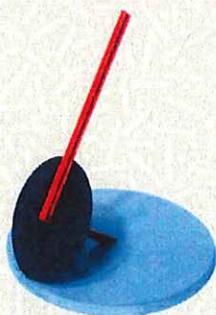


**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN PONCE  
OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO  
RECTORIA**



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



**18 de julio de 2019**

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



**GOBIERNO DE PUERTO RICO**

Oficina de la Procuradora de las Mujeres

Hon. Ricardo Rosselló Nevares  
Gobernador

Lcda. Lersy G. Boria Vizcarrondo  
Procuradora de las Mujeres

**PRIMER INFORME DE PROGRESO ANUAL**  
Periodo: 1 de julio de 2018 al 30 de junio de 2019

**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:** 7/19/2019

mcs/día/año(#####)

**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: Lcdo. Juan C. León Valls
- 2.1. Fecha que comenzó en el puesto: 1 de julio de 2007
- 2.2. Teléfono: 787-844-8181, ext. 2604
- 2.3. Correo electrónico: juan.leon1@upr.edu
3. Nombre del o de la Coordinadora: Lcdo. Juan C. León Valls
- 3.1. Fecha de la designación: 7 de marzo de 2019
- 3.2. Puesto que ocupa: Director Oficina Recursos Humanos
- 3.3. Teléfono: 787-844-8181, ext. 2604
- 3.4. Correo electrónico: juan.leon1@upr.edu

B. Vigencia del Plan de Acción Afirmativa: 1 de julio de 2018 hasta el 30 de junio de 2021

Periodo del Informe Anual Desde: Jul-18 Hasta: Jun-19  
mes/año mes/año

**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	20	25	45	44%	56%
Profesionales	94	135	229	41%	59%
Ocupaciones técnica	10	5	15	67%	33%
Ventas y ocupaciones relacionadas	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Secretarias(os), dactilógrafas(os) oficinescas y de ayuda	8	61	69	12%	88%
Trabajadores diestros artesanos	5	0	5	100%	0%
Operario semi diestro	3	1	4	75%	25%
Trabajadores de servicio	30	10	40	75%	25%
Obrero no diestro	0	1	1	0%	100%
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>238</b>	<b>408</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>

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

Marque el recuadro de **SÍ**, si cumple con las siguientes políticas públicas o actividades. Si **NO** cumple, explique en el recuadro provisto, las razones e indique la fecha para lograr su cumplimiento.

### A. Correcciones hechas al Plan de Acción Afirmativa:

**SÍ** Si la respuesta es NO, favor de explicar en el siguiente recuadro.

El Plan de Acción Afirmativa se sometió el 11 de marzo de 2019 ante la OPM. Hasta la fecha no se han hecho correcciones al mismo. Se está evaluando y planificando las actividades propuestas.

### B. Declaración y Divulgación de la Ley Núm. 212-1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género:

**SÍ** Si la respuesta es NO, favor de explicar en el siguiente recuadro.

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. Se envió en agosto de 2019 y se estará distribuyendo nuevamente al comienzo de semestre.

### C. Notificación de la Asignación de Responsabilidades a: la Autoridad Nominadora, Gerenciales y al Personal de Supervisión:

**SÍ** Si la respuesta es NO, favor de explicar en el siguiente recuadro.

En enero de 2019 se enviaron las comunicaciones. La UPR Ponce, recientemente, ha tenido cambio de administración y estamos en el proceso de enviar nuevamente las cartas con 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** Si la respuesta es NO, favor de explicar en el siguiente recuadro.

Para cumplir con las metas cualitativas, se han planificado varios talleres para ofrecerse en el primer semestre en el año académico 2019-2020. Al igual que se prepararán 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** Si la respuesta es NO, favor de explicar en el siguiente recuadro.

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.

**F. Implantación de un sistema interno efectivo y eficiente para atender querellas por discrimen por género en el empleo:**

sí Si la respuesta es NO, favor de explicar en el siguiente recuadro.

Se redactó un Sistema Interno de Querellas por Discrimen. Dicho documento fue sometido al Asesor Legal de la UPR Ponce para su revisión y recomendaciones.

**G. Ley Núm. 427-2000, 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. Se requiere que la agencia o municipio cuente con un reglamento vigente para el uso del salón de lactancia:**

sí Si la respuesta es NO, favor de explicar en el siguiente recuadro.

La UPR Ponce cuenta con un Reglamento para el Uso del Centro de Lactancia y está vigente (Certificación 2006-2007-16). Se estará enviando una comunicación a modo de recordatorio sobre la Ley Núm. 427-2000.

**H. Establecimiento o creación de espacios o salones de lactancia para extracción de leche materna.**

sí Si la respuesta es NO, favor de explicar en el siguiente recuadro.

La UPR Ponce cuenta con un Centro para Lactancia, el cual está ubicado en el Decanato de Asuntos Estudiantiles.

Indique el número de empleadas que se beneficiaron del uso del salón para este año: 16 (est.)

**I. ¿Cuenta su agencia o municipio con un centro de cuidado diurno (o nocturno) para niños y niñas de edad pre escolar?**

Si contestó afirmativamente, incluya número de niños (as), empleadas (os) que se beneficiaron:

	Niños	Niñas	Empleados	Empleadas
Cantidad	7	8	1	5

Dirección física del centro de cuidado diurno pre escolar UPR Ponce, Ave. Santiago de los Caballeros, Edificio C

**J. ¿Cuenta su agencia o municipio 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?**

Si la respuesta es sí, incluya número de niños (as), empleadas (os) que se beneficiaron:

	Niños	Niñas	Empleados	Empleadas
Cantidad				

NO

**K. ¿Ofrece campamentos de veranos para niños/as y jóvenes hijos/as de empleados y empleadas?**

Si la respuesta es sí, incluya número de hijas (os), empleadas (os) que se beneficiaron:

	Niños	Niñas	Empleados	Empleadas
Cantidad				

NO

**L. Ley Núm. 11-2009, según enmendada, “Ley de Programas de Adiestramientos y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo”.**

sí Si la respuesta es NO, favor de explicar en el siguiente recuadro.

La UPR Ponce cumplió con la radicación del Informe Anual Ley 11-2009 el pasado 14 de febrero de 2019.

Entregó a la OPM el Informe Anual 2018 de la Ley Núm. 11-2009:  sí  NO

**M. Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico:**

sí Si la respuesta es NO, favor de explicar en el siguiente recuadro.

En el programa de actividades se está planificando ofrecer una conferencia para toda la comunidad universitaria.

**N. Ley Núm. 22-2002, Ley Contra el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo:**

sí Si la respuesta es NO, favor de explicar en el siguiente recuadro.

En el programa de actividades se está planificando ofrecer una conferencia para toda la comunidad universitaria.

**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 de julio 2018 al 30 de junio de 201 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 2018: 0

Radicadas por hombres: \_\_\_\_\_

Radicadas por mujeres: \_\_\_\_\_

**Comentarios:**

**B. Discrimen por hostigamiento sexual en el empleo:**

Total de querellas recibidas durante el periodo de 1 de julio 2018 al 30 de junio de 201 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 2018: 0

Radicadas por hombres: \_\_\_\_\_

Radicadas por mujeres: \_\_\_\_\_

**Comentarios:**

**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 espacio 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
Gerenciales, oficiales y administradoras	Orientar sobre el rol de la mujer trabajadora ; y doble jornada.	Talleres y conferencias que ofrecerán docentes del área de Ciencias Sociales.	2019-2020	
Profesionales, etc.	Distribución de material educativo sobre temas de la mujer.	Se comenzarán a circular los boletines "Sabía Usted que..."	2019-2020	
Personal Universitario	Charlas educativas sobre la política pública y el P.A.A.	Talleres y conferencias que ofrecerán docentes del área de Ciencias Sociales.	2019-2020	

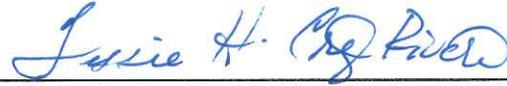


**V. Certificación de cumplimiento por la autoridad nominadora:**

Certifico tener conocimiento del nivel de cumplimiento con la implantación del Plan de Acción Afirmativa 2018-2021, cumpliré con la evaluación periódica del progreso de las metas y actividades propuestas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género.

Dra. Tessie H. Cruz Rivera

Nombre



Firma

18 de julio de 2019

Fecha