

**POLÍTICA PÚBLICA: WIOA 23-002**

Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés)

**ASUNTO:** Política Pública sobre Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad

---

**PROPÓSITO**

La Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) La Junta Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja trabaja para garantizar la igualdad de oportunidades y garantizar que cada persona se sienta incluida y respetada en la Organización, independientemente de su género, orientación sexual, religión, cultura, nacionalidad, discapacidad u otras características personales.

Este documento presenta la política pública que promueve la JL DL-GTB para garantizar la diversidad, la equidad y la inclusión.

Es importante compartir esta Política con todas las personas empleadas en el ALDL-GTB para asegurar su cumplimiento, y fomentar que se utilicen las medidas de conciliación y beneficios cuando así lo permitan las exigencias del trabajo y la legislación aplicable.

**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)

## 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 discriminación 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 discriminación 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, discriminación o desigualdad. Individuos que puedan pertenecer a más de una comunidad desatendida y que enfrenten barreras sociales.

4. Department of Labor (DOL) - se refiere a las siglas en inglés para identificar el Departamento del Trabajo Federal.
5. 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.
6. 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 desventajadas, según definidas estas previamente.
7. Equal Employment Opportunity Commission: 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.
8. 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.
9. Inclusión: significa el reconocimiento, apreciación y uso de los talentos y destrezas de individuos de todos los trasfondos ("backgrounds").
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. 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".

## **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 CFR30 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 discrimen 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 discrimen por edad (mayores de 40) y sexo (discrimen por embarazo, identidad de género y orientación sexual).

## **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.

La Junta Local Guaynabo - Toa Baja (JL-GTB) como subrecipiente 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 Área Local Guaynabo - Toa Baja (AL-GTB). El AL-GTB deberá 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 AL-GTB 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. La JL-GTB 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 AL, 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.

## **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.

### **PRÁCTICAS JUSTAS Y ACCESIBILIDAD**


Es política de la JL-GTB 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.

### **VIGENCIA**

Esta Política Pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación por la Junta Local.

En Guaynabo, Puerto Rico, a 19 de diciembre de 2023.



Sr. Oriel Ramírez Rodríguez  
Presidente  
Junta Local de Desarrollo Laboral  
Guaynabo-Toa Baja