



CONSERVATORIO
DE MÚSICA DE PUERTO RICO

"Nuestra Universidad Musical"

30 de junio de 2003

Lcda. María Dolores Fernós
Procuradora
Unidad de Acción Afirmativa
PO Box 11382
Fernández Juncos Station
San Juan, Puerto Rico 00910-1382

Estimado señora Fernós :

Conforme a la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género, sometemos nuestro Plan de Acción Afirmativa para el Empleo de la Mujer de la Corporación del Conservatorio de Música de Puerto Rico. El mismo corresponde al período de junio de 2003 a julio de 2005.

Adjunto documentos solicitados para dicho Plan el cual incluye un análisis cuantitativo y cualitativo de nuestra situación actual y futura.

Es nuestro interés como agencia gubernamental cumplir con nuestras metas y poder llevar a cabo nuestro Plan como dispone la Ley.

Cordialmente,

María del Carmen Gil
Rectora



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES

17 de noviembre de 2003

Prof. María del Carmen Gil
Rectora
Corporación del Conservatorio de Música
Calle Rafael Lamar#350.Esquina Ave. F.D. Roosevelt
Hato Rey, PR 00918

Estimada señora Gil:

En los pasados días la División de Acción Afirmativa evaluó el Plan de Acción Afirmativa sometido por su agencia, para el período que comprende 2003, hasta el 2005.

A continuación le notificamos los hallazgos, errores u omisiones encontrados en su Plan y las recomendaciones para la corrección de los mismos:

- El Plan tiene que cumplir con las partes mencionadas y explicadas en el Manual para Elaborar e Implantar Planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, tomo II: **Pasos Fundamentales para la Elaboración e Implantación del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.**
- El Plan no incluye los siguientes aspectos:
 1. La divulgación externa e interna de la Política Pública de la Agencia sobre la Ley 212 (tomo II, Pág. 3. B).
 2. Análisis cualitativo (tomo II, 10. A).
 3. Análisis de impacto adverso (tomo II, Pág. 18. a).
 4. Información sobre el Sistema de Querellas para el Trámite y / o Querellas sobre Discrimen por Razón de Sexo (tomo II, Pág. 24).

5. Información sobre el Sistema de Evaluación de Informes (tomo II, Pág. 25).
6. Información sobre los esfuerzos realizados o a realizar para obtener apoyo de la comunidad (tomo II, Pág. 26).
7. Información del Cumplimiento con Prohibiciones de Discrimen por Razón de Género en el Empleo (tomo II, Pág. 27).

➤ Después de realizados los análisis cualitativos, verificar que las metas estén acorde con las deficiencias encontradas en dichos análisis.

Esperamos recibir las correcciones en o antes del 22 de diciembre de 2003, para que someta evidencia que acredite que ha corregido los señalamientos encontrados en su Plan de Acción Afirmativa.

Contamos con su compromiso para dar seguimiento a todo lo relacionado al Plan de Acción Afirmativa para el Empleo de la Mujer y nos reiteramos a su disposición para ofrecer cualquier asistencia técnica necesaria para la elaboración e implantación de los Planes de Acción Afirmativa, en cumplimiento con la Ley 212.

Cordialmente,



Sa. Griselle San Inocencio Oppenheimer
Directora Interina
División de Acción Afirmativa



Sa. Beatriz Martínez Nieves
Técnica de Evaluación y Desarrollo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO



CONSERVATORIO
DE MUSICA DE PUERTO RICO

"Nuestra Universidad Musical"

**PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA
PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO POR GÉNERO**

Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999

30 DE JUNIO DE 2003

TABLA DE CONTENIDO

- I. Declaración de Política**
- II. Asignación de Responsabilidad**
- III. Identificación de deficiencias y áreas problemáticas que requieren atención, métodos y planes para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género**
- IV. Metas e Itinerario de Cumplimiento**

I. DECLARACIÓN DE POLITICA

**I. Declaración de Política sobre la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999,
Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Género**

La Corporación del Conservatorio de Música de Puerto Rico está comprometida con la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de que no se discrimine por razón de género contra ningún(a) empleado(a) o solicitante a empleo público.


De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley Núm. 212, *supra* el Conservatorio de Música adoptará un plan que garantice la igualdad de oportunidades de 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 a los(as) empleados(as) y aspirantes a empleo, a tenor con las disposiciones de legislación y reglamentación local y federal aplicable, así como con las de la Ley Núm. 212, *supra*.

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

El Conservatorio de Música invita a todos sus empleados(as) 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 a la Coordinadora Johanna Bermúdez o a la Rectora del Conservatorio de Música.

30 de junio de 2003


María del Carmen Gil
Rectora

II. ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD

II. Asignación de Responsabilidad

A. Rector(a) del Conservatorio de Música

La responsabilidad del(la) Rector(a) del Conservatorio de Música de Puerto Rico incluirá lo siguiente:

1. Establecer y dirigir el Programa o Plan para Garantizar Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género para cumplir con la Ley Núm. 212, *supra* y lograr sus metas.
2. Desarrollar y reafirmar la política del Conservatorio de Música respecto a la Ley Núm. 212 para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
3. Propiciar una actitud activa entre los miembros del personal gerencial para la divulgación formal (interna y externa) de la política del Conservatorio de Música sobre la Ley Núm. 212 de referencia.
4. Reunirse con el personal gerencial y de supervisión para exponer el propósito de la política del Conservatorio de Música en relación de la Ley Núm. 212 e informarle de su responsabilidad en la implantación y desarrollo del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
5. Celebrar reuniones con el personal gerencial para dar seguimiento al Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género del Conservatorio de Música.
6. Revisar y aprobar anualmente las metas del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, las actividades y el calendario propuestos para lograr las mismas.
7. Asegurarse de que los (las) miembros de la gerencia entiendan que la evaluación de su trabajo incluirá su desempeño en la implantación y desarrollo del Plan.
8. Evaluar periódicamente el progreso de las metas propuestas por el Conservatorio de Música para disminuir o eliminar la subutilización de la mujer en los distintos puestos.
9. Nombrar un(a) Coordinador(a) del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
10. Dar respaldo moral y presupuestario al(la) Coordinador(a) del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo

por Género para que éste (a) 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 del Conservatorio de Música.

11. Enviar un Informe anual sobre el progreso habido en el cumplimiento de la Ley Núm. 212 y de su Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

B. Coordinador(a) de Acción Afirmativa

1. Desarrollar el Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
2. Asesorar al(la) Rector(a) del Conservatorio de Música en lo relacionado con el cumplimiento de la Ley Núm. 212 sobre el Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
3. Desarrollar estrategias para la divulgación externa de la política pública del Conservatorio de Música.
4. Identificar las áreas problemáticas (subutilización de la mujer) 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 para implantar y cumplir con la Ley Núm. 212.
7. Requerir informes periódicos a todos(as) los(as) miembros del Conservatorio de Música que tengan responsabilidad con respecto al Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
8. Preparar y someter informes semestrales al(la) Rector(a) del Conservatorio de Música sobre el progreso habido en el cumplimiento de los planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.
9. Servir de enlace con otras agencias, organizaciones de mujeres, grupos que tengan relación directa con mujeres, universidades, institutos vocacionales para lograr el cumplimiento de los planes

para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

10. Servir de enlace entre el Conservatorio de Música y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres con respecto al cumplimiento de la Ley Núm. 212.
11. Mantener informados al (la) Rector(a), decanos(as), directores y supervisores(as) sobre los últimos adelantos en las áreas de igualdad de oportunidad en el empleo de la mujer y planes de acción afirmativa.
12. Evaluar los formularios y otros documentos que se utilizan con los(as) empleados(as) para eliminar elementos que puedan ser discriminatorios por razón de género.

c. Decanos(as), Directores(as) y Supervisores(as)

Los(as) Decanos(as), directores y supervisores(as) trabajarán con el(la) Coordinador(a) para asegurar la efectividad del Plan. A tal efecto, sus responsabilidades serán:

1. Colaborar en la identificación de las áreas problemáticas (subutilización de la mujer) y en el establecimiento de metas para disminuir o eliminar tales deficiencias, por unidad.
2. Discutir con supervisores(as) y empleados(as) para asegurarse que se está cumpliendo con la política del Conservatorio de Música.
3. Revisar las calificaciones de todos(as) los(as) empleados(as) a su cargo para asegurarse de que se le están ofreciendo amplias oportunidades de traslados y ascensos a las mujeres.
4. Evaluar periódicamente para asegurarse que:
 - i. Se esté desplegando adecuadamente copia de la política del Conservatorio de Música sobre los Planes para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género en los tabloneros de edictos y que se utilicen todas las medidas necesarias para la divulgación interna y externa de la misma.
 - ii. Todas las facilidades que el Conservatorio de Música mantiene para el uso y beneficio de los(as) empleados(as) sean comparables entre sí para ambos géneros.

- iii. Se provean a las mujeres del Conservatorio de Música amplias oportunidades educativas (adiestramientos, becas y otras), recreativas y sociales. Además, se les estimule a participar en las mismas.

5. Comprender que el desempeño de su trabajo será evaluado, entre otras cosas, a base de los esfuerzos realizados y de los resultados obtenidos en el cumplimiento del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

6. Tomar acción para asegurarse que las empleadas ubicadas por el Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género sean aceptadas por los(as) demás empleados(as).

7. Asegurarse que todas las entrevistas, ofertas de empleo, promesas de salario, sean consistentes con los criterios del Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género para el empleo de la mujer.

**III. IDENTIFICACIÓN DE DEFICIENCIAS Y ÁREAS
PROBLEMÁTICAS
QUE REQUIEREN ATENCIÓN, MÉTODOS Y PLANES PARA
GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
EN EL EMPLEO POR GÉNERO**

TABLA I
ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

TABLA I
ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL: Gerenciales de Confianza

FECHA: 06/30/03

TITULO DE LA CLASE	ESCALA SALARIAL	TOTAL EMPLEADOS(AS)	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
Rector(a)	N/A	1	1	0
Decano(a)s	11	2	1	1
Decano(a)s Asociado(a)s	10	2	1	1
Dir. Desarrollo y Rel. Públicas	10	1	1	0
Director(a) Recursos Humanos	10	1	1	0
Dir. Actividades Institucionales	10	1	1	0
Dir. Auxiliar Recursos Externos	8	1	1	0
Asistente Adm. Confidencial	6	1	1	0
Adm. Sistemas de Ofic. Confid.	5	1	1	0
Director(a) Título V	N/A	1	1	0
TOTAL		11	9	2
TOTAL EN %		100%	82%	18%

TABLA I

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL: Gerenciales de Carrera

FECHA: 06/30/03

TITULO DE LA CLASE	ESCALA SALARIAL	TOTAL EMPLEADOS(AS)	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
Coordinador Sist. de Información	CONTRATO	1	0	1
Director(a) de Biblioteca	10	1	1	0
Registrador(a)	10	1	1	0
Director(a) de Operaciones	9	1	0	1
Director(a) Auxiliar de Biblioteca	9	1	1	0
Dir. Auxiliar de Operaciones	7	1	0	1
TOTAL		6	3	3
TOTAL EN %		100%	50%	50%

TABLA I
ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL: Profesionales

FECHA: 06/30/03

TITULO DE LA CLASE	ESCALA SALARIAL	TOTAL EMPLEADOS(AS)	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
Orientador(a)	8	1	1	0
Coord. de Asist. Económica	8	1	0	1
Contador(a)	8	1	0	1
Oficial de Presupuesto	8	1	0	1
Bibliotecario(a)	8	2	2	0
Bibliotecario(a) Auxiliar	7	3	2	1
Oficial de Recursos Humanos	7	1	1	1
Profesores	Instructor(a)	3	1	2
Profesores	Cated. Auxiliar	11	1	10
Profesores	Cated. Asociad(a)	4	2	2
Profesores	Catedrático(a)	6	3	3
TOTAL		33	13	20
TOTAL EN %		100%	39%	61%

TABLA I

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL: Técnico(a)s

FECHA: 06/30/03

TITULO DE LA CLASE	ESCALA SALARIAL	TOTAL EMPLEADOS(AS)	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
Coord. Rec. Tecn. y Audiovisuales	7	2	0	2
Oficial Pagador(a)	6	1	1	0
Oficial de Récor ds	6	1	1	0
Oficial de Contabilidad	6	1	1	0
Oficial de Recaudaciones	6	1	1	0
TOTAL		6	4	2
TOTAL EN %		100%	67%	33%

TABLA I
ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL: Ventas y Ocupaciones Relacionadas

FECHA: 06/30/03

TITULO DE LA CLASE	ESCALA SALARIAL	TOTAL EMPLEADOS(AS)	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
Coordinador(a) de Actividades	7	1	1	0
Coord. de Programas Especiales	7	2	1	1
Oficial de Reclutamiento y Mercadeo	CONTRATO	1	1	0
Oficial de Compras	CONTRATO	1	0	1
TOTAL		5	3	2
TOTAL EN %		100%	60%	40%

TABLA I
ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL: Oficinescas y de Ayuda Administrativa

FECHA: 06/30/03

TITULO DE LA CLASE	ESCALA SALARIAL	TOTAL EMPLEADOS(AS)	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRRES
Oficial Administrativo	6	2	2	0
Auxiliar Administrativo(a)	5	6	6	0
Repcionista	4	2	2	0
Auxiliar de Sistemas de Oficina	3	3	3	0
TOTAL		13	13	0
		100%	100%	0%

TABLA I

ANÁLISIS DE GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO OCUPACIONAL: Trabajadore(a)s de Servicio

FECHA: 06/30/03

TITULO DE LA CLASE	ESCALA SALARIAL	TOTAL EMPLEADOS(AS)	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
Mantenedor(a) de Área	1	6	1	5
TOTAL		6	1	5
TOTAL EN %		100%	17%	83%

TABLA II
ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD

TABLA II
ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD

FECHA: 06/30/03

GRUPO OCUPACIONAL: Gerenciales de Confianza

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO*	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
1. La disponibilidad de mujeres que tienen las destrezas requeridas en áreas de trabajo donde la agencia puede reclutar.	.38	.91	.35
2. El porciento de las mujeres del total del grupo ocupacional que pueden ser promovidas o trasladadas.	.82	.09	.07

Total : .42

GRUPO OCUPACIONAL: Gerenciales de Carrera

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO*	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
3. La disponibilidad de mujeres que tienen las destrezas requeridas en áreas de trabajo donde la agencia puede reclutar.	.38	.50	.19
4. El porciento de las mujeres del total del grupo ocupacional que pueden ser promovidas o trasladadas.	.50	.50	.25

Total : .44

GRUPO OCUPACIONAL: Profesionales

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO*	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
5. La disponibilidad de mujeres que tienen las destrezas requeridas en áreas de trabajo donde la agencia puede reclutar.	.64	.91	.58
6. El porciento de las mujeres del total del grupo ocupacional que pueden ser promovidas o trasladadas.	.39	.09	.04

Total: .62

* Derivación del Valor Cuantitativo
Factor 1: Datos del Departamento del Trabajo
Factor 2: Grupo de Insumo

TABLA II
ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD

FECHA: 06/30/03

GRUPO OCUPACIONAL: Técnico(a)s

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO*	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
7. La disponibilidad de mujeres que tienen las destrezas requeridas en áreas de trabajo donde la agencia puede reclutar.	.62	.83	.51
8. El porcentaje de las mujeres del total del grupo ocupacional que pueden ser promovidas o trasladadas.	.67	.17	.11

Total: .62

GRUPO OCUPACIONAL: Ventas y Ocupaciones Relacionadas

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO*	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
9. La disponibilidad de mujeres que tienen las destrezas requeridas en áreas de trabajo donde la agencia puede reclutar.	.40	.80	.32
10. El porcentaje de las mujeres del total del grupo ocupacional que pueden ser promovidas o trasladadas.	.60	.20	.12

Total: .44

GRUPO OCUPACIONAL: Oficinescas y de Ayuda Administrativa

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO*	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
11. La disponibilidad de mujeres que tienen las destrezas requeridas en áreas de trabajo donde la agencia puede reclutar.	.64	.50	.32
12. El porcentaje de las mujeres del total del grupo ocupacional que pueden ser promovidas o trasladadas.	1.0	.50	.50

Total: .82

* Derivación del Valor Cuantitativo

Factor 1: Datos del Departamento del Trabajo

Factor 2: Grupo de Insumo

TABLA II

ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD

FECHA: 06/30/03

GRUPO OCUPACIONAL: Trabajadore(a)s de Servicio

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO*	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
13. La disponibilidad de mujeres que tienen las destrezas requeridas en áreas de trabajo donde la agencia puede reclutar.	.50	0	0
14. El porciento de las mujeres del total del grupo ocupacional que pueden ser promovidas o trasladadas.	.17	1.0	.17

Total: .17

GRUPO OCUPACIONAL: Operario(a) Semi-Diestro(a)

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO*	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
15. La disponibilidad de mujeres que tienen las destrezas requeridas en áreas de trabajo donde la agencia puede reclutar.	.27	0	0
16. El porciento de las mujeres del total del grupo ocupacional que pueden ser promovidas o trasladadas.	0	0	0

Total: 0

GRUPO OCUPACIONAL: _____

FACTOR	VALOR CUANTITATIVO*	ESTIMACION DECIMAL	VALOR PONDERADO
17. La disponibilidad de mujeres que tienen las destrezas requeridas en áreas de trabajo donde la agencia puede reclutar.			
18. El porciento de las mujeres del total del grupo ocupacional que pueden ser promovidas o trasladadas.			

Total _____

* Derivación del Valor Cuantitativo
 Factor 1: Datos del Departamento del Trabajo
 Factor 2: Grupo de Insumo

TABLA III
ANÁLISIS DE UTILIZACIÓN

TABLA III

ANALISIS DE UTILIZACION

GRUPO OCUPACIONAL: Gerenciales de Confianza

PERIODO ACTUAL				PERIODO FUTURO					
FECHA: 06/30/03				DESDE: N/A HASTA: _____					
EMPLEADOS/AS		GRADO DE SUBUTILIZACION	PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE:						
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL (TOTAL TABLA II)	REINSTALACION	TRASLADOS	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO	TOTAL	MUJERES META
11	2	9	5						
100%	18%	82%	42%	%	%	%	%	100%	%

GRUPO OCUPACIONAL: Gerenciales de Carrera

PERIODO ACTUAL				PERIODO FUTURO					
FECHA: 06/30/03				DESDE: N/A HASTA: _____					
EMPLEADOS/AS		GRADO DE SUBUTILIZACION	PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE:						
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL (TOTAL TABLA II)	REINSTALACION	TRASLADOS	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO	TOTAL	MUJERES META
6	3	3	3						
100%	50%	50%	44%	%	%	%	%	100%	%

TABLA III

ANALISIS DE UTILIZACION

GRUPO OCUPACIONAL: Profesionales

PERIODO ACTUAL				PERIODO FUTURO					
FECHA: <u>06/30/03</u>				DESDE: <u>agosto, 2003</u> HASTA: <u>diciembre, 2003</u>					
EMPLEADOS/AS		GRADO DE SUBUTILIZACION		PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE:					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL (TOTAL TABLA II)	REINSTALACION	TRASLADOS	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO	TOTAL	MUJERES META
33	20	13	20	0	0	0	1	1	1
100%	61%	39%	62%	0%	0%	%	100%	100%	100%
			(7)						
			(23)%						

GRUPO OCUPACIONAL: Técnico(a)s

PERIODO ACTUAL				PERIODO FUTURO					
FECHA: <u>06/30/03</u>				DESDE: _____ HASTA: _____					
EMPLEADOS/AS		GRADO DE SUBUTILIZACION		PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE:					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL (TOTAL TABLA II)	REINSTALACION	TRASLADOS	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO	TOTAL	MUJERES META
6	2	4	4						
100%	33%	67%	62%	%	%	%	%	100%	%
			0						
			5%						

TABLA III

ANALISIS DE UTILIZACION

GRUPO OCUPACIONAL: Ventas y Ocupaciones Relacionadas

PERIODO ACTUAL				PERIODO FUTURO					
FECHA: <u>06/30/03</u>				DESDE: _____ HASTA: _____					
EMPLEADOS/AS		DISPONIBILIDAD TOTAL (TOTAL TABLA II)	GRADO DE SUBUTILIZACION	PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE:					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES		REINSTALACION	TRASLADOS	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO	TOTAL	MUJERES META
5	2	3	1						
100%	40%	60%	16%	%	%	%	%	100%	%

GRUPO OCUPACIONAL: Oficinas y de Ayuda Administrativa

PERIODO ACTUAL				PERIODO FUTURO					
FECHA: <u>06/30/03</u>				DESDE: <u>N/A</u> HASTA: _____					
EMPLEADOS/AS		DISPONIBILIDAD TOTAL (TOTAL TABLA II)	GRADO DE SUBUTILIZACION	PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE:					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES		REINSTALACION	TRASLADOS	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO	TOTAL	MUJERES META
13	0	13	2						
100%	0%	100%	18%	%	%	%	%	100%	%

TABLA III

ANALISIS DE UTILIZACION

GRUPO OCUPACIONAL: Trabajadore(a)s de Servicio

PERIODO ACTUAL				PERIODO FUTURO					
FECHA: <u>06/30/03</u>				DESDE: _____ HASTA: _____					
EMPLEADOS/AS		GRADO DE SUBUTILIZACION		PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE:					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL (TOTAL TABLA II)	REINSTALACION	TRASLADOS	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO	TOTAL	MUJERES META
6	5	1	1						
100%	83%	17%	17%	%	%	%	100%	100%	100%

GRUPO OCUPACIONAL: Operario(a) Semi-Diestro(a)

PERIODO ACTUAL				PERIODO FUTURO					
FECHA: <u>06/30/03</u>				DESDE: _____ HASTA: _____					
EMPLEADOS/AS		GRADO DE SUBUTILIZACION		PUESTOS A CUBRIR A TRAVES DE:					
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DISPONIBILIDAD TOTAL (TOTAL TABLA II)	REINSTALACION	TRASLADOS	ASCENSO	NUEVO RECLUTAMIENTO	TOTAL	MUJERES META
1	1	0	0						
%100	100%	0%	0%	%	%	%	%	100%	%

IV. METAS E ITINERARIO DE CUMPLIMIENTO

ITINERARIO DE METAS PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA PARA EL EMPLEO DE LA MUJER

DEFICIENCIA	META	ACTIVIDAD	RECURSO	ITINERARIO
<p>Los resultados del análisis de disponibilidad demuestran que en el grupo ocupacional de profesionales empleados hay un 39% de mujeres empleadas, mientras que la disponibilidad de mujeres profesionales en la fuerza laboral es de 62%. Esto arroja un 23% de subutilización de mujeres en este grupo ocupacional.</p>	<p>Aumentar paulatinamente (de 39% a 62%) el porcentaje de mujeres profesionales en la institución.</p>	<p>Notificar a las áreas pertinentes la subutilización reconocida en esta área para aunar esfuerzos en el reclutamiento de más mujeres en este grupo. Orientar a lo decanos, directores y supervisores en cuanto al rol de la mujer profesional en el mundo del trabajo. Distribuir material escrito sobre obstáculos que confronta la mujer profesional por causas de discrimen, así como sobre las maneras en que se pueden vencer.</p>	<p>Cordinador(a) de Plan de Acción Afirmativa, Técnicos(as) de Recursos Humanos, Trabajadores Sociales, Psicólogos Industriales.</p> <p>Aunar esfuerzos con las Escuelas de Música del Departamento de Educación para que promuevan y fomenten en las estudiantes del sexo femenino la necesidad de que desarrollen una carrera profesional en música.</p>	<p>Para el próximo año académico (Agosto 2003) es nuestra meta nombrar una mujer en el grupo de profesionales del área docente.</p>

I. Declaración de Política sobre la Ley Núm. 212 para Garantizar la Igualdad de Oportunidades de Empleo por Género

La Corporación del Conservatorio de Música de Puerto Rico está comprometida con la política pública del Gobierno de Puerto Rico de que no se discrimine por razón de género contra ningún(a) empleado(a) o solicitante a empleo público.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley Núm. 212, el Conservatorio de Música adoptará un plan que garantice la igualdad de oportunidades de 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 a los(as) empleados(as) y aspirantes a empleo, a tenor con las disposiciones de legislación y reglamentación local y federal aplicable, así como con las de la Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999.

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

El Conservatorio de Música invita a todos sus empleados(as) 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 a la Coordinadora Johanna Bermúdez o a la Rectora del Conservatorio de Música.

12 de diciembre de 2000


María del Carmen Gil
Rectora