



POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE PERSONAS CON IMPEDIMENTOS

I. INTRODUCCIÓN

Nuestra Institución es una de educación técnica y superior, comprometida con la excelencia académica y el bienestar de la comunidad universitaria. Como tal, tiene la responsabilidad de propiciar la sana convivencia y el intercambio armonioso entre estudiantes, facultad y miembros de la administración. Es con este fin que se establece la *Política Institucional Sobre Personas con Impedimentos*. El discrimen atenta contra la dignidad del ser humano y está en conflicto con la misión, filosofía y objetivos de la Institución.

A tenor con la legislación vigente se establece como política erradicar y prohibir toda actitud discriminatoria que impida, obstaculice, limite o excluya a cualquiera de sus empleados o estudiantes con impedimentos físicos o mentales cualificados de participar, formar parte o disfrutar de sus programas o actividades organizadas, patrocinadas, operadas, administradas o llevadas a cabo por la institución. Es también política institucional proveer acomodo razonable a empleados y estudiantes elegibles bajo las disposiciones estatutarias vigentes.

Como parte de esta política, la institución no permitirá ni tolerará métodos o prácticas discriminatorias en el reclutamiento, compensación, beneficios marginales, instalaciones de acomodo razonable o acceso, participación en programas de adiestramiento, promoción o cualquier otra condición o privilegio en el empleo contra personas con algún tipo de impedimento físico o mental y garantizará la igualdad de oportunidades para éstos.

De igual manera, no permitirá ni tolerará métodos o prácticas discriminatorias en los procesos de admisión, re-admisión, acceso, acomodo razonable, participación en programas, clases, actividades o necesidades educativas contra los estudiantes con algún tipo de impedimento físico, mental, emocional o sensorial que limite a éstos igualdad de oportunidades de que gozan las personas sin impedimentos.

La Institución asegura tener la capacidad en cuanto a las instalaciones físicas para ubicar y reubicar grupos y reasignar salones de clases para atender cualquier necesidad de nuestra población con impedimentos, promoviendo la accesibilidad.

II. BASE LEGAL

LEGISLACIÓN DE PUERTO RICO

LEY NÚM. 44 DEL 2 DE JULIO DE 1985

Esta ley prohíbe, en la jurisdicción del Estado Libre Asociado, el discrimen contra personas con impedimentos físicos y mentales y establece que ninguna persona cualificada par alas funciones básicas del empleo o del área de estudio a que aspira o ejerce, se le obstaculice o limite el inicio o desempeño de su trabajo o de sus estudios.

LEY NÚM. 53 DEL 30 DE AGOSTO DE 1990

Enmienda la Ley Núm. 44, añadiendo el Artículo 13, que dispone que el Secretario del Trabajo de Puerto Rico y el Procurador de Personas con Impedimentos velaran por el cumplimiento de esta Ley.

LEY NÚM. 105 DEL 20 DE DICIEMBRE DE 1991

Enmienda a la Ley 44, que amplia las oportunidades de empleo de los impedidos y atempera el estatuto puertorriqueño con la legislación federal “*American with Disabilities Act*” de 1990 (ADA), e impone la responsabilidad de ejecutarla al Procurador de Personas con Impedimentos.

LEGISLACIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS

SECCIÓN 504 DE “REHABILITATION ACT” DE 1973

Esta sección prohíbe el discrimen contra personas con impedimentos físicos y mentales y aplica a las instituciones de enseñanza elemental, secundaria, colegios, universidades, hospitales y otras que en alguna u otra forma se beneficien de asistencias o fondos federales.

La definición de incapacidad de esta Ley es similar a la de ADA y su protección se extiende solamente a personas con impedimentos cualificadas para desempeñar las funciones esenciales de la posición que ocupan o aspiran, según los términos se definen mas adelante.

SECCIÓN 101-336 DE “AMERICAN WITH DISABILITIES ACT” DE 1990 (LEY ADA)

El propósito de esta ley del Congreso de Estados Unidos es asegurar a las personas con impedimentos, según la define el estatuto, igualdad de oportunidades, plena participación, capacidad para desempeñarse independientemente y lograr autosuficiencia económica, mediante la prohibición del discrimen contra las personas con impedimentos, estableciendo estándares claros para hacer valer los propósitos de la ley.

Este estatuto impone a las instituciones educativas la responsabilidad de gestionar para las personas con impedimentos, dentro del ámbito de lo institucional, acomodo razonable; es decir, realizar los ajustes o cambios necesarios para que el empleado o estudiante con impedimento puede realizar las funciones propias del empleo o de sus estudios.

III. DEFINICIONES

A. Personas con Impedimento: Significa cualquier persona que (1) tiene un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial que obstaculice o limite sustancialmente una o más de sus actividades vitales principales (2) que tenga un récord de tal impedimento, o (3) se le trate como si tuviera impedimento. Entiéndase que, para estos efectos: *Funciones Vitales Principales* se refiere a cuidarse por sí mismo, ejecutar tareas manuales, caminar, ver, escuchar, hablar, respirar, aprender o trabajar.

Tener un récord de tal impedimento significa tener un historial de impedimento mental o físico que sustancialmente obstaculice o limite una o más de las actividades vitales principales, o haya sido clasificado como tal erróneamente.

Se le trate como si tuviera el impedimento significa (a) tiene un impedimento físico o mental que no le limita sustancialmente las actividades vitales principales, pero ha sido tratado por la institución como si constituyera tal limitación (b) tiene impedimentos físicos o mentales que limitan sustancialmente sus actividades vitales principales, solamente como resultado de las actitudes de otros hacia su impedimento, (c) no tiene los impedimentos expresados, pero ha sido tratado por la institución como si los tuviera.

B. Personas con impedimento cualificado:

1. Con respecto a empleados, una persona con impedimento quien, con acomodo razonable puede ejecutar las funciones esenciales del cargo o puesto.
2. Con respecto a los estudiantes, una persona con impedimentos que cumple con los requisitos académicos y estándares técnicos de admisión o de participación en los programas de la institución, es decir, que, con acomodo razonable o sin éste, cumple con los requisitos esenciales de elegibilidad para recibir dichos servicios educativos.

C. Acomodo Razonable, que debe ser solicitado, puede incluir:

1. Hacer que las instalaciones existentes que usan los empleados y estudiantes estén accesibles a las personas con impedimentos.
2. Ajustes lógicos y razonables que permitan a las personas con impedimentos ejecutar o desempeñar, las labores asignadas a la tarea o requisitos para los estudios según constan en las definiciones o descripciones de los trabajos o programas de estudios.
3. Modificación o ajustes en los horarios y tipos de exámenes, construcción de instalaciones físicas, adquisición de equipo especializado; proveer lectores, ayudantes, conductores o intérpretes y cualquier otra acción razonable que facilite el ajuste a la persona con impedimento, siempre y cuando no constituya una condición onerosa para la institución.
4. *Condición onerosa*, significa a estos efectos, una acción que requiere una dificultad o gasto significativo, en comparación con el tamaño, los recursos y el presupuesto de la escuela; o cambios en la estructuras de la institución no permitidos por las leyes y reglamentos de construcción, en particular, los aplicables a las edificaciones del patrimonio histórico, como es el caso de las instalaciones de la escuela. Se entiende como cualquier acción o gasto que pueda crear un impacto general negativo en la Institución.

POLÍTICA

Se promulga la siguiente política sobre las personas con impedimentos:

- No se le negará a ninguna persona con impedimento cualificada su derecho a participar en ningún programa, actividad, o trabajo por la sola razón de su impedimento, ni se le negarán sus beneficios o será objeto de discrimen por razón de éste.
- La Institución proveerá acomodo razonable, según se define anteriormente, para dar a las personas con impedimentos una oportunidad igual para alcanzar sus metas de estudio y trabajo en igualdad de oportunidades.
- La Institución asegura el cumplimiento de esta política en contra del discrimen contra las personas con impedimentos, por razón de éstos, y promulga los procesos necesarios para solicitar remedios, acomodo razonable y procedimiento de querellas.

IV. REMEDIOS

En todo momento la interpretación que se haga de la Ley debe ser en favor del acomodo razonable. Cualquier persona que entienda que ha sido discriminada por razón de impedimento físico o mental o que necesita, algún tipo de acomodo podrá radicar su

solicitud o querrela ante la Vicepresidenta de Asuntos Estudiantiles o Vicepresidente de Administración si es empleado(a).

Cualquier estudiante que requiera mayor información o que por razón de impedimento necesite algún tipo de acomodo razonable podrá solicitar al Consejero(a) Profesional de su recinto o Decana de Asuntos Estudiantiles quien luego de verificar la necesidad tomará las medidas necesarias para la atención de la solicitud, en coordinación con las autoridades académicas y la facultad correspondiente. En tal sentido, se informará a la facultad concernida sobre la situación del estudiante para que se hagan los arreglos pertinentes a su curso o taller.

V. PROCEDIMIENTOS PARA SOLICITAR ACOMODO RAZONABLE

1. El estudiante someterá en la Oficina de Consejería evidencia de su condición del médico, especialista o documento oficial en el cual especifique el tipo de acomodo razonable requerido. Se le orientará sobre los servicios que se ofrecen en la Institución y fuera de ésta a la población con impedimentos.
2. El estudiante solicitará el acomodo razonable mediante la *Solicitud de Acomodo Razonable para Estudiantes* en la que especifique los acomodados razonables necesarios. Mediante la solicitud firmada autoriza al Consejero(a) para el manejo de la información para propósitos específicamente de coordinación de servicios al estudiante.
3. El Consejero(a) abrirá un expediente con la información personal y médica del estudiante, donde se mantendrá toda la documentación (evidencia de la condición, solicitud de acomodo, carta a la facultad, servicios o referidos, así como cualquier documento o acción relacionada al estudiante.) Dicho expediente será confidencial y se utilizará para fines de coordinación de servicios al estudiante en la Oficina de Consejería.
4. Se le someterá una carta a los profesores del estudiante, notificándoles sobre la solicitud de acomodo razonable y las medidas de acomodo aplicables al caso. La carta será de carácter confidencial y le será entregada a cada profesor. Cualquier duda o situación relacionada al acomodo razonable deberá ser discutida con el Consejero(a).

En el caso de empleados solicitarán acomodo razonable a través de la Vicepresidenta de Administración, quién evaluará el caso y coordinará el servicio de ser necesario.

VI. PROCEDIMIENTO PARA INSTAR UNA QUERRELLA POR DISCRIMEN

Toda persona, miembro o no de la comunidad universitaria que entienda que ha sido objeto de discrimen por razón de su impedimento, por parte de un empleado o estudiante podrá querrellarse y solicitar que se investigue y se tome la acción correspondiente por

parte de las autoridades universitarias. En todos los casos, se seguirán los procedimientos de querellas establecidos en el *Reglamento de Estudiantes* o *Política de Hostigamiento*.

Si es empleado, debe dirigirse preferiblemente a su supervisor(a) inmediato. Este funcionario debe referir el asunto inmediatamente ante la Vicepresidente de Asuntos Estudiantiles, Director Académico, la Decana de Asuntos Académicos, la Decana de Asuntos Estudiantiles o la Vicepresidente de Administración según aplique. La querella podrá ser inicialmente formulada de manera verbal o por escrito, según lo prefiera el/la querellante.

Si la persona querellante fuera estudiante, el asunto deberá referirse a la Vicepresidencia de Asuntos Estudiantiles.

Si la persona querellada no fuera parte de la comunidad universitaria o técnica, deberá canalizar la situación a través del Coordinador de Recinto o el Presidente de la Institución.

Esta política se interpretará de acuerdo con las disposiciones y propósitos de leyes, normas y reglas que confieren autoridad, según citadas en el Apartado II, anterior. Se adopta de modo que facilite una solución justa y rápida de la querella en armonía con el interés del perjudicado y las garantías que aplican al querellado(a).

Actualizada en noviembre de 2018