

POLITICA INSTITUCIONAL EN CONTRA DEL DISCRIMEN EN EL EMPLEO/ PLAN DE ACCION AFIRMATIVA

PROPOSITO

La Universidad Central de Bayamón (UCB) velará por el fiel cumplimiento de NO DISCRIMINACIÓN siguiendo los estatus de leyes federales y estatales, en ninguna de las modalidades de discrimen. La UCB cuenta con un *Programa de Acción Afirmativa* para velar el fiel cumplimiento a la no discriminación.

La UCB se compromete con la prevención, identificación y erradicación de cualquier situación alusiva a discrimen en el ámbito laboral y atender oportunamente las deficiencias encontradas para la implementación del mismo. Esto, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para personal contratado o aspirante a empleo.

Para tal efecto, se implanta el **Cuestionario Voluntario para Identificarse** bajo el Programa de Acción Afirmativa.

BASE LEGAL

Leyes Federales

- Ley de Igualdad Salarial de 1963 / *Equal Pay Act (EPA)*
- Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964
- Ley de discriminación del Embarazo/Pregnancy Discrimination Act (PDA)
- Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 / *Age Discrimination in Employment Act (ADEA)*
- Artículos 501 y 505 de la Ley de Rehabilitación de 1973
- Immigration Reform and Control Act of 1986 (IRCA)
- Título I y Título V de la Ley de Ciudadanos con discapacidades de 1990 / *American with Disabilities Act (ADA)*
- Ley de Derechos Civiles de 1991
- La Ley de No Discriminación de Información Genética de 2008 / *Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 (GINA)*

Leyes Estatales

- Artículo II, Sección I de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 25 de julio de 1952, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discrimen alguno por razón de sexo.
 - Ley Núm. 100 - 1959, Ley Anti discrimen de Puerto Rico, según enmendada
 - Ley Núm. 69 -1985, Prohíbe el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo
 - Ley Núm. 17-1988, según enmendada, Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Imponer Responsabilidades y Fijar Penalidades
 - Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género
 - Ley Núm. 22-2013, Ley Prohíbe el Discrimen en el Empleo por Orientación Sexual e Identidad de Género.
 - Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico
 - Ley Núm. 203-2007, Ley de la Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI.

POLITICA INSTITUCIONAL

La Universidad Central de Bayamón es una Institución que ofrece igualdad de oportunidades en el empleo y no discrimina contra un empleado(a) o aspirante a empleo por motivo de edad, raza, color, credo, sexo, impedimentos, origen étnico, social o nacional, condición social, identidad de género, orientación sexual, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, o por cualquier otro estatus que prohíba la ley, con relación al reclutamiento, selección, compensación, beneficios marginales, evaluaciones, promoción, adiestramientos, cesantías o terminación y otros términos, condiciones y privilegios del empleado(a) o transacciones de personal, según establece las leyes federales y estatales correspondientes.

Las decisiones de empleo se toman a base de criterios relacionados con el trabajo y conforme a las leyes federales y estatales que prohíben la discriminación. Las solicitudes de acomodo razonable se evaluarán y serán aprobadas si las mismas son viables para la empresa. Será responsabilidad del solicitante o del empleado, informar a la Oficina de Recursos Humanos sobre los acomodados razonables necesarios para poder realizar efectivamente sus funciones y responsabilidades.

Cualquier querrela sobre alegado discrimen por parte de algún empleado de la UCB o aspirante a empleo, debe llevarse a la atención de su supervisor inmediato o directamente a la Oficina de Recursos Humanos quienes tienen la responsabilidad de atender la situación para lograr los objetivos establecidos en el Programa de Acción Afirmativa (PAA) para ofrecer Igualdad de Oportunidad en el Empleo. La UCB no tomará represalias por presentar una querrela ni ejercer cualquier derecho protegido a alegar violaciones a esta política y hará las investigaciones correspondientes.

Si usted desea ser considerado bajo nuestro PAA, entonces puede identificarse en cualquier momento. Se incluye un cuestionario al respecto. La identificación es voluntaria y confidencial. La misma solo se divulgará al *staff* ejecutivo que tenga la necesidad del conocimiento para llevar a cabo los acomodados razonables requeridos y a los funcionarios de los gobiernos federal y estatal que están a cargo de auditar el cumplimiento con el PAA.

La UCB invita a todos los empleados y aspirantes a empleo a que se unan en este esfuerzo para el logro de la Igualdad de Oportunidad en el Empleo. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta Política deberán dirigirse por escrito a la Directora de Recursos Humanos.



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

INVITACIÓN PARA IDENTIFICARSE

La Universidad Central de Bayamón (UCB) es un patrono que ofrece igualdad de oportunidades en el empleo y no discrimina contra el personal contratado o aspirante a empleo por motivo de edad, raza, color, credo, sexo, impedimentos, origen étnico, social o nacional, condición social, identidad de género, orientación sexual, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, o por cualquier otro estatus que prohíba la ley, con relación al reclutamiento, selección, compensación, beneficios marginales, evaluaciones, promoción, adiestramientos, cesantías o terminación y otros términos, condiciones y privilegios del personal contratado o transacciones de personal, según establece las leyes federales y estatales correspondientes.

La UCB tiene un Programa de Acción Afirmativa (PAA) para ofrecer Igualdad de Oportunidad en el Empleo. La identificación es voluntaria y confidencial. La misma solo se divulgará al staff ejecutivo que tenga la necesidad del conocimiento para llevar a cabo los acomodos razonables requeridos y a los funcionarios de los gobierno federal y estatal que están a cargo de auditar el cumplimiento con el PAA.

I. IDENTIDAD GENERO:

- Masculino
- Femenino
- Otro (especifique): _____
- No deseo responder

II. RAZA/ETNIA

- Hispano o Latino:** una persona de origen cubano, mexicano, puertorriqueño, sudamericano o centroamericano u otra cultura, independientemente de su raza.
- Blanco (no Hispano, ni Latino):** una persona que tiene orígenes en cualquiera de los pueblos originales de Europa, Medio Oriente o África del Norte.
- Negros o Afroamericanos (no Hispanos, ni Latinos):** una persona que tiene orígenes en cualquiera de los grupos raciales negros de África.
- Nativo de Hawaii o de las Islas del Pacifico (no Hispano, ni Latino):** una persona que tiene orígenes en cualquiera de los pueblos de Hawaii, Guam, Samoa u otras Islas del Pacifico.

- Asiático (no Hispano, ni Latino):** una persona que tiene orígenes en cualquiera de los pueblos originarios del Lejano Oriente, el sudeste asiático o el subcontinente Indio, incluidos, por ejemplo, Camboya, China, India, Japón, Corea, Malasia, Pakistán, Islas Filipinas, Tailandia y Vietnam.
- Nativo Americano o Nativo de Alaska (no Hispano, ni Latino):** una persona que tiene orígenes en cualquiera de los pueblos originales de América del Norte y del Sur (incluida América Central) y que mantiene afiliación tribal o vínculo comunitario.
- Dos o más razas (no Hispanas, ni Latinas):** todas las personas que se identifican con más de una de las cinco razas anteriores.
- No deseo responder.**

II. VETERANOS PROTEGIDOS

La clasificación de veteranos en las categorías protegidas son las siguientes:

"Veterano Discapacitado" es uno de los siguientes: un veterano del servicio militar, terrestre, naval o aéreo de los EE. UU., que tiene derecho a una compensación (o que si no fuera por el pago de la jubilación militar tendría derecho a una compensación) según las leyes administradas por el Secretario de Asuntos de Veteranos; o una persona que fue despedida o liberada del servicio activo debido a una discapacidad relacionada con el servicio.

"Veterano Recientemente Separado" se refiere a cualquier veterano durante el periodo de tres años que comienza en la fecha del alta o liberación del veterano del servicio activo en el servicio militar, terrestre, naval o aéreo de los EE. UU.

"Veterano en Tiempo de Guerra Activo o con Insignia de Campaña" significa un veterano que sirvió en servicio activo en el servicio militar, terrestre, naval o aéreo de los EE. UU. Durante una guerra, o en una campaña o expedición para la cual se ha autorizado una insignia de campaña según las leyes administrado por el Departamento de Defensa.

"Veterano de la Medalla del Servicio de las Fuerzas Armadas" significa un veterano que, mientras servía en servicio activo en el servicio militar, terrestre, naval o aéreo de los EE. UU., participó en una operación militar de los Estados Unidos para la cual se otorgó una medalla del servicio de las Fuerzas Armadas de conformidad con la Orden Ejecutiva 12985.

- Me identifico como una o más de las clasificaciones de un veterano protegido.
- No soy un veterano protegido.
- No deseo responder

IV. IMPEDIMENTOS

Los impedimentos incluyen, entre otros: ceguera, sordera, cáncer, diabetes, epilepsia, autismo, parálisis cerebral, VIH/SIDA, esquizofrenia, distrofia muscular, trastorno bipolar, depresión mayor, esclerosis múltiple (EM), falta de extremidades o deficiencia parcial, trastorno de estrés postraumático (TEPT), trastorno obsesivo compulsivo, deficiencias que requiere el uso de una silla de ruedas, impedimento intelectual.

- Sí, tengo un impedimento (o anteriormente tuve un impedimento).
- No, no tengo un impedimento.
- No deseo responder.

AVISO DE ACOMODO RAZONABLE

La ley federal requiere que los patronos brinden acomodo razonable a las personas con impedimentos. Favor de indicar si necesita acomodo razonable para realizar su trabajo.

Algunos ejemplos de acomodo razonables son: proporcionar documentos en un formato alterativo, usar un intérprete de lenguaje de señas o usar equipo especializado, entre otros.

Esta política fue revisada y aprobada por la Junta Administrativa el 13 de abril de 2026.