella:

Toda persona que considere que es o ha sido objeto de una acción que pudiera catalogarse como *hostigamiento sexual o discrimen*, según prohibido por ley, o que tenga conocimiento de conducta que viole la misma, viene llamada a presentar una querella, por escrito, ante la División de Servicios Administrativos y/o directamente ante el Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo haciendo uso del formulario para "Radicación de Querella". Se solicita la pronta acción y denuncia de la situación, para así evitar que se convierta en una conducta severa, repetitiva o prevaleciente. Los supervisores tienen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la política establecida y de reportar cualquier acto que consideren contrario a la misma.

BPC
Aquella persona que, a pesar de no ser quien hostiga o discrimina directamente contra otra, coopera, incita o encubre en forma alguna a quien sí lo hace, podrá estar sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes. A tenor con las narrativas aplicables.

1. Toda querella deberá incluir, lo siguiente:

- a. La fecha en que se hace la querella;
- b. Quién hace la querella;
- c. Quién es la alegada víctima;
- d. Quién es el alegado hostigador o discriminador;
- e. Desde cuándo está ocurriendo la alegada violación o la conducta que, de no corregirse, podría convertirse en una violación;
- f. Quiénes tienen conocimiento de los hechos;
- g. Dónde o en qué lugar o lugares se ha observado o ha tenido efecto la conducta; y

- h. Una descripción de la conducta que a legadamente es constitutiva de violación o de la conducta que, de no corregirse, podría dar lugar a la violación.

Una vez presentada la querella, ésta y todo el procedimiento posterior, hasta la decisión final, será de naturaleza confidencial.

2. Está estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier empleado por razón de éste haber presentado apropiadamente una querella por cualquier tipo de hostigamiento sexual o discrimen, o porque provea información referente a tales querellas. De ser necesario, se tomarán las medidas cautelares que correspondan para proteger a dichos empleados. La persona que proceda de forma contraria a lo antes mencionado, estará sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes.

SAC

B. Procedimiento de Investigación

1. Una vez recibida la querella, la División de Servicios Administrativos llevará a cabo una investigación. En los casos de hostigamiento sexual, dicha investigación comenzará dentro de los quince (15) días calendario, contados a partir de la presentación de la querella. En los demás casos, la investigación comenzará dentro de un periodo de cuarenta y cinco (45) días calendario, contados a partir de la presentación de la querella.
2. La 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 hayan identificado durante el curso de la investigación.
3. La investigación se realizará con todo rigor, independientemente de que la conducta haya cesado.
4. Los empleados de la Junta de Relaciones del Trabajo deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en estos casos. El empleado de la Junta de Relaciones del Trabajo que obstruya una investigación

relacionada con una querrela presentada estará incurso en violación a las normas de conducta aplicables, incluyendo pero no limitado a las que aquí se establecen y a las contenidas en los cuerpos normativos vigentes en la Junta de Relaciones del Trabajo.

5. El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible, para salvaguardar los derechos de las partes afectadas.
6. La investigación se llevará a cabo con celeridad. Se establece el término de sesenta (60) días calendario, a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, para que se rinda un Informe, por escrito, sobre la misma. Sin embargo, en todo, la División de Servicios Administrativos podrá fijar un término distinto cuando así lo estime necesario y apropiado con la autorización del Presidente.

 C. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

1. Una vez finalizada la investigación de la querrela, la División de Servicios Administrativos someterá un Informe, por escrito, sobre sus hallazgos, y formulará las recomendaciones correspondientes al Presidente de la Junta. 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. El Informe estará acompañado de las comunicaciones que, a tenor de lo recomendado, deban cursarse a las partes correspondientes para notificarles la acción procedente.
2. El Presidente emitirá la determinación que entienda procedente en el caso. La determinación del Presidente le será notificada a las partes mediante comunicación escrita a la mayor brevedad posible. El Presidente podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que formule el Investigador tomando en consideración el derecho aplicable, las

determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada.

- 
3. Si se determina que una persona incurrió en conducta contraria a lo dispuesto en este Plan de Acción Afirmativa, dicha persona deberá asumir las consecuencias de sus actos, lo que podría conllevar: un referido a evaluación psiquiátrica o psicológica, o a recibir consejería; la imposición de medidas disciplinarias; la destitución; una suspensión de empleo y sueldo; una prohibición de visitar las facilidades de la Junta; o aquellas otras medidas que la Junta estime pertinentes a la luz de las particularidades del caso. La severidad de la medida o penalidad a aplicarse dependerá de la gravedad de la conducta en que incurrió el hostigador o discriminador.
 4. De existir base razonable para la aplicación de una medida disciplinaria, se procederá contra la parte que haya incurrido en la conducta proscrita, a discreción del Presidente y según aplique, a tenor de lo dispuesto en la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"; en los reglamentos de personal para el servicio de carrera y de confianza de la JRT.
 5. La División de Servicios Administrativos tampoco permitirá que se presenten acusaciones falsas e infundadas contra nuestro personal. Para ello, una vez se conozca de tal circunstancia, se notificará al Presidente. Quien tomará la medida que corresponda, la cual podría ser desde que el empleado incurrirá en una falta grave o estar sujeto a cualquier otra medida disciplinaria aplicable en el reglamento de personal.
 6. Si se determina que la conducta prohibida proviene de terceras personas que no sean empleados o que no estén bajo el control de la Junta se tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.

7. La División de Servicios Administrativos conservará los expedientes de las querellas en un archivo separado y los mismos tendrán carácter confidencial.

VI. Política Pública sobre Prohibición del Discrimen y Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual en el Empleo

La Junta de Relaciones del Trabajo 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 en los Estados Unidos de América o de la Guardia Nacional (en adelante se les nombrará conjuntamente como "características protegidas"). De igual forma, se establece que la Junta de Relaciones del Trabajo no tolerará el hostigamiento sexual hacia sus empleados por persona alguna, incluyendo supervisores, otros empleados, visitantes y ciudadanos que acudan a recibir sus servicios.

La Junta de Relaciones del Trabajo está comprometida con mantener un lugar de trabajo donde los empleados estén libres del temor, la perturbación y el malestar que puede crear el hostigamiento sexual. Toda proposición de índole sexual repetida o no deseada de carácter verbal o físico, comentario explícitamente sexual o insinuación hecha por alguien en el lugar de trabajo, que sea ofensiva u objetable para quien lo recibe, está absolutamente prohibida.

VII. Cumplimiento con la Ley Núm. 84-1999, Ley para Crear Centros de Cuidado Diurno en Juntas Públicas del Gobierno de Puerto Rico, según enmendada por la Ley Núm. 67-2005.

Certificamos el fiel cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 84-1999, Ley para Crear Centros de Cuidado Diurno en Juntas Públicas del Gobierno de Puerto

Rico, según enmendada por la Ley Núm. 67-2005. La Junta mediante la Orden Administrativa 2012-10, enmendó el Programa de Cuido Diurno y Desarrollo de Niños para los empleados de la Junta. Este programa establece una aportación económica para el cuidado diurno de los hijos/as hasta que cumplen los cinco (5) años o al comienzo del año escolar en Kindergarten. Actualmente 4 empleados utilizan dicho beneficio.

VIII. Cumplimiento con la Ley Núm. 155-2002, Ley para Crear Espacios para la Lactancia en las Juntas de Gobierno.

586
Certificamos el fiel cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 155 -2002, Ley para Crear Espacios para la Lactancia en las Juntas de Gobierno. La Junta dedicó la sala de lactancia a las madres obreras, el 7 de agosto de 2012, a través de la Orden Administrativa 2012-09. La misma está ubicada en la oficina contigua a la Oficina del Presidente, es un espacio cómodo, acogedor y provee gran privacidad para la mujer lactante. Actualmente tenemos una (1) mujer lactante que utiliza la sala de lactancia.

IX. Cumplimiento con la Ley núm. 427-2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna, según enmendada, Ley Núm. 23-2006.

Esta Junta garantiza a la madre lactante, que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna según lo establecido en la Ley núm. 427-2000, según enmendada. Una vez acordado el horario de lactar o de extracción de la leche materna entre la madre lactante y el patrono, éste no se cambiará sin el consentimiento expreso de ambas partes.

X. Cumplimiento con Ley Núm. 217-2006, Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo.

Certificamos el cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 217-2006, Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo. Dicho protocolo fue creado mediante la Orden Administrativa 2013-09 el 30 de mayo de 2013. Además ha sido promulgado periódicamente por correo electrónico, en los tablones de edictos y

se encuentra accesible a todos los empleados mediante una carpeta electrónica compartida.

XI. Sistema de evaluación e informes

La Junta de Relaciones del Trabajo dentro de su proceso de evaluación:

- Continuará con la recopilación de información e identificación de áreas problemáticas si alguna.
- Identificará los grupos ocupacionales donde exista baja representación de mujeres.
- Continuará vigilante al surgimiento de las áreas problemáticas si alguna.
- La División de Servicios Administrativos mantendrá información sobre las transacciones de personal clasificadas por clase y por género.
- La coordinadora mantendrá informado al Presidente sobre las acciones tomadas para el logro de las metas, de acuerdo al plan.
- El Presidente revisará el Informe Anual del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
- Se rendirá a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres un Informe Anual sobre el progreso logrado en el desarrollo e implantación del plan a partir de su fecha de implantación.

XII. Apoyo de la comunidad

La Junta de Relaciones del Trabajo tiene interés de contar con recursos externos, y en sus esfuerzos para demostrar el compromiso más allá de sus linderos organizacionales, mantiene lazos de colaboración con varias entidades, que ayudan al crecimiento profesional de nuestro capital humano. Mantenemos acuerdos de colaboración con la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) y con la Universidad Interamericana, Facultad de Derecho. Para

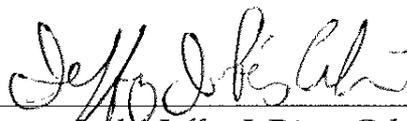
educar a la ciudadanía sobre este mal social, que no tan sólo afecta nuestro entorno laboral, sino a toda una sociedad.

XIII. Cumplimiento con prohibiciones de discrimen por razón de género en el empleo

500
La Junta de Relaciones del Trabajo certifica que cumple con todas las disposiciones legales, reglamentarias y constitucionales, a nivel estatal y federal que prohíben el discrimen por razón de género. A tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 212-1999, que prohíbe el discrimen por razón de género en Puerto Rico y reafirma la equidad en el empleo mediante la exigencia de acciones afirmativas por parte de los patronos en el ambiente laboral.

De esta forma seguiremos juntos Transformando a Puerto Rico hacia la Paz Laboral.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 26 de septiembre de 2013.



Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente







ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
PO BOX 191749
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-1749
www.jrt.pr.gov

TEL. 787 620-9540
FAX. 787 620-9541

Declaración de política pública sobre la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Género

La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico está comprometida 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, la Junta de Relaciones del Trabajo 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, 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 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.

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.

500
La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico invita a todo su personal 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 al coordinador o coordinadora la Sra. Yanira Barreto González, Directora de la División de Servicios Administrativos o con el Presidente, Lcdo. Jeffry J. Pérez Cabán.

26 de septiembre de 2013

Fecha

Jeffry J. Pérez Cabán

Lcdo. Jeffry J. Pérez Cabán
Presidente



SELLO OFICIAL

"Transformando a Puerto Rico hacia La Paz Laboral"

