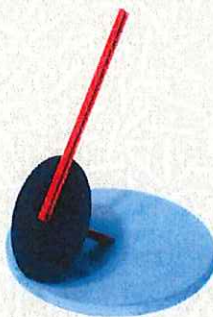


**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN PONCE
OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO
RECTORIA**



**INFORME DE PROGRESO ANUAL
PLAN DE ACCION AFIRMATIVA 2018-2021**



28 de agosto de 2020

**Tessie H. Cruz Rivera, Ed. D., CPL
Rectora**



INFORME DE PROGRESO ANUAL

Periodo: 1 de julio de 2019 al 30 de junio de 2020

Plan de Acción Afirmativa 2018-2021

Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género

Nombre de la Agencia o Municipio: Universidad de Puerto Rico en Ponce

Fecha de Entrega: 8/27/2020

mes/día/año{#####}

INSTRUCCIONES

Este Informe constituye un paso fundamental en la implantación del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021 y en el cumplimiento con la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género. Conforme lo establece la Ley, las agencias y municipios, rendirán a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres un informe anual sobre el progreso logrado en la implantación del Plan.

Este informe será cumplimentado por la persona designada como coordinadora de acción afirmativa, quién tendrá la oportunidad de informar los esfuerzos institucionales realizados para prevenir los actos de discrimen por género en el empleo. Describirá los programas adoptados y las actividades realizadas para eliminar las áreas problemáticas cualitativas y cuantitativas, que fueron identificadas en el análisis que se llevó a cabo en la elaboración del Plan de Acción Afirmativa. Estas áreas problemáticas se traducen en barreras que limitan o impiden el desarrollo socioeconómico de las mujeres en el trabajo remunerado. Algunas de ellas son: la doble jornada de la mujer trabajadora, el hostigamiento sexual y el diferencial salarial, entre otras manifestaciones de discrimen por género en el empleo. Al final de este informe la autoridad nominadora certificará que revisó el contenido.

Es importante que se examinen los planes de trabajos cualitativos y cuantitativos que aparecen en el Plan de Acción Afirmativa para asegurarse que se está cumpliendo con las actividades y las fechas propuestas.

El Plan de Acción Afirmativa tiene tres años de vigencia (desde el 1 de julio de 2018 hasta el 30 de junio de 2021). Las agencias y municipios deberán someter un informe de progreso al finalizar cada año fiscal durante los años de vigencia del Plan.

Le solicitamos a los(las) usuarios(as) que utilicen y entreguen este documento sin realizar alteraciones al formato. Esto permite que se realicen los debidos procesos de análisis y conexión de la información brindada a la base de datos diseñada para la misma. Este documento está protegido, por lo que solo le permitirá poder editar los campos en blanco y las casillas de selección. Recomendamos que utilice la guía de usuario para completar este informe anual, publicada en la página web de la OPM www.mujer.pr.gov.

Estos informes deben ser completados y enviados únicamente en formato Excel (xls.) a través del correo electrónico planaccionafirmativa@mujer.pr.gov **en o antes del 31 de agosto de 2020**. De no enviarse a esta dirección electrónica, se entenderá que los informes NO fueron radicados. NO se aceptarán los informes en PDF ni copia en papel a través de correo postal.

De tener alguna duda o pregunta puede comunicarse al correo electrónico antes mencionado o al (787) 289-2807 / (787) 289-2822

Informe Anual para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género
Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999

Solicitamos que conteste todas las preguntas y ofrezca toda la información requerida.

I. Información General

A. Nombre de la agencia:	Universidad de Puerto Rico en Ponce	
1. Nombre de la Autoridad Nominadora:	Dra. Tessie H. Cruz Rivera	
2. Nombre del o de la Directora de Recursos Humanos:	Dra. Ericka Rodríguez Quiñones	
2.1. Fecha que comenzó en el puesto: (mes/día/año)	1-Aug-19	
2.2. Teléfono:	787-844-8181, ext. 2608	
2.3. Correo electrónico:	ericka.rodriguez@upr.edu	
3. Nombre del o de la Coordinadora:	Lcdo. Juan C. León Valls	
3.1. Fecha de la designación: (mes/día/año)	7-Mar-19	
3.2. Puesto que ocupa:	Analista de Recursos Humanos	
3.3 Teléfono:	787-844-8181, Ext. 2604	
3.4 Correo electrónico:	juan.leon1@upr.ed	
B. Vigencia del Plan de Acción Afirmativa:	2018-2021	
Periodo del Informe Anual (mes/día/año)	Desde: 07/01/19	Hasta: 6/30/20

C. Perfil de la Agencia/ Municipio al cierre del año fiscal

Solo completar las columnas de 'Cantidad de Hombres' y 'Cantidad de Mujeres'

Grupo ocupacional	Cantidad de Hombres	Cantidad de Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Gerenciales, Oficiales y Administrativos	21	20	41	51%	49%
Profesionales	94	132	226	42%	58%
Ocupaciones técnica	13	8	21	62%	38%
Ventas y ocupaciones relacionadas	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Secretarías(os), dactilógrafas(os) oficinescas y de ayuda administrativa	3	59	62	5%	95%
Trabajadores diestros artesanos	7	0	7	100%	0%
Operario semi diestro	8	1	9	89%	11%
Trabajadores de servicio	6	0	6	100%	0%
Obrero no diestro	27	10	37	73%	27%
Total	179	230	409	44%	56%

I. Nivel de Cumplimiento con la Implantación del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021

Indique si cumple con las siguientes políticas públicas o actividades. De lo contrario, explique en la tercera columna, las razones e indique la fecha para lograr su cumplimiento.

Políticas públicas o actividades para el cumplimiento con la Implantación del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021	¿Cumple?	Si la respuesta es NO favor de explicar las razones para no lograr el cumplimiento con la Implantación del Plan de Acción Afirmativa
A. Correcciones hechas al Plan de Acción Afirmativa:	No	No se nos ha solicitado ninguna corrección al Plan.
B. Declaración y Divulgación de la Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género:	Sí	Al comienzo de cada año académico se divulga entre la Comunidad Universitaria la Declaración de la Política sobre Acción Afirmativa para el Empleo de la Mujer. Además, se le hace entrega cada semestre a los profesores de nuevo ingreso.
C. Notificación de la Asignación de Responsabilidades a: la Autoridad Nominadora, Gerenciales y al Personal de Supervisión:	Sí	Se ha cumplido con el envío de la notificación de la asignación de las responsabilidades a la Rectora, Decanos y Supervisores en general.
D. Identificación de áreas problemáticas cualitativas y la preparación de metas correctivas y de un itinerario para su cumplimiento:	Sí	Para cumplir con las metas cualitativas, se pudieron ofrecer algunos de los talleres. Los planificados para el segundo semestre hubo que cancelarlos por la pandemia COVID-19. Al igual que se enviaron boletines informativos sobre temas relacionados para el logro de las metas propuestas.
E. Identificación de áreas problemáticas cuantitativas y la preparación de metas correctivas y de un itinerario para su cumplimiento:	Sí	La situación fiscal por la que atraviesa la UPR no ha permitido que se puedan abrir convocatorias de plazas para cubrir las áreas que están en subutilización: trabajos diestros, operarios, obreros no diestros y trabajadores de servicio. Sin embargo, se pudieron dar contratos a mujeres en el área de ocupaciones técnicas.

<p>F. Implantación de un sistema interno efectivo y eficiente para atender querrelas por discriminación por género en el empleo:</p>	<p>Sí</p>	<p>Se preparó un Sistema Interno de Querrelas para atender las querrelas de discriminación por género en el empleo. Dicho documento está siendo evaluado por el Asesor Legal de la UPR Ponce, Lcdo. Gaddiel Morales.</p>										
<p>G. Ley Núm. 427-2000, Ley para Regular el Período de Lactancia o de Extracción de Lecha Materna, según enmendada por la Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006. Se requiere que la agencia o municipio cuente con un reglamento vigente para el uso del salón de lactancia:</p>	<p>Sí</p>	<p>La UPR Ponce cuenta con un Reglamento para el Uso del Centro de Lactancia y está vigente (Certificación 2006-2007-16). Se envía periódicamente una comunicación a modo de recordatorio sobre la Ley Núm. 427-2000.</p>										
<p>H. Establecimiento o creación de espacios o salones de lactancia para extracción de leche materna.</p>	<p>Sí</p>	<p>La UPR Ponce cuenta con un Centro para Lactancia, el cual está ubicado en el Decanato de Asuntos Estudiantiles.</p>										
<p>Indique el número de empleadas que se beneficiaron del uso del salón para este año: 32 est.</p>												
<p>I. ¿Cuenta su agencia o municipio con un centro de cuidado diurno (o nocturno) para niños y niñas de edad pre escolar?</p>	<p>Sí</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Niños</th> <th>Niñas</th> <th>Empleados</th> <th>Empleadas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cantidad</td> <td>7</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>		Niños	Niñas	Empleados	Empleadas	Cantidad	7	4	1	3
	Niños	Niñas	Empleados	Empleadas								
Cantidad	7	4	1	3								
<p>Dirección física del centro de cuidado diurno pre escolar:</p>												
<p>J. ¿Cuenta su agencia o municipio con espacios seguros y supervisados para que las niñas y niños de edad escolar permanezcan cuando no tengan clases o en situaciones especiales, mientras sus madres y padres empleados cumplan con la jornada de trabajo?</p>	<p>No</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Niños</th> <th>Niñas</th> <th>Empleados</th> <th>Empleadas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cantidad</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Niños	Niñas	Empleados	Empleadas	Cantidad				
	Niños	Niñas	Empleados	Empleadas								
Cantidad												
<p>K. ¿Ofrece campamentos de veranos para niños/as y jóvenes hijos/as de empleados y empleadas?</p>	<p>No</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Niños</th> <th>Niñas</th> <th>Empleados</th> <th>Empleadas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cantidad</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Niños	Niñas	Empleados	Empleadas	Cantidad				
	Niños	Niñas	Empleados	Empleadas								
Cantidad												
<p>L. Ley Núm. 11-2009, según enmendada, "Ley de Programas de Adiestramientos y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo".</p>	<p>Sí</p>	<p>Se ha distribuido boletín informativo alusivo a la Ley 11.</p>										
<p>Entregó a la OPM el Informe Anual 2019 de la Ley Núm. 11-2009: Sí</p>												

<p>M. Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico:</p>	<p>Sí</p>	<p>Se ofreció una charla a toda la comunidad el 4 de marzo de 2020, la cual fue ofrecida por el Sr. William Sánchez, Director EEOC. Además, se está preparando un boletín informativo alusivo a la ley para distribuir por el correo electrónico institucional.</p>
<p>N. Ley Núm. 22-2002, Ley Contra el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo:</p>	<p>Sí</p>	<p>En el segundo semestre de enero a junio de 2020 se había planificado ofrecer una charla sobre la ley, pero tuvo que ser cancelada. Se preparó un boletín informativo sobre dicha ley.</p>

III. Cumplimiento con la Implantación de los Sistemas Internos para: Recibir, Atender y Resolver, de Manera Efectiva y Eficiente, las Querellas por Discrimen en el Empleo

A. Discrimen por razón de género en el empleo:

Total de querellas recibidas durante el periodo de 1/julio/2019 al 30/junio/2020: 0
 Complete la siguiente tabla según el género y el estatus de la querella. La información dada calculará automáticamente las información solicitada en el espacio anterior.

Género	Radicadas	Resueltas	Por resolver
Hombres			
Mujeres			

Total de querellas pendientes de resolver, recibidas antes de 1/julio/2019: 0

Radicadas por hombres: _____

Radicadas por mujeres: _____

Comentarios:

Durante el año académico 2019-2020 la Oficial de EEO no recibió querellas relacionadas al discrimen por razón de género en el empleo.

B. Discrimen por hostigamiento sexual en el empleo:

Total de querellas recibidas durante el periodo de 1/julio/2019 al 30/junio/2020: 0
 Complete la siguiente tabla según el género y el estatus de la querella. La información dada calculará automáticamente las información solicitada en el espacio anterior.

Género	Radicadas	Resueltas	Por resolver
Hombres			
Mujeres			

Total de querellas pendientes de resolver, recibidas antes de 1 de julio de 2019: 0

Radicadas por hombres: _____

Radicadas por mujeres: _____

Comentarios:

Durante el año académico 2019-2020 la Oficial de EEO no recibió querellas relacionadas al discrimen por hostigamiento sexual en el empleo.

**IV. Nivel de Implantación con el Plan de Trabajo Cualitativo y Cuantitativo.
 Provea información de la meta lograda y de las actividades realizadas por grupo o grupos ocupacionales impactados.
 Añada más filas de ser necesario.**

A. Metas Cualitativas

Algunos ejemplos de metas cualitativas:

- o Esfuerzo pertinente a la eliminación de prácticas o políticas que afectan el empleo,
- o Gestiones encaminadas a mejorar el ambiente y condiciones de trabajo,
- o Alternativas para lidiar con la Doble Jornada,
- o Ejemplos: servicios de cuidado infantil, horarios flexibles y escalonados, programas de adiestramiento, concesión de licencias, espacios de lactancia, actividades especiales, divulgación de información.

Grupo Ocupacional	Meta	Labor Realizada	Fecha	Mujeres Impactadas
Secretarías	Mejorar el ambiente y las condiciones de trabajo	Se envió comunicado fomentando el trabajo remoto y se les proveyó el equipo y todos los accesos necesarios para realizar los trabajos.	19-20	230
Profesionales	Distribución de material educativo sobre temas de la mujer	Se circularon boletines informativos a la comunidad por correo electrónico institucional.	19-20	230
Personal Universitario	Charlas educativas sobre las políticas públicas y en Plan Acción Afirmativa	Actividades fueron canceladas. Estaban planificadas para el segundo semestre y por pandemia COVID-19 no pudieron llevarse a cabo. Se están haciendo gestiones para conseguir conferencias que ofrezcan charlas de forma virtual y poder reprogramarlas en el 2020-2021.	19-20	0

V. Certificación de cumplimiento por el Coordinador o la Cordinadora de Acción Afirmativa:

Certifico tener conocimiento del nivel de cumplimiento con la Ley Núm. 212 del año 1999, "Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género". Que el Informe Anual De Progreso Anual para la implantación del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021 correspondiente al año fiscal 2019-2020 reporta las gestiones de cumplimiento para la evaluación periódica del progreso de las metas y actividades propuestas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género. Que se ha entregado copia de este informe al director(a) de Recursos Humanos y a la autoridad nominadora de

la Universidad de Puerto Rico en Ponce

y que están en pleno conocimiento de la información presentada y el nivel de cumplimiento en este Informe Anual.

Juan C. León Valls

Nombre

Analista de Recursos Humanos

Puesto

Correo Electrónico

787-844-8181, ext. 2604

Teléfono