BANCO DE DESARROLLO ECONOMICO
PARA PUERTO RICO

Estado Libre Asociado de Puerto Rico

DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DEPARTAMENTO DE ESTADO
Núm. Reglamento 7072
Fecha Rad: 15 de diciembre de 2005
Aprobado: Fernando J. Bonilla
Secretario de Estado
Por: María D. Díaz Pagán
Secretaria Auxiliar de Servicios

REGLAMENTO PARA VENTILAR QUERELLAS POR DISCRIMEN POR GÉNERO

BDE-014-010

Aprobadas el 15 de septiembre de 2005

P.O. Box 2134, San Juan, P.R. 00922-2134 • Tel. (787) 641-4300 • Fax (787) 641-4287
www.bdepr.org

TABLA DE CONTENIDO

Propósito .....

II. Base Legal 3

III. Aplicabilidad 4

IV. Definiciones 4

V. Medidas Disciplinarias y Correctivas .....

VI. Vigencia .....

VII. Recomendación 9

VIII. Aprobación 10

I. Propósito

Este Reglamento se promulga con el propósito de proteger a todo empleado, candidato a empleo, solicitante de financiamiento o cliente, de discrimen por razón de género y de establecer los mecanismos para ventilar querellas por Discrimen por Género en el Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico.

II. BASE LEGAL

La Junta de Directores del Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico (el Banco) adopta este Reglamento a tenor con las facultades y poderes que le confiere el Artículo 3, de la Ley Núm. 22 de 24 de julio de 1985, según enmendada; conocida como la "Ley del Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico" y la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

Además, se promulga de conformidad a:

1. La Constitución que en su Carta de Derechos establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todas las personas son iguales ante la Ley. El Artículo II, sección i señala que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.

2. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como Ley Contra el Discrimen el Empleo, la cual protege a los empleados y aspirantes a empleo contra discrímenes por razón de sexo, color, raza, edad origen o condición social.

3. La Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, conocida como Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derecho de empleo, tanto del hombre como de la mujer, prohíbe el discrimen por razón de género.

4. La Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género.

5. La Ley de Igualdad de Oportunidad de Crédito, 15 U.S.C. §1691(a), ECOA por sus siglas en inglés, prohíbe estrictamente el discrimen por género.

6. En el ámbito federal, el Titulo VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, de aplicación en Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de género.

III. APLICABILIDAD

Este Reglamento aplica a todos los empleados del Banco, a los aspirantes a empleos, a los solicitantes y clientes de financiamiento.

IV. DEFINICIONES

A. En general – Las palabras y frases usadas en este Reglamento se interpretarán según el contexto y el significado sancionado por el uso común y corriente. El tiempo presente también incluye el futuro; las usadas en el género masculino incluyen el femenino. El número singular incluye el plural y el plural, el singular, salvo en los casos en que tal interpretación resultase absurda.

B. En particular – Las definiciones que aparecen en este inciso, aplican a todo el Reglamento y a los procedimientos y formularios que por virtud del mismo se desarrollen. Las palabras y frases que a continuación se mencionan son términos cortos o conceptos de las siguientes definiciones:

1. Banco - Se refiere al Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico.
2. Coordinador del Plan (Coordinador) – Se refiere al empleado o funcionario a cargo de coordinar los aspectos relacionados con el cumplimiento de la Ley 212.
3. Determinación Final - Decisión emitida por el Presidente una vez examinado el informe del Coordinador o del Gerente de Recursos Humanos.
4. Informe - Documento escrito dirigido al Presidente en el cual el Gerente de Recursos Humanos o el Coordinador, informan los hallazgos de la investigación realizada, el cual incluirá las determinaciones de hechos y de derechos y las recomendaciones sobre medidas correctivas y disciplinarias a imponer, de ser necesario.
5. Investigación - Proceso indagatorio a cargo del Gerente de Recursos Humanos o del Coordinador. Ésta consistirá en investigar los hechos y las alegaciones presentadas en la querella.
6. Medidas Disciplinarias y Correctivas - Sanciones que puede imponer el Presidente al empleado que incurra en conducta discriminatoria.
7. Oficial Examinador- Abogado o técnico legal designado por el Presidente para presidir vistas administrativas y realizar las funciones detalladas en este Reglamento. La sede del Oficial Examinador serán las oficinas centrales del Banco.

8. Presidente - Se refiere al Primer Oficial Ejecutivo del Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico o aquel oficial o persona designado por la Junta de Directores con autoridad y poder para sustituir al Presidente en sus funciones.
9. Querella - Reclamación presentada por un empleado, aspirante a empleo, cliente o solicitante de un financiamiento, que le sea reconocido un derecho y concedido un remedio.
10. Querellado – Empleado o funcionario del Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico.
11. Querellante – Persona (empleado, aspirante a empleo, cliente o solicitante de un financiamiento) que alega se le han violado sus derechos en el Banco, según la Ley Núm. 212 del 3 de agosto de 1999.

Testigo - Persona que colabora en la investigación

Vista Administrativa - Procedimiento Proceso o mecanismo mediante el cual se concede la oportunidad de presentar alegaciones o defensas a la reclamación

V. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE EL DISCRIMEN POR RAZÓN DE GÉNERO

Todo querellante que se sienta que ha sido discriminado por razón de género, deberá informarlo a tenor con el siguiente procedimiento interno:

A. Los empleados o aspirantes a empleo que entiendan que sus derechos de igual oportunidad en el empleo por género han sido violados, podrán presentar su queja en forma escrita a su supervisor inmediato, al Gerente de Recursos Humanos o al Coordinador. La misma debe ser radicada no

más tarde de cinco (5) días contados a partir de la fecha del incidente, utilizando el Formulario para Radicar Querella.

B. El Supervisor que reciba la queja deberá referirla, de inmediato. al Gerente de Recursos Humanos o al Coordinador, quien podrá tomar las medidas provisionales que entienda necesarias, a fin de evitar que la persona que se querelle continúe expuesta a la alegada conducta. Las medidas provisionales que se apliquen en el curso de la investigación no constituirán una sanción, acción disciplinaria o determinación de falta o acto impropio contra la persona imputada de la comisión de la conducta prohibida.

C. Los clientes o solicitantes de un financiamiento que entiendan que están siendo discriminados por razón de género, podrán presentar su queja en forma escrita al Gerente de Recursos Humanos o al Coordinador. La misma debe ser radicada no más tarde de cinco (5) días contados a partir de la fecha del incidente. Se iniciará el proceso de querella y llenará el Formulario para Radicar Querella.

D. El Coordinador deberá realizar la investigación de todo caso que sea referido por los supervisores o directamente al Gerente de Recursos Humanos o Supervisor.

E. Los empleados del Banco que fueron identificados como testigos deberán cooperar al máximo con la investigación que se lleve a cabo. La participación de un empleado como testigo durante la investigación no constará en su expediente.

F. El proceso investigativo se conducirá en la forma más confidencial posible, salvaguardando los derechos de las partes afectadas y de los testigos.

1. Una vez discutida toda la prueba testifical y documental, el Coordinador deberá evaluarla y rendir un informe con sus recomendaciones al Gerente de Recursos Humanos. El Presidente o el funcionario que éste designe, evaluará el informe y sus recomendaciones y emitirá la determinación sobre el asunto.

2. Del querellante no estar conforme con la determinación, deberá presentar una querella a la Oficina del Presidente en un término de treinta (30) días calendario contados a partir del recibo de la misma. El Presidente, nombrará un Oficial Examinador ajeno al Banco para que celebre una vista administrativa formal sobre la queja del querellado, la cual se llevará a cabo a tenor con el procedimiento que se dispone en la Ley 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada y con las Reglas de Procedimiento Administrativo Ante un Oficial Examinador del Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico.

VI. Medidas Disciplinarias y Correctivas

Cualquier empleado que se determine ha incurrido en conducta constitutiva de discrimen en la igualdad de oportunidad por género, se niegue a cooperar u obstruya una investigación relacionada con una querella de discrimen, será sancionado dependiendo de la naturaleza y la gravedad de los hechos. Las acciones correctivas y/o disciplinarias podrán incluir amonestaciones escritas, suspensión temporera de empleo y sueldo o su destitución, según dispuesto en el Manual sobre Normas de Conducta y Acciones Correctivas de Disciplina vigente.

VII. Vigencia

Este Reglamento será de estricto cumplimiento y entrará en vigor luego de treinta días de radicado en el Departamento de Estado.

VIII. Recomendación

El REGLAMENTO PARA VENTILAR QUERELLAS POR DISCRIMEN POR GÉNERO ha sido revisado y recomendado por la Gerente Interina de la División de Recursos Humanos y el Primer Oficial Ejecutivo de Operaciones del Banco Desarrollo Económico para Puerto Rico, en San Juan, Puerto Rico, el 15 de septiembre de 2005.

VIRNA L. RIVERA ROMÁN
Gerente Interina
División de Recursos Humanos
BANCO DE DESARROLLO ECONÓMICO PARA PUERTO RICO

ANNETTE M. MONTOTO TERRASSA
Presidenta
BANCO DE DESARROLLO ECONÓMICO PARA PUERTO RICO

IX. Aprobación

El REGLAMENTO PARA VENTILAR QUERELLAS POR DISCRIMEN POR GÉNERO ha sido aprobado por la Junta de Directores del Banco Desarrollo Económico para Puerto Rico, en San Juan, Puerto Rico, el 15 de septiembre de 2005.

MARITILDE ROMÁN DEL VALLE
Secretaria
Junta de Directores
BANCO DE DESARROLLO ECONÓMICO PARA PUERTO RICO

ALFREDO SALAZAR
Presidente
Junta de Directores
BANCO DE DESARROLLO ECONÓMICO PARA PUERTO RICO