

Manual de Monitoria del Oficial de Igualdad de Oportunidad

Introducción

La Ley de Oportunidad y de Innovación en la Fuerza Laboral, (por sus siglas en inglés WIOA), del 22 de julio de 2014, provee fondos para aumentar el empleo, retención, ganancia salarial y aumentar las destrezas ocupacionales de los participantes elegibles para sus programas de adiestramientos. En consecuencia los participantes mejoraran la calidad de sus destrezas ocupacionales y se reducirá la dependencia en programas de asistencia social creciendo así la productividad de la nación.

El Departamento del Trabajo Federal provee fondos WIOA para Puerto Rico a través del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) quien a su vez los delega a las Áreas Locales en toda la Isla.

El Municipio Autónomo de Carolina es el beneficiario de los Fondos WIOA para el Área Local Carolina quien acuerda que el Área Local de Desarrollo Laboral Carolina (ALDLC) sea la administradora de los fondos.

Monitoria se define como un proceso continuo de exploración estructurada de las operaciones administrativas y programáticas de un programa o proyecto con el fin de identificar en una etapa temprana aquellas prácticas inadecuadas que puedan redundar en el incumplimiento con los propósitos de las Leyes concernientes.

Base Legal

La Ley WIOA en su Sección 188, 20 CFR Parte 652, Sub-parte A, Sección 652.800 (j) (1) (2) (3) (4) y (5), y 29 CFR 38 establecen la política relacionada con la No Discriminación, el procedimiento para retener las querellas programáticas así como las funciones y responsabilidades del Oficial de Igualdad de Oportunidades (OIO). Para cumplir con estas responsabilidades, se les requiere a las Áreas Locales la designación de un OIO con recursos adecuados para llevar a cabo sus funciones.

Entre las funciones del OIO está el revisar, intervenir y evaluar el cumplimiento del Área Local, los proveedores de servicios y suplidores con los requisitos de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación. Así como aquellas áreas operacionales del Área Local de Desarrollo Laboral Carolina que sean justificadas por la función y deber de vigilancia que le corresponde. La suma de estas actividades es determinada como procesos de monitoria.

Para esto hará uso de cualquier mecanismo o instrumento adecuado que permita hacer ese trabajo. Copia de los informes finales de las intervenciones se harán llegar a las áreas intervenidas luego de ser presentado y recibido por el Director Ejecutivo del Área Local De Desarrollo Laboral Carolina.

En todas nuestras intervenciones se incluirá el elemento de cumplimiento, según establecido en la Sección 188 de WIOA en las siguientes regulaciones federales:

- 20 CFR Parte 652, Sub-parte A, Sección 652.800 (Política de No Discriminación)
- 29 CFR 38.35 (Política de no discriminación por razón de edad en programas que reciben fondos federales del Departamento del Trabajo Federal)
- Ley Contra Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 (ADEA)
- Título I y Título V de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964) Política de no discriminación por incapacidad en programas y actividades que reciben fondos del Departamento del Trabajo Federal.
- Artículos 501 y 504 de la Ley de Rehabilitación Vocacional de 1973) Política de no discriminación por incapacidad en programas y actividades que reciben fondos federales.
- Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 – Política Igual de Oportunidades en el Empleo
- Ley de derechos Civiles de 1991

- Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959 “Ley contra Discriminación en el Empleo”
- Ley Núm. 212 del 3 de agosto de 1999 “Ley para Garantizar la Igualdad Oportunidad en el Empleo por Género

La planificación y procedimiento de las intervenciones que utilizara el OIO para sus trabajos, serán establecidos por este Manual.

Propósito de las Intervenciones

La Monitoria relacionada con el Cumplimiento de los Principios de Igualdad de Oportunidades persigue revisar el cumplimiento con la Política de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades por parte de los Proveedores de Servicios, así como del personal del Área Local envuelto en la implantación y desarrollo de los proyectos. Además, se incluye como propósito el incorporar nuevas políticas y procedimientos para perfeccionar el diseño del programa de servicios a los clientes y proveedores en lo relacionado con Igualdad de Oportunidad y No Discriminación.

Alcance y Objetivo de las Intervenciones

Los alcances de esta intervención son velar por el cumplimiento de todos los preceptos contenidos en los Principios de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contenidos en la Sección 188 de la Ley WIOA, 20 CFR, Subpart A, Sección 652.800.

Para esto:

- Se verificará la diseminación de la Política de Igualdad de Oportunidad y No Discriminación en el Área Local disponible para empleados, visitantes y participantes.
- Se revisarán compromisos, planes, contratos y procedimientos.
- Se verificará el Acceso Universal.

- Se verificará el cumplimiento con la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 y los requisitos de Acceso Estructural y Programático.
- Se verificará la recopilación de datos e información y mantenimiento de expedientes.
- Serán impactados el Centro de Gestión Única, el Área Administrativa, los Programas de Jóvenes, Adultos & Trabajadores Desplazados, así como Proveedores de Servicios.
- Otros criterios podrían ser añadidos de acuerdo a los hallazgos que se observen durante el proceso.

Metodología

El proceso incluirá visitas de campo, revisiones de escritorio, entrevistas a participantes, así como formularios guías presentados en este Manual. Del resultado obtenido se efectuará un análisis para detectar debilidades en los sistemas o procedimientos aplicados.

Intervenciones

A. Centro de Gestión Única y Sección Administrativa del Área Local

Estas serán efectuadas durante las fechas estipuladas en el Plan de Trabajo y Actividades de Vigilancia establecido por el OIO durante el Año Fiscal correspondiente. Para la misma se utilizará el instrumento escrito identificado como Guía de Monitoria al Cumplimiento con los Principios de Igualdad de Oportunidad y No Discriminación bajo WIOA. El mismo provee suficientes criterios para la efectiva evaluación conforme a los Alcances y Objetivos de la intervención pautados en este Manual.

Conforme a los resultados de este proceso el OIO deberá seguir el protocolo pautado en el Procedimiento de Monitoria vigente.

B. Área de Programas y Proveedores de Servicios

Estas serán efectuadas durante todo el año Fiscal conforme al Plan de Trabajo y Actividades de Vigilancia vigente. Como parte del mismo, el OIO visitara las facilidades físicas ocupadas por los proveedores de servicio y toda aquella que se ha propuesto utilizar para efectuar actividades dirigidas a los participantes de la Ley WIOA. Para efectuar estas intervenciones se utilizará la Guía de Inspección de Facilidades Físicas. En estas visitas se verificará el cumplimiento en la provisión de acceso programático, estructural, así como la oportunidad de participación y acceso programático, estructural, así como la oportunidad de participación y acceso igual a beneficiarios, ayudas o servicios a las personas con impedimentos cualificados. Esto, antes de ser incluidos como entidades nuevas en los Registros de Proveedores de Servicios o previo a la evaluación de los respectivos Comités Evaluadores de Propuesta y como parte de dicho proceso.

El OIO emitirá una Certificación en la que presenta el cumplimiento de toda aquellas Entidad que lo amerite. De las facilidades de la Entidad no cumplir, se otorgará a su representante el listado de recomendaciones para el cumplimiento y se ofrecerá, por escrito, un período de tiempo razonable para que sea efectuadas dichas recomendaciones, previo a efectuar una vista de re-evaluación.

El OIO emitirá un Informe trimestralmente en el que presentará al Director Ejecutivo del Área Local de Desarrollo Laboral Carolina los resultados actualizados de las visitas realizadas para la evaluación estas facilidades físicas.

Para complementar la Evaluación de los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados se escogerán, al azar, tres proveedores de adiestramiento representantes de los tres programas bajo WIOA. De estos se revisarán sus respectivos contratos para asegurar que contengan el lenguaje y los preceptos requeridos relacionados a la Política de Igualdad de Oportunidad y que incluyan las Certificaciones correspondientes.

Una vez hecho esto, se tomará una muestra de tres participantes de cada programa lo que deberá totalizar la cantidad de nueve individuos que constituirán la muestra a utilizar.

El OIO intervendrá con el expediente de cada participante para identificar la Certificación que evidencie su orientación respecto a la Política de Igualdad de Oportunidad/No Discriminación y el procedimiento para verificar querellas.

Se entrevistará a cada participante incluido como muestra para la cual será utilizado el documento identificado como Entrevista a Participantes en Actividades de Adiestramiento o Empleo.

Para el logro de las intervenciones, las actividades de cierre, el establecimiento de acciones correctivas y seguimiento serán utilizados los protocolos establecidos en el Procedimiento de Monitoria vigente establecido por el Área Local.

Este Manual está sujeto a cambios, recomendaciones y modificaciones por parte del Presidente de la Junta Local, el Director Ejecutivo del Área Local de Desarrollo Laboral Carolina y el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio.

El Oficial de Igualdad de Oportunidad podrá agrupar alcances que sean compatibles para facilitar los procesos.

Aprobado por:



Dr. José N Lugo Montalvo
Presidente Junta Local

30 - abril - 2024

Fecha