



DEPARTAMENTO DE LA  
**VIVIENDA**



# CDBG-DR

**POLÍTICA DE EQUIDAD DE VIVIENDA E IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES PARA LOS PROGRAMAS  
CDBG-DR/MIT**

**Esta página se dejó en blanco intencionalmente.**

DEPARTAMENTO DE LA VIVIENDA DE PUERTO RICO  
PROGRAMA CDBG-DR/MIT  
**POLÍTICA DE EQUIDAD DE VIVIENDA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**  
CONTROL DE VERSIONES

<b>NÚMERO DE VERSIÓN</b>	<b>FECHA DE REVISIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA REVISIÓN</b>
1	29 de julio de 2020	Traducción de la versión original en inglés.
2	8 de septiembre de 2022	Se incluyó aplicabilidad del Programa CDBG-MIT; Revisión de leyes aplicables relacionado a FHEO; Revisión de Sección 5 para clarificar las funciones, requisitos y responsabilidades; Cambios menores a través del documento. Todos los cambios están marcados en gris.

## Índice

<b>1</b>	<b>Resumen</b> .....	<b>5</b>
1.1	Objetivo de la política .....	5
1.2	Leyes y reglamentos federales .....	5
1.3	Leyes y reglamentos de Puerto Rico .....	10
<b>2</b>	<b>Definiciones</b> .....	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>Mercadeo afirmativo</b> .....	<b>17</b>
3.1	Aplicabilidad .....	18
3.2	Plan de Mercadeo Afirmativo de Vivienda Justa (Plan AFHM).....	19
<b>4</b>	<b>Dominio limitado del inglés y el Plan de Acceso Lingüístico</b> .....	<b>22</b>
<b>5</b>	<b>Responsabilidades relacionadas con la equidad de vivienda, la igualdad de oportunidades y los derechos civiles</b> .....	<b>23</b>
5.1	No discriminación de los participantes del programa .....	23
5.2	Querrelas de Discrimen .....	27
5.3	Promover afirmativamente la equidad de vivienda .....	31
5.4	Política de acomodo razonable .....	32
5.5	Políticas sobre igualdad de empleo .....	33
5.6	Rendición de informes y retención de documentos .....	35
5.7	Comunicación .....	39
<b>6</b>	<b>Cierre y seguimiento del programa o contrato</b> .....	<b>42</b>
<b>7</b>	<b>Apéndices</b> .....	<b>43</b>
	<b>Apéndice 1: Modelo de la política de no discriminación para los contratos</b> .....	<b>43</b>
	<b>Apéndice 2: Cláusula de no discriminación en los acuerdos de los subrecipientes</b> .....	<b>44</b>
	<b>Apéndice 3: Documentación sobre igualdad de oportunidades de vivienda</b> .....	<b>49</b>
	<b>Apéndice 4: Documentación sobre igualdad de oportunidades en el empleo</b> .....	<b>49</b>

## Resumen

### 1.1 Objetivo de la política

Se ha desarrollado esta Política de Equidad de Vivienda e Igualdad de Oportunidades (**Política FHEO**, por sus siglas en inglés) para todos los programas que se benefician de la Subvención en Bloque para Desarrollo Comunitario – Recuperación ante Desastres (**CDBG-DR**, por sus siglas en inglés), y la Subvención en Bloque para Desarrollo Comunitario- Mitigación (**CDBG-MIT**, por sus siglas en inglés). Lo que incluye la cartera de programas de vivienda, recuperación económica, planificación, infraestructura y programas multisectoriales. Cada sección de esta política hará referencia a las áreas aplicables de cada programa.

Como recipiente de los fondos, el Departamento de la Vivienda de Puerto Rico (**Vivienda**) está comprometido con garantizar que sus programas faciliten de manera afirmativa el acceso a la vivienda equitativa. Igualmente, que sus políticas y procedimientos no priven a ninguna persona de la oportunidad de participar, tener acceso o beneficiarse de los programas y actividades que se llevan a cabo como parte de los Programas CDBG-DR/MIT.

Esta Política FHEO describe los requisitos y protocolos dirigidos a asegurar que todos los programas CDBG-DR/MIT faciliten la equidad de vivienda y promuevan la igualdad de oportunidades para todas las personas que participan y se benefician de estos programas, tanto para los beneficiarios como para los empleados que dan apoyo a estos programas.

Como recipiente de los fondos, Vivienda y sus subrecipientes, contratistas y otros participantes de los programas deberán asegurarse de que las actividades realizadas bajo los Programas CDBG-DR/MIT se lleven a cabo de manera que no discrimine contra ninguna persona por motivo de raza, credo, color, origen nacional, religión, sexo, discapacidad, situación familiar, identidad de género, orientación sexual, estado civil o edad.

La Política FHEO describe los requisitos para Vivienda, los subrecipientes y los contratistas, además de brindar orientación acerca de cómo estos requisitos se aplican a los programas y actividades de vivienda, recuperación económica, planificación, infraestructura y multisectoriales. Como recipiente de los fondos, Vivienda y sus subrecipientes, contratistas y otros participantes de los programas deben cumplir con las siguientes leyes y reglamentos federales y estatales.

### 1.2 Leyes y reglamentos federales

Orden ejecutiva, ley o estatuto	Descripción
---------------------------------	-------------

<p><b>Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. § 2000d, et seq.</b></p>	<p>Ninguna persona quedará excluida de participar en un programa ni se le negarán beneficios ni estará sujeta a discrimen bajo ningún programa que reciba fondos federales por motivo de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Raza,</li> <li>2. Color, u</li> <li>3. Origen nacional.</li> </ol> <p>La ley dispone que un recipiente de fondos federales que se determine que ha violado lo estipulado en este Título podría perder dichos fondos.</p>
<p><b>Sección 3 de la Ley de Vivienda y Desarrollo Urbano de 1968, según enmendada, 12 U.S.C. § 1701u</b></p>	<p>En la mayor medida posible, las oportunidades de empleo y otras oportunidades económicas deben estar dirigidas a beneficiar a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las personas de ingresos bajos y muy bajos, particularmente a recipientes de asistencia gubernamental para vivienda, y</li> <li>2. Las empresas que ofrecen oportunidades económicas a las personas de ingresos bajos y muy bajos.</li> </ol>
<p><b>Título VIII de la Ley de Derechos Civiles de 1968, según enmendada (Ley de Equidad de Vivienda), 42 U.S.C. § 3601, et seq.</b></p>	<p>Prohíbe el discrimen en la venta, alquiler y financiamiento de vivienda, así como en otras actividades relacionadas con la adquisición de una vivienda, por motivo de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Raza,</li> <li>2. Color,</li> <li>3. Religión,</li> <li>4. Sexo,</li> <li>5. Situación familiar,<sup>1</sup></li> <li>6. Origen nacional, o</li> <li>7. Discapacidad.</li> </ol> <p>La ley requiere que el HUD y los recipientes de los fondos administren sus programas de manera que promuevan de manera afirmativa la equidad de vivienda.</p>
<p><b>Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, 29 U.S.C. § 701, et seq.</b></p>	<p>Ninguna persona que reúna los requisitos de elegibilidad podrá</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ser excluido de participar (incluso en una oportunidad de empleo),</li> <li>2. Negársele beneficios de un programa, o</li> <li>3. Ser objeto de discrimen bajo cualquier programa que reciba fondos federales, únicamente por</li> </ol>

<sup>1</sup> Existen excepciones para las viviendas cubiertas bajo la Ley de Vivienda para Personas de Edad de 1995, 42 U.S.C. § 3607(b).

	<p>motivo de su discapacidad. La Sección 504 también incluye requisitos de accesibilidad para instalaciones de vivienda y otras instalaciones, así como para la provisión de acomodo razonable.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (Ley ADA), según enmendada, 42 U.S.C. § 12101, et seq.</b></p>	<p><u>Título I:</u> Prohíbe que los patronos privados, los gobiernos estatales y locales, las agencias de empleo y los sindicatos discriminen contra personas con discapacidades que reúnan los requisitos de elegibilidad. La ley es de aplicación para los patronos con 15 o más empleados.</p> <p><u>Título II:</u> Prohíbe que las entidades públicas excluyan de participación o nieguen beneficios de sus servicios, programas o actividades, o discriminen contra las personas con discapacidades por motivo de su discapacidad.</p> <p><u>Título III:</u> Prohíbe el discrimen por motivo de discapacidad en lugares de alojamiento público (públicos y privados); requiere cumplimiento con las Normas de la Ley ADA para construcciones nuevas o modificaciones en lugares de alojamiento público e instalaciones comerciales.<sup>2</sup></p>
<p style="text-align: center;"><b>Sección 109 de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974 (Ley HCDA), según enmendada, 42 U.S.C. § 5309</b></p>	<p>No se podrá excluir de participación, negar beneficios o discriminar contra ninguna persona bajo cualquier programa o actividad subvencionada en parte o en su totalidad con fondos provistos en virtud de esta Ley, por motivo de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Raza,</li> <li>2. Color,</li> <li>3. Origen nacional,</li> <li>4. Religión,</li> <li>5. Sexo</li> <li>6. Edad<sup>3</sup></li> <li>7. Discapacidad<sup>4</sup></li> </ol>

<sup>2</sup> Debido a que Vivienda es recipiente de fondos federales CDBG-DR y CDBG-MIT, los requisitos de accesibilidad de la Sección 504 se aplican a sus programas y actividades relacionados con construcción, viviendas y otras instalaciones. No obstante, el Aviso de Consideración del HUD (79 FR 29671) permite que, en algunas excepciones, se utilicen las Normas de la Ley ADA de 2010 en lugar de las Normas Federales Uniformes de Accesibilidad (UFAS, por sus siglas en inglés) para cumplir con lo estipulado en la Sección 504.

<sup>3</sup> Según lo establece la Ley contra la Discriminación por Edad de 1975, 42 U.S.C. § 6101, et seq.

<sup>4</sup> Según se dispone en 29 U.S.C § 794.

	Impone al HUD la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la prohibición del discrimen, según se establece en esta Sección.
<b>Ley de Vivienda para Personas de Edad de 1995 (Ley HOPA), L. Púb. 104-76</b>	Establece una excepción a las disposiciones de la Ley de Equidad de Vivienda, según enmendada, para tres tipos de vivienda que sirven principalmente a las "personas de edad", según se define en 42 U.S.C. § 3607(b) y exige la implementación de políticas y procedimientos adecuados, así como la verificación de la ocupación de la vivienda, para cumplir con la Ley.
<b>Ley contra la Discriminación por Edad de 1975, según enmendada, 42 U.S.C. § 6101, et seq.</b>	No se excluirá de participación, se negarán beneficios de un programa ni se discriminará contra ninguna persona por motivo de su edad.
<b>Ley de Violencia en Contra de las Mujeres de 1994 (VAWA 1994, por sus siglas en inglés) como parte de la Ley de Control y Ajusticiamiento de Delitos Violentos de 1994, 34 U.S.C. § 12291, et seq.<sup>5</sup></b>	A un solicitante o inquilino de una vivienda asistida bajo un programa de vivienda cubierto no se le puede negar admisión, asistencia, terminación de la participación o el desalojo de la vivienda en base de que el solicitante o inquilino es o ha sido víctima de violencia doméstica, violencia en el noviazgo, asalto sexual o acoso, si el solicitante o inquilino califica de otra manera para la admisión, asistencia, participación u ocupación.
<b>Ley de Barreras Arquitectónicas de 1968, 42 U.S.C. § 4151, et seq.</b>	Exige que ciertos edificios e instalaciones financiados con fondos federales se diseñen, se construyan o se modifiquen de acuerdo con las Normas Federales Uniformes de Accesibilidad ( <b>UFAS</b> , por sus siglas en inglés). Estas normas garantizan la accesibilidad para las personas con discapacidades.
<b>Orden Ejecutiva Núm. 11063 (1962), Registro Federal, Vol. 27, Núm. 228, p.11527, 27 FR 11527 (24 de noviembre de 1962)</b>	Prohíbe la discriminación por motivo de raza, color, religión, sexo u origen nacional en la venta, alquiler, arrendamiento o disposición de una propiedad residencial y otras instalaciones relacionadas que sean propiedad del HUD o que sean operadas o reciban fondos del HUD. También se aplica a las actividades crediticias relacionadas con préstamos asegurados, garantizados o adquiridos por el HUD.
<b>Orden Ejecutiva Núm. 11246 (1965), Registro Federal, Vol. 30, No. 187, p. 12319, 30 FR 12319 (28 de</b>	No se discriminará contra ninguna persona por motivo de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional en ninguna fase

<sup>5</sup> Las protecciones establecidas por la legislación de 1994 fueron ampliadas y mejoradas en la Ley de Violencia Contra la Mujeres de 2000 (VAWA 2000, por sus siglas en inglés) y la Ley de Violencia contra la Mujer y Reautorización del Departamento de Justicia de 2005 (VAWA 2005, por sus siglas en inglés).



<p><b>septiembre de 1965), según enmendada por la Orden Ejecutiva Núm. 11375 (1967), Registro Federal, Vol. 32, No. 201, p. 14303, 32 FR 14303 (17 de octubre de 1967)</b></p>	<p>de empleo durante la ejecución de contratos de construcción federales o subvencionados con fondos federales para contratistas y subcontratistas que ejecuten más de \$10,000 anuales en contratos financiados con fondos federales. También incluye requisitos de acción afirmativa y la prohibición de ciertas acciones adversas por parte de los contratistas contra solicitantes y empleados.</p>
<p><b>Orden Ejecutiva Núm. 12892 (1994), Registro Federal, Vol. 59, No. 13, p. 2939, 59 FR 2939 (20 de enero de 1994)</b></p>	<p>Exige que las agencias federales promuevan afirmativamente la equidad de vivienda en sus programas y actividades y establece que el Secretario del HUD será responsable de coordinar los esfuerzos.</p>
<p><b>Orden Ejecutiva Núm. 13166 (2000), Registro Federal, Vol. 65, No. 159, p. 50121, 65 FR 50121, (11 de agosto de 2000)</b></p>	<p>Exige que cada agencia federal tome medidas para garantizar que se provea acceso significativo a todos los programas y actividades que reciben fondos federales y realizadas con fondos federales, para las personas elegibles cuyo dominio del inglés es limitado.</p>
<p><b>Orden Ejecutiva Núm. 12898 (1994), Registro Federal Vol. 59, No. 32, p. 7629, 59 FR 7629 (11 de febrero de 1994), Acciones federales para atender los asuntos relacionados con la justicia ambiental en las poblaciones de minorías y las poblaciones de bajos ingresos</b></p>	<p>La Orden Ejecutiva 12898 exige que todas las agencias federales lleven a cabo sus programas, políticas y actividades que afectan sustancialmente la salud humana o el medioambiente de manera que no se excluya a las personas por motivo de raza, color u origen nacional.</p>
<p><b>Orden Ejecutiva Núm. 13988 (2021), Registro Federal Vol. 86, No. 14, p. 7023, 86 FR 7023 (20 de enero de 2021), Prevención y lucha contra la discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual</b></p>	<p>Ordena a todas las agencias, incluyendo HUD, a que administren y apliquen la Ley de Vivienda Justa para prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. La Orden Ejecutiva también le exige a cualquier agencia federal con protecciones contra la discriminación por razón de sexo que interprete esos estatutos para proteger también contra la discriminación por orientación sexual, identidad de género y expresión de género.</p>
<p><b>Requisitos generales del HUD para los programas: Acceso equitativo a viviendas subvencionadas o aseguradas por el HUD (24 C.F.R. § 5.106)</b></p>	<p>Prohíbe la discriminación contra cualquier persona con base en su identidad de género por parte de recipientes y subrecipientes de fondos CDBG, así como de los propietarios, operadores y administradores de refugios y otros edificios e instalaciones y proveedores de servicios subvencionados en parte o en su totalidad con fondos CDBG.</p>

<p><b>Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de 1972, L. Púb. 92-261</b></p>	<p>Esta Ley autoriza a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (<b>EEOC</b>, por sus siglas en inglés) a entablar una demanda civil en un tribunal federal contra patronos del sector privado luego que la EEOC haya investigado la acusación, haya determinado que existe “causa probable” de discriminación y no haya logrado un acuerdo de conciliación que sea aceptable para la EEOC. También coloca al gobierno federal, estatal y local bajo la jurisdicción de la Ley de Derechos Civiles de 1964.</p>
---	--

### 1.3 Leyes y reglamentos de Puerto Rico

Orden ejecutiva, ley o estatuto	Descripción
<p><b>Ley Núm. 131 del 13 de mayo de 1943, 1 L.P.R.A. § 13, conocida como la “Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico” – Discrimen en lugares públicos, en los negocios, en los medios de transporte y en viviendas</b></p>	<p>No se negará a persona alguna acceso, servicio e igual tratamiento en los sitios y negocios públicos y en los medios de transporte por cuestiones políticas, religiosas, de raza, color, sexo, o por cualquiera otra razón no aplicable a todas las personas en general. Tampoco se negará un préstamo de construcción a ninguna persona por motivo de sus creencias políticas o religiosas, su raza, color o sexo.</p>
<p><b>Ley Núm. 238-2004, según enmendada, 1 L.P.R.A. § 512, et seq., conocida como la “Ley de la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos”</b></p>	<p>Las personas con impedimentos tienen derecho a que se les garanticen todos los derechos, beneficios, responsabilidades y privilegios en igualdad de condiciones a los de una persona sin impedimentos y tienen derecho a una vivienda adaptada a sus necesidades.</p>
<p><b>Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico-1952, 1 L.P.R.A.</b></p>	<p>Artículo II Carta de Derechos                      Sección 1. La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.</p>
<p><b>Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 L.P.R.A. § 146, et seq., conocida</b></p>	<p>Legisla contra el “Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho”. Esta ley prohíbe</p>

<p><b>como la “Ley contra el Discrimen en el Empleo de 1959”</b></p>	<p>la publicación de lenguaje discriminatorio en los anuncios sobre oportunidades de empleo y prohíbe el discrimen en las oportunidades de capacitación para los empleados.</p>
<p><b>Ley Núm. 97 del 10 de junio de 1972, 3 L.P.R.A. § 441, et seq., según enmendada, conocida como la “Ley Orgánica del Departamento de la Vivienda”</b></p>	<p>Un departamento de la Rama Ejecutiva del gobierno que se creó bajo el nombre de Departamento de la Vivienda. Tiene a su cargo la responsabilidad de elaborar y ejecutar la política pública relacionada con la vivienda.</p> <p>El Departamento de la Vivienda es la agencia gubernamental designada como recipiente de los fondos CDBG-DR/MIT asignados al Gobierno de Puerto Rico.</p>
<p><b>Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 L.P.R.A. § 501, et seq., conocida como la “Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales”</b></p>	<p>Para prohibir el discrimen contra las personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales en las instituciones públicas y privadas reciban o no fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y facultar al Procurador de Personas con Impedimentos a implantar esta ley e imponer multas administrativas por violación a la misma.</p>
<p><b>Ley Núm. 173 del 31 de agosto de 1996, según enmendada, 17 L.P.R.A. § 1491, et seq., conocida como la “Ley para Establecer el Programa de Pareo Estatal de Arrendamiento para Viviendas de Veteranos y Subsidio de Arrendamiento y Mejoras de Vivienda para Personas de Mayor Edad con Bajos Ingresos”</b></p>	<p>Esta Ley crea un programa que brinda asistencia a las personas de edad avanzada a través de subsidios para ayudarles con el pago mensual del arrendamiento de una vivienda adecuada.</p>
<p><b>Ley Núm. 219-2006, 3 L.P.R.A. § 8321, et seq., “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”</b></p>	<p>Declara <del>eome</del> política pública que todas las agencias públicas, dependencias y corporaciones del Estado Libre Asociado de Puerto Rico deberán incluir en su fuerza laboral por lo menos un cinco por ciento (5%) de personas con impedimentos cualificadas.</p>
<p><b>Ley Núm. 271-2006, para enmendar la Ley Núm. 100 de 1959, supra, la</b></p>	<p>Enmienda la Ley contra el Discrimen en el Empleo de 1959, según enmendada, para prohibir el discrimen en el lugar de trabajo por motivo de ser víctima o ser</p>

<p><b>Ley contra el Discrimen en el Empleo de 1959</b></p>	<p>percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.</p>
<p><b>Ley Núm. 22-2013, para enmendar la Ley Núm. 100 de 1959, supra, para prohibir discrimen por orientación sexual o identidad de género</b></p>	<p>Establece como política pública del Gobierno de Puerto Rico la prohibición contra el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado, enmendando así la Ley 100 de 1959, <i>supra</i>.</p>
<p><b>Ley Núm. 158-2015, 1 L.P.R.A. § 811, et seq., Ley de la Defensoría de las Personas con Impedimentos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico</b></p>	<p>Crea la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cual tendrá autonomía e independencia fiscal, programática y administrativa para llevar a cabo su labor fiscalizadora y establecer su organización administrativa; crea el cargo de Defensor de las Personas con Impedimentos, establece sus deberes, facultades, funciones y responsabilidades, y deroga la Ley 78-2013, conocida como la "Ley del Procurador de las Personas con Impedimentos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".</p>
<p><b>Ley Núm.16-2017, 29 L.P.R.A. § 251, et seq., Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico</b></p>	<p>Prohíbe el discrimen por razón de sexo contra empleados que realizan trabajo comparable que tenga igual funciones, requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares, a menos que dicha diferencia se deba a: i) un sistema bona fide que premia la antigüedad o el mérito en el empleo; ii) un sistema de compensación a base de la cantidad o calidad de la producción, ventas o ganancias; iii) por educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión; o iv) cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona</p>
<p><b>Ley Núm. 266-2018, 1 L.P.R.A. § 501 nota, Ley de Igualdad de Acceso a Información para los Sordos en las Campañas Publicitarias del Gobierno de Puerto Rico</b></p>	<p>Requiere que toda la publicidad visual que contenga sonido sea comprada, sea generada, sea creada o sea producida por o para entidades gubernamentales pertenecientes a cualquiera de las tres ramas de gobierno, utilice un intérprete de señas para comunicar el mensaje efectivamente a la comunidad sorda.</p>

## Definiciones

- **Accesibilidad:** Facilitar que las personas con discapacidades puedan tener acceso, entrar y utilizar las unidades de vivienda y/o las áreas de uso común en los edificios e instalaciones. Este término también incluye facilitar el acceso a la información sobre programas y actividades públicas, sin ninguna barrera o impedimento, para todo el público, incluidas las personas con discapacidades o las personas que hablan un idioma que no es el idioma habitual que se utiliza en el gobierno.
- **Acomodo razonable:** Un cambio, excepción o ajuste a una regla, política, práctica o servicio que puede ser necesario para otorgar a las personas con discapacidades la misma oportunidad de utilizar y disfrutar de una residencia, incluidos los espacios públicos y comunales, o participar en un programa o actividad subvencionado por el gobierno.<sup>6</sup>
- **Análisis de impedimentos (AI):** Una evaluación que se exige a algunos recipientes de fondos del HUD sobre obstáculos o barreras que impidan el acceso a oportunidades y a opciones de vivienda justa en la jurisdicción de un recipiente. El documento analiza las condiciones de vivienda, los datos demográficos y socioeconómicos; las políticas, prácticas y procedimientos públicos y privados, las querellas sobre discriminación existentes, y los comentarios públicos recibidos a través de la participación de los ciudadanos. El documento sirve de base para la planificación de vivienda y la planificación para el uso de fondos de subvención en la jurisdicción.
- **Beneficiario:** Un beneficiario es la persona, familia o entidad que es el recipiente final de los fondos CDBG-DR/MIT, como objetivo o solicitante de un programa, para recibir los servicios y beneficios de dicho programa. En algunos contextos, el término "beneficiario" puede incluir a los desarrolladores, como en los programas de vivienda de alquiler asequible, así como los inquilinos de dichas propiedades, como familias elegibles de ingresos bajos y moderados (**LMI**, por sus siglas en inglés).

---

<sup>6</sup> Tenga en consideración que hay diferencias en la forma en que la Ley de Vivienda Justa y la Sección 504 definen y exigen los Acomodos Razonables y las Modificaciones Razonables. La Sección 504 no distingue entre Acomodos Razonables y Modificaciones Razonables. En su lugar, ambos términos se recogen en el término "acomodos razonables". Esto se debe al hecho de que, según la Sección 504, tanto los acomodos como las modificaciones, en la medida en que se consideren razonables, deben ser proporcionadas y pagadas por un subvencionado que reciba fondos federales. La Ley de Vivienda Justa se aplica a todas las personas y entidades que participan en la provisión de viviendas y préstamos residenciales, con ciertas excepciones; sin embargo, estos proveedores están obligados a proporcionar sólo las MR y a incurrir en cualquier costo siempre que se consideren razonables. En virtud de la Ley de Vivienda Justa, el solicitante es quien debe proporcionar las modificaciones, pero los proveedores están obligados a permitirlos siempre que sean razonables.

- **Clase protegida:** Grupos a los cuales las leyes, estatutos y reglamentos citados en esta Política les proveen protección legal contra el discrimen.
- **Contratista:** Una compañía privada que produce bienes y servicios para las agencias públicas del gobierno mediante un contrato, subcontrato, orden de compra, acuerdo u otro arreglo similar.
- **División de Cumplimiento Federal y Administración de Subrecipientes (CDBG-DR/MIT FCSM, por sus siglas en inglés):** Esta es la división de los Programas CDBG-DR/MIT de Vivienda encargada de establecer las políticas de vivienda, los derechos civiles y las normas laborales para el Programa CDBG-DR/MIT. La División ofrece capacitación en asistencia técnica al personal, los subrecipientes y los contratistas del Programa CDBG-DR/MIT, con el fin de proveer educación y garantizar el cumplimiento de estas leyes y políticas. La División FCSM de los Programas CDBG-DR/MIT también es responsable de administrar los procesos de rendición de informes que recopilan datos e información de los subrecipientes, contratistas y proyectos de vivienda que permiten la verificación del cumplimiento.
- **Documentos vitales:** Todo documento que es fundamental para garantizar un acceso significativo a los programas, servicios o beneficios de un recipiente que están subvencionados con fondos federales o que son requeridos por ley. El HUD exhorta a sus recipientes a que, como parte de su Plan de Acceso Lingüístico (LAP, por sus siglas en inglés), evalúen y determinen qué documentos son vitales para garantizar el acceso significativo de las poblaciones con dominio limitado del inglés y dominio limitado del español a las que brindan servicios. Estos documentos pueden incluir, entre otros, materiales de divulgación, solicitudes, formularios de consentimiento, avisos sobre los derechos y responsabilidades de los participantes, avisos disciplinarios, cartas o avisos que requieren una respuesta del participante o beneficiario, avisos legales y avisos que informan a las personas con dominio limitado del inglés y del español sobre la disponibilidad de servicios lingüísticos gratuitos.
- **Dominio limitado del español (LSP, por sus siglas en inglés):** Se refiere a la capacidad limitada de una persona para leer, escribir, hablar y entender el español.
- **Mercadeo afirmativo de vivienda justa:** Las actividades de vivienda cubiertas que usualmente incluyen cualquier proyecto de cinco (5) o más unidades para

alquiler o para la venta deben establecer una estrategia (plan) de mercadeo para garantizar una divulgación positiva a las personas con menos probabilidades de tener conocimiento sobre las unidades de vivienda cubiertas y solicitar admisión a los programas de vivienda. El propósito es promocionar una variedad similar de opciones de vivienda a los compradores o inquilinos, independientemente de su raza, color, religión, sexo, discapacidad, situación familiar u origen nacional.

- **Modificación razonable:** Un cambio estructural realizado a las instalaciones existentes que se encuentran ocupadas o que serán ocupadas por una persona con discapacidades que solicita dichas modificaciones para poder disfrutar plenamente de las instalaciones. Las modificaciones razonables pueden incluir cambios estructurales al interior y exterior de una residencia, así como a las áreas comunales y de uso público.
- **Elección de vivienda justa:** Tener la opción de vivienda justa significa permitir que las personas y las familias tengan la información, la oportunidad y la opción de vivir donde deseen sin que se discrimine ilegalmente contra ellas y sin que enfrenten otras barreras relacionadas con la raza, color, religión, sexo, situación familiar, origen nacional o discapacidad. La opción de vivienda justa abarca: (1) la opción como tal, lo que significa la existencia de opciones de vivienda realistas; (2) opción protegida, lo que significa acceso a vivienda sin discrimen; (3) opción habilitada, lo que significa brindar acceso realista a información suficiente con respecto a las opciones, de manera que se tomen decisiones informadas. Para las personas con discapacidades, la opción de vivienda justa y el acceso a las oportunidades incluyen el acceso a vivienda asequible y a viviendas en el entorno más integrado y adecuado para las necesidades de la persona, según lo exige la Ley de Derechos Civiles. Esto incluye los servicios que necesita una persona para vivir en dicha vivienda, con relación a su discapacidad.<sup>7</sup>
- **Plan de Acceso Lingüístico (LAP, por sus siglas en inglés):** Este plan recomendado por el HUD explica cómo un recipiente de fondos del HUD atenderá los casos en los que haya dominio limitado del inglés (**LEP**, por sus siglas en inglés). El Plan LAP indica qué tipo de servicios de asistencia lingüística son adecuados dentro de la jurisdicción de un recipiente. Un recipiente puede desarrollar un Plan LAP para atender las necesidades identificadas de las poblaciones con dominio limitado del inglés a las que brinda servicios. En Puerto Rico, dado a que el idioma primario es el español, el Plan LAP se desarrolla con base tanto en el dominio limitado del inglés como en el dominio limitado del español.

---

<sup>7</sup> Véase, 24 C.F.R. §5.152.

- **Promover Afirmativamente la Equidad de Vivienda (AFFH, por sus siglas en inglés):** Una obligación de las jurisdicciones que reciben fondos federales y que conlleva tomar medidas significativas que, además de combatir el discrimen, combatan los patrones históricos de segregación, promuevan las opciones de vivienda justa y fomenten la creación de comunidades inclusivas libres de barreras que discriminen y restrinjan el acceso a las oportunidades, con base en características protegidas por ley.
- **Querrela de discrimen:** Cuando una persona, un grupo de personas o una entidad que representa a una persona o a un grupo informa a Vivienda, como recipiente de fondos, o al HUD, una o ambas de las siguientes situaciones:
  1. Un posible acto de discrimen en virtud de la Ley de Equidad de Vivienda (incluidas las viviendas de propiedad y administración privada<sup>8</sup>); y/o
  2. Una posible violación de los derechos civiles relacionada con el discrimen en los programas de vivienda y desarrollo comunitario, incluidos los programas subvencionados por el HUD, como el Programa CDBG-DR/MIT.
- **Residencia:** Toda estructura, edificio o parte de este que esté ocupado o que se haya diseñado o tenga la intención de ser ocupado como una residencia por una o más familias, así como todo terreno vacío que se ofrezca para la venta o alquiler para la construcción o ubicación de este tipo de estructura, edificio o parte de este.<sup>9</sup>
- **Solicitante:** Toda persona, familia o entidad que presenta una solicitud para los programas CDBG-DR/MIT a través de Vivienda o de sus subrecipientes, con el propósito de recibir beneficios de uno de los programas CDBG-DR/MIT. Un solicitante que es un desarrollador y a quien se le aprueba una solicitud para una adjudicación se considera un beneficiario.<sup>10</sup>
- **Subrecipiente:** Entidad no federal que recibe una subadjudicación de una entidad intermediaria para llevar a cabo parte de un programa federal. Esto no incluye a una persona que es beneficiaria de dicho programa. Un subrecipiente

---

<sup>8</sup> Todos los informes presentados directamente a Vivienda acerca de un posible acto de discriminación en virtud de la Ley de Equidad de Vivienda se remitirán a HUD. Véase la sección sobre Querrelas de Discrimen en esta política.

<sup>9</sup> El HUD tiene múltiples definiciones para el término "dwelling" (residencia). La definición provista en esta política para el vocablo "residencia" está basada en la definición establecida en el 42 U.S.C. § 3602(b).

<sup>10</sup> Véase, [CDBG-DR Policy Guidance for Grantees 2019](#), página 21.



también puede recibir otras subvenciones federales directamente de una agencia federal adjudicadora.

- **Vivienda multifamiliar:** Un proyecto de vivienda que se compone de cinco (5) o más unidades de vivienda.
- **Vivienda unifamiliar:** Vivienda que se compone de cuatro (4) o menos unidades residenciales.

## Mercadeo afirmativo

El objetivo de Vivienda es garantizar que los programas y actividades se den a conocer y estén accesibles para todas las personas interesadas elegibles para recibir beneficios de estos programas y actividades. Vivienda, en colaboración con sus subrecipientes y otros socios, se asegurará de que los programas CDBG-DR/MIT se mercadeen adecuadamente a través de toda la Isla, en particular en las áreas históricamente más afectadas y poco atendidas, y que estos programas estén dirigidos a los grupos o clases marginadas y protegidas.

Vivienda revisará, actualizará y creará materiales de mercadeo afirmativo para todos los programas según sea necesario, a fin de que sean relevantes, entendibles y eficaces para todos los posibles solicitantes. Los subrecipientes y contratistas revisarán, actualizarán y crearán materiales de mercadeo específicos para sus programas según sea necesario para garantizar lo mismo. Estos materiales pueden incluir:

- Materiales de difusión para anunciar el lanzamiento de los programas;
- Materiales de difusión para anunciar actualizaciones a los programas;
- Información para explicar los requisitos y procesos de solicitud;
- Necesidades de traducción de documentos vitales, según identificado en el Plan LAP; y
- Creación de listas de difusión que pueden incluir áreas, organizaciones y otros grupos objetivo.

Toda la información vital se publicará en los idiomas habituales de mayor uso en Puerto Rico, es decir, en inglés y en español, y todos los programas deberán cumplir con el Plan de Acceso Lingüístico (**LAP**) de Vivienda.

Todos los anuncios publicados por escrito acerca de los programas de vivienda y la disponibilidad de vivienda deberán incluir el logo y la declaración de igualdad de oportunidades de vivienda en el encabezado o en cualquier otro lugar visible (véase el Apéndice 3).

## 1.4 Aplicabilidad

De acuerdo con las políticas establecidas y los reglamentos citados en esta Política, los programas de vivienda, recuperación económica, planificación, infraestructura y multisectoriales de los Programas CDBG-DR/MIT deben mercadearse y administrarse de una manera que se garantice la igualdad de oportunidades y de acceso. Vivienda y sus subrecipientes, encargados de administrar los programas CDBG-DR/MIT, tienen la responsabilidad de asegurar que se lleve a cabo un mercadeo afirmativo eficaz.

### 1.4.1 Aplicabilidad general del mercadeo afirmativo

Todos los programas deben utilizar materiales de mercadeo adecuados y estrategias y enfoques de difusión inclusivos. Por lo tanto, los esfuerzos de divulgación estarán dirigidos a las poblaciones marginadas y difíciles de involucrar.

La colaboración entre todas las áreas programáticas de los Programas CDBG-DR/MIT, las Operaciones de los Programas CDBG-DR/MIT y la División FCSM de los Programas CDBG-DR/MIT garantiza que:

- Los materiales de mercadeo y de los programas cumplan con el Plan LAP de Vivienda;
- Se pueda esperar razonablemente que los materiales de mercadeo y la estrategia de divulgación lleguen a todos los posibles solicitantes y partes interesadas (según corresponda) y alcancen a las poblaciones identificadas que son difíciles de involucrar y que han estado marginadas; y
- Se evalúe la participación en el programa para entender la eficacia de los esfuerzos de mercadeo y divulgación.

Vivienda y sus subrecipientes se asegurarán de que cada programa CDBG-DR/MIT utilice estrategias de mercadeo y difusión adecuadas. Los contratistas que trabajen en las actividades de mercadeo y/o difusión de los programas deben asegurarse de estar familiarizados con las estrategias de sus programas e implementar procedimientos que faciliten el éxito del mercadeo afirmativo del programa.

### 1.4.2 Aplicabilidad de los programas de mercadeo afirmativo de Vivienda justa en los programas de vivienda

Algunos programas de vivienda, tales como el Programa CDBG-DR de Créditos Contributivos de Vivienda por Ingresos Bajos (Programa **LIHTC**, por sus siglas en inglés), el Programa de Vivienda de Interés Social (Programa **SIH**, por sus siglas en inglés), y cualquier proyecto que cumpla con los criterios mencionados abajo, exigen que Vivienda y sus subrecipientes se aseguren de que los solicitantes de los programas que desarrollarán o rehabilitarán unidades de vivienda para venta o alquiler hayan adoptado procedimientos de mercadeo afirmativo en forma de un Plan de Mercadeo

Afirmativo de Vivienda Justa (Plan **AFHM**, por sus siglas en inglés).<sup>11</sup> Este requisito aplica a cualquier solicitante o subrecipiente de un programa CDBG-DR/MIT que esté desarrollando o rehabilitando unidades de vivienda para venta o alquiler en:

- Proyectos multifamiliares y los solares de viviendas prefabricadas de **cinco (5) o más** solares, unidades o espacios; o
- Proyectos/urbanizaciones donde el solicitante pretende vender **cinco (5) o más** unidades, o cuando la participación de un solicitante en el Programa supera o haría que se supere el desarrollo de **cinco (5) o más** unidades de vivienda durante el año anterior a la solicitud.<sup>12</sup>

## 1.5 Plan de Mercadeo Afirmativo de Vivienda Justa (Plan AFHM)

### 1.5.1 Funciones y responsabilidades

Según descrito en las próximas secciones, las siguientes entidades tienen la responsabilidad de llevar a cabo las siguientes funciones y procesos para desarrollar e implementar un Plan AFHM.

- División FCSM de los Programas CDBG-DR/MIT de Vivienda FCSM: Son los encargados de verificar el cumplimiento con los Planes AFHM antes de su implementación. Vivienda, y los subrecipientes, son responsables de la supervisión y evaluación continua de los Planes AFHM y de recomendar cambios adecuados durante el período de asequibilidad.
- Solicitantes/Subrecipientes de los programas: Los solicitantes que van a desarrollar o rehabilitar unidades para la venta o alquiler tienen que elaborar y presentar un Plan AFHM y llevar a cabo actividades con los fondos del programa en cumplimiento con esta Política y con lo estipulado en 24 C.F.R. § 200.620. Una vez que se les ha hecho la adjudicación, los beneficiarios son responsables de brindar capacitación a los propietarios, administradores, agentes y demás entidades participantes acerca de los requisitos y responsabilidades de su Plan AFHM.
- Propietarios/Administradores/Agentes/Contratistas: Tienen la responsabilidad de llevar a cabo actividades de mercadeo afirmativo bajo la dirección del solicitante del programa y en cumplimiento con el Plan AFHM.

### 1.5.2 Creación de un Plan AFHM

Por lo general, el Plan AFHM es parte de los requisitos de la solicitud al programa, a menos que Vivienda ordene otra cosa. Una vez que un programa recibe el Plan AFHM,

---

<sup>11</sup> Según establecido en 24 C.F.R. Parte 200 Subparte M y las guías de implementación que desglosan en el manual *Implementing Affirmative Fair Housing Marketing Requirements Handbook (8025.1)*. Accede al manual en el siguiente enlace: [FHEO HANDBOOK 8025.1 | HUD.gov / U.S. Department of Housing and Urban Development \(HUD\)](https://www.fheo.gov/handbook/8025.1).

<sup>12</sup> En 24 C.F.R. § 200.615 se ofrecen más detalles sobre la aplicabilidad de los requisitos del Plan AFHM.

este debe enviarse a la División FCSM de los Programas CDBG-DR/MIT para su revisión y aprobación por lo menos **treinta (30) días antes** de la fecha en la que deben comenzar las actividades de mercadeo.

Para satisfacer los requisitos del Plan AFHM, un solicitante debe elaborar e implementar planes de mercadeo que incluyan los siguientes componentes, según se esboza en los formularios que sirven de modelo para el Plan AFHM:

- Identificar: el área de servicio del documento, los solicitantes elegibles y elementos únicos del programa que son específicos para el proyecto.
- Establecer los grupos objetivo: Identificar los segmentos de la población elegible que tienen menos probabilidades de solicitar una vivienda sin que se lleven a cabo esfuerzos de difusión especiales. Esto puede incluir identificar áreas geográficas, clases protegidas y organizaciones que brindan servicio a los grupos objetivo.
- Difusión: Delinear las medidas especiales diseñadas para atraer a los grupos objetivo que tienen menos probabilidades de solicitar, así como otros esfuerzos para informar a la población general elegible. Esto puede incluir identificar las organizaciones comunitarias y medios informativos que se enfocan en los grupos objetivo.
- Indicadores: Establecer los indicadores que se usarán para medir y evaluar el éxito del plan.
- Capacitación del personal: Demostrar la capacidad de proveer capacitación e información sobre las leyes y los objetivos de equidad de vivienda al personal de venta y alquiler.

Para documentar este proceso, los solicitantes de los programas deben completar el formulario [935-2A de HUD](#) (Viviendas Multifamiliares) o el formulario [935-2B de HUD](#) (Viviendas Unifamiliares). Estos formularios se requieren como parte de la solicitud al programa, a menos que Vivienda indique otra cosa. Una vez Vivienda revise el formulario e imparta y de su aprobación, el beneficiario y/o el contratista pueden iniciar las actividades de mercadeo y difusión del proyecto.

### 1.5.3 Implementación del Plan AFHM

Todos los beneficiarios, contratistas u otros participantes involucrados en la implementación y ejecución de los programas de vivienda de los Programas CDBG-DR/MIT a quienes se aplican los requisitos del Plan AFHM, deben basarse en el Plan AFHM para dirigir las actividades de difusión y participación y los requisitos relacionados con el proyecto, según mencionados en la sección anterior. El mercadeo afirmativo incluye esfuerzos especiales de difusión y publicidad diseñados para comunicar la disponibilidad de unidades de vivienda a los grupos o personas que cualifican, pero que

podrían tener menos probabilidades de solicitar asistencia.<sup>13</sup> Esto se aplica a ciertos programas de Vivienda, tales como el Programa SIH y el Programa LIHTC, subvencionados por los Programas CDBG-DR/MIT.

Las actividades de mercadeo afirmativo deben comenzar por lo menos **noventa (90) días** antes de que se ocupe por primera vez o se vuelva a ocupar la propiedad, ya sea en el caso de construcciones nuevas o propiedades rehabilitadas sustancialmente.<sup>14</sup>

Los subrecipientes o contratistas que buscan orientación o asistencia para establecer o implementar el Plan AFHM deben consultar el [Manual FHEO 8025.1 de HUD](#).

#### **1.5.4 Evaluación del Plan AFHM**

Los planes de mercadeo afirmativo deben actualizarse **cada cinco (5) años**, o cuando los datos demográficos del proyecto o del mercado de vivienda local hayan registrado cambios significativos.<sup>15</sup> No obstante, los beneficiarios, contratistas, subcontratistas u otros participantes involucrados en la implementación y ejecución de los programas de vivienda del Programa CDBG-DR/MIT deben evaluar periódicamente los resultados de la implementación de su Plan AFHM. Esto, con el propósito de evaluar las poblaciones que se beneficiaron, qué ~~esfuerzos fueron~~ herramientas de difusión ~~fueron~~ efectivas durante la implementación del plan y qué esfuerzos no fueron efectivos para atraer a posibles participantes, en particular las poblaciones que requieren de esfuerzos especiales.

Como parte de esta evaluación, los beneficiarios, contratistas, subcontratistas u otros participantes involucrados en la implementación de los programas de vivienda del Programa CDBG-DR/MIT deben comparar los datos demográficos de los solicitantes y los beneficiarios y compararlos con los datos demográficos del área de servicio del proyecto. Si existen diferencias significativas, el subrecipiente o contratista debe consultar con la División FC~~SM~~ de los Programas CDBG-DR/MIT a través de [fairhousing@vivienda.pr.gov](mailto:fairhousing@vivienda.pr.gov) para compartir sus hallazgos y recoger comentarios sobre las estrategias para ajustar el plan de mercadeo para futuros proyectos y actividades.

Los beneficiarios y contratistas que tienen la obligación de elaborar e implementar un Plan AFHM. Además, tienen que presentar un informe trimestral de evaluación del plan, en el que resuman las actividades de difusión y los datos demográficos relacionados con los ocupantes y los posibles inquilinos/compradores. Vivienda y los subrecipientes revisarán los datos de estos informes según sea necesario y harán comentarios y recomendaciones sobre cómo mejorar las actividades de mercadeo.

---

<sup>13</sup> *Íd.*

<sup>14</sup> *Íd.*

<sup>15</sup> 24 C.F.R. § 200.600, *et seq.*

Los Planes AFHM también formarán parte de las evaluaciones de seguimiento estándar de los programas y actividades. La revisión del Plan AFHM debe continuar durante el período de cumplimiento de un proyecto.

### 1.5.5 Cierre del Plan AFHM

Los beneficiarios de los programas aplicables deben conservar el Plan AFHM y los datos e información correspondiente de los solicitantes durante **cinco (5) años** o hasta que se lleve a cabo la primera actualización de su plan, lo que sea más extenso, a fin de informar las revisiones de actualización.

Los registros que deben conservarse incluyen:

- Documentación sobre las actividades y enfoques de difusión
- Datos demográficos y socioeconómicos de los ocupantes y de los posibles inquilinos/compradores, lo que incluye:
  - Raza
  - Origen étnico
  - Género
  - Discapacidad
  - Edad
  - Tamaño y tipo de vivienda
  - Nivel de ingresos
  - Otros elementos, según se identifican en el informe trimestral del Plan AFHM

Vivienda y los subrecipientes deben conservar los mismos datos e información durante todo el período de cumplimiento durante el cual la adjudicación de fondos CDBG-DR/MIT está condicionada, en cumplimiento con la Política de Retención, Administración y Accesibilidad de Documentos (**RKMA**, por sus siglas en inglés). Tanto esta como todas las políticas del Programa CDBG-DR/MIT están disponibles en inglés y en español en el sitio web de Vivienda en <https://www.cdbg-dr.pr.gov/en/resources/policies/> and <https://www.cdbg-dr.pr.gov/recursos/politicas/>.

### Dominio limitado del inglés y el Plan de Acceso Lingüístico

Vivienda y sus subrecipientes tienen la responsabilidad de cumplir con el Plan de Acceso Lingüístico de Puerto Rico (Plan **LAP**, por sus siglas en inglés). El propósito del Plan LAP es garantizar el acceso significativo a los programas y actividades subvencionados con fondos federales a las personas que, como resultado de su origen nacional, tienen un dominio limitado del inglés.<sup>16</sup> Para los programas CDBG-DR/MIT de Puerto Rico, el Plan también considera el dominio limitado del español (LSP). El Plan de Acceso Lingüístico ofrece las medidas de acción concretas que deberá seguir Vivienda, los subrecipientes y los contratistas. Esta y todas las políticas de los Programas CDBG-DR/MIT están

<sup>16</sup> Registro Federal Vol. 72, No. 13, 72 FR 2732 (22 de enero de 2007).

disponibles en inglés y en español en el sitio web de Vivienda en <https://www.cdbg-dr.pr.gov/en/resources/policies/> y <https://www.cdbg-dr.pr.gov/recursos/politicas/>.

## **Responsabilidades relacionadas con la equidad de vivienda, la igualdad de oportunidades y los derechos civiles**

Vivienda, sus subrecipientes, contratistas y otros socios de los programas deben cumplir con todas las leyes, estatutos y órdenes ejecutivas federales sobre equidad de vivienda e igualdad de oportunidades. La División FC<sup>SM</sup> del Programa CDBG-DR/MIT impartirá sesiones de capacitación periódicas para el personal, los subrecipientes y los contratistas del Programa CDBG-DR/MIT, para asegurarse de que todas las partes entiendan y cumplan con los requisitos relacionados con la equidad de vivienda y los derechos civiles.

La División FC<sup>SM</sup> del Programa CDBG-DR/MIT es la encargada de garantizar que los programas se diseñen de manera que cumplan con los requisitos establecidos en esta sección.

La División FC<sup>SM</sup> del Programa CDBG-DR/MIT está disponible para proveer asistencia técnica a cualquier oficina, subrecipiente o contratista que solicite apoyo para asegurarse de que cumplen adecuadamente con los requisitos para fomentar afirmativamente la equidad de vivienda, ofrecer igualdad de oportunidades y cumplir con todos los requisitos relacionados con los derechos civiles.

### **1.6 No discriminación de los participantes del programa**

Las leyes aplicables que se indican a continuación exigen que ninguna persona quede excluida de participar, se le nieguen beneficios o sea objeto de discrimen bajo un programa o actividad que recibe fondos CDBG-DR/MIT por motivo de su:

- Raza
- Color
- Origen nacional
- Religión
- Sexo
- Edad
- Discapacidad
- Identidad de género
- Orientación sexual (en el trabajo y en programas de vivienda subvencionados o asegurados por el HUD)
- Estado civil (en programas de vivienda subvencionados o asegurados por el HUD)

Leyes aplicables:

- Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. § 2000d, *et seq.*;



- Título VIII de la Ley de Derechos Civiles de 1968, según enmendada (Ley de Equidad de Vivienda), 42 U.S.C. § 3601, *et seq.*;
- Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, 29 U.S.C. § 701, *et seq.*;
- Ley sobre estadounidenses con Discapacidades de 1990 (Ley **ADA**, por sus siglas en inglés), según enmendada, 42 U.S.C. § 12101, *et seq.*;
- Sección 109 de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974 (Ley **HCDA**, por sus siglas en inglés), según enmendada, 42 U.S.C. § 5309;
- Ley de Vivienda para Personas de Edad de 1995 (Ley **HOPA**), L. Púb. 104-76;
- Ley contra la Discriminación por Edad de 1975, según enmendada, 42 U.S.C. § 6101, *et seq.*;
- Ley de Violencia en Contra de las Mujeres de 1994 (**VAWA** 1994, por sus siglas en inglés) como parte de la Ley de Control y Ajusticiamiento de Delitos Violentos de 1994, 34 U.S.C. § 12291, *et seq.*<sup>17</sup>;
- Orden Ejecutiva Núm. 11063 (1962), Registro Federal, Vol. 27, No. 228, p.11527, 27 FR 11527 (24 de noviembre de 1962);
- Orden Ejecutiva Núm. 13988 (2021), Registro Federal Vol. 86, No. 14, p. 7023, 86 FR 7023 (20 de enero de 2021);
- Requisitos generales de HUD para los programas: Acceso equitativo a viviendas subvencionadas o aseguradas por el HUD, 24 C.F.R. § 5.106;
- Ley Núm. 131 del 13 de mayo de 1943, 1 L.P.R.A. § 13, conocida como la Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico – Discrimen en lugares públicos, en los negocios, en los medios de transporte y en viviendas;
- Ley Núm. 238-2004, según enmendada, 1 L.P.R.A. § 512(a), conocida como la “Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos”;
- Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico-1952, 1 L.P.R.A. Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico;
- Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 L.P.R.A. § 501, *et seq.*, conocida como la Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales;
- Ley Núm. 22-2013, enmienda la Ley Núm. 100 de 1959, *supra*, para prohibir discrimen por orientación sexual o identidad de género;
- Ley Núm. 16-2017, 29 L.P.R.A. § 251, *et seq.*, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico;
- Ley Núm. 266-2018, 1 L.P.R.A. § 501 nota, Ley de Igualdad de Acceso a Información para los Sordos en las Campañas Publicitarias del Gobierno de Puerto Rico.

---

<sup>17</sup> Las protecciones establecidas por la legislación de 1994 fueron ampliadas y mejoradas en la Ley de Violencia Contra la Mujeres de 2000 (**VAWA** 2000, por sus siglas en inglés) y la Ley de Violencia contra la Mujer y Reautorización del Departamento de Justicia de 2005 (**VAWA** 2005, por sus siglas en inglés).



De igual forma, el Gobierno de Puerto Rico ha establecido las siguientes clases protegidas:

- Nacimiento
- Origen o condición social
- Ideas o creencias políticas
- Víctimas o personas percibidas como víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso (en el empleo)
- Condición de militar o veterano (en el empleo)

### 1.6.1 Responsabilidades de Vivienda

Vivienda ofrecerá orientación a través de su sitio web, centros de llamadas y centros de admisión acerca de cómo las personas o las partes afectadas pueden presentar una querrela de discriminación ante Vivienda y la Oficina FHEO del HUD por teléfono, por carta, por correo electrónico o mediante el envío de un formulario. Para obtener más información sobre este tema, véase la sección sobre Querrelas de Discriminación **más abajo**.

Todos los esfuerzos de **los subrecipientes, contratistas, u otros colaboradores de los programas de** Vivienda para el mercadeo y publicidad de viviendas deberán cumplir con las leyes y requisitos sobre equidad de vivienda. Además, el logo, eslogan o declaración de Igualdad de Oportunidades de Vivienda se exhibirá en un lugar visible en todas las oficinas en las que se lleven a cabo actividades de venta o alquiler de viviendas. Los lugares de proyectos contarán con letreros que mostrarán en un lugar visible el logo, eslogan, o declaración de Igualdad de Oportunidades de Vivienda. Este logo, eslogan o declaración está disponible en el Apéndice 3.

Como recipiente de fondos, Vivienda revisará sus Planes de Autoevaluación y Transición bajo la Sección 504 para asegurarse de que incluyan los proyectos y actividades que llevan a cabo **los Programas CDBG-DR/MIT**.<sup>18</sup> Vivienda actualizará su autoevaluación para determinar si alguna de las políticas y prácticas actuales discriminan contra personas con discapacidades que reúnen los requisitos para un programa o impiden que estas personas participen completamente en los programas de Vivienda. Los cambios necesarios a las políticas o procedimientos se documentarán en el Plan de Transición bajo la Sección 504 de Vivienda.

Al actualizar el Plan de Autoevaluación, Vivienda incluirá personas con distintas discapacidades y otras partes interesadas representativas de dichas poblaciones para

---

<sup>18</sup> 24 C.F.R. § 8.51; CPD Notice 05-09: Accessibility Notice - Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973 and The Fair Housing Act and Their Applicability to Housing Programs Funded by HOME and CDBG, noviembre de 2005, <https://www.hudexchange.info/resource/2326/notice-cpd-05-09-home-cdbg-and-sección-504/>; y CPD Notice 05-10: CDBG and Section 504 Americans with Disabilities Act, Architectural Barriers Act, noviembre de 2005, <https://www.hudexchange.info/resource/2328/notice-cpd-05-10-cdbg-sección-504-ada-architectural-barriers-act/>

participar en la evaluación, a fin de garantizar que todos los programas cumplan con las reglamentaciones.

El Plan de Autoevaluación incluye, sin limitarse a lo siguiente:

- Evaluación de las políticas y procedimientos actuales para determinar si afectan adversamente la participación plena de personas con discapacidades.
- Modificación de políticas que no cumplen o que podrían no cumplir con las disposiciones de la Sección 504 o el Título II y el Título III de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (Ley **ADA**, por sus siglas en inglés) y que justifican la adopción de medidas correctivas.

### **1.6.2 Responsabilidades de los subrecipientes y los contratistas**

Los subrecipientes y los contratistas deberán conocer y tener a su disposición información sobre los procesos para que una persona presente una queja por discriminación ante Vivienda y la Oficina de FHEO de HUD mediante una llamada telefónica, una carta, un correo electrónico, o un formulario. Los contratistas y subrecipientes deben remitir a cualquier persona o parte afectada al sitio web, centros de llamadas o centros de admisión de Vivienda para más información acerca de cómo presentar una querrela de discrimen. Todas las querellas de discrimen recibidas por los subrecipientes o contratistas con relación a los programas o actividades de los Programas CDBG-DR/MIT deberán remitirse a Vivienda lo antes posible.

Los esfuerzos de los subrecipientes y contratistas para el mercadeo y publicidad de viviendas deberán cumplir con las leyes y requisitos sobre equidad de vivienda. Además, el logo, eslogan o declaración de Igualdad de Oportunidades de Vivienda se exhibirá en un lugar visible en todas las oficinas en las que se lleven a cabo actividades de venta o alquiler de viviendas. Los lugares de proyectos contarán con letreros que mostrarán en un lugar visible el logo, eslogan, o declaración de Igualdad de Oportunidades de Vivienda que está disponible en el Apéndice 3.

#### *Solo para los subrecipientes*

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1974 exige que los recipientes de fondos federales ofrezcan a las personas igualdad de oportunidades para entrar a instalaciones y participar en actividades y programas. Vivienda es responsable de garantizar que los programas cumplan con los requisitos establecidos en la Sección 504. Vivienda requiere que los subrecipientes cumplan con los requisitos de la Sección 504 y de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (Ley **ADA**, por sus siglas en inglés).

Los subrecipientes deben revisar sus planes actuales de Autoevaluación y Transición bajo la Sección 504 para asegurarse de que incluyen todos los proyectos y actividades

descritas en el acuerdo de subrecipiente. Si un subrecipiente no tiene un Plan de Autoevaluación y Transición bajo la Sección 504, **este** debe elaborar un plan luego de haber ejecutado el acuerdo de subrecipiente.

Al actualizar su Plan de Autoevaluación, el subrecipiente incluirá personas con distintas discapacidades y otras partes interesadas representativas de dichas poblaciones para participar en la evaluación, a fin de garantizar que todos los programas cumplan con las reglamentaciones.

El Plan de Autoevaluación incluye, sin limitarse a lo siguiente:

- Evaluación de las políticas y procedimientos actuales para determinar si afectan adversamente la participación plena de personas con discapacidades.
- Modificación de políticas que no cumplen o que podrían no cumplir con las disposiciones de la Sección 504 o el Título II y el Título III de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (Ley **ADA**, por sus siglas en inglés) y que justifican la adopción de medidas correctivas.

## 1.7 Querellas de Discrimen

La División FCSM de los Programas CDBG-DR/MIT se asegurará de que los solicitantes y beneficiarios actuales y potenciales puedan presentar adecuadamente sus querellas de discrimen, según definido anteriormente. Es decir, que puedan informar posibles actos de discrimen en virtud de las disposiciones de la Ley de Equidad de Vivienda (lo que incluye viviendas de propiedad y administración privada) y/o posibles violaciones a los derechos civiles relacionadas con el discrimen en los programas de vivienda y desarrollo comunitario, incluidos los programas subvencionados por el HUD, como los Programas CDBG-DR/MIT. **Si Vivienda recibe una querella de discrimen en la que se alega un posible acto de discrimen en virtud de la Ley de Equidad de Vivienda, esta se remitirá a la Oficina FHEO del HUD en un plazo de dos (2) días laborables.**

Las leyes y órdenes que rigen los derechos civiles para esta sección incluyen, entre otras:

- Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. § 2000d, *et seq.*;
- Título VIII de la Ley de Derechos Civiles de 1968, según enmendada (Ley de Equidad de Vivienda), 42 U.S.C. § 3601, *et seq.*;
- Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, 29 U.S.C. § 701, *et seq.*;
- Ley sobre estadounidenses con Discapacidades de 1990 (Ley **ADA**, por sus siglas en inglés), según enmendada, 42 U.S.C. § 12101, *et seq.*;
- Sección 109 de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974 (Ley **HCDA**, por sus siglas en inglés), según enmendada, 42 U.S.C. § 5309;
- Ley de Vivienda para Personas de Edad de 1995 (Ley **HOPA**, por sus siglas en inglés), L. Púb. 104-76;

- Ley contra la Discriminación por Edad de 1975, según enmendada, 42 U.S.C. § 6101, *et seq.*;
- Orden Ejecutiva Núm. 11063 (1962), Registro Federal, Vol. 27, No. 228, p.11527, 27 FR 11527 (24 de noviembre de 1962);
- Orden Ejecutiva Núm. 13988 (2021), Registro Federal Vol. 86, No. 14, p. 7023, 86 FR 7023 (20 de enero de 2021), Prevención y lucha contra la discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual
- Requisitos generales del HUD para los programas: Acceso equitativo a viviendas subvencionadas o aseguradas por el HUD, 24 C.F.R. § 5.106.
- Ley Núm. 131 del 13 de mayo de 1943, 1 L.P.R.A. § 13, conocida como la “Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico” – Discrimen en lugares públicos, en los negocios, en los medios de transporte y en viviendas
- Ley Núm. 238-2004, según enmendada, 1 L.P.R.A. § 512(a), conocida como la “Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos”
- Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico-1952, 1 L.P.R.A. Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 L.P.R.A. § 501, *et seq.*, conocida como la “Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales”
- Ley Núm. 22-2013, enmienda la Ley Núm. 100 de 1959, *supra*, para prohibir el discrimen por orientación sexual o identidad de género.

### 1.7.1 Cómo presentar querellas de discrimen directamente ante Vivienda

Para presentar una querella de discrimen directamente ante Vivienda, se debe dirigir la querella a la División FCSM de los Programas CDBG-DR/MIT de Vivienda.<sup>19</sup> Toda querella de discrimen recibida por una oficina regional o área programática de Vivienda deberá remitirse a la División FCSM de Vivienda a [fairhousing@vivienda.pr.gov](mailto:fairhousing@vivienda.pr.gov).

Las querellas de discrimen pueden enviarse a la División FCSM de los Programas CDBG-DR/MIT utilizando los siguientes métodos:

<b>Correo electrónico:</b>	<a href="mailto:fairhousing@vivienda.pr.gov">fairhousing@vivienda.pr.gov</a>
<b>Dirección postal:</b>	Programa CDBG-DR/MIT de Puerto Rico División de Cumplimiento Federal P.O. Box 21365 San Juan, PR 00928-1365

<sup>19</sup> Vivienda también tendrá disponible un formulario específico para querellas de discrimen en su sitio web del Programa CDBG-DR/MIT.

Para garantizar el acceso a la comunicación para las personas con discapacidades, el querellante puede solicitar acomodo razonable según sea necesario<sup>20</sup>. Uno de estos acomodados puede ser permitir que la querella de discrimen se presente verbalmente. El personal del Programa CDBG-DR/MIT u otras partes relacionadas al Programa CDBG-DR/MIT que reciban dicha querella deberán ponerla por escrito y asegurarse de que se cumplan todos los demás requisitos, según se describe a continuación.

<b>Teléfono:</b>	1-833-234-CDBG 1-833-234-2324 TTY: 787-522-5950 Horario de atención: Lunes a Viernes, de 8:00am a 5:00pm
------------------	---

Para que la División FCSM de los Programas CDBG-DR/MIT pueda evaluar y atender una querella de discrimen, la querella debe cumplir con lo siguiente:

1. Tiene que estar por escrito;
2. Debe indicar el nombre completo del querellante;
3. Debe incluir la información de contacto del querellante y su método de notificación preferido para recibir comunicaciones relacionadas con la querella (teléfono, dirección física, postal y de correo electrónico);
4. Debe describir la naturaleza de la violación o discrimen;
5. Debe establecer cuál es la base de la violación o discrimen (indicar las clases protegidas mencionadas en esta Sección que se cree son la base del acto discriminatorio);
6. Debe nombrar a la persona y/u organización que se piensa que ha cometido el acto o los actos discriminatorios;
7. Debe incluir la ubicación donde ocurrieron los alegados actos de discriminación (la dirección);
8. Debe proporcionar la fecha o fechas en que ocurrieron los alegados actos discriminatorios.

### 1.7.2 Cómo presentar querellas de discrimen directamente al HUD

Se puede presentar una querella de discrimen directamente al HUD utilizando el formulario 903.1 del HUD (disponible en inglés, español y otros idiomas), a través de:

<b>Correo electrónico:</b>	<a href="mailto:ComplaintsOffice02@hud.gov">ComplaintsOffice02@hud.gov</a>
----------------------------	--

<sup>20</sup> La Política de Acomodo Razonable estará disponible en inglés y en español en el sitio web de Vivienda en <https://www.cdbq-dr.pr.gov/en/resources/policias/> y <https://www.cdbq-dr.pr.gov/recursos/politicas/>.

<b>Dirección postal:</b>	REGION 2: New Jersey, New York, and the Caribbean New York Regional Office of FHEO U.S. Department of Housing and Urban Development 26 Federal Plaza, Room 3532 New York, New York 10278-0068
<b>Teléfono:</b>	(212) 542-7519 (800) 496-4294 TTY (212) 264-0927
<b>Internet:</b>	<a href="https://www.hud.gov/program_offices/fair_housing_equal_op/online-complaint">https://www.hud.gov/program_offices/fair_housing_equal_op/online-complaint</a> Inglés: <a href="https://portalapps.hud.gov/FHEO903/Form903/Form903Start.action">https://portalapps.hud.gov/FHEO903/Form903/Form903Start.action</a> Español: <a href="https://portalapps.hud.gov/AdaptivePages/HUD_Espa%CC%81ol/Espanol/complaint/complaint-details.htm">https://portalapps.hud.gov/AdaptivePages/HUD_Espa%CC%81ol/Espanol/complaint/complaint-details.htm</a> Otros idiomas: <a href="https://www.hud.gov/program_offices/fair_housing_equal_op/online-complaint">https://www.hud.gov/program_offices/fair_housing_equal_op/online-complaint</a>

### 1.7.3 Responsabilidades de los subrecipientes y los contratistas con respecto a las querellas de discrimen

Los subrecipientes y contratistas deben asegurarse de que los beneficiarios sepan que tienen derecho a presentar una querella de discrimen de sentir que fueron discriminados en contra por ser parte de una clase protegida. Una de las responsabilidades de los subrecipientes incluye ofrecer orientación e información sobre como presentar una querella y proveer la información contacto sobre los sitios web, centros de admisión y centros de llamadas de Vivienda y del HUD. El proceso para presentar querellas de discrimen está descrito anteriormente en la sección sobre Responsabilidades de Vivienda, así como en la Política sobre Presentación de Quejas de los Programas CDBG-DR/MIT de Vivienda.

Los subrecipientes y contratistas que tengan **quince (15)** empleados o más deben establecer o utilizar los procedimientos existentes para manejar las querellas de discrimen. El subrecipiente o contratista debe designar un miembro del personal para

coordinar los esfuerzos de cumplimiento relacionados con la Sección 504. Esta persona, comúnmente conocida como Coordinador de la Sección 504, supervisará los procedimientos del subrecipiente o contratista para manejar el recibo y la pronta resolución de las querellas de discrimen presentadas a la entidad. El empleado designado será responsable de informar de inmediato toda querella de discrimen presentada ante Vivienda.

## 1.8 Promover afirmativamente la equidad de vivienda

Al planificar y ejecutar los Programas CDBG-DR/MIT, Vivienda se asegurará de que todas las actividades se lleven a cabo de una manera que promueva afirmativamente la equidad de vivienda. Todos los subrecipientes y contratistas tendrán que cumplir con el requisito de certificación de Puerto Rico, en el que certificarán que promoverán la equidad de vivienda en el diseño e implementación de sus respectivos programas.<sup>21</sup>

*Leyes aplicables:*

- Título VIII de la Ley de Derechos Civiles de 1968, según enmendada (Ley de Equidad de Vivienda), 42 U.S.C. § 3601, *et seq.*
- Orden Ejecutiva Núm. 12892 (1994), Registro Federal, Vol. 59, Núm. 13, p. 2939, 59 FR 2939 (20 de enero de 1994).
- Orden Ejecutiva Núm. 13166 (2000), Registro Federal, Vol. 65, Núm. 159, p. 50121, 65 FR 50121, (16 de agosto de 2000).
- Orden Ejecutiva Núm. 13988 (2021), Registro Federal Vol. 86, No. 14, p. 7023, 86 FR 7023 (20 de enero de 2021).

### 1.8.1 Responsabilidades de Vivienda

Al desarrollar programas y aprobar proyectos y actividades, Vivienda se asegurará de que dichos programas y actividades estén diseñados de manera que promuevan la obligación de Vivienda de fomentar afirmativamente la equidad de vivienda. Las guías y los procedimientos que rigen los programas tienen como objetivo lograr patrones de vida verdaderamente equilibrados e integrados, promover la elección de vivienda justa y fomentar comunidades inclusivas y libres de discriminación.

Vivienda mantendrá materiales de capacitación y recursos para todo el personal y sus socios e impartirá adiestramientos periódicamente al personal pertinente sobre los requisitos relacionados con la equidad de vivienda y los derechos civiles.

Vivienda se asegurará de que los programas y actividades estén alineados con las estrategias y las medidas de acción esbozadas en el Análisis de Impedimentos a la Elección de Vivienda Justa de Puerto Rico.

---

<sup>21</sup> Véase, "Certificaciones del Plan de Acción" en *Puerto Rico Plan de Acción para la Recuperación ante Desastres, Enmienda 3*, página 234



De igual forma, Vivienda se asegurará de que tanto ellos como sus subrecipientes y todos los contratistas diseñen programas y actividades de divulgación y mercadeo afirmativo de una manera que promueva la participación de las clases protegidas y que los beneficiarios de los programas aplicables cumplan con los requisitos de mantener los Planes AFHM y los requisitos del Plan de Acceso Lingüístico que se describen en esta Política.

## **1.8.2 Responsabilidades de los subrecipientes y los contratistas**

Los subrecipientes y los contratistas deben ejecutar los programas de acuerdo con el objetivo de Vivienda de garantizar que todos los programas fomenten afirmativamente la equidad de vivienda. Los subrecipientes y los contratistas cumplirán con los requisitos de mercadeo afirmativamente los programas y los requisitos del Plan de Acceso Lingüístico que se describen en las secciones 3 y 4 de esta Política.

Los subrecipientes municipales a quienes se les exige desarrollar y mantener un Análisis de Impedimentos a la Elección de Vivienda Justa son responsables de seguir los requisitos de sus planes individuales, así como los puntos de acción señalados en el Análisis de Impedimentos de Puerto Rico.

## **1.9 Política de acomodo razonable**

### **1.9.1 Responsabilidades de Vivienda, los subrecipientes y los contratistas**

Los programas que reciben fondos federales, como los provenientes de los Programas CDBG-DR/MIT de Vivienda, tienen que hacer acomodos o modificaciones razonables para las personas con discapacidades, a fin de evitar el discrimen y garantizar que estas personas tengan igualdad de oportunidades de acceso y disfrute de los beneficios del Programa. Las solicitudes de acomodo razonable (cambios a una regla, política, práctica o servicio) y modificaciones razonables (cambios estructurales a un edificio o residencia) son más comunes en los programas de vivienda. No obstante, las disposiciones de la Sección 504 se aplican a todos los programas y actividades financiados con fondos federales.

Toda persona que tenga necesidades relacionadas con una discapacidad o su representante puede presentar una solicitud de acomodo o modificación a Vivienda o a sus subrecipientes y contratistas que trabajan en la implementación de los programas CDBG-DR/MIT. Vivienda ha establecido la Política de Acomodo Razonable (Política de **RAR**, por sus siglas en inglés)<sup>22</sup> para orientar a las personas acerca de cómo presentar una solicitud de acomodo razonable no relacionada con el empleo e instruir a los empleados, subrecipientes y contratistas de Vivienda en cuanto a cómo recibir y evaluar las solicitudes de acomodo y modificación razonable. La Política de Acomodo

---

<sup>22</sup> Nótese que la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación incluye tanto el acomodo razonable como las modificaciones bajo el término "Acomodo Razonable", ya que la ley exige que los proveedores de los programas cubran el costo de ambos.



Razonable también incluye información sobre como presentar una reconsideración ante el programa o una queja si consideran que no se han atendido sus necesidades relacionadas con la discapacidad. Todas las solicitudes de acomodo razonable relacionadas con el empleo deben dirigirse al patrono de la persona. Esta y todas las políticas están disponibles en inglés y en español en: <https://www.cdbg-dr.pr.gov/en/resources/policies/> y <https://www.cdbg-dr.pr.gov/recursos/politicas/>.

Vivienda se asegurará de que se haga todo lo posible por satisfacer las necesidades de las personas que soliciten acomodados y modificaciones relacionadas con sus discapacidades en la mayor medida posible siempre que los acomodados o modificaciones solicitadas se consideren razonables y cumplan con las siguientes leyes:

- Título VIII de la Ley de Derechos Civiles de 1968, según enmendada (Ley de Equidad de Vivienda), 42 U.S.C. § 3601, *et seq.*;
- Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, 29 U.S.C. § 701, *et seq.*;
- Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (Ley ADA, por sus siglas en inglés), según enmendada, 42 U.S.C. § 12101, *et seq.*

### 1.10 Políticas sobre igualdad de empleo

Tanto Vivienda como todos los subrecipientes de los fondos CDBG-DR/MIT se asegurarán de que las prácticas y políticas de empleo cumplan, como mínimo, con lo establecido en las siguientes leyes:

- Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. § 2000d, *et seq.*
- Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, 29 U.S.C. § 701, *et seq.*
- Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (Ley ADA, por sus siglas en inglés), según enmendada, 42 U.S.C. § 12101, *et seq.*
- Ley contra la Discriminación por Edad de 1975, según enmendada, 42 U.S.C. § 6101, *et seq.*
- Orden Ejecutiva Núm. 11063 (1962), Registro Federal, Vol. 27, Núm. 228, p.11527, 27 FR 11527 (24 de noviembre de 1962)
- Orden Ejecutiva Núm. 11246 (1965), Registro Federal, Vol. 30, Núm. 187, p. 12319, 30 FR 12319 (28 de septiembre de 1965) según enmendada por la Orden Ejecutiva Núm. 11375 (1967), Registro Federal, Vol. 32, Núm. 201, p. 14303, 32 FR 14303 (17 de octubre de 1967)
- Ley de Igualdad de Oportunidades de 1972, L. Púb. 92-261
- Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 L.P.R.A. § 146, *et seq.*, conocida como la "Ley contra el Discrimen en el Empleo de 1959"

- Ley Núm. 219-2006, 3 L.P.R.A. § 8321, *et seq.*, Ley para Fomentar el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificados en las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- Ley Núm. 271-2006, para enmendar la Ley Núm. 100 de 1959, *supra*, Ley contra el Discrimen en el Empleo de 1959
- Ley Núm.16-2017, 29 L.P.R.A. § 251, *et seq.*, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico
- Ley Núm. 266-2018, 1 L.P.R.A. § 501 nota, Ley de Igualdad de Acceso a Información para los Sordos en las Campañas Publicitarias del Gobierno de Puerto Rico.

### 1.10.1 Responsabilidades de Vivienda

Vivienda tomará medidas proactivas para evitar el discrimen en la contratación y en el lugar de empleo, lo que incluye las siguientes medidas, entre otras:

- Anunciar que Vivienda es un patrono que ofrece Igualdad de Oportunidades en el Empleo en todas sus ofertas de trabajo (véase el Apéndice 3).
- Realizar actividades de reclutamiento de una manera que no limite voluntaria o involuntariamente la participación de un miembro de una clase protegida.
- Verificar las políticas y procedimientos para identificar y modificar los elementos que pudieran provocar un acto discriminatorio intencional o no intencional.
- Proporcionar acomodo o modificaciones razonables a los empleados con discapacidades, a menos que hacerlo ocasione una dificultad excesiva.
- Mantener datos de empleo que indiquen la composición del personal, identificado por raza, sexo, situación de discapacidad y origen nacional.
- Exhibir el afiche "Es la Ley" sobre Igualdad de Oportunidades en el empleo, en inglés<sup>23</sup> y en español<sup>24</sup> en un lugar visible (véase el Apéndice 3).

### 1.10.2 Responsabilidades de los subrecipientes y los contratistas

Todos los subrecipientes y contratistas que colaboran en la implementación de los programas CDBG-DR/MIT deben tomar medidas proactivas para evitar el discrimen en la contratación y en el lugar de trabajo, lo que incluye lo siguiente, entre otras medidas:

- Anunciar que son patronos que ofrecen Igualdad de Oportunidades en el Empleo en todas sus ofertas de trabajo (véase el Apéndice 3).
- Realizar actividades de reclutamiento de una manera que no limite voluntaria o involuntariamente la participación de un miembro de una clase protegida.
- Verificar las políticas y procedimientos para identificar y modificar los elementos que pudieran provocar un acto discriminatorio intencional o no intencional.

---

<sup>23</sup> Afiche de Igualdad de Oportunidades en el Empleo en inglés,  
[https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated\\_files/employers/eeoc\\_self\\_print\\_poster.pdf](https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated_files/employers/eeoc_self_print_poster.pdf).  
Afiche de Igualdad de Oportunidades en el Empleo en español,  
[https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated\\_files/employers/eeoc\\_self\\_print\\_poster\\_español.pdf](https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated_files/employers/eeoc_self_print_poster_español.pdf)

- Los subrecipientes y contratistas que tengan quince (15) empleados o más deben proporcionar acomodo razonable a las personas con discapacidades, a menos que hacerlo ocasione una dificultad excesiva.
- Mantener datos de empleo que indiquen la composición del personal, identificado por raza, sexo, situación de discapacidad y origen nacional.
- Exhibir el afiche “Es la Ley” sobre Igualdad de Oportunidades en el empleo, en inglés<sup>25</sup> y en español<sup>26</sup> en un lugar visible (véase el Apéndice 3).

### 1.11 Rendición de informes y retención de documentos

Tanto Vivienda como todos los subrecipientes de fondos CDBG-DR/MIT se asegurarán de recopilar, evaluar, informar y retener datos y documentos adecuados que reflejen el cumplimiento de las políticas de equidad de vivienda, igualdad de oportunidades y otros requisitos relacionados con los derechos civiles, de conformidad con esta Política y con las siguientes leyes y reglamentos:

- 24 C.F.R. § 570.490<sup>27</sup>
- 83 FR 5844
- 85 FR 45838
- Ley de Igualdad de Oportunidades de 1972, L. Púb. 92-261

#### 1.11.1 Responsabilidades de Vivienda

Vivienda tiene la responsabilidad de recopilar e ingresar los datos relacionados con la Equidad de Vivienda e Igualdad de Oportunidades (FHEO, por sus siglas en inglés) y enviar dichos datos al HUD como parte de su proceso de rendición del Informe Trimestral de Desempeño (QPR, por sus siglas en inglés) en el Sistema de Rendición de Informes sobre las Subvenciones para Recuperación ante Desastres (Sistema DRGR, por sus siglas en inglés) y como parte del envío de su Formulario 4 de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO, por sus siglas en inglés) al Departamento del Trabajo federal (DOL, por sus siglas en inglés) en años alternos. Estos datos relacionados con la equidad de vivienda y la igualdad de oportunidades incluyen las características raciales, étnicas y de género de los solicitantes, participantes o beneficiarios del Programa CDBG-DR/MIT. Se ingresarán los datos en el Sistema DRGR en lo relativo a las actividades que sean consistentes con los requisitos específicos del Programa CDBG-DR/MIT.

Para que Vivienda pueda cumplir eficazmente con sus obligaciones de rendición de informes, la División FCSM exige que todos los subrecipientes y contratistas completen el Informe Trimestral sobre la Sección 3, las Empresas que Pertenecen a Minorías y a Mujeres

---

<sup>25</sup> Afiche de Igualdad de Oportunidades en el Empleo en inglés,  
[https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated\\_files/employers/eeoc\\_self\\_print\\_poster.pdf](https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated_files/employers/eeoc_self_print_poster.pdf).

Afiche de Igualdad de Oportunidades en el Empleo en español,  
[https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated\\_files/employers/eeoc\\_self\\_print\\_poster\\_español.pdf](https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated_files/employers/eeoc_self_print_poster_español.pdf)

<sup>27</sup> Nótese que 83 FR 5844, 5856, y el 84 FR 45838, 45857-45858, establecen una exención a las disposiciones del 24 C.F.R. § 570.490(b) y un requisito alternativo para la retención de documentos para los Programas CDBG-DR/MIT de Vivienda.

(**MWBE**, por sus siglas en inglés), la Equidad de Vivienda e Igualdad de Oportunidades (**FHEO**, por sus siglas en inglés) y la Ley Davis-Bacon (**Informe Trimestral FCSM**, por sus siglas en inglés). La División FCSM de Vivienda también utilizará los datos reportados para evaluar el cumplimiento continuo de los requisitos laborales y de derechos civiles. La información demográfica requerida, como la raza, el origen étnico y el sexo, debe recopilarse en la fase de admisión al programa o a nivel de beneficiario una vez que se apruebe la ocupación de la persona en los programas de vivienda o se consiga un empleo asistido en los programas de desarrollo económico.

De igual forma, la División FCSM exigirá que los proyectos de vivienda que tienen la obligación de implementar un Plan AFHM rindan un Informe Trimestral de Evaluación del Plan AFHM. Este informe recopilará los datos necesarios sobre equidad de vivienda e igualdad de oportunidades de todos los propietarios de proyectos de vivienda aplicables, para beneficio de todas las personas que soliciten admisión para vivir en el proyecto.

La División FCSM de Vivienda es responsable de mantener todos los expedientes y documentos relacionados con el cumplimiento y la implementación de los programas de conformidad con la Política de Retención, Manejo y Accesibilidad de Documentos del Programa CDBG-DR/MIT. Esta y todas las políticas están disponibles en inglés y en español en: <https://www.cdbg-dr.pr.gov/en/resources/policies/>; <https://www.cdbg-dr.pr.gov/recursos/politicas/>.

La División FCSM de Vivienda mantendrá y actualizará los siguientes recursos de orientación sobre equidad de vivienda en toda la agencia, según sea necesario:

- Análisis de Impedimentos a la Elección de Vivienda;
- Plan de Acceso Lingüístico;
- Política de No Discriminación;
- Política de Acomodo Razonable;
- Registro de querellas de discrimen y proceso de presentación de querellas de discrimen;
- Plan de Autoevaluación y Transición bajo la Sección 504; y
- Materiales y registros de capacitación sobre equidad de vivienda e igualdad de oportunidades.

Vivienda mantendrá políticas y recursos de igualdad de oportunidades en el empleo, lo que incluye:

- Políticas de personal;
- Planes de Acción Afirmativa y/o Sección 3;
- Copias de anuncios sobre ofertas de empleo;

- Documentación de los esfuerzos para identificar, capacitar, captar y/o contratar residentes de minorías y de bajos ingresos;
- Formulario EEO-4<sup>28</sup>; y
- Participación de empresas de minorías, incluida la documentación de los esfuerzos de contratación de empresas locales, de minorías y de mujeres.

Vivienda mantendrá los siguientes datos e información sobre los proyectos que reciben fondos directamente, así como resúmenes de los informes presentados por los subrecipientes y los contratistas:

- Documentación de esfuerzos para promover afirmativamente la equidad de vivienda;
- Planes AFHM, datos de las solicitudes de los inquilinos y documentación de apoyo;
- Documentación de todas las Solicitudes de Acomodo Razonable hechas en cualquiera de los Programas bajo CDBG-DR/MIT;
- Documentación de cualquier cambio relacionado a Políticas de FHEO;
- Documentación de las actividades de mercadeo y difusión;
- Cumplimiento del Plan de Acceso Lingüístico;
- Cumplimiento del contratista: Registros de las visitas de seguimiento al lugar del proyecto y sus hallazgos; copias de los informes mensuales de utilización de los contratistas;
- Beneficiarios de los programas: Registros de los solicitantes y los beneficiarios directos e indirectos para cada actividad, por raza, origen étnico y características de género (es decir, hombre o mujer, jefe del hogar, etc.);
- Datos sobre desplazamiento y/o reubicación: Datos sobre la raza, jefatura del hogar, edad e ingreso de las personas afectadas.

### 1.11.2 Responsabilidades de los subrecipientes y los contratistas

Todos los subrecipientes y los contratistas tienen que completar y enviar el Informe Trimestral sobre la Sección 3, las Empresas que Pertenece a Minorías y a Mujeres (**MWBE**, por sus siglas en inglés), la Equidad de Vivienda e Igualdad de Oportunidades (**FHEO**, por sus siglas en inglés) y la Ley Davis-Bacon (**Informe Trimestral FCSM**). Esto permitirá la verificación periódica del cumplimiento de los requisitos sobre derechos civiles y las normas laborales y dará apoyo a las obligaciones de Vivienda en cuanto a la rendición de informes sobre los programas CDBG-DR/MIT.

Los subrecipientes y los contratistas deben presentar informes mensuales de progreso que incluyan datos sobre los beneficiarios (raza, origen étnico y jefatura femenina del

---

<sup>28</sup> Para obtener información acerca de quién debe completar el formulario EEO-4 y cómo conseguir el formulario, visite: <https://eeocdata.org/eeo4>.

hogar) que contribuyan a cumplir con las obligaciones de Vivienda de rendir informes trimestrales (**QPR**, por sus siglas en inglés) e ingresar informes en el Sistema DRGR.

Si un subreceptante o contratista recibe una querrela de discriminación, debe seguir el proceso que se indica en la subsección sobre Querrelas de esta Política.

Los subreceptantes y los contratistas deben mantener y actualizar los siguientes documentos de acuerdo con la Política de Retención de Documentos de Vivienda, según corresponda:

- Plan de Autoevaluación y Transición bajo la Sección 504;
- Política de No Discriminación;
- Registro de querrelas de discriminación y proceso de presentación de querrelas de discriminación; y
- Análisis de Impedimentos específico para la jurisdicción (para jurisdicciones que reciben fondos directamente del HUD).

Los subreceptantes y los contratistas mantendrán los siguientes datos relacionados con la Igualdad de Oportunidades en el Empleo:

- Políticas de personal y procesos estándares de operación;
- Planes de acción afirmativa y/o Sección 3;
- Copias de anuncios sobre ofertas de empleo;
- Documentación de esfuerzos para identificar, capacitar, involucrar y/o contratar residentes de minorías y de ingresos bajos;
- Formulario EEO-4 (de ser necesario); y
- Participación de empresas de minorías, incluida la documentación de esfuerzos para contratar empresas locales, de minorías y de mujeres.

Los subreceptantes y los contratistas deben mantener los siguientes datos de equidad de vivienda e igualdad de oportunidades (**FHEO**, por sus siglas en inglés) con relación a los proyectos y actividades:

- Plan AFHM y documentación de apoyo, si aplica;
- Documentación de los esfuerzos para promover afirmativamente la equidad de vivienda;
- Documentación de las actividades de mercadeo y difusión;
- Documentación de todas las solicitudes de Acomodo Razonables
- Cumplimiento del Plan LAP;
- Cumplimiento del contratista: Registros de las visitas de seguimiento al lugar del proyecto y sus hallazgos; copias de los informes mensuales de utilización de los contratistas;

- Beneficiarios de los programas; Registros de los solicitantes y los beneficiarios directos e indirectos para cada actividad, por raza, origen étnico y características de género (es decir, hombre o mujer jefe del hogar, etc.); y
- Datos sobre desplazamiento y/o reubicación: Datos sobre la raza, jefatura del hogar, edad e ingreso de las personas afectadas.

## 1.12 Comunicación

Vivienda, los subreceptores y los contratistas deberán tomar medidas adecuadas para garantizar la implementación de métodos de comunicación eficaces para las personas con discapacidades, en cumplimiento de las leyes y reglamentos antes mencionados. Se proveerán materiales auxiliares para permitir que las personas con discapacidades entiendan claramente, participen y se beneficien de los Programas CDBG-DR/MIT. La disponibilidad de servicios, actividades e instalaciones accesibles se darán a conocer al público de acuerdo con las siguientes leyes y reglamentaciones:

- Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, 29 U.S.C. § 701, *et seq.*
- Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (**ADA**, por sus siglas en inglés), según enmendada, 42 U.S.C. § 12101, *et seq.*
- Código de Regulaciones Federales, 24 C.F.R. § 8.6 – *Communications*.
- Ley Núm. 131 del 13 de mayo de 1943, 1 L.P.R.A. § 13, conocida como la “Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico” – Discrimen en lugares públicos, en los negocios, en los medios de transporte y en viviendas
- Ley Núm. 238-2004, según enmendada, 1 L.P.R.A. § 512(a), conocida como la “Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos”
- Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 L.P.R.A. § 501, *et seq.*, conocida como la “Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos Físicos, Mentales o Sensoriales”
- Ley Núm. 22-2013, enmienda la Ley Núm. 100 de 1959, *supra*, para prohibir el discrimen por orientación sexual o identidad de género
- Ley Núm. 266-2018, 1 L.P.R.A. § 501 nota, Ley de Igualdad de Acceso a Información para los Sordos en las Campañas Publicitarias del Gobierno de Puerto Rico.

### 1.12.1 Responsabilidades de Vivienda

#### *Plan de Participación Ciudadana*

Según está documentado en el Plan de Participación Ciudadana de Vivienda, Vivienda informará y publicará abiertamente el Plan de Acción y las actualizaciones y modificaciones al programa de conformidad con las políticas establecidas en el mencionado Plan, a fin de garantizar la participación significativa y las aportaciones y



opiniones de todos los sectores y grupos alrededor de Puerto Rico.<sup>29</sup> Vivienda se compromete a implementar las políticas y los procesos de este documento que garantizarán la participación de la comunidad en el desarrollo de los programas CDBG-DR/MIT.

#### *Sitio web*

De acuerdo con los reglamentos establecidos en el Registro Federal Vol. 83, Núm. 28 (9 de febrero de 2018), 83 FR 5844 y el Registro federal Vol. 84, No. 169, (30 de agosto de 2019), 84 FR 45838, Vivienda mantiene un sitio web específico para el Programa CDBG-DR/MIT, accesible y orientado hacia el público.

Las páginas web que incluyen información acerca de los programas, solicitudes y registros de vivienda, así como otra información relacionada con los programas de vivienda, deberán exhibir el afiche sobre Equidad de Vivienda en inglés y en español, además del logo, declaración, eslogan y descripción sobre la Igualdad de Oportunidades de Vivienda, en un lugar visible (véase el Apéndice 3). Cuando corresponda, se utilizará el símbolo internacional de accesibilidad en el sitio web.

#### *Centros de admisión, oficinas de ventas/alquiler y centros de llamadas*

Los centros de admisión y las oficinas de ventas/alquileres orientados al público deben asegurarse de mostrar el afiche de Equidad de Vivienda, así como el logo, eslogan o declaración de Igualdad de Oportunidades de Vivienda, en inglés y en español en un lugar visible. Los centros de admisión también deben mantener copias de los planes y políticas pertinentes de mercadeo afirmativo de la equidad de vivienda, para revisión por parte del público.

A las personas que solicitan información sobre un programa o que solicitan admisión a través de un centro de llamadas se les debe informar que los programas cumplen con la Política de No Discriminación de Vivienda y que están diseñados para promover la igualdad de oportunidades de vivienda.

Los centros de llamadas, oficinas de ventas/alquiler y centros de admisión contarán con personal bilingüe e incluirán sistemas telefónicos para personas con discapacidades auditivas (**TTY**, por sus siglas en inglés).

#### *Lugares de proyectos*

---

<sup>29</sup> El Plan de Participación Ciudadana del Departamento de la Vivienda de Puerto Rico está disponible en el sitio web del Programa CDBG-DR/MIT de Vivienda, tanto en inglés como en español. Acceder a: [Participación Ciudadana - CDBG \(pr.gov\)](https://www.cdbg-dr.pr.gov/en/download/citizen-participation-plan/); [Citizen Participation - CDBG \(pr.gov\)](https://www.cdbg-dr.pr.gov/en/download/citizen-participation-plan/); <https://www.cdbg-dr.pr.gov/en/download/citizen-participation-plan/>.



Los proyectos relacionados con la venta o alquiler de unidades de vivienda deben asegurarse de mantener un letrero que muestre visiblemente el logo, eslogan o la declaración de Igualdad de Oportunidades de Vivienda.

#### *Anuncios sobre programas de viviendas*

Todos los anuncios impresos sobre programas de vivienda y disponibilidad de viviendas deberán incluir el logo y la declaración o eslogan de equidad de vivienda en el encabezado o en algún otro lugar visible.

#### *Política de No Discriminación*

Vivienda publicará anualmente, en un periódico de circulación general, el aviso titulado "Política de No Discriminación Debido a una Situación de Discapacidad". El aviso indicará que, de acuerdo con la Política de No Discriminación de Vivienda, Vivienda no discriminará contra ninguna persona en el proceso de admisión o en el acceso, trato o empleo en sus programas y actividades que reciben fondos federales. El aviso identificará la entidad responsable de las querellas y reclamaciones de discrimen, según se resume en la sección de Querellas de Discrimen de esta política.

El aviso se publicará de manera que esté accesible para las poblaciones desatendidas a las que es difícil llegar y a las poblaciones con discapacidades.

El lenguaje de esta notificación también debe incluirse en los materiales utilizados para reclutamiento o información general.

### **1.12.2 Responsabilidades de los subrecipientes y los contratistas**

#### *Sitio web*

Si un subrecipiente o contratista mantiene un sitio web como parte del Programa CDBG-DR/MIT, este deberá mantenerse de acuerdo con los reglamentos establecidos en el Registro Federal Vol. 83, Núm. 28 (9 de febrero de 2018), 83 FR 5844, y en el Registro federal Vol. 84, No. 169, (30 de agosto de 2019), 84 FR 45838.

Las páginas web que incluyen información acerca de los programas, solicitudes y registros de vivienda, así como otra información relacionada con los programas de vivienda, deberán exhibir el afiche sobre Equidad de Vivienda en inglés y en español, además del logo, declaración, eslogan y descripción sobre la Igualdad de Oportunidades de Vivienda, en un lugar visible (véase el Apéndice 3).

#### *Centros de admisión, oficinas de ventas/alquiler y centros de llamadas*

Los centros de admisión y las oficinas de ventas/alquileres orientados al público deben asegurarse de mostrar el afiche de Equidad de Vivienda, así como el logo, eslogan o declaración de Igualdad de Oportunidades de Vivienda, en inglés y en español en un

lugar visible. También deben mantener copias de los planes y políticas pertinentes de mercadeo afirmativo de la equidad de vivienda, para revisión por parte del público

A las personas que solicitan información sobre un programa o que solicitan admisión a través de un centro de llamadas se les debe informar que los programas cumplen con la Política de No Discriminación de Vivienda y que están diseñados para promover la igualdad de oportunidades de vivienda.

Los centros de llamadas, oficinas de ventas/alquiler y centros de admisión contarán con personal bilingüe e incluirán sistemas telefónicos para personas con discapacidades auditivas (TTY).

#### *Lugares de proyectos*

Los proyectos relacionados con la venta o alquiler de unidades de vivienda deben asegurarse de mantener un letrero que muestre visiblemente el logo, eslogan o la declaración de Igualdad de Oportunidades de Vivienda.

#### *Anuncios sobre programas de viviendas*

Todos los anuncios impresos sobre programas de vivienda y disponibilidad de viviendas deberán incluir el logo y la declaración o eslogan de equidad de vivienda en el encabezado o en algún otro lugar visible.

#### *Política de No Discriminación*

Los subrecipientes o contratistas que tengan **quince (15)** o más empleados publicarán anualmente, en un periódico de circulación general, el aviso titulado "Política de No Discriminación Debido a una Situación de Discapacidad". El aviso indicará que, de acuerdo con su Política de No Discriminación, el subrecipiente o contratista no discriminará contra ninguna persona en el proceso de admisión o en el acceso, trato o empleo en sus programas y actividades que reciben fondos federales. El aviso identificará la entidad responsable de las querellas y reclamaciones de discrimen, según se resume en la sección de Querellas de Discrimen de esta política.

El aviso se publicará de manera que esté accesible para las **poblaciones desatendidas** a las que es difícil llegar y a las poblaciones con discapacidades.

El lenguaje de esta notificación también debe incluirse en los materiales utilizados para reclutamiento o información general.

### **Cierre y seguimiento del programa o contrato**

Esta sección se aplica a todas las áreas programáticas subvencionadas con fondos CDBG-DR/MIT, incluidos los programas de vivienda, recuperación económica, planificación, infraestructura y multisectoriales.

Vivienda realizará una revisión de toda la documentación que esté en los expedientes antes del cierre de un programa. Se emitirá un aviso si falta documentación o informes, los cuales deberán completarse para poder cerrar el programa o contrato.

Asimismo, Vivienda tiene la facultad de realizar monitoreo continuo y auditorías in situ sobre el desempeño de las entidades que administran los programas y los contratistas de los programas, en cumplimiento con los requisitos establecidos en el presente documento, así como realizar auditorías en cualquier momento para confirmar el cumplimiento de esta política y de las reglas y reglamentos locales y federales aplicables. Se notificará con tiempo razonable a las entidades que administran los programas y a los contratistas de los programas sobre los esfuerzos de monitoreo y auditoría.

## **Apéndices**

### **Apéndice 1: Modelo de la política de no discriminación para los contratos**

Sección XXX. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES para todos los contratistas que trabajan con fondos CDBG-DR/MIT:

A – El CONTRATISTA no discriminará contra ningún empleado o solicitante de empleo debido a su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional. El CONTRATISTA tomará acción afirmativa para garantizar que los solicitantes de empleo sean contratados y que se trate a los empleados sin tomar en cuenta su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional durante su empleo. Estas acciones deberán incluir, sin limitarse a lo siguiente: empleo, ascensos, degradación o transferencia; reclutamiento o anuncios de reclutamiento; cesantía o despido; tarifa de pago u otras formas de compensación, y selección para capacitación, incluida la formación de aprendizaje. El CONTRATISTA acuerda publicar en un lugar visible y accesible para los empleados y solicitantes de empleo, todos los avisos que establecerán las disposiciones de esta cláusula de no discriminación.

B – En todas las convocatorias y anuncios para los empleados publicados por el CONTRATISTA o a nombre de este, el CONTRATISTA indicará que se considerará a todos los solicitantes cualificados sin importar su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, género, identidad u origen nacional.

C – Cuando corresponda, el CONTRATISTA enviará a cada sindicato o representante de los trabajadores con el que haya establecido un convenio colectivo u otro contrato o arreglo, un aviso para informar a dicho sindicato o representante de los trabajadores sobre los compromisos del CONTRATISTA en virtud de esta Sección y publicará copias del aviso en lugares visibles disponibles para los empleados y solicitantes de empleo.

D - El CONTRATISTA cumplirá con todas las disposiciones de la Orden Ejecutiva Núm. 11246 del 24 de septiembre de 1965, según enmendada por la Orden Ejecutiva Núm. 11375 del 13 de octubre de 1967 y complementada por las reglas, reglamentos y órdenes pertinentes del Secretario del Trabajo de los Estados Unidos.

E – El CONTRATISTA proporcionará toda la información y los informes que exige la Orden Ejecutiva Núm. 11246 del 24 de septiembre de 1965, según enmendada, y las reglas, reglamentos y órdenes del Secretario del Trabajo, o de conformidad con estos, y permitirá el acceso de la agencia administradora y del Secretario del Trabajo a sus libros, registros y cuentas, para propósitos de investigación y para confirmar el cumplimiento de dichas reglas, reglamentos y órdenes.

F – En caso de que el CONTRATISTA incumpla con las cláusulas de no discriminación estipuladas en este Acuerdo o con cualquiera de dichas reglas, reglamentos u órdenes, este Acuerdo podría cancelarse, rescindirse o suspenderse en su totalidad o en parte y el CONTRATISTA podría ser declarado inelegible para recibir más contratos del Gobierno o contratos financiados con fondos federales, de conformidad con los procedimientos autorizados en la Orden Ejecutiva Núm. 11246 del 24 de septiembre de 1965, según enmendada, además de las demás sanciones que puedan imponerse y de los remedios que puedan invocarse en virtud de lo dispuesto en la Orden Ejecutiva Núm. 11246 del 24 de septiembre de 1965, según enmendada, o de acuerdo con una regla, reglamento u orden del Secretario del Trabajo, o según estipulado por ley.

G – El CONTRATISTA incluirá la parte de la oración inmediatamente anterior al párrafo (A) y las disposiciones de los párrafos (A) al (F) en todos los subcontratos u órdenes de compra, a menos que estén exentos por las reglas, reglamentos u órdenes del Secretario del Trabajo emitidas de conformidad con la Sección 204 de la Orden Ejecutiva Núm. 11246 del 24 de septiembre de 1965, según enmendada, para que dichas disposiciones sean vinculantes para cada subcontratista o proveedor. El CONTRATISTA tomará las medidas que le indique la agencia administradora con respecto a los subcontratos y órdenes de compra, como un método para hacer cumplir dichas disposiciones, así como las sanciones por incumplimiento. Estipulándose, sin embargo, que, si un CONTRATISTA se involucra en un litigio con un subcontratista o proveedor o es amenazado con un litigio como resultado de las instrucciones de la agencia administradora, el CONTRATISTA puede solicitar que los Estados Unidos participen en dicho litigio para proteger los intereses de los Estados Unidos.

## **Apéndice 2: Cláusula de no discriminación en los acuerdos de los subrecipientes**

### **A. No discriminación**

El subrecipiente deberá cumplir lo estipulado en 24 C.F.R. Parte 6, que implementa las disposiciones de las secciones 109 del Título I de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974 (Título I) (42 U.S.C. § 5309). La Sección 109 dispone que ninguna persona en los Estados Unidos podrá quedar excluida de participar ni podrá negársele beneficios o ser objeto de discrimen por motivo de raza, color, origen nacional, religión o sexo, bajo cualquier programa o actividad subvencionado en su totalidad o en parte con fondos federales.

El subrecipiente deberá acatar las prohibiciones en contra del discrimen por motivo de edad de conformidad con la Ley contra la Discriminación por Edad de 1975 (42 U.S.C. §§ 6101-6107) (en adelante, la "Ley contra la Discriminación por Edad") y las prohibiciones en contra del discrimen por discapacidad de conformidad con la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, 29 U.S.C. § 794) (Sección 504). La Sección 109 de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974 dispone que estos requisitos sean aplicables a los programas y actividades financiados en su totalidad o en parte con fondos CDBG-DR/MIT. Por consiguiente, el subrecipiente debe cumplir con las reglamentaciones de 24 C.F.R. Parte 8, que implementan la aplicación de la Sección 504 a los programas del HUD, y las reglamentaciones de 24 C.F.R. Parte 146, que implementan la aplicación de la Ley contra la Discriminación por Edad a los programas del HUD.

El Subrecipiente se asegurará de que todas las actividades del CDBG-DR/MIT realizadas por sí mismo o por sus contratistas sean consistentes con las disposiciones, reglamentos y políticas locales y aplicables que prohíben la discriminación por motivos de raza, religión, sexo, discapacidad, estado familiar, orientación sexual o identidad de género real o percibida, estado civil o edad, tal y como se establece en la Política de Igualdad de Oportunidades y Vivienda Justa (**FHEO**, por sus siglas en inglés) para los programas del CDBG-DR/MIT.

B. La Ley de Barreras Arquitectónicas y la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades

El subrecipiente se asegurará de que todas sus actividades estén en consonancia con los requisitos de la Ley de Barreras Arquitectónicas y la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades.

La Ley de Barreras Arquitectónicas de 1968 (42 U.S.C. §§ 4151-4157) exige que ciertos edificios y otras instalaciones financiadas con fondos federales se diseñen, se construyan o se modifiquen de acuerdo con las normas que garantizan la accesibilidad y el uso para las personas con discapacidades. Un edificio o instalación diseñada, construida o modificada con fondos asignados o reasignados en virtud de esta sección después del

11 de diciembre de 1995 y que cumple con la definición de "estructura residencial", según se define en 24 C.F.R. § 40.2, o con la definición de "edificio", según se define en 41 C.F.R. § 101-19.602(a), está sujeto a los requisitos de la Ley de Barreras Arquitectónicas de 1968 (42 U.S.C. §§ 4151-4157) y deberá cumplir con las Normas Uniformes Federales de Accesibilidad (Apéndice A de 24 C.F.R. parte 40 para estructuras residenciales y Apéndice A de 41 C.F.R. parte 101-19, subparte 101-19.6, para edificios de tipo general).

La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (42 U.S.C. § 12131; 47 U.S.C. §§ 155, 201, 218 y 225) (Ley ADA), establece amplios derechos civiles para las personas con discapacidades en las áreas de empleo, instalaciones públicas, servicios del gobierno local y estatal y telecomunicaciones. Además, estipula que el discrimen incluye el hecho de no diseñar y construir instalaciones para ser ocupadas por primera vez no más tarde del 26 de enero de 1993 que estén disponibles, accesibles y listas para ser utilizadas por personas con discapacidades. De igual forma, la Ley ADA exige la remoción de barreras arquitectónicas y barreras de comunicación de naturaleza estructural en las instalaciones existentes, cuando dicha remoción se pueda realizar fácilmente—es decir, que se pueda lograr y llevar a cabo fácilmente sin mucha dificultad ni gastos excesivos.

El subreceptante acuerda cumplir con la no discriminación en el empleo y las leyes, reglamentos y órdenes ejecutivas relacionadas con las oportunidades de contratación a las que se hace referencia en 24 C.F.R. § 570.607, según revisado en la Orden Ejecutiva Núm. 13279. Las disposiciones aplicables de la Sección 109 de la Ley HCDA con respecto a la no discriminación siguen siendo aplicables.

### C. Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (24 C.F.R. parte 1)

#### 1. Cumplimiento general:

El subreceptante cumplirá con los requisitos del Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (L. P. 88-352), según enmendada, y lo estipulado en 24 C.F.R. §§ 570.601-602. Ninguna persona en los Estados Unidos podrá quedar excluida de participar ni podrá negársele beneficios o ser objeto de discrimen por motivo de raza, color, origen nacional, religión o sexo, bajo cualquier programa o actividad financiada por este Acuerdo. Las disposiciones específicas de 24 C.F.R. § 1.4 con respecto a la no discriminación se aplican al uso de estos fondos. El subreceptante no intimidará, amenazará, coaccionará ni discriminará en contra de ninguna persona con el propósito de interferir con algún privilegio garantizado por el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 o 24 C.F.R. parte 1, o debido a que dicha persona haya presentado una querrela, testificado, colaborado o participado de alguna manera en una investigación, procedimiento o vista judicial de conformidad con lo estipulado en 24 C.F.R. parte 1. La identidad de los querellantes se mantendrá confidencial excepto en la medida en que sea necesario revelar su identidad para cumplir los propósitos de 2 C.F.R. parte 1, incluida

la realización de una investigación, vista o procedimiento judicial que surja en virtud de dicha querrela.

## 2. Garantías y cláusulas que se aplican a las propiedades inmueble:

Como condición para la aprobación de este Acuerdo y para el otorgamiento de cualquier asistencia financiera federal, el subrecipiente garantiza que el programa o las actividades que se describen en este Acuerdo se llevarán a cabo y que las viviendas, alojamientos, instalaciones, servicios, asistencia financiera y demás beneficios que se brindarán se gestionarán y se administrarán en cumplimiento con todos los requisitos impuestos de conformidad con esta sección 1.

Si la asistencia financiera que se brindará bajo este Acuerdo tiene el propósito o es en forma de propiedad personal o propiedad inmueble o de un derecho sobre dicha propiedad o sobre una estructura de dicha propiedad, la garantía del subrecipiente que se establece en el presente documento obligará al subrecipiente, o al cesionario, en el caso de una transferencia posterior, por el período durante el cual la propiedad se utilice para un propósito para el cual se otorga la asistencia financiera o para otro propósito que involucre la prestación de servicios o beneficios similares, o mientras el recipiente retenga la titularidad o posesión de la propiedad, lo que sea más extenso. En todos los demás casos, la garantía obligará al subrecipiente por el período durante el cual se otorgue la asistencia financiera de conformidad con el contrato o solicitud.

Esta garantía concede a Vivienda y a los Estados Unidos el derecho recurrir a la vía judicial para imponer el cumplimiento de la garantía y los requisitos sobre la propiedad inmueble.

En el caso de las propiedades, estructuras o mejoras a estas, o derechos sobre dichas propiedades o estructuras, ya sean adquiridas mediante asistencia financiera bajo este Acuerdo o adquiridas con fondos CDBG-DR/MIT y provistas al subrecipiente bajo este Acuerdo, el documento que da lugar a la disposición de dicha propiedad, estructura o mejora por parte del subrecipiente, o de su derecho sobre dicha propiedad o estructura, incluirá una cláusula que estipula la transferencia de las obligaciones junto con el terreno, en la que se garantiza la no discriminación por el período durante el cual la propiedad se utilice para un propósito para el cual se brinda asistencia financiera o para otro propósito que involucre la prestación de servicios o beneficios similares.

Si el subrecipiente recibe un derecho sobre una propiedad inmueble o recibe fondos para la adquisición de un derecho sobre una propiedad bajo este Acuerdo, en la medida en que el derecho al espacio que está en la propiedad, encima de la propiedad o debajo de la propiedad se incluya como parte del programa que recibe dicha asistencia, los requisitos de no discriminación de esta sección 1 se extenderán a toda instalación ubicada en su totalidad o en parte en dicho espacio.

### 3. Negocios y Empresas Minoritarias y Negocio y Empresa Dirigida por Mujeres (M/WBE)

El subreceptante tomará las medidas necesarias enumeradas en 2 C.F.R. § 200.321 (b) (1) a (5) para garantizar que se utilicen empresas de minorías, empresas de mujeres y empresas de zonas con excedentes de mano de obra siempre que sea posible, cuando el SUBRECIPIENTE adquiera bienes o servicios en virtud de este Acuerdo o servicios en el marco de este Acuerdo. Tal y como se utiliza en este Acuerdo, los términos "pequeña empresa" significan una empresa que cumple los criterios establecidos en la sección 3(a) de la Ley de la Pequeña Empresa, según enmendada, (15 U.S.C. § 632), y "empresa de minorías y de mujeres" significa una empresa que al menos el cincuenta y uno por ciento (51%) es propiedad y está controlada por miembros de grupos minoritarios o mujeres. A efectos de esta definición, los "miembros de grupos minoritarios" son los afroamericanos, los hispanohablantes, los estadounidenses con apellidos españoles o de ascendencia española, los asiático-americanos y los indios americanos. El SUBRECIPIENTE puede basarse en las declaraciones escritas de las empresas sobre su condición de empresas de minorías y mujeres en lugar de una investigación independiente.

En cumplimiento de la Política de Empresas de Minorías y Mujeres del CDBG-DR/MIT (Política M/WBE), el SUBRECIPIENTE deberá completar un plan de utilización para identificar cómo planea alcanzar con éxito los objetivos de contratación para MBE y WBE. El SUBRECIPIENTE también deberá documentar sus esfuerzos y presentarlos a Vivienda trimestralmente. Véase la Política M/WBE, tal y como se encuentra en el sitio web del CDBG-DR/MIT ([www.cdbg-dr.pr.gov](http://www.cdbg-dr.pr.gov)), que se incluye en el presente documento y forma parte integral de este Contrato, ya que puede actualizarse de vez en cuando.

### 4. Notificaciones

El SUBRECIPIENTE enviará a cada sindicato o representante de los trabajadores con el que tenga un acuerdo de negociación colectiva u otro contrato o entendimiento, una notificación, que será provista por el oficial de contrataciones de la agencia, informando al sindicato o al representante de los trabajadores de los compromisos del SUBRECIPIENTE en virtud del presente, y colocará copias de la notificación en lugares visibles a disposición de los empleados y solicitantes de empleo.

### 5. Declaración sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Acción Afirmativa (**EEO/AA**, por sus siglas en inglés)

En todas las convocatorias o anuncios sobre ofertas de empleo publicados por o a nombre del subreceptante, el subreceptante deberá indicar que es un patrono que ofrece igualdad de oportunidades en el empleo y acción afirmativa.



## Apéndice 3: Documentación sobre igualdad de oportunidades de vivienda

### Afiche sobre equidad de vivienda

Inglés: [https://www.hud.gov/sites/documents/Fair\\_Housing\\_Poster\\_Eng.pdf](https://www.hud.gov/sites/documents/Fair_Housing_Poster_Eng.pdf)

Español: [https://www.hud.gov/sites/documents/Fair\\_Housing\\_Poster\\_Sp.pdf](https://www.hud.gov/sites/documents/Fair_Housing_Poster_Sp.pdf)

### Logo de Igualdad de Oportunidades de Vivienda



### Eslogan de Igualdad de Oportunidades de Vivienda:

“Igualdad de Oportunidades de Vivienda”.

### Declaración de Igualdad de Oportunidades de Vivienda:

“Estamos comprometidos con el contenido y los principios de las normas del gobierno federal para proveer viviendas en igualdad de oportunidades en todo el país. Alentamos y promovemos un programa de mercadeo y publicidad afirmativos, en el que no existan barreras para la obtención de una vivienda por motivos de raza, color de piel, religión, sexo, discapacidad, situación familiar o nacionalidad”.

## Apéndice 4: Documentación sobre igualdad de oportunidades en el empleo

En cumplimiento con los requisitos de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Vivienda y sus subrecipientes y contratistas deberán exhibir los afiches “Es la Ley” sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo en un lugar visible, en inglés<sup>30</sup> y en español<sup>31</sup>.

### Afiche de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

---

<sup>30</sup> Afiche EEO en inglés,

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ofccp/regs/compliance/posters/pdf/eeopost.pdf>.

<sup>31</sup> Afiche EEO en español,

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ofccp/regs/compliance/posters/pdf/eeosp.pdf>.

**Equal Employment Opportunity is**  
**THE LAW**

**Private Employers, State and Local Governments, Educational Institutions, Employment Agencies and Labor Organizations**  
 Applicants to and employees of most private employers, state and local governments, educational institutions, employment agencies and labor organizations are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

<p><b>RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN</b>                  Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, protects applicants and employees from discrimination on the basis of race, color, religion, sex, national origin, age, marital status, pregnancy, childbirth or related medical conditions, genetic information, and other aspects of employment. EEOC also enforces employment agencies or general labor organizations and EEOC 1961. The latter law prohibits discrimination on the basis of race, color, religion, sex, national origin, and marital status. Genetic information includes information about genetic tests of applicants, employees, or their family members; the manifestation of disease or disorder in family members (family medical history); and requests for or receipt of genetic services by applicants, employees, or their family members.</p>	<p><b>GENETICS</b>                  Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 protects applicants and employees from discrimination based on genetic information in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. GINA also restricts employment agencies or general labor organizations and EEOC 1961. The latter law prohibits discrimination on the basis of race, color, religion, sex, national origin, and marital status. Genetic information includes information about genetic tests of applicants, employees, or their family members; the manifestation of disease or disorder in family members (family medical history); and requests for or receipt of genetic services by applicants, employees, or their family members.</p>
<p><b>DISABILITY</b>                  Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990, as amended, protect qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodations to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, harassing or abusing an individual with a disability who is an applicant or employee, harassing or abusing an individual with a disability who is an applicant or employee, or failing to hire an individual with a disability who is an applicant or employee.</p>	<p><b>REGULATION</b>                  All of these Federal laws prohibit covered entities from retaliating against a person who files a charge of discrimination, participates in a discrimination proceeding, or otherwise opposes an unlawful employment practice.</p>
<p><b>AGE</b>                  The Age Discrimination in Employment Act of 1967, as amended, protects applicants and employees 40 years of age or older from discrimination based on age in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment.</p>	<p><b>WHAT TO DO IF YOU BELIEVE DISCRIMINATION HAS OCCURRED</b>                  There are strict time limits for filing charges of employment discrimination. To preserve the ability of EEOC to act on your behalf and to protect your right to file a lawsuit, should you ultimately need to, you should contact EEOC promptly when discrimination is suspected.</p>
<p><b>SEX (GAYNES)</b>                  In addition to sex discrimination prohibited by Title VII of the Civil Rights Act, as amended, the Equal Pay Act of 1963, as amended, prohibits sex discrimination in the payment of wages to women and men performing substantially equal work. In jobs that require equal skill, effort, and responsibility, under similar working conditions, in the same establishment.</p>	<p><b>SEX (GAYNES)</b>                  The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), 1-800-649-4000 (toll-free) or a state/province/territory EEO office (for individuals with hearing impairment), EEOC field office information is available at <a href="http://www.eeoc.gov">www.eeoc.gov</a> or in most telephone directories in the U.S. Government or Federal Government section. Additional information about EEOC, including information about charge filing, is available at <a href="http://www.eeoc.gov">www.eeoc.gov</a>.</p>

**La igualdad de oportunidades de empleo es**  
**LA LEY**

**Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo**  
 Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

<p><b>RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, NACIONALIDAD</b>                  El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, tal como se modificó, protege a los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo contra la discriminación en función de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, estado civil, embarazo, parto o condiciones relacionadas con el embarazo, información genética y otros aspectos del empleo. El EEOC también hace cumplir la Ley de 1961 sobre agencias de empleo u organizaciones de trabajo generales. Esta ley prohíbe la discriminación en función de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, estado civil, embarazo, parto o condiciones relacionadas con el embarazo, información genética y otros aspectos del empleo. La información genética incluye información sobre pruebas genéticas de solicitantes, empleados o miembros de su familia; la manifestación de una enfermedad o trastorno en miembros de su familia (historial médico familiar); y solicitudes o recepción de servicios genéticos por parte de solicitantes, empleados o miembros de su familia.</p>	<p><b>GENÉTICA</b>                  El Título II de la Ley de Información Genética no Discriminatoria (GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo contra la discriminación en función de información genética en el empleo, promoción, despido, salario, beneficios, capacitación, referencias y otros aspectos del empleo. GINA también restringe a las agencias de empleo u organizaciones de trabajo generales y el EEOC de 1961. Esta ley prohíbe la discriminación en función de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, estado civil, embarazo, parto o condiciones relacionadas con el embarazo, información genética y otros aspectos del empleo. La información genética incluye información sobre pruebas genéticas de solicitantes, empleados o miembros de su familia; la manifestación de una enfermedad o trastorno en miembros de su familia (historial médico familiar); y solicitudes o recepción de servicios genéticos por parte de solicitantes, empleados o miembros de su familia.</p>
<p><b>DISCAPACIDAD</b>                  Las leyes I y V de la Ley de Estadísticas con Discapacidades, promulgadas en 1990, protegen a las personas con discapacidades de la discriminación en el empleo, promoción, despido, salario, beneficios, capacitación, referencias y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de ajustes razonables para los trabajadores discapacitados o a la falta de ajustes razonables para los trabajadores discapacitados que no se ajustan a las necesidades de un individuo con discapacidad que es un solicitante o un empleado, o a la falta de ajustes razonables para un individuo con discapacidad que es un solicitante o un empleado.</p>	<p><b>REGULACIÓN</b>                  Todas estas leyes prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta una carga por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o ejerce de algún modo, se opone o se enfrenta a una práctica ilegal.</p>
<p><b>EDAD</b>                  La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, tal como se modificó, protege a los postulantes y empleados de 40 años de edad o mayores de la discriminación basada en la edad en el empleo, promoción, despido, salario, beneficios, capacitación, referencias y otros aspectos del empleo.</p>	<p><b>QUE DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN</b>                  Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación en el empleo. Para preservar la capacidad de EEOC de actuar en su nombre y para proteger su derecho a presentar una demanda, si es necesario, debe contactar a EEOC lo antes posible cuando sospeche que ha sido víctima de discriminación.</p>
<p><b>SEXO (GAYNES)</b>                  Además de la discriminación por sexo prohibida por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, tal como se modificó, la Ley de Igualdad de Salarios (Equal Pay Act) de 1963, tal como se modificó, prohíbe la discriminación en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realizan trabajos sustancialmente iguales, en empleos que requieren igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.</p>	<p><b>SEXO (GAYNES)</b>                  El EEOC también hace cumplir la Ley de Igualdad de Salarios (Equal Pay Act) de 1963, tal como se modificó, que prohíbe la discriminación en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realizan trabajos sustancialmente iguales, en empleos que requieren igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.</p>

Los avisos impresos sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo también deben estar disponibles en un formato accesible para las personas con discapacidades que les limitan la capacidad de ver o leer, según sea necesario. Los avisos se pueden grabar en archivos de audio, pueden proveerse en un formato electrónico que pueda utilizarse mediante tecnología de lectura en pantalla o pueden leerse a los ciudadanos, solicitantes y empleados con discapacidad visual o que sufren de pérdida de audición o tienen capacidad de lectura limitada.

**Declaración de patrono de igualdad de oportunidades en el empleo**

“Somos un patrono que ofrece igualdad de oportunidades y no discriminamos contra ningún empleado o solicitante de empleo por motivo de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional o estatus social, afiliación política o ideología política o religiosa, o por ser una víctima de discriminación como una víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o por ser militar o exmilitar, por servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, o por su condición de veterano”.

**FIN DE LA POLÍTICA.**