



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

# Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Acción Afirmativa



1



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Tabla de contenido

<b>Introducción</b>	1	<b>Grupos Protegidos por los Programas de Acción Afirmativa</b>	<b>25</b>
Agencias reguladoras	2	Contenido del Programa de Acción Afirmativa	26
<b>Ley de Derechos Civiles de 1964</b>	3	<b>Metas del Programa</b>	30
Igualdad de Oportunidades en el Empleo Federal & Local	4	Leyes relacionadas	31
<b>Orden Ejecutiva 11246</b>	5	<b>Adiciones y Actualizaciones</b>	32
Acta de Rehabilitación; Sección 503	7	Proceso de Selección	35
<b>Personas con discapacidad</b>	9	<b>Otros requisitos y regulaciones</b>	36
Acomodo Razonable	13	Proceso de entrevista	46
<b>Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act</b>	18	<b>Responsabilidad del Programa de Acción Afirmativa</b>	51
Veteranos Protegidos	20	Comprueba tus conocimientos	53
<b>Forma DD214 de veteranos</b>	24		

2


Introducción

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Saludos



Este módulo está diseñado para gerentes y supervisores, en el mismo encontrarán información importante relacionada a los programas de acción afirmativa, definiciones relacionadas y su impacto en los procesos de reclutamiento, evaluación y compensación de personal.

3


Agencias Reguladoras

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

 Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)
   
 Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)
   
 Procuraduría de la Mujer
   
 Departamento de Seguridad Nacional (Formas I-9 & E-Verify )

4



## Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII)

No discriminar en el empleo por motivo de:

Raza	Sexo	Color	Origen Nacional	Religión
<ul style="list-style-type: none"> <li>Blanco</li> <li>Negro (Afroamericano)</li> <li>Hispano (Blanco o Negro)</li> <li>Asiático</li> <li>Nativo Americano</li> <li>Nativo de las Islas del Pacífico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hombre</li> <li>Mujer</li> <li>Hostigamiento Sexual</li> <li>Identidad de Género</li> <li>Orientación Sexual</li> <li>Estereotipo Sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Negro</li> <li>Blanco</li> <li>Trigueño</li> <li>Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dominicano</li> <li>Colombiano</li> <li>Estadounidense</li> <li>Venezolano</li> <li>Cubano</li> <li>Europeo</li> <li>Chino</li> <li>Japonés,</li> <li>Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adventista</li> <li>Musulmán</li> <li>Católico</li> <li>Ateo</li> <li>Budista</li> <li>Etc.</li> </ul>

5



## Igualdad de Oportunidades en el Empleo Federal & Local - 2016





6


Orden Ejecutiva 11246 (1965)

**Prohíbe la discriminación en el empleo por motivo de:**





Raza



Color



Sexo



Origen nacional



Religión

7


Orden Ejecutiva 11246 (1965)

**Exige a todo patrono que tenga contrato(s) con el Gobierno Federal (directa o indirectamente) que adopte acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo a minorías y mujeres**





8



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Acta de Rehabilitación

### Sección 503 (1973)



**Prohíbe la discriminación en el empleo contra las personas con impedimentos.**

9



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Acta de Rehabilitación

### Sección 503 (1973) (Cont.)

Exige a todo patrono que tenga contrato(s) con el gobierno federal elegible (directa o indirectamente)

Que adopte acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo a las **personas con impedimentos.**



10



## Personas con Discapacidad

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

Cualquier persona que tenga una condición de salud física o mental que afecte sustancialmente sus actividades diarias de vida.

**Ejemplos de actividades diarias pueden ser:**

Pensar

Analizar

Dormir

Respirar

Sentarse

Caminar

Digerir alimentos, entre otros

11



## Personas con Discapacidad

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

**Condiciones protegidas podrían ser:**

Asma, diabetes, hipertensión, discapacidades físicas.

Enfermedades mentales (bipolaridad, ADD/ADHD, desórdenes de ansiedad, depresión crónica, etc.

**Condiciones excluidas:**

Problemas visuales que pueden ser corregidos con espejuelos o lentes de contacto.

Embarazo (sin ninguna otra condición limitante).



12


Personas con Discapacidad (Cont.)

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez



El embarazo no se considera una discapacidad, sin embargo, si a consecuencia del embarazo, la mujer sufre de alguna condición limitante, se le protegerá de forma temporal.



El patrono no puede imponer un acomodo a una mujer embarazada solo por su embarazo, a menos que su empleo esté poniendo en riesgo la seguridad de la empleada, su bebé o algún otro compañero de trabajo.

13


Personas con Discapacidad (Cont.)

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

Una persona está protegida si los demás perciben que padece una condición de salud, a pesar de que esta persona no padezca de ninguna condición.

En otras palabras, no podemos discriminar contra una persona porque nosotros pensemos que esta persona padezca una condición de salud, aunque no la padezca. (Personas a quienes se le percibe como que padecen una condición no tienen derecho a un acomodo razonable).



**Ejemplo de una acción ilegal:**  
No considero a Pedro para una promoción porque pienso que Pedro padece de bipolaridad (y Pedro no sufre de esa condición).

14



## Acomodo Razonable

Un acomodo razonable es



Cualquier cambio o ajuste adecuado que se le autoriza a personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales.



Con el **OBJETIVO** de que éstos puedan ejecutar efectivamente las funciones de su puesto.



El ajuste no debes ser oneroso para el patrono.

15



## Acomodo Razonable (Cont.)

### Ejemplos de Acomodo Razonable

 <p style="text-align: center;">Proveer equipo de ajuste y/o personal de asistencia</p>	<p style="text-align: center;">Proveer tiempo adicional para consumir dietas requeridas o para administración de terapias y/o tratamientos médicos</p>
--	--

16



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Acomodo Razonable (Cont.)

Si durante una evaluación de desempeño, el empleado revela que su “bajo desempeño” se debe a una condición de salud física, mental, sensorial



el gerente y supervisor deberá levantar bandera e informar de inmediato al Departamento de Recursos Humanos para analizar si un acomodo razonable podría ayudar al empleado a realizar eficientemente las tareas esenciales del puesto.

17



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Acomodo Razonable (Cont.)

Los gerentes y supervisores deberán referir el caso, con la mayor confidencialidad posible, SOLAMENTE a las personas responsables en Recursos Humanos, quienes conocen como se maneja este tipo de referido/solicitud.



18



## Acomodos Razonables para el Proceso de Selección

Cambios o ajustes en los procesos para que un candidato pueda participar del proceso de selección.



Ejemplos: Proveer a los candidatos

- ✓ Lugar adecuado y de fácil acceso.
- ✓ Asistente en lenguaje de señas.
- ✓ Permitir que un asistente acompañe al candidato.
- ✓ Ayudarle a completar las solicitudes en línea.
- ✓ Permitir la ayuda de animales de servicio durante el proceso.
- ✓ Escoltar a los solicitantes.
- ✓ Darle más tiempo para completar las pruebas (validadas).

19



## VEVRAA (1974)

Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act



Prohíbe la discriminación en el empleo contra los(las) Veteranos(as) "Protegidos".

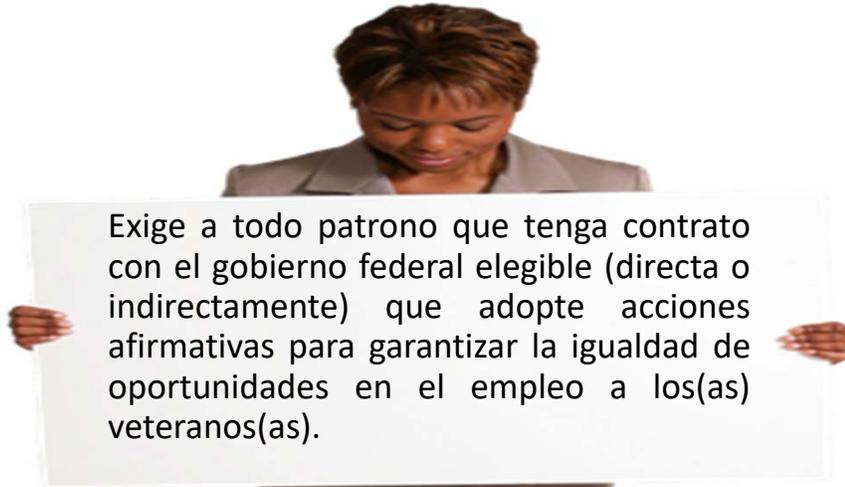
20



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## VEVRAA (1974)

Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act



21



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Veteranos Protegidos

“Veterano Discapacitado” es uno de los siguientes:

- ✓ Veterano de las fuerzas terrestres, navales o aéreas del servicio militar de los EE.UU. que tenga derecho a una indemnización (o quién, exceptuando si recibe pago de retiro militar, tendría derecho a una compensación), bajo las leyes administradas por el Secretario de Asuntos del Veterano.
- ✓ Una persona que fue dado de baja del servicio activo debido a una discapacidad relacionada con este servicio.



22



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Veteranos Protegidos (Cont.)

### “Veterano recientemente separado”

Cualquier veterano durante el período de tres años, comenzando a partir de la fecha en que dicho veterano fue dado de baja o licenciado del servicio activo terrestre, naval o aéreo del servicio militar de los EE.UU.



23



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Veteranos Protegidos (Cont.)

### “Veterano en servicio activo durante tiempos de guerra o con insignia de campaña”

Veterano que haya estado en el servicio activo terrestre, naval o aéreo del servicio militar de los EE.UU., durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual una insignia de campaña (“campaign badge”) haya sido autorizada bajo a las leyes administradas por el Departamento de Defensa.



24



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Veteranos Protegidos (Cont.)

“Veterano de las Fuerzas Armadas con medallas de servicio”

Veterano que, mientras se encontraba en el servicio activo terrestre, naval o aéreo del servicio militar de los EE.UU, participó en una operación militar de los Estados Unidos en la cual le fue otorgado una medalla de servicio de las Fuerzas Armadas, en conformidad con la Orden Ejecutiva 12985.



25



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## ¿Qué es la forma DD214 de Veteranos?

Certificate of Release or Discharge from Active Duty

La forma DD214 es un documento que emite el Departamento de la Defensa de los Estados Unidos. Es un informe de separación y un certificado de aptitud o baja del servicio activo. Hay dos versiones de la DD214: Un formulario abreviado y una forma larga.

Sirve como prueba del expediente militar y es lo que utiliza el EEOC para saber si una persona está protegida por las regulaciones de Acción Afirmativa.



**El patrono NO debe solicitar la forma DD214 a los empleados identificados como veteranos, sin embargo, los auditores e investigadores federales podrán solicitarlo al empleado veterano directamente, de ser necesario.**

26



## Grupos Protegidos por los Programas de Acción Afirmativa

**Nota:** Puerto Rico está exento de cumplir con los Programas de Acción Afirmativa para Minorías

Mujeres

Veteranos

Personas con Discapacidad

27



## Contenido del Programa de Acción Afirmativa

El propósito es garantizar la igualdad de oportunidades en nuestro lugar de empleo.

28



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Contenido del Programa de Acción Afirmativa

### Análisis numérico

Evalúa las decisiones del proceso de selección y ayuda a identificar áreas de baja representación de mujeres, veteranos y personas con discapacidades.



29



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Contenido del Programa de Acción Afirmativa

### Narrativo

- ✓ Detalla el plan de acción para garantizar la igualdad de oportunidades;
- ✓ Discute los resultados de las auditorías;
- ✓ Determina los procedimientos para evitar la discriminación en el empleo.



30



## Análisis Estadísticos de los Programas de Acción Afirmativa

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

**Propósito**

**Auditar, medir el progreso de las metas, evaluar el proceso de reclutamiento y detector de discriminación sistemática.**



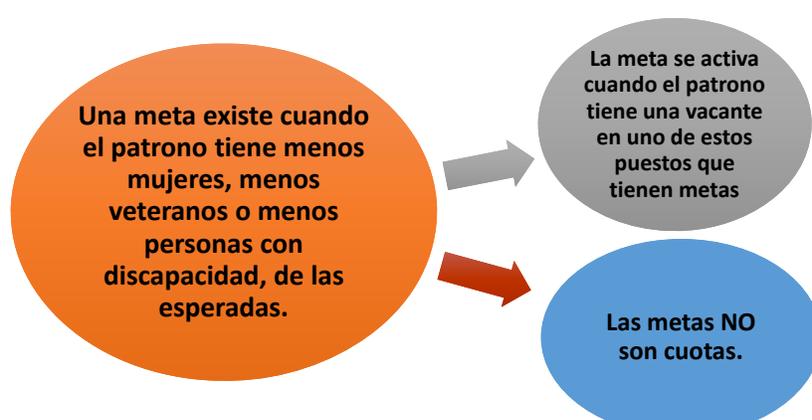
Auditaremos las decisiones relacionadas a:

31



## Metas de Acción Afirmativa

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez



Una meta existe cuando el patrono tiene menos mujeres, menos veteranos o menos personas con discapacidad, de las esperadas.

La meta se activa cuando el patrono tiene una vacante en uno de estos puestos que tienen metas

Las metas NO son cuotas.

32



33



34


33 / 49

## Cambios para el Proceso de Reclutamiento Sec. 503 & VEVRAA

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

Tag-Line obligatorio en TODOS los anuncios (o divulgaciones) de las plazas vacantes, incluyendo posteos en periódicos, Facebook, LinkedIn, páginas web, aplicaciones, etc.

NO puede estar abreviado:  
Antes: "EEO M/F/H/V"  
Ahora: Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Acción Afirmativa para Mujeres, Veteranos Protegidos y Personas con Discapacidad" ó EEO/ AA para Mujeres, Veteranos y Personas con Discapacidad" (por lo menos).

Invitar a los solicitantes a Identificarse como Veteranos o Trabajadores con Discapacidad (ya estaba en vigencia las identificaciones de género y raza).

35


34 / 49

## Cambios para el Proceso de Reclutamiento Sec. 503 & VEVRAA

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez



Los auditores podrían verificar las formas de identificación recopiladas por los patronos y las agencias de empleo (headhunters, etc.).



La regulación exige que se le de la oportunidad a TODOS los veteranos y discapacitados identificados (por lo menos evaluar el resume o hacerle una entrevista telefónica, por ejemplo). Si se descarta a ese candidato, documentar por qué se descartó. Guardar solicitudes, pruebas y notas de entrevistas.



"Benchmark" de 7% de veteranos en la plantilla (benchmark a junio 2015).



Meta de 7% para personas con discapacidad por job group o por headcount, dependiendo de la cantidad de empleados.

36



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

35 / 49

# Otros Requisitos y Regulaciones

2016



37



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Cláusula en los sub-contratos y POs

36 / 49

Debe aparecer el texto estipulado en la regulación.

Se pueden incluir las tres leyes en el mismo "tag line".

Debe estar en **BOLD**.

38


37 / 49  
**Cláusula en los sub-contratos y POs**  
 Sistema Universitario  
 Ana G. Méndez

### Cada contratista debe cumplir con



La cláusula *41 CFR 60-1.4* de Igualdad de Oportunidad en el Empleo, sección 202 de la Orden Ejecutiva 11246, según enmendada.

Con las cláusulas *41 CFR 60-300.5(a)* y *41 CFR 60-741.5(a)* relacionadas con Acción Afirmativa para Mujeres, Minorías, Veteranos Protegidos y Personas con Discapacidades.

39


38 / 49  
**Cláusula en los sub-contratos y POs**  
 Sistema Universitario  
 Ana G. Méndez



Esta regulación prohíbe la discriminación contra los grupos protegidos mencionados y requiere Acción Afirmativa a los contratistas y subcontratistas federales para emplear y ascender en el empleo a los individuos protegidos calificados.

Para más información contacte a la Oficina para el Cumplimiento de Contratos



Federales del Departamento de Trabajo Federal (OFCCP).

40


39 / 49

## Orden Ejecutiva 13672

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez



Enmienda la Orden Ejecutiva 11246 para añadir la identidad de género y orientación sexual en los aspectos protegidos.

Prohíbe la discriminación en el empleo por orientación sexual e identidad de género –

Aplicabilidad a los Contratistas/Sub-Contratistas Federales (EN PR la Ley 22 de 2013 aplica a todos los patronos).



41


40 / 49

## Pay Transparency Act

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez



Reglamentación efectiva en Enero 2016

Prohíbe el acto de represalia contra un empleado que divulgue, indague o dialogue acerca de su salario/compensación o salario/compensación de sus compañeros de trabajo.

42



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

41 / 49

## Pay Transparency Act (Cont.)



NO aplica a los empleados cuyas funciones incluyen el manejo de la información de compensación, que requieren la confidencialidad como parte de su función esencial del puesto (EJ. No aplica a gerenciales y empleados de Rec. Humanos),



Exige cambio en la política de Acción Afirmativa & EEO

43



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

42 / 49

## Acomodos Razonables por Religión

Son cambios o ajustes en el empleo (no onerosos para el patrono) para que personas con creencias religiosas sinceras, puedan efectuar las funciones esenciales del puesto.

- ✓ Creencias pueden estar asociadas o no a una religión en particular.
- ✓ El ateísmo está protegido como una "creencia".
- ✓ Creencias reales o percibidas están protegidas.

44



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

43 / 49

## Proceso de entrevista

### Retención de documentos

**Solicitud de Empleo:** No escribir, tachar o alterar el documento. Solo el solicitante (o su representante) puede completar el formulario.

**Notas de entrevistas:** Deben ser completadas y enviadas posteriormente al Departamento de Recursos Humanos.



**Importante**

**Resumés:** No escribir NINGUNA nota en los resumés o copias de resumés. Favor de utilizar las notas de entrevistas para este fin.

45



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

44 / 49

## Proceso de entrevista (Cont.)

### Retención de documentos:

Este documento es una parte esencial del archivo de reclutamiento. Agentes federales pueden solicitar este documento en las auditorías. Usted debe documentar su proceso de toma de decisiones y la razón para reclutar o rechazar a cada uno de los solicitantes.



46



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

45 / 49

## Validación de Pruebas

Todas las pruebas de reclutamiento y/o selección administradas a solicitantes y/o empleados deben estar validadas según la regulación de Acción Afirmativa.



47



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

46 / 49

## Validación de Pruebas (Cont.)



Preguntas situacionales y preguntas orales no se consideran pruebas.

Sin embargo, cualquier pregunta que obligue a un candidato a **escribir, dibujar, calcular, utilizar una herramienta física o tecnológica (máquinas, softwares, etc.)** es considerada una prueba.

48

47 / 49

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Entrevistas de empleo

No hagan preguntas relacionadas a:

Edad

Estado civil

Hijos, embarazo, composición familiar

Ideas políticas y/o religiosas

Condición de Veterano o Militar

Problemas de salud / discapacidades



¡Enfocarse en la descripción del puesto!

49

48 / 49

Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

## Responsabilidad del Programa de Acción Afirmativa

Equipo Gerencial:

1. Tomar decisiones correctas
2. Documentar decisiones
3. Seguir los procedimientos

Equipo de Recursos Humanos

1. Producir informes
2. Auditar
3. Enlace
4. Retención de Evidencia
5. Procesos de RH

**AAP Cumplimiento**

50



Sistema Universitario  
Ana G. Méndez

49 / 49

## Recuerda



- ✓ Cada acción tiene un impacto en la organización.
- ✓ Favor de diseminar las políticas y procedimientos a tus empleados.
- ✓ La discriminación NO será tolerada.
- ✓ Se consecuente y cumple con tu deber.