



POLITICA PÚBLICA SOBRE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSION Y ACCESIBILIDAD (DEIA)

Política Pública Núm.:	DDEC-WIOA-PP-01-2023
Fecha de efectividad:	1 de marzo de 2023
Asunto:	Política Pública sobre Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad (“Diversity, Equity, Inclusion and Accessibility”, en adelante DEIA, por sus siglas en inglés).
Dirigido a:	Alcaldes, ² Juntas de Alcaldes, Juntas Locales de Desarrollo Laboral (JLDL) y sus Áreas Locales, personal del Programa de Desarrollo Laboral (PDL) y patronos recipientes de servicios o fondos federales provenientes de WIOA, Operadores del Centro de Gestión Única (CGU/AJC) proveedores de servicios, y otros socios del Sistema de Desarrollo Laboral
Propósito:	Establecer la política pública sobre DEIA al amparo de la Orden Ejecutiva 14035 promulgada por Casa Blanca el pasado 25 de junio de 2022 titulada “ <i>Executive Order on Diversity, Equity, Inclusion and Accessibility in the Federal Workforce.</i> ”

Índice

I. BASE LEGAL	3
II. DEFINICIONES	3
III. TRASFONDO	5
IV. POLÍTICA:	6
V. ACCIÓN REQUERIDA	8
VI. INTERPRETACIÓN	8
VII. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD	9
VIII. CUMPLIMIENTO	9
IX. PRÁCTICAS JUSTAS Y ACCESIBILIDAD	9
X. CONTACTO Y ASISTENCIA TÉCNICA	9
XI. DEROGACIÓN	10
XII. EFECTIVIDAD	10

I. BASE LEGAL

- Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral. (conocida por sus siglas en inglés como “WIOA”), (Ley Pública 113-128)
- “Diversity, Equity, Inclusion and Accessibility in the Federal Workplace”, Orden Ejecutiva 14035 del 25 de junio de 2022.
- “*Advancing Racial Equity and Support for Underserved Communities Through the Federal Government*”; Orden Ejecutiva 13985 (86 FR 7009)
- “*Preventing and Combating Discrimination on the Basis of Gender Identity or Sexual Orientation*”; Orden Ejecutiva 13988 (86 FR 7023)
- Advancing Equality for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Intersex Individuals, Orden Ejecutiva 14075 (87 FR 37189)

II. DEFINICIONES

1. **Accesibilidad:** significa el diseño, construcción, desarrollo y mantenimiento de facilidades físicas, la facilidad para poder utilizar la tecnología de comunicación y de información, promoción de programas, y servicios para que todas las personas, incluyendo las personas con discapacidades o diversidad funcional puedan tener completo acceso a programas e información de forma libre e independiente. Incluye, además, la provisión de acomodos y modificaciones para asegurar el igual acceso a oportunidades de empleo y la participación en actividades para personas con discapacidades o diversidad funcional, la reducción o eliminación de barreras físicas y de actitudes para oportunidades equitativas, un compromiso para asegurar que las personas con discapacidades o diversidad funcional puedan acceder de forma independiente todos y cada una de las actividades, programas o espacios electrónicos y la búsqueda de las mejores prácticas tales como el diseño universal.
2. **Área Local (AL):** de conformidad con la Sección 106 de WIOA es una entidad representativa de un área geográfica compuesta por uno o varios municipios con el propósito de recibir fondos WIOA para Puerto Rico.
3. **Comunidades desatendidas:** Se refiere a poblaciones que comparten características particulares, así como a comunidades geográficas a las cuales sistemáticamente han sido privadas y/o marginadas a la hora de poder participar en ciertos aspectos económicos, sociales y cívicos en comparación con el resto de la sociedad. A manera de ejemplo, en el contexto federal, este término incluye aquellos individuos que pertenecen a grupos tales como comunidades de afroamericanos, indígenas, hispanos, nativos indígenas, entre otros. Asimismo, incluye a individuos que pertenecen a comunidades que sufren discriminación basado en consideraciones de género, orientación

sexual, identidad de género (incluyendo lesbianas, “gays”, bisexuales, homosexuales, transgénero, “queers”, género no conforme (“gender non-conforming”), y personas no binarias (“non-binary”), identificados todos dentro de la comunidad LGBTQ+. De igual forma, personas que enfrentan discrimen basado en su condición de gravidez o embarazo, padres, madres y cuidadores, entre otros. Además, esta definición incluye a individuos que pertenecen a comunidades que enfrentan discrimen basado en su religión o discapacidad (diversidad funcional), primera generación profesional o primera generación de estudiantes universitarios, individuos que tienen un dominio limitado del idioma inglés, inmigrantes, individuos que pertenecen a comunidades que pueden enfrentar barreras en la obtención de empleos basados en su mayor edad o exconvictos; personas que viven en áreas rurales, veteranos y cónyuges de militares y personas afectadas negativamente por su condición de pobreza, discrimen o desigualdad. Individuos que puedan pertenecer a más de una comunidad desatendida y que enfrenten barreras sociales.

4. **Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC):** agencia de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico creada al amparo del Plan de Reorganización Núm. 4-1991, según enmendado, la cual ha designada mediante Boletín Administrativo Núm. OE-2022-034 del 13 de junio del 2022 como administradora y fiscalizadora de los fondos federales que recibe el Gobierno de Puerto Rico, bajo la Ley Pública Federal 113-128 del 22 de julio de 2014 conocida como “Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral” (por sus siglas en inglés, WIOA).
5. **Department of Labor (DOL)** – se refiere a las siglas en inglés para identificar el Departamento del Trabajo Federal.
6. **DEIA:** Se refiere a las siglas en inglés de Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad de conformidad con la Orden Ejecutiva 14035 del presidente, Joseph R. Biden el pasado 25 de junio de 2021.
7. **Diversidad:** es la práctica de incluir la mayor cantidad de participantes de comunidades, identidades, razas, etnicidades, trasfondos (“backgrounds”), habilidades, culturas y creencias, incluyendo población de comunidades desatendidas o desventajadas, según definidas estas previamente.
8. **Equal Employment Opportunity Comission:** EEOC por sus siglas en inglés es la comisión federal encargada de hacer cumplir a las otras agencias federales o que reciben fondos federales, los estatutos federales que hacen un acto ilegal el discriminar contra un aspirante a empleo o contra un empleado por razón de la raza o color de la

persona, religión, sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, identidad de género u orientación sexual), origen nacional, edad (40 años o más), impedimento o diversidad funcional o información genética.

9. **Equidad:** se refiere al trato coherente y sistemáticamente justo e imparcial para todos los individuos por igual, incluyendo a aquellos individuos que pertenecen a comunidades desatendidas a los cuales se les pueda haber denegado dicho trato.
10. **Inclusión:** significa el reconocimiento, apreciación y uso de los talentos y destrezas de individuos de todos los trasfondos (“backgrounds”).
11. **Junta Local (JL):** cuerpo creado al amparo de la sección 107 de WIOA que en coordinación y/o colaboración de la Junta de alcaldes comparten la responsabilidad de establecer la política pública y de llevar a cabo las funciones y responsabilidades que establece WIOA para cada AL.
12. **Programa de Desarrollo Laboral (PDL):** Programa de Desarrollo Laboral (PDL): unidad de trabajo adscrita al DDEC, creada en virtud de la Ley 171-2014, cuya función es administrar, asesorar, coordinar, fiscalizar e implementar la política pública del sistema de desarrollo de la fuerza laboral.
13. **Patrocinadores:** Patronos con programa de aprendizaje, debidamente aprobado por el Departamento del Trabajo Federal, y subvencionado por el Programa de Aprendizaje del Programa de Desarrollo laboral del DDEC al amparo de la Ley Federal WIOA.
14. **WIOA:** Se refiere a las siglas en inglés de la ley federal “Workforce Innovation and Opportunity Act” conocida en el idioma español como “Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral”.

III. TRASFONDO

La misión del Departamento del Trabajo de EE.UU. (DOL) es "fomentar, promover y desarrollar el bienestar de los trabajadores asalariados, solicitantes de empleo y jubilados de Estados Unidos; mejorando sus condiciones de trabajo, mejorando las oportunidades de empleo sostenible y garantizando la seguridad en el trabajo, prestaciones y derechos". A su vez, la Orden Ejecutiva 13985 pretende fomentar la equidad racial y el apoyo a las comunidades desatendidas a través del Gobierno Federal. Esto complementa y refuerza las funciones básicas del DOL, que para ser eficaces exigen una estrecha atención a las

necesidades de los trabajadores que se han enfrentado y siguen enfrentándose a la exclusión, marginación y discriminación.

El Gobierno Federal está comprometido en promover la igualdad fomentando la diversidad, equidad, inclusión y la accesibilidad (DEIA) a través de oportunidades equitativas de empleo. A tales efectos, el Departamento del Trabajo Federal (DOL) revisó la reglamentación contenida en el 29 CFR 30 sobre igualdad en el empleo dirigida a los programas de aprendizaje para enfatizar la política de oportunidades equitativas para toda población. Asimismo, enfatizan en la prohibición de hostigamiento y discriminación en los programas de aprendizaje. En la revisión, clarificaron términos como identidad de género (incluye más que preferencias sexuales, incluye cómo la persona se siente y se proyecta), el discriminación por edad (mayores de 40) y sexo (discriminación por embarazo, identidad de género y orientación sexual).

Por lo antes expuesto se requiere que el DDEC y las áreas locales tomen acciones afirmativas para evitar la desigualdad, el discriminación y el hostigamiento en los programas y servicios de aprendizajes.

IV. POLÍTICA

La política pública del Gobierno Federal es de eliminar los vestigios de trato desigual basado en consideraciones de sexo, orientación sexual, género, impedimentos físicos o diversidad funcional, origen o condición social, grupos minoritarios, color, origen familiar, ideologías políticas y religiosas, entre otros. Alineados con esa política es necesario adoptar medidas en protección de la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad cónsono con los preceptos constitucionales de igualdad y de inviolabilidad del ser humano. El DDEC como recipiente y administrador de los fondos federales WIOA afirma y persigue garantizar que los preceptos de diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad sean respetados entre los visitantes, solicitantes, recipientes de beneficios de Programas bajo la Ley WIOA, así como dentro de sus propios empleados del PDL y los empleados de las Áreas Locales.

A partir de la presente, tanto el personal del PDL como el de todas las ALDL, deben trabajar a los fines de identificar estrategias para avanzar en pro de la diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad, y eliminar, cuando sea aplicable, barreras hacia la equidad al realizar trabajos relacionados a programas sufragados en todo o en parte con fondos provenientes de WIOA de tal forma que todas las personas, independientemente de sus condiciones sociales, económicas, de su identidad de género, de su orientación sexual, de su raza, de su ideología religiosa, de su participación o identificación con grupos étnicos

minoritarios pueda, de ser elegible, participar de los programas y servicios ofrecidos en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

Igualmente, y en armonía con el principio de mérito, deben procurar que las gestiones relacionadas al reclutamiento, contratación de empleados, investigación de trasfondos ("background investigations"), ascensos, retención, evaluaciones por desempeño y reconocimientos; programas de desarrollo profesional o adiestramientos, programas de mentorías, iniciativas de patrocinios, ("sponsorships", internados, otorgación de becas, programas de "pre- apprenticeship" o de "apprenticeship" (aprendizaje); grupos de recursos para empleados y programas de afinidad de grupos; detalles y asignaciones de empleados temporeros, políticas de paga y compensación, beneficios, incluyendo beneficios de salud, beneficios de retiro y servicios al empleado y programas de vida laboral, si alguno; medidas disciplinarias o acciones adversas al empleado; acomodos razonables de empleados y solicitantes de empleo con diversidad funcional; políticas anti-discrimen en el empleo para prevenir violencia por razón de género (incluyendo violencia doméstica, acecho ("stalking")y violencia sexual); acomodos razonables para empleados que son miembros de minorías religiosas; y adiestramiento, aprendizaje y programas de internado ("onboarding programs") cumplan con la política pública en favor de la Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad.

Asimismo, esta política reafirma expresamente la prohibición de prácticas de hostigamiento en el empleo, incluyendo la modalidad del hostigamiento sexual para el cual el DDEC ya tiene políticas y reglamentación para prevenir, reportar, responder e investigar alegaciones de hostigamiento sexual en el empleo. Se reafirma una política de no tolerancia al hostigamiento sexual ni cualquier conducta que pudiera constituir una forma de discrimen o represalias ante una alegación de hostigamiento.

El DDEC a través de la presente promueve un enfoque basado en datos para aumentar la transparencia y responsabilidad basados en las directivas gerenciales del proceso de informes (reporting process) del "Equal Employment Opportunity Commission" (EEOC, por sus siglas en inglés).

De igual forma, los patrocinadores del Programa de Aprendizaje Registrado del DDEC, así como de cualquier otro programa subvencionado con fondos de la Ley WIOA, tienen la responsabilidad de garantizar y promover que sus programas de aprendizaje sean de acceso equitativo para todas las personas que interesen inscribirse en los mismos tomando en consideración esta política pública sobre diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad, según definidas estas anteriormente.

Es política pública del DDEC que en la medida que sea posible se considere para empleo, según permitido por ley a personas o individuos debidamente cualificados que provengan de trasfondos de diversidad avanzada, problemas de equidad, inclusión y accesibilidad en el lugar de empleo. Como parte de esta política, el DDEC promoverá un enfoque basado en datos que promuevan la diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad en el entorno laboral mientras se protege la privacidad del empleado salvaguardando toda la información de identificación personal del empleado, así como toda la información relacionada a la salud que sea protegida por ley.

El DDEC, a través del PDL podrá participar en Acuerdos Colaborativos a fin de ampliar la participación en programas e iniciativas sufragadas con fondos WIOA a miembros de comunidades desatendidas a tenor con lo dispuesto en la Orden Ejecutiva 14035.

Los patrocinadores de los programas de aprendizaje registrado deben garantizar que sus programas de aprendizaje sean accesibles para todas las personas que buscan inscribirse bajo los principios contenidos en la presente política pública de DEIA. Se garantizará el acceso y trato equitativo a todo solicitante o participante de cualquier programa subsidiado con fondos WIOA.

V. ACCIÓN REQUERIDA

El DDEC y las Áreas Locales de Desarrollo Laboral deberán difundir y/o darle visibilidad a esta política pública entre sus patrocinadores, socios, participantes y/o solicitantes para asegurarse que todos tengan conocimiento de la política pública existente con referencia a la Orden Ejecutiva Presidencial No. 14035 sobre DEIA para todos los programas sufragados con fondos de la Ley WIOA.

Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos del DDEC, deberá identificar un recurso que funja como Oficial de Diversidad ("Chief Diversity Officer") o un Oficial de Diversidad e Inclusión ("Diversity and Inclusion Officer") que opere independiente del Oficial Enlace de Igualdad de Oportunidades en el Empleo ("Equal Employment Opportunity Officer") y que pueda atender cualquier reclamación de violaciones a las disposiciones de esta política pública y de la Orden Ejecutiva antes citada en aquellos programas del PDL sufragados con fondos WIOA.

VI. INTERPRETACIÓN

Las palabras y frases en esta política se interpretarán según el contexto y el significado avalado en el uso común y corriente, salvo cuando se les

haya dado una definición específica. Las voces usadas en el tiempo presente incluyen también el futuro; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y neutro, salvo en los casos que tal interpretación resultare absurda; el número singular incluye al plural y el plural incluye al singular, siempre que la interpretación no contravenga el propósito de la disposición.

VII. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier disposición de esta política pública fuera impugnada por el Tribunal y declarada inconstitucional o nula, tal decisión no afectará, menoscabará o invalidará las restantes de esta política pública, sino que su efecto se limitará a la disposición o tópico específicamente señalado. La nulidad o invalidez de cualquier disposición o tópico, no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso, excepto cuando específica y expresamente se invalide para todos los casos.

VIII. CUMPLIMIENTO

El cumplimiento con las disposiciones y requerimientos establecidos en esta política pública será evaluado por la División de Monitoria y Cumplimiento del DDEC o la División de Monitoria del Área Local concerniente. El proceso de monitoria de cumplimiento se hará conforme al reglamento de monitoría vigente.

IX. PRÁCTICAS JUSTAS Y ACCESIBILIDAD

Es política del DDEC que todas las personas tengan las mismas oportunidades y el mismo acceso a los servicios, programas e instalaciones físicas sin que criterios como la raza, la religión, el color, el género, la edad (en aquellos mayores de 40 años), el origen nacional o la ascendencia, el estado civil, el estado parental, la orientación sexual, la diversidad funcional, impedimento o la condición de veterano sean considerados para poder tener acceso a empleo o participación en programas sufragados con fondos WIOA. Las áreas locales son responsables de asegurar el apoyo necesario para los participantes con algún impedimento físico o diversidad funcional que tengan necesidad de asistencia para el acceso a las instalaciones y los servicios que en ellas se ofrecen sean atendidos conforme a los recursos existentes.

X. CONTACTO Y ASISTENCIA TÉCNICA

Todas las áreas locales disponen de apoyo, orientación, adiestramiento y asistencia técnica en torno a los procesos normativos aplicables. Para

cualquier pregunta relacionada con esta política, contacte a la Junta Estatal de Desarrollo Laboral a juntaestatalwioa@ddec.pr.gov.

XI. DEROGACIÓN

Esta política deroga, sustituye y deja sin efecto cualquier norma, carta circular o reglamento promulgado, que esté en conflicto con las disposiciones de esta Política.

XII. EFECTIVIDAD

Esta política pública entrará en vigor después de ser aprobada por la Junta Estatal.

Aprobada hoy, 18 de mayo de 2023, por un número total de 25 miembros de la Junta Estatal de Desarrollo Laboral.