

GOBIERNO DE PUERTO RICO
OFICINA DEL PROCURADOR DE LAS PERSONAS CON IMPEDIMENTOS

PROGRAMA DE ACCION AFIRMATIVA PARA PROVEER IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO PARA TODAS LAS PERSONAS
JOVENES EMPLEADAS O QUE ASPIREN A SER EMPLEADOS EN
LA OFICINA DEL PROCURADOR DE LAS PERSONAS CON IMPEDIMENTOS

I N D I C E

	Página
I. Declaración de política pública	1
II. Introducción	2
III. Compromiso	3
IV. Descripción de nuestras instalaciones	3
V. Presentación y Procedimiento de querellas	4
VI. Metas a corto y largo plazo	8
VII. Evaluación del Programa	8
VIII. Vigencia	8
IX. Apéndice - Informe de querella	

I. DECLARACION DE POLITICA PUBLICA SOBRE ACCION AFIRMATIVA
PARA EL EMPLEO DE JOVENES

La Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos está comprometida con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de que no se discrimine por razón de edad contra empleados o aspirantes a empleo público.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Orden Ejecutiva Núm. 4385 de 3 de enero de 1985, la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos adoptará un Plan de Acción Afirmativa que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo para los jóvenes. Nuestra Agencia reconoce su obligación de eliminar la discriminación por razón de edad 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 los jóvenes, particularmente en aquellas áreas en que han sido tradicionalmente excluidos o donde se encuentren inadecuadamente representados.

Esta política protegerá de discriminación por razón de edad a los empleados y aspirantes a empleo, a tenor con las disposiciones de la legislación y reglamentación local y federal aplicable, así como con las de la Orden Ejecutiva de referencia.

No se permitirá en los funcionarios conducta alguna que en su intención o efecto resulte discriminatoria por razón de edad. Se

tomarán las medidas disciplinarias correspondientes contra aquellos empleados que violen disposiciones comprendidas en esta declaración de política pública.

Nuestro personal gerencial es responsable por el estricto cumplimiento de esta política.

La Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos invita a todos sus empleados y aspirantes a empleo a que se unan en este esfuerzo de Acción Afirmativa 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 al Oficial de Personal o al Director de la Oficina de Asuntos Legales de la Agencia.

II. INTRODUCCION

La Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos cuenta al 31 de agosto de 1993 con un total de 95 empleados, de los cuales 26 son jóvenes, para un 27%. Aun cuando la Oficina cuenta con un equipo de trabajo joven, se desarrollarán esfuerzos para seguir reclutando a este segmento de la población cuando haya la oportunidad de empleo, con el propósito de reducir su tasa de desempleo.

De otra parte, los empleados jóvenes serán considerados para oportunidades de ascensos, reclasificaciones, adiestramientos y mejoramiento profesional.

III. COMPROMISO DEL PROCURADOR

Yo, David Cruz Vélez, Procurador, me comprometo, y comprometo a la Agencia que dirijo, a cumplir con las disposiciones de la Orden Ejecutiva Núm. 4385 de 3 de enero de 1985 que prohíbe la discriminación en el empleo por razón de edad; a establecer y mantener un programa de acción afirmativa para aliviar el desempleo de jóvenes; a proveer mejores oportunidades a todas las personas jóvenes que estén empleadas o aspiren a ser empleadas en la Agencia; a establecer un procedimiento de presentación y solución de querellas y a fijar metas a corto y largo plazo a fin de cumplir con las expectativas fijadas para aliviar el desempleo entre los jóvenes.

La Agencia requerirá, en todo contrato que se formalice con contratistas o subcontratistas, llevar a cabo un programa de acción afirmativa en el empleo para asegurar que se brinden a los jóvenes empleados por éstos, y a los aspirantes a empleo, la igualdad de oportunidades según los términos y condiciones del mismo. Se requerirá además al contratista cumplir con la Orden Ejecutiva Núm. 4385.

IV. DESCRIPCION DE NUESTRAS INSTALACIONES

La Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos cuenta con una Oficina Central en el edificio D.A. Team Tower, situada en el número 70 de la Avenida Ponce de León en Hato Rey. Está integrada por 86 empleados, de los cuales 23, ó el 27%, son jóvenes.

Contamos además con una Oficina Regional en Ponce ubicada en el Centro Gubernamental de esa ciudad, que está integrada por 9 empleados, de los cuales 3, ó el 33%, son jóvenes.

En resumen, la Oficina cuenta con un total de 95 empleados, de los cuales 26 son jóvenes, lo que constituye un 27% de la fuerza laboral.

V. PRESENTACION Y PROCESAMIENTO DE QUERELLAS

En caso de que algún empleado o aspirante a empleo entienda que es víctima de discriminación por edad por parte de un funcionario de la Agencia, un supervisor, algún compañero de trabajo o cliente, deberá comunicarlo de inmediato al Oficial de Personal o al Director de la Oficina de Asuntos Legales de la Agencia. El querellante podrá presentar su querrela en forma verbal o por escrito.

El Oficial de Personal será responsable de recibir y procesar la querrela de discriminación por edad en coordinación con el Director de la Oficina de Asuntos Legales.

El Oficial de Personal procederá a iniciar la investigación pertinente en un término no mayor de 10 días, contados éstos a partir del día en que se presentó la querrela, excepto que exista justa causa.

La agencia deberá garantizar a todas las partes involucradas en la investigación de la querrela la entera confidencialidad de la información allí vertida.

La agencia deberá garantizar y tomar las medidas de protección, tanto de los testigos o personas que colaboren en la investigación, como del querellante, frente a posibles represalias. La participación de dichas personas en la investigación no deberá constar en sus propios expedientes de personal.

Los testigos o colaboradores podrán presentar una querrela en caso de que se tomen represalias sobre su status o condiciones de empleo, y cuando se vean afectados por actuaciones de parte de sus supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

La agencia deberá garantizar al querellante que no indagará en su historial o comportamiento anterior, ni se tomará éste en cuenta para ningún propósito de la investigación.

Será deber de la Agencia y de la persona que realice la investigación advertir a toda persona a la que se tome declaración, o que de alguna manera participe en la investigación, de sus derechos.

Las partes involucradas en la investigación de la querrela podrán solicitar la inhibición de la persona designada para llevar a cabo la investigación y la asignación de un nuevo investigador. Podrá solicitarse la inhibición cuando exista conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o no se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.

realizando o no se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.

La solicitud de inhibición deberá presentarse ante cualquiera de los dos funcionarios designados anteriormente para recibir las querellas basadas en discriminación por edad, y preferiblemente ante el funcionario cuya imparcialidad no se objete. Esta persona deberá disponer de la solicitud en el menor tiempo posible, de manera que no se prolonguen irrazonablemente los procedimientos de la querella.

Una vez finalizada la investigación de la querella, que no deberá exceder el término de treinta (30) días contados a partir de que se comience la investigación, el Director de Personal entregará un informe al Procurador. Dicho informe deberá contener, como mínimo, declaraciones firmadas por el querellante, el querellado y cualquier otra persona que conozca sobre los hechos alegados, así como las recomendaciones pertinentes.

Dentro de los quince (15) días que siguen a la fecha de recibo del informe, el Procurador hará una determinación final de la existencia o inexistencia de discriminación, luego de consultar con el Director de la Oficina de Asuntos Legales. Una vez hecha dicha determinación, el Procurador tomará la acción que corresponda.

Vista

El Procurador, luego de realizada la investigación, notificará al querellante y querellado su decisión, y al querellado sobre la intención, si la hubiera, de tomar medidas disciplinarias, y le ofrecerá la oportunidad de ser oído en una vista informal.

El Procurador notificará por escrito al querellado, mediante entrega personal o por correo certificado, los hechos de acuerdo con los que pueda resultar afectado por una medida disciplinaria, a los fines de que ofrezca su versión de los mismos con el propósito de refutarlos o explicarlos. El querellado podrá solicitar al Procurador, dentro del término de diez (10) días, contados a partir de la fecha en que reciba la notificación, su aceptación de la vista informal, que no podrá celebrarse antes de los quince (15) días que siguen a la comunicación en que el Procurador notifica la fecha de la vista, salvo petición del querellado.

De sostenerse los hechos, el Procurador notificará por escrito al querellado la medida disciplinaria que habrá de imponer, le advertirá de su derecho de apelación ante el foro administrativo que corresponda y le advertirá en cuanto al término de que dispone para someter su apelación.

El Procurador podrá imponer cualesquiera de las medidas disciplinarias comprendidas en la Orden Administrativa Núm. 1-90, Normas internas sobre jornada de trabajo, emitida el día primero de julio de 1990.

VI. METAS A CORTO Y LARGO PLAZO

La Agencia prevé expandir sus servicios a las áreas noroeste y sureste con la apertura de Oficinas Regionales en Aguada y Humacao, respectivamente. En el momento en que se vaya a reclutar el personal para dichas oficinas, se enviará copia de los anuncios de las oportunidades de empleo a la Unidad de Acción Afirmativa de la Oficina de Asuntos de la Juventud con el propósito de dar a conocer entre los jóvenes dichas oportunidades.

Se promoverá, adiestrará y utilizará al máximo la población joven empleada en la Agencia, con arreglo a la disponibilidad de fondos.

VII. EVALUACION DEL PROGRAMA

El Programa de Acción Afirmativa se evaluará mediante fiscalización interna en la Agencia y externa a ella. La primera consistirá en una evaluación de las transacciones de personal realizadas anualmente a fin de verificar la eficiencia con que la política expresada en este Programa se ha estado implantando. La segunda será realizada por la Oficina de Asuntos de la Juventud.

VIII. VIGENCIA

La vigencia de este plan será a partir del día primero de diciembre de 1993 y hasta el 30 de septiembre de 1998 ó hasta tanto el porcentaje de jóvenes empleados por la agencia se aproxime al

porcentaje de juventud en la fuerza trabajadora relevante, o hasta que el Secretario del Departamento del Trabajo exima a la Agencia del requisito de acción afirmativa conforme a la Orden Ejecutiva Núm. 4385.

En San Juan, Puerto Rico a 1 de diciembre de 1993.



David Cruz Vélez
Procurador

OFICINA DEL PROCURADOR DE LAS PERSONAS CON IMPEDIMENTOS
INFORME DE QUERELLA POR DISCRIMINACION

Nombre: _____ Querella Núm. _____

Dirección: _____

Fecha de Querella: _____

Clasificación de Querella: _____

Discrimen por: (Indique)

sexo

impedimento físico

edad

afiliación política

raza

otro

Descripción de hechos (indique nombre (s) fecha (s) y lugar (es)).

Fecha de la Querella

Firma del Querellante

PARA USO DE LA OFICINA

Resultados de Invetigación conducida (Indique nombres).

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Conclusiones y Recomendaciones:

Acción Final y Observaciones:

Fecha en que se finalizó la
Investigación

Firma del Oficial de Querella

THE END OF THE LINE

THE END OF THE LINE

THE END OF THE LINE

THE END OF THE LINE

THE END OF THE LINE

THE END OF THE LINE