

Universidad de Puerto Rico en Ponce
Oficina de Igualdad de
Oportunidades de Empleo



INFORME ANUAL

2019-2020





OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Tabla de Contenido

■ Introducción.....	1
■ Misión, Visión y Metas de la Oficina.....	1
■ Descripción de la Oficina.....	2
■ Organigrama de la Oficina.....	4
■ Informe de Actividades.....	5
■ Logros más Sobresalientes.....	11
■ Fortalezas, Limitaciones y Retos para el Próximo Año.....	12
■ Proyecciones o Planes.....	13



I. Introducción

La Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo tiene la función de asegurar el cumplimiento: con la disposición de la Orden Ejecutiva del Presidente de los Estados Unidos de Norte América 11246 y la Ley Núm. 212 del 3 de agosto de 1999 – Para crear la “Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género”, e imponer sanciones (antes conocida como la Orden Ejecutiva Estatal 5066 del Estado Libre Asociado de Puerto Rico) y el correspondiente programa.

Esta oficina va dirigida a salvaguardar la igualdad de oportunidades de consideración y condiciones de empleo a todos los solicitantes y empleados. También, les informa a los patronos sobre su obligación de no discriminar contra ninguna persona.

La Oficina de EEO trabaja con informes federales y estatales donde se evalúa la representación de las mujeres por departamentos y oficinas. Se investigan los casos de discrimen por razón de sexo, raza, color, origen, nacionalidad, edad creencias religiosas, estado civil, impedimentos físicos o mentales y condición social.

Con el propósito de cumplir con la entrega del Informe Anual de las Oficinas Adscritas a Rectoría 2019-2020, se recopilaron los datos que se presentan a continuación.

II. Misión, Visión y Metas de la Oficina

- **Misión:**
Fiscalizar el fiel cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo con independencia y objetividad. Promover el desarrollo de estrategias para lograr el total y uniforme cumplimiento de la Universidad de Puerto Rico en Ponce, con lo requerido por estas disposiciones de igualdad humana.
- **Visión:**
Asegurar que la Universidad de Puerto Rico en Ponce provea un ambiente libre de todo tipo de discrimen.
- **Metas:**
 - Desarrollar el Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
 - Asesorar a la autoridad nominadora en lo relacionado con el cumplimiento de las leyes sobre el Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
 - Desarrollar estrategias para la divulgación interna y externa de la política pública, dar seguimiento y evaluar esfuerzos para implantar y cumplir con la Ley.

- Identificar las áreas problemáticas (subutilización de la mujer) que requieran acción correctiva.
- Proponer metas a corto y largo plazo para corregir las deficiencias identificadas.
- Requerir informes periódicos a todos(as) los(as) miembros de la organización que tengan responsabilidad con respecto al Plan.
- Preparar y someter informes semestrales a el(la) jefe(a) de la organización sobre el progreso en el cumplimiento del Plan.
- Servir de enlace con otras agencias, organizaciones de mujeres, grupos que tengan relación directa con mujeres, universidades, institutos vocacionales, para de esta forma, lograr el cumplimiento del Plan.
- Servir de enlace entre la organización y la Oficina de la Procuradora de la Mujer con respecto al cumplimiento de la Ley Núm. 212.
- Mantener informado al (a la) jefe(a) de la organización, gerentes y supervisores(as) sobre los últimos adelantos en las áreas de igualdad de oportunidades en el empleo y planes de acción afirmativa.
- Evaluar los formularios y otros documentos que se utilizan con los(as) empleados(as) para eliminar elementos que puedan ser discriminatorios.

III. Descripción de la Oficina

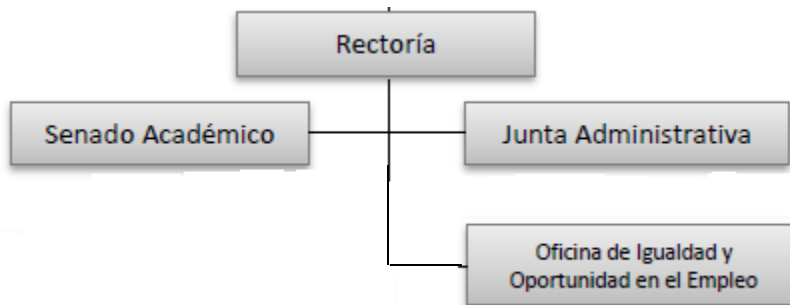
La Oficina de Igualdad de Oportunidades (EEO por sus siglas en inglés) en el empleo se dedica a velar por el fiel cumplimiento de las leyes que evitan el discrimen contra un empleado o solicitante por razón de raza, color, edad, sexo (incluye embarazo, identidad de género y orientación sexual), religión, ideas políticas, nacionalidad, origen étnico, discapacidad o condición de veterano de las Fuerzas Armadas. Para cumplir con tal propósito, la Oficial de Igualdad de Oportunidades en el Empleo rinde diversos informes, según requerido por distintas oficinas y agencias. Además, provee orientación al patrono acerca de las políticas en contra del discrimen. También, participa de múltiples Comités Institucionales, entre otras tareas requeridas.

- Base Legal de la Oficina de EEO:
 - Orden Ejecutiva 11246 de 24 de septiembre de 1965 – Igualdad de Oportunidades en el Empleo
 - Ley 212 de 3 de agosto de 1999 – Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género

- Reglamento de la Universidad de Puerto Rico – Artículo 31 de la Igualdad de Oportunidades para todo el personal
- Constitución de los Estados Unidos (enmienda XIV)
- Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 – Prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo
- Ley contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Edad – 1967 (ADEA)
- American with Disabilities Act – 1990 (ADA)
- Ley de Rehabilitación de 1973
- Sección 1 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- Sección I del Artículo I de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- Sección 16 del Artículo I de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001 – Ley Oficina Procuradora de las Mujeres
- Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989 – Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica
- Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004 – Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público
- Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 – Discrimen por Razón de Sexo
- Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985 – Ley de Igualdad de Derechos de Empleo (tanto del hombre como de la mujer)
- Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)
- Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002 – Licencia de Maternidad
- Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999 – Ley Contra el Acecho en Puerto Rico

- Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004 (enmienda a la Ley Núm. 54) – Un patrono puede solicitar orden de protección a favor de uno de sus empleados
- Prohibición Federal de Armas de Fuego
- Entre otras leyes y enmiendas que apliquen a las funciones que realiza la Oficina de EEO.

IV. Organigrama de la Oficina



V. Informe de Actividades

Durante el año académico 2019-2020 se realizaron varias actividades, tales como: boletines, comunicados, entre otros.

- Carta - Declaración de Política sobre Acción Afirmativa para el Empleo de la Mujer enviada mediante correo electrónico a toda la comunidad universitaria el 19 de julio de 2019.



Universidad de Puerto Rico en Ponce

Apartado 7195
Ponce, PR 00732
Teléfono 814-8181



Oficina Igualdad de Oportunidad en el Empleo

Rectoría

Exl. 2642

15 de julio de 2019

CARTA CIRCULAR – AA19-20-01

A toda la comunidad universitaria:

DECLARACIÓN DE POLÍTICA SOBRE ACCIÓN AFIRMATIVA PARA EL EMPLEO DE LA MUJER

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 adoptará un Plan de Acción Afirmativa 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. Somos responsables de promover oportunidades de empleo significativos para la Mujer, particularmente para aquellas que han sido excluidas o que no están debidamente representadas.

Esta Política protegerá de discrimen por razón de género a los(as) empleados(as) y aspirantes a empleo, a tenor con las disposiciones de la legislación y reglamentación local y federales aplicables, así como las de la Ley de referencia.

No se permitirá a los(as) empleados(as) alguna conducta que en su intención o efecto resulte discriminatoria por razón de género. Se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes contra aquellos(as) empleados(as) que violen las disposiciones contenidas en esta Política.



La Universidad de Puerto Rico en Ponce invita a todos(as) sus empleados(as) y aspirantes a empleo para que se unan en apoyo a este Plan de Acción Afirmativa con el propósito de lograr la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta Política, deberán dirigirlas, verbalmente o por escrito, al Director de Recursos Humanos, Lcdo. Juan C. León Valls; a la Oficial de EEO, Dra. Yesenia Quiñones Cruz; o a la Rectora del Colegio, Dra. Tessie H. Cruz Rivera, a la siguiente dirección:

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN PONCE
PO BOX 7186
PONCE, PR 00732

Las querellas relacionadas con el cumplimiento de esta Política, acerca de Hostigamiento Sexual, deberán tramitarse de conformidad con el Procedimiento para Tomar Acción Informal o Formal sobre Querellas de Hostigamiento Sexual o Discrimen por Razón de Sexo, Certificación Núm. 45 (2008-2009) de la Junta de Síndicos.

Las disposiciones de esta Carta Circular están actualmente en vigor. Copia de la misma deberá ser colocada en los tabloncillos de edictos o lugares prominentes en todas las oficinas administrativas y académicas de nuestra Institución. Todo empleado firmará una copia, la cual formará parte de su expediente oficial en la Oficina de Recursos Humanos.

Saludos cordiales,



Tessie H. Cruz Rivera
Rectora

yqc

- Carta - Declaración de Política para la Prevención e Intervención en Casos de Violencia Doméstica, Agresión y Acecho enviada mediante correo electrónico a toda la comunidad universitaria el 19 de julio de 2019.



15 de julio de 2019

CARTA CIRCULAR – AA19-20-02

A toda la Comunidad Universitaria

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, AGRESIÓN Y ACECHO

La Universidad de Puerto Rico en Ponce (UPRP) está comprometida con la Política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y con la Orden Ejecutiva 2005-17 para repudiar los actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo. La UPRP no tolerará los mismos por constituir una agresión y un acto criminal contra la persona empleada. La violencia doméstica es una manifestación del discrimin por razón de género.

La Junta Administrativa, mediante la Certificación 2008-2009-58 del 29 de junio de 2009, aprobó la Política y Procedimientos para la Prevención e Intervención en Casos de Violencia Doméstica, Agresión y Acecho. Copia de la misma se encuentra en la Oficina de Recursos Humanos, Rectoría y en la Biblioteca de nuestra institución. Esta Política reafirma nuestro compromiso y el de la Administración de la Universidad de Puerto Rico en Ponce de mantener un área de trabajo segura para todo el personal.

La Universidad de Puerto Rico en Ponce invita a todos(as) sus empleados(as) y aspirantes a empleo para que se unan en apoyo a este Programa de Acción Afirmativa. Las dudas, sugerencias, consultas o querrelas relacionadas con el cumplimiento de esta Política deberán dirigirlas verbalmente o por escrito al Director de Recursos Humanos, Lcdo. Juan C. León Valls; a la Oficial de EEO, Dra. Yesenia Quiñones Cruz; o a la Rectora del Colegio, Dra. Tessie H. Cruz Rivera, a la siguiente dirección:

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO - PONCE
P O BOX 7186
PONCE, PR 00732

Las disposiciones de la presente Carta Circular están actualmente en vigor. Copia de la misma deberá ser colocada en los tabloncillos de edictos o lugares prominentes en todas las oficinas administrativas y académicas de nuestra institución. Todo empleado firmará una copia la cual formará parte de su expediente oficial en la Oficina de Recursos Humanos.

Cordialmente,

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

yqc



- **CARTAS – Se enviaron comunicaciones a diferentes entidades externas, tales como: Ponce High**, Departamento del Trabajo, American Job Center, Addeco y Escuela Vocacional Bernardino Cordero solicitando el más vigoroso apoyo a nuestro plan de acción afirmativa al referirnos para oportunidades de empleo a mujeres y a grupos minoritarios.



Oficina de Rectoría

Apartado 7186
Ponce, PR. 00732
Teléfono 844-8181



Ext. 2201-2202

5 de febrero de 2020

Escuela Ponce High
PO Box 109
Ponce, PR 00733

Estimados señores:

P/C: Dra. Tessie H. Cruz Rivera
Rectora

La Universidad de Puerto Rico en Ponce es una entidad que promulga la igualdad de oportunidades de empleo. Solicitamos de usted el más vigoroso apoyo a nuestro plan de acción afirmativa al referirnos para oportunidades de empleo a mujeres y a grupos minoritarios.

En nuestra Institución no discriminamos por razón de raza, color, sexo, religión, edad, origen nacional, veterano y/o personas con impedimentos.

La utilización de agencias de reclutamiento es apropiada para nuestra Institución si la misma cumple cabalmente con nuestra política de igualdad de empleo. Requerimos que mujeres y miembros de grupos minoritarios sean referidos para cualquier solicitud de empleo que tengamos disponible. También, solicitamos que varones sean referidos para trabajos tradicionalmente de "mujeres" y mujeres para trabajos que tradicionalmente sean de "varones".

Por favor, confirme su apoyo a este compromiso, firmando esta carta y devolviendo copia de la misma.

Cordialmente,

Yesenia Quinones Cruz, Ed., D.
Oficial de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

RGC/yqc

Nombre de la Agencia de Reclutamiento

Nombre y título impreso de la persona que
confirma apoyo

Firma



- Charla: Equidad de Género y Diversidad Sexual** para toda la comunidad universitaria. La actividad se llevó a cabo el viernes, 13 de septiembre de 2019, en horario de 9:30 a 12:00 m., en la Sala de Conferencias del Decanato de Estudiantes. La misma tuvo una participación de 14 empleados (docentes y no docentes) y 65 estudiantes.

EQUALITY
EEO Equal Employment Opportunity

Equidad de Género y Diversidad Sexual

Recurso: Leda. Hilda Sciera
Comisión de Derecho Cíviles

**viernes, 13 de septiembre de 2019,
a las 9:30 a.m.**

Sala de Conferencia del
Decanato de Estudiantes

Se someterán para horas de la OEG

- Charla: Igual paga por Igual Trabajo** para toda la comunidad universitaria. La actividad se llevó a cabo el miércoles, 4 de marzo de 2020, en horario de 10:00 a 12:00 m., en la Sala de Conferencias de la Biblioteca Adelina Coppin Alvarado. La misma tuvo una participación de 11 empleados (docentes y no docentes).

Se les invita a la Conferencia:

IGUAL PAGA POR IGUAL TRABAJO

Recurso: Sr. William Sánchez, Director
Equal Employment Opportunity en San Juan

*miércoles, 4 de marzo de 2020
a las 10:00 a.m.*

*Sala de Conferencias
Segundo piso
Biblioteca Adelina Coppin Alvarado*

EEO Equal Employment Opportunity

Se someterán para horas de la OEG

- Entrevistas Empleo:
 - La Oficial de EEO participó de las siguientes entrevistas de empleo, asegurando la igualdad e imparcialidad de los procesos:
 - ✓ Oficial de Admisiones – Oficina de Admisiones
 - ✓ Secretaria Administrativa y Coordinadora Visita Escuelas – Get by Stem
 - ✓ Secretaria Administrativa III – Oficina Decana de Estudiantes
 - ✓ Asistente Administración III – DECEP (en 2 ocasiones)

- Divulgación de boletines informativos: Boletín Sabía Usted que sobre los números de teléfono de ayuda para víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica y un boletín informativo sobre la función de la Oficina de EEO, su visión, base legal, etc.

- Comité de Acomodo Razonable:
 - En el año académico 2019-2020 no se recibió solicitud de acomodo razonable. Sin embargo, junto a los miembros del Comité de Acomodo Razonable, en septiembre de 2019 se pudo recomendar acomodo razonable y cerrar el caso que se había estado trabajando.

- Centro de Lactancia: Se divulgó a la comunidad universitaria el horario en que estará abierto el Centro de Lactancia.

A toda la comunidad universitaria:



El Centro de Lactancia está ubicado en la **Oficina de Servicios Médicos**. El horario de funcionamiento es:

- Lunes a Viernes – 8:00 – 4:00 p.m.



VI. Logros más Sobresalientes

- Ley Igual Paga por Igual Trabajo (Ley 11 de 2009) – Se cumplió con la implementación de la Ley de Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igualdad Paga por Igual Trabajo a: Niños, Niñas, Hombres y Mujeres. Se sometió Plan el 13 de febrero de 2020.
- Se sometió ante la Oficina de la Procuradora de las Mujeres los siguientes informes: Plan de Trabajo sobre la Declaración de Política y Procedimientos para la Prevención e Intervención en Casos de Violencia Doméstica, Agresión y Acecho 2018-2021 – 19 de julio de 2019; Informe Progreso Ley #217 – Plan Implantación Protocolo Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo – 18 de julio de 2019; Primer Informe de Progreso al Plan Acción Afirmativa 2018-2021 – 18 de julio de 2019; Informe Anual: Igual Paga por Igual Trabajo 2019 – 13 de febrero de 2020; Informe Semestral Jóvenes del semestre de Julio a Diciembre de 2019 – 18 de mayo de 2020; Informe Anual de Avalúo (Fase 1)– 2 de diciembre de 2019.
- Se sometió el “Federal Contractor Veterans Employment Report, VETS-4212” – 27 de septiembre de 2019.
- Avalúo:
 - Las tres (3) metas que se indicaron en el Informe de Avalúo durante este periodo fueron las siguientes:
 - ✓ Desarrollar el Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
 - ✓ Asesorar a la autoridad nominadora en lo relacionado con el cumplimiento de las leyes sobre el Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
 - ✓ Revisión de las Metas de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo para alinearlas al Plan Estratégico Institucional.
 - *Desarrollar estrategias para la divulgación interna y externa de la política pública, dar seguimiento y evaluar esfuerzos para implantar y cumplir con la Ley.* El objetivo fue alcanzado, ya que se enviaron los boletines o material informativo estipulados y al menos se ofreció la mitad de orientaciones establecidas.
- Continuamos divulgando a la comunidad universitaria información referente a la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

- Se ha cumplido con todos los informes solicitados y se han sometido a tiempo.
- La Oficial de EEO ha participado de varias charlas ofrecidas por la Oficina de Ética Gubernamental y está en proceso de completar las horas de educación continua requeridas por dicha oficina.

VII. Fortalezas, Limitaciones y Retos para el Próximo Año

■ Fortalezas

- El compromiso de la Oficina de EEO y la Oficial de EEO de velar por el cumplimiento de las leyes que protegen el bienestar de los empleados.

■ Limitaciones

- La Oficina de EEO no cuenta con una instalación física propia para la ejecución de sus funciones.
- En el segundo semestre del año académico 2019-2020, la Oficial de EEO había coordinado otras actividades, entre ellas: Charla a los niños del Centro Desarrollo Preescolar sobre ***Mamá y Papá trabajan mucho para comprarme mis cositas ¿Mamá gana lo mismo que papá?***, y charla para empleados y estudiantes sobre ***Perspectiva de Género*** (recurso de la Comisión de Derechos Civiles). Sin embargo, ante toque de queda decretado por la Gobernadora de PR desde el 16 de marzo de 2020, todas las actividades fueron canceladas.

■ Retos

- Contactar un mayor número de recursos para ofrecer orientaciones a los empleados. Ante la situación de emergencia que atraviesa el país por la pandemia de COVID-19, se hará lo posible para que recursos puedan ofrecer charlas virtuales.
- Incrementar la cantidad de empleados que participan en las actividades que se coordinan.

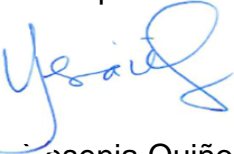
■ Oportunidades

- Tener la oportunidad de coordinar más actividades variadas y de diferentes temas relacionados a EEO, tanto para empleados como estudiantes.

VIII. Proyecciones o Planes

- Continuar con el cumplimiento de lo requerido por las agencias correspondientes.
- Promover mediante la página electrónica de la Universidad todos lo relacionada a la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Sometido por:



Dra. Yesenia Quiñones Cruz

Oficial de Igualdad de Oportunidades en el Empleo