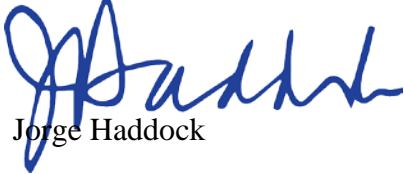


30 de marzo de 2020

El Presidente  
de la  
Universidad  
de Puerto Rico

## A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA



Jorge Haddock

### **POLÍTICA INSTITUCIONAL DE ACCIÓN AFIRMATIVA DE NO DISCRIMINACIÓN A PERSONAS CON IMPEDIMENTOS**



La Universidad de Puerto Rico está comprometida con la Política del Gobierno de Puerto Rico de no discriminación contra todo empleado o solicitante de empleo con impedimentos. Para ello, contamos con un Plan de Acción Afirmativa que garantiza la igualdad de oportunidades en el empleo. Con este fin, en relación a la persona con impedimentos, se declara como Política Institucional la obligación de no consentir el discrimen en contra de ningún empleado o solicitante a empleo, en los procedimientos y decisiones de personal que afecten los términos y condiciones de empleo, tales como: selección, reclutamiento, compensación, concesión de beneficios marginales, traslado, terminación, cesantía, entre otros.

A tenor con las disposiciones de la legislación y reglamentación estatal y federal aplicable, la Política Institucional de la Universidad de Puerto Rico tiene la intención de proteger en contra del discrimen a los empleados y aspirantes a empleo con impedimentos físicos, mentales o sensoriales. Esto, según establecido por la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, mejor conocida como *Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales*, la cual prohíbe el discrimen contra las personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales en las instituciones públicas y privadas reciban o no fondos del Gobierno de Puerto Rico. A su vez, conforme a la Ley Núm. 219-2006, según enmendada, mejor conocida como, *Ley para Fomentar el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificadas en las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, se declara como política pública del Gobierno de Puerto Rico que las agencias, dependencias y corporaciones públicas incluyan en su fuerza laboral al menos a un cinco (5) por ciento de personas con impedimentos cualificadas. A tenor con la sección 503 de la *Ley de Rehabilitación de 1973* de los Estados Unidos de América, según enmendada, 29 U.S.C.A. § 793, el 24 de marzo de 2014 entraron en vigor las normas que cubren a los empleadores que son contratistas o subcontratistas federales. Estas nuevas normas refuerzan el cumplimiento de la *Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades de 1990* (Ley ADA), Pub. L. No. 101-336, 104 Stat. 328 (1990), según enmendada, la cual establece nuevos requerimientos para los empleadores sobre la selección, contratación y ajustes para personas con discapacidades.

Administración Central  
Jardín Botánico Sur  
1187 Calle Flamboyán  
San Juan, Puerto Rico  
00926-117  
(787) 250-0000  
Fax (787) 250-6120

## **A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA**

Página 2

30 de marzo de 2020

Se exhorta a todos los empleados y aspirantes a empleo a que apoyen y cumplan con el Plan de Acción Afirmativa, cuyo propósito es lograr la igualdad de oportunidades en el empleo.

Las querellas relacionadas con el cumplimiento de lo aquí expresado, se tramitarán de conformidad con la Política Institucional aplicable.

Las dudas, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta Política deberán ser dirigidas por escrito al Oficial de Cumplimiento o Coordinador de Acción Afirmativa adscrito a la unidad institucional del empleado o donde se solicita el empleo, o en su defecto, a la Oficina del Rector. De ser empleado o solicitante a empleo en la Administración Central, dicha comunicación debe dirigirse a la Oficina del Presidente. Esta Política deberá publicarse en los tablones de edictos o lugares visibles y ser colocada en las páginas electrónicas en todas las unidades del sistema universitario.