



31 de enero de 2019

Prof. Carmen A. Bracero Lugo
Rectora Interina

DESIGNACION COORDINADOR(A) PLAN ACCION AFIRMATIVA Y RESPONSABILIDADES

La Universidad de Puerto Rico en Ponce está comprometida con la Política del Gobierno de Puerto Rico para que no se discrimine por razón de género contra algún(a) empleado(a) o solicitante a empleo.

De conformidad con esta Política y en cumplimiento con la Ley Núm. 212, la Universidad de Puerto Rico en Ponce adoptó un Plan de Acción Afirmativa 2018-2021 (PAA 2018-2021) que garantice la Igualdad de Oportunidad en el Empleo para la Mujer. Nuestra Institución reconoce su obligación de eliminar el discrimen por razón de sexo 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.

Como parte de la Asignación de Responsabilidades que comprenden del PAA 2018-2021, la Autoridad Nominadora designará al coordinador(a) y deberá considerar los siguientes criterios:

1. Preferiblemente deberá tener experiencia en tareas de recursos humanos.
2. Es indispensable que tenga una actitud afirmativa hacia los derechos y asuntos de las mujeres.
3. Deberá tener la capacidad para analizar y describir cuantitativa y cualitativamente los datos que se obtengan sobre la situación de la mujer en la Universidad de Puerto Rico en Ponce.

La responsabilidad del Coordinador o Coordinadora incluirá lo siguiente:

1. Desarrollar el plan para el desarrollo e implantación de políticas públicas favorables a las mujeres en el empleo.
2. Asesorar a la autoridad nominadora de la Institución en lo relacionado con el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 y en la implantación del Plan de Acción Afirmativa.
3. Desarrollar estrategias para la divulgación interna y externa de la política pública de la Institución.
4. Identificar las áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas que presentan 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 realizados con el propósito de implantar y cumplir con la Ley Núm. 212-1999.
7. Requerir informes periódicos al personal designado de la Institución que tienen la responsabilidad para el cumplimiento del plan de trabajo.

*Rec.
31-ene-19
JBT
2:00 PM*

8. Preparar y someter informes anuales a la autoridad nominadora de la Institución sobre el progreso logrado en el cumplimiento del Plan de Acción Afirmativa.
9. Servir de enlace con otras Instituciones, organizaciones de mujeres, grupos que tengan relación directa con mujeres, universidades, institutos vocacionales para lograr el cumplimiento del Plan.
10. Servir de enlace entre la Institución y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres con respecto al cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999.
11. Mantener informados a la autoridad nominadora de la Institución, Decanos, Directores de Oficina 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. Evaluar y hacer recomendaciones a 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.

Gracias anticipadas por su atención al respecto.

Saludos cordiales,



Frances M. Santiago Torres
Oficial de EEO

fst

c Coordinador Plan Acción Correctiva 2018-2021



31 de enero de 2019

Prof. Carmen A. Bracero Lugo
Rectora Interina

ASIGNACION DE RESPONSABILIDADES PAA 2018-2021 – AUTORIDAD NOMINADORA

La Universidad de Puerto Rico en Ponce está comprometida con la Política del Gobierno de Puerto Rico para que no se discrimine por razón de género contra algún(a) empleado(a) o solicitante a empleo.

De conformidad con esta Política y en cumplimiento con la Ley Núm. 212, la Universidad de Puerto Rico en Ponce adoptó un Plan de Acción Afirmativa 2018-2021 (PAA 2018-2021) que garantice la Igualdad de Oportunidad en el Empleo para la Mujer. Nuestra Institución reconoce su obligación de eliminar el discrimen por razón de sexo 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.

Como parte de la Asignación de Responsabilidades que comprenden del PAA 2018-2021, la Autoridad Nominadora se compromete con lo siguiente:


1. Establecer y dirigir la implantación del Plan de Acción Afirmativa para el logro de sus metas.
2. Desarrollar y reafirmar la política de la Institución respecto a la Ley Núm. 212-1999 para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género.
3. Propiciar una actitud activa entre el personal gerencial para la divulgación formal de la política de la Institución sobre la Ley Núm. 212-1999.
4. Reunirse con el personal gerencial y de supervisión para exponer el propósito de la política de la Institución, con relación a la Ley Núm. 212-1999 e informarle de su responsabilidad en el desarrollo e implantación del Plan de Acción Afirmativa.
5. Celebrar reuniones con el personal gerencial para dar seguimiento al plan de trabajo.
6. Revisar y aprobar anualmente las metas propuestas en el Plan de Acción Afirmativa y asegurarse que se lleven a cabo las actividades según el calendario o itinerario de cumplimiento.
7. Uno de los criterios que se utilizará para la evaluación del trabajo de la gerencia será su desempeño en desarrollo e implantación del Plan.
8. Evaluar periódicamente el progreso de las metas propuestas por la Institución para disminuir o eliminar la subutilización de la mujer en los distintos puestos.
9. Nombrar un coordinador o coordinadora de acción afirmativa.

Rac
31-ene-19
CBE
2:00 PM

10. Dar respaldo moral y presupuestario al coordinador o coordinadora para que pueda realizar sus funciones con la eficiencia que amerita la Ley Núm. 212-1999. Esto implica que se le asignará presupuesto, personal y autoridad necesaria para lograr su cumplimiento a todos los niveles de la Institución.
11. Enviar un Informe anual de la Institución sobre el progreso en el cumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 y del Plan de Acción Afirmativa a la Oficina de la Procuradora de Las Mujeres.

Gracias anticipadas por su atención al respecto.

Saludos cordiales,



Frances M. Santiago Torres
Oficial de EEO

fst