ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
Oficina del Comisionado de
Asuntos Municipales

Hon. Alejandro García Padilla
Gobernador

Lcdo. Carlos M. Santini Rodríguez
Comisionado

MEMORANDO CIRCULAR NÚM. 2015-12

11 de junio de 2015

**A TODOS LOS ALCALDES(AS) Y
DIRECTORES(AS) DE PROGRAMAS FEDERALES
DE LOS MUNICIPIOS "NON-ENTITLEMENT"**

Carlos M. Santini Rodríguez

NORMATIVA SOBRE VIVIENDA JUSTA Y DERECHOS CIVILES APLICABLE A LAS ACTIVIDADES FINANCIADAS CON FONDOS CDBG

En cumplimiento con la responsabilidad de la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM) de administrar los fondos del "Community Development Block Grant" (CDBG) a los municipios "Non-Entitlement", le incluimos el Manual de Procedimientos sobre Vivienda Justa y Derechos Civiles, así como la Certificación de Cumplimiento con las disposiciones de la Ley de Vivienda Justa.

El proceso de Certificación de Cumplimiento con las disposiciones de la Ley de Vivienda Justa, es de carácter mandatorio para la participación de su municipio en los fondos CDBG. El Municipio deberá incluir la Certificación de Cumplimiento de las Disposiciones de la Ley de Vivienda Justa, con la radicación de la propuesta de Asignación Equitativa 2015 y en los años subsiguientes. De no incluir dicha certificación, no podrá beneficiarse de los Fondos CDBG y se descalifica para cualquier otro programa.

Para certificar que su Municipio cumple con las disposiciones de la Ley de Vivienda Justa es necesario realizar las siguientes tareas:

a) Nombramiento del Oficial de Igualdad de Vivienda
b) Enviar a OCAM, en original, la comunicación al Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos notificando el nombramiento antes mencionado.
c) Enviar comunicación a la OCAM notificando el nombramiento antes mencionado.
d) Enviar a OCAM la presentación del aviso de nombramiento del Oficial de Igualdad de Vivienda, la ubicación de su Oficina y los servicios que están presentando.

P.O. BOX 70167
San Juan, P.R. 00936 – 8167
Tel: (787) 754 - 1600 Fax: (787) 753-8254
www.ocam.gobierno.pr

e) Enviar a OCAM, en original, la Certificación de Cumplimiento con las Disposiciones de la Ley de Vivienda Justa firmada por el alcalde de su municipio, que especifica que **hubo cambio en el Oficial de Vivienda Justa.**

f) Enviar a OCAM copia de la Orden Ejecutiva mediante la cual se autorizó el nombramiento del Oficial de Igualdad de Vivienda.

En el caso en que su Municipio no haya cambiado la persona anteriormente designada como Oficial de Igualdad de Vivienda, solo tendrá que cumplir con la siguiente tarea para certificar su cumplimiento con las disposiciones de la Ley de Vivienda Justa:

a) Enviar a OCAM, en original, la Certificación de Cumplimiento con las Disposiciones de la Ley de Vivienda Justa firmada por el alcalde de su municipio, que especifica que **no hubo cambio en el Oficial de Vivienda Justa.**

Todos los documentos de cumplimiento que se requieren deben ser enviados a través del sistema PROFE o cualquier otro medio que sea previamente notificado por la OCAM.

Estamos incluyendo el Manual Sobre Cumplimiento con las Disposiciones de la Ley de Vivienda Justa y Derechos Civiles.

De necesitar asistencia técnica referente al cumplimiento de las disposiciones de la Ley de Vivienda Justa puede comunicarse con el Coordinador designado por la OCAM, el cual le será siempre notificado a través de correo electrónico a su municipio.

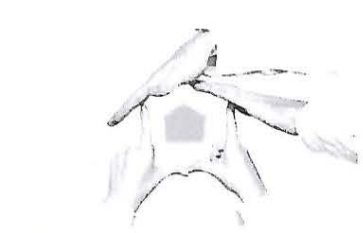
Este Memorando Circular deja sin efecto el Memorando Circular 2013-15 emitido el 18 de junio de 2013 y la Circular Informativa 2014-25 emitida el 19 de junio de 2014.

Cualquier duda y/o información adicional, favor de comunicarse con la Sra. Tomasita Rosado Mulero, Comisionada Auxiliar del Área de Programas Federales, al teléfono (787)-754-1600, extensión 266.

Anejo

Manual sobre cumplimiento con las disposiciones de la Ley de Vivienda Justa y Derechos Civiles

Revisado al 11 de junio de 2015



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
Oficina del Comisionado de
Asuntos Municipales

OCAM
desarrollo para todos

Contenido

Trasfondo programa CDBG 3
¿Qué es Vivienda Justa? 4
La Ley de Equidad de Vivienda y el Programa CDBG 5
¿Cuáles practicas están prohibidas? 5
Aplicabilidad a OCAM 7
¿Qué significa esto para el Municipio? 8
Acciones a nivel del municipio 8
Otras Leyes y Reglamentos 10
Ley de Rehabilitación de 1973 10
Requisitos sobre empresas de mujeres y minorías 24 CFR 85.36(e) 10
Sección 106 de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974 11
Órdenes ejecutivas 10925,11246 Y 12068 12
Procedimientos 13
Acciones requeridas 13
Otras Acciones Recomendadas 13
Requisitos de Registros y Expedientes 14
Vivienda justa 14
Empresas de mujeres y minorías 14
Igualdad de oportunidades en el empleo 14
Anejo A - Referencias para el municipio: 16
Anejo B - Modelo de la Orden Ejecutiva a ser firmada por el alcalde 18
Anejo C - Modelo de carta notificando cambio en el Oficial de Vivienda Justa del Municipio 21
Anejo D- Modelo de Carta notificando nombramiento del Oficial a OCAM 22
Anejo E – Aviso sobre Igualdad de oportunidad en la vivienda 23
Anejo F-1 – Cartel sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo 25
Anejo F-2 – Suplemento sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo 27
Anejo G – Formularios 29
Anejo H Certificación de cumplimiento con las disposiciones de la Ley de Vivienda Justa 32
Anejo I- Hoja de Cotejo sobre Derechos Civiles 35

Trasfondo programa CDBG

El Congreso de los Estados Unidos delegó a los estados la oportunidad de administrar los fondos del Community Development Block Grant (CDBG) para los municipios *"non-entitlement"* mediante la enmienda al Título I de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974, (HCDA, por sus siglas en inglés). Los municipios *"non-entitlement"* son aquellos con menos de 50,000 habitantes y que no reciben los fondos CDBG directamente de HUD como parte del programa *"Entitlement"*.

Bajo el Programa CDBG del Estado, los estados son responsables de: (1) desarrollar el Plan Consolidado, (2) diseñar el Programa CDBG dentro de los parámetros estatutarios y reglamentarios, (3) establecer prioridades y decidir qué actividades financiar, (4) distribuir los fondos de acuerdo al método de distribución, (5) establecer sistemas de administración de finanzas, manejo de expedientes, reportes, monitoreo, auditoria y procedimientos de cierre (*"closeout"*) y (6) asegurar el cumplimiento de los municipios que reciben fondos del Programa CDBG del Estado.

El programa CDBG trabaja para garantizar una vivienda digna y asequible, proveer servicios a los más vulnerables en nuestras comunidades, y para crear puestos de trabajo a través de la creación y expansión de negocios. El Estado Libre Asociado de Puerto Rico debe asegurar que al menos el 70% de su asignación de fondos CDBG, se utilizan para actividades que beneficien a personas de ingresos bajos y moderados. Esto se logra dando mayor prioridad a las actividades que benefician a las familias de ingresos bajos y moderados o mediante la prevención o eliminación de áreas insalubres o deterioradas. Bajo circunstancias especiales, los Estados también pueden utilizar sus fondos para satisfacer las necesidades urgentes de desarrollo comunitario. Se considera una necesidad urgente aquella que representa una amenaza grave e inminente para la salud o el bienestar de la comunidad y ha surgido durante los últimos 18 meses.

La Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM) es la agencia encargada de administrar el Programa CDBG del Estado en Puerto Rico y distribuye los fondos a los municipios *"non-entitlement"*. A través del Plan Consolidado y el Anual, la OCAM desarrolla las prioridades y criterios de la subvención, para la selección de proyectos. El papel de HUD bajo el programa CDBG del Estado es garantizar el cumplimiento de la OCAM con las leyes, reglamentos y políticas federales.

Como *"grantee"*, la OCAM tiene tres responsabilidades principales:

1- Formular objetivos de desarrollo para la comunidad;
2- Decidir cómo distribuir los fondos a través de las comunidades *"non-entitlement"*; y

3- Asegurarse que los municipios que reciben fondos cumplan con las leyes y requisitos Federales y Estatales.

Los municipios *"non-entitlement"* tienen la responsabilidad de considerar las necesidades de la comunidad, someter solicitudes de fondos ante la consideración de OCAM, y llevar a cabo las actividades de desarrollo comunitario financiadas con fondos CDBG. Los municipios participantes deben cumplir con los requisitos federales y estatales, según certificado por el Gobernador de Puerto Rico en el Plan de Acción.

Uno de los requisitos del Programa CDBG se relaciona con los requerimientos de Vivienda Justa y Derechos Civiles. Con el fin de asegurar el cumplimiento por parte de los municipios participantes, la OCAM desarrolló este manual de cumplimiento con la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley de Vivienda Justa de 1968, según emendadas, para documentar las actividades que llevará a cabo su municipio, de conformidad con los requisitos de promover afirmativamente la vivienda equitativa.

Los municipios deberán someter anualmente con la propuesta de Asignación Equitativa, una certificación firmada por el Alcalde, sobre los esfuerzos realizados para cumplir con los requisitos de equidad en la vivienda. La certificación debe cumplir con los requisitos establecidos en este manual. De no incluir dicha certificación, no podrá beneficiarse de los fondos CDBG y se descalifica para cualquier otro programa.

¿Qué es Vivienda Justa?

Vivienda justa o equitativa significa que todas las personas tengan igualdad de acceso a la vivienda de su elección y que pueden pagar. La Ley y reglamentación sobre vivienda justa buscan garantizar esta igualdad de acceso.

La Ley de Vivienda Justa de 1968, según enmendada, prohíbe la discriminación por razones de raza, color, origen nacional, religión, sexo, estado familiar (incluyendo niños menores de 18 años que viven con sus padres o tutores legales, mujeres embarazadas y las personas con custodia de los niños menores de 18 años) y por discapacidad, en la venta, alquiler y financiamiento de viviendas, así como en otras asuntos relacionados con la vivienda. Hay otras leyes que también prohíben el discrimen en actividades que son financiadas con fondos federales. Favor de referirse al Anejo A Referencias.

Esta Ley cubre la mayor parte de las viviendas. En algunas circunstancias, exime a viviendas de cuatro unidades o menos, ocupadas por sus dueños; viviendas unifamiliares vendidas o alquiladas sin el uso de un corredor de bines raíces, y viviendas operadas por organizaciones y clubes privados que limitan la ocupación a sus miembros.

La Ley de Equidad de Vivienda y el Programa CDBG

¿CUÁLES PRACTICAS ESTÁN PROHIBIDAS?

Según la Sección 109 de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974, los beneficiarios de los fondos CDBG están obligados a garantizar que no existirá discrimen en la administración de sus programas de vivienda. Esto incluye la prestación de servicios de vivienda y reubicación de personas que resulten desplazadas por las actividades de CDBG.

En virtud de la Ley de Equidad de Vivienda, las siguientes acciones se consideran discriminatorias:

1. En la venta y alquiler de viviendas: Nadie podrá tomar cualquiera de las siguientes acciones por motivos de raza, color, origen nacional, religión, sexo, estado familiar o discapacidad:

    - Negarse a alquilar o vender una vivienda
    - Negarse a negociar una vivienda
    - Hacer que la vivienda no esté disponible
    - Negar una unidad de vivienda
    - Establecer diferentes términos, condiciones o privilegios para la venta o alquiler de una vivienda
    - Proporcionar diferentes servicios o instalaciones de vivienda
    - Negar falsamente que la vivienda está disponible para inspección, venta o alquiler
    - Persuadir a los propietarios a vender o alquilar con el propósito de obtener una ganancia (*"blockbusting"*) o
    - Negarle a cualquier persona el acceso o membresía o participación en cualquier organización, instalación o servicio relacionado con la venta o el alquiler de la vivienda o discriminar contra cualquier persona en los términos y condiciones de dicho acceso, membresía o participación.

2. En los préstamos hipotecarios: Nadie puede tomar cualquiera de las siguientes acciones por motivos de raza, color, origen nacional, religión, sexo, estado familiar o discapacidad:

    - Negarse a hacer un préstamo hipotecario
    - Negarse a proporcionar información sobre los préstamos
    - Imponer diferentes términos o condiciones de un préstamo, tales como tasas de interés, puntos u honorarios
    - Discriminar en la tasación de una propiedad
    - Negarse a comprar un préstamo o

- Establecer diferentes términos o condiciones para la adquisición de un préstamo.

3. Además, la siguientes son infracciones a la Ley de Vivienda Justa:

    - Amenazar, coaccionar, intimidar o interferir con cualquier persona que ejerza un derecho de vivienda justa o ayude a otros a ejercer sus derechos.
    - Hacer, imprimir o publicar cualquier declaración relacionada con la venta o el alquiler de una vivienda, que indique una preferencia o limitación basada en motivos de raza, color, origen nacional, religión, sexo, estado familiar o discapacidad. Esta prohibición contra la publicidad discriminatoria se aplica a viviendas unifamiliares y ocupadas por sus propietarios, que de otro modo exentas de la Ley de Vivienda Justa.
    - Negarse a proporcionar cobertura, discriminar en los términos o condiciones, negarse a ofrecer información o hacer declaración sobre el seguro del propietario para una vivienda por motivos de raza, color, religión, género, discapacidad, estado familiar u origen nacional del propietario y/o los ocupantes.

La Ley de Vivienda Justa ofrece protección adicional si la persona tiene una discapacidad. Si una persona padece de una discapacidad física o mental, que limite considerablemente una o más de las actividades de la vida, o tiene antecedentes de padecer de esa incapacidad, o está considerado como que tiene esa discapacidad, su arrendador no podrá:

a. Negarse a que la persona con discapacidad haga modificaciones razonables a su vivienda o área de uso común, por su cuenta, sin son necesarias para pueda usar la vivienda a plenitud. Cuando sea razonable, el arrendador podrá permitirle hacer los cambios únicamente si usted acepta dejar la propiedad en su estado original cuando se mude.

b. Negarse a hacer cambios razonables en las reglas, políticas, prácticas o servicios, si son necesarias para la que persona discapacitada pueda usar la vivienda en las mismas condiciones que las personas no discapacitadas.

La Ley de Vivienda Justa también dispone unos requisitos en cuanto a la accesibilidad para nuevos edificios multifamiliares, con más de cuatro unidades y ocupados por primera vez después del 13 de marzo de 1991, y que tengan un elevador.

- Las áreas públicas y comunes tiene que ser accesibles para las personas con discapacidades.
- Las puertas y pasillos tienen que ser lo suficientemente anchos para las sillas de ruedas
- Todas las unidades tienen que tener:
    - Una ruta accesible para entrar a la unidad y andar por ella,

- interruptores de luz y enchufes eléctricos, termostatos y otros controles ambientales accesibles,
- paredes del baño reforzadas para poder instalar agarraderas,
- cocinas y baños que puedan ser usados por personas en sillas der rueda.

Si el edificio no tiene elevador, estos requisitos solo le aplican al primer piso.

Además, la ley dispone protecciones adicionales al estado familiar y exime de este requisito a ciertos programas de vivienda que HUD haya determinado que fue diseñado y es operado para personas mayores, tal como se definen en el programa estatal o federal.

APLICABILIDAD A OCAM

OCAM como *"grantee"* de los fondos CDBG para el programa del Estado, es responsable de cumplir con los requisitos de equidad en la vivienda. Para estos propósitos, la reglamentación en el 24 CFR 570.487(b), requiere que el Estado certifique, a satisfacción de HUD, que éste promueve afirmativamente la vivienda equitativa.

Aunque no hay una definición estatuaria de "promover afirmativamente la equidad en la vivienda", HUD interpreta los objetivos generales en el sentido de:

- Analizar y eliminar la discriminación en la vivienda en la jurisdicción
- Promover la elección de vivienda justa para todas las personas
- Proporcionar oportunidades para los patrones incluyentes de ocupación de la vivienda sin tener en cuenta la raza, color, religión, sexo, estado familiar, incapacidad y origen nacional
- Promover la vivienda que es estructuralmente accesible y utilizable por todas las personas, en particular las personas con discapacidad
- Fomentar el cumplimiento de las disposiciones de no discriminación de la Ley de Vivienda Justa.

La certificación requiere específicamente que el Estado asuma la responsabilidad de la planificación para fomentar la equidad de vivienda a través de:

(1) Un análisis para identificar los impedimentos para elección de vivienda justa dentro del Estado;
(2) La adopción de medidas apropiadas para superar los efectos de los obstáculos identificados a través de ese análisis;
(3) Mantener registros que reflejen el análisis y las acciones en este sentido, y

(4) Garantizar que las unidades de gobierno local (municipios), que reciben fondos CDBG a través del Estado, cumplan con sus certificaciones para fomentar afirmativamente la vivienda justa.

En 1988, HUD desarrolló los Criterios de Revisión de Vivienda Justa (24 CFR 570.904 (c)), que describen las actividades para promover la equidad en la vivienda que el Departamento considera aceptables en la evaluación del desempeño de los *"grantees"*. Los criterios establecen que, en ausencia de evidencia independiente que acredite lo contrario, si los *"grantees"* realizaron un análisis de los impedimentos para elección de vivienda justa y tomaron medidas para abordar los obstáculos identificados, HUD presumirá que han cumplido con lo aseverado su certificación.

La reglamentación también requiere que cada municipio certifique que fomenta afirmativamente la vivienda justa.

¿QUÉ SIGNIFICA ESTO PARA EL MUNICIPIO?

Los municipios que reciben fondos CDBG del Estado, están obligados a, y deben certificar que se promueve afirmativamente la vivienda justa en el momento de la solicitud de fondos CDBG. Esto significa que, no sólo se prohíbe la discriminación con respecto al empleo, los beneficios del programa y la vivienda, sino que también los municipios están obligados a tomar acciones afirmativas para promover la equidad de vivienda para las minorías y las mujeres en sus comunidades.

Para cumplir con los requisitos de vivienda justa, los Municipios participantes deben someter para aprobación de OCAM, la Certificación de las Acciones para fomentar afirmativamente la equidad en la vivienda. El objetivo de la declaración es identificar las acciones que el municipio participante ha tomado y tomará para asegurar el cumplimiento continúo con las leyes federales de vivienda justa.

ACCIONES A NIVEL DEL MUNICIPIO

El municipio debe asegurarse que todas las actividades financiadas con fondos CDBG se llevan a cabo de una manera que no se discrimina por motivos de raza, color, religión, sexo, discapacidad, estado familiar u origen nacional. Quedan prohibidos las instalaciones, servicios o beneficios segregados y el trato diferente.

Los municipios que reciben fondos CDBG a través de la OCAM, se comprometerán a llevar a cabo procesos de planificación para desarrollar y proponer acciones para promover afirmativamente la vivienda justa en su municipio, que tengan resultados medibles. Estas acciones pueden ser a través de un análisis de los impedimentos para la equidad en la selección de vivienda y la toma de acciones

para abordar los obstáculos identificados; o puede ser a través de una serie de acciones que realiza el municipio para fomentar la vivienda justa, sin el requisito adicional del análisis de impedimentos.

A continuación se enumeran algunos ejemplos de posibles acciones para garantizar la equidad de vivienda:

(1) Desarrollo e implementación de una resolución de vivienda justa (Ver Anejo B),
(2) La información relativa al mercadeo de actividades y servicios de vivienda debe ser difundida a través de agencias y organizaciones que habitualmente prestan servicios a grupos protegidos,
(3) Los criterios para la selección de los beneficiarios de los servicios o asistencia de vivienda deben ser evaluados para identificar cualquier efecto discriminatorio;
(4) Las políticas que guían las disposiciones para la reubicación de vivienda y los servicios para las personas desplazadas por las actividades de vivienda deben ser evaluados para identificar efectos discriminatorios, y
(5) los documentos legales utilizados por los municipios e instituciones de crédito deben revisarse y modificarse de ser necesario para eliminar cualquier intención o práctica discriminatoria.

- El municipio debe asegurarse de lo siguiente:
    - El acceso a cualquier ventaja derivada del proyecto no es:
        - Denegado únicamente por motivos de raza, color, religión, sexo, discapacidad, estado familiar u origen nacional,
        - Se ofrece para el disfrute de un segmento de la población, de tal manera que se excluya intencionalmente cualquier miembro de estos grupos protegidos.
        - La selección de los sitios y lugares para las instalaciones y las mejoras no tienen un efecto excluyente o discriminatorio.
        - Los criterios de evaluación y las prácticas administrativas no tienen un efecto discriminatorio.
        - La acción afirmativa se utiliza para superar las consecuencias de la discriminación pasada.
        - Se muestra el cartel de Vivienda Justa en un lugar prominente en la oficina del Municipio donde se están tomando las solicitudes de asistencia con fondos CDBG.

Otras Leyes y Reglamentos

LEY DE REHABILITACIÓN DE 1973

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 prohíbe discriminar por razones de discapacidad en los programas asistidos con fondos federales. En esta sección, se establece que ninguna persona cualificada deberá ser excluida de la participación (incluyendo el empleo), ni sometida a discriminación bajo cualquier programa o actividad que reciba asistencia con fondos federales ni negarle los beneficios del programa, únicamente en razón de su discapacidad. Esta sección también contiene disposiciones sobre accesibilidad en el diseño y construcción para las viviendas multifamiliares construidas o rehabilitadas sustancialmente para primera ocupación a partir del 13 marzo de 1991.

Hay dos requisitos adicionales para el cumplimiento de la Sección 504 para los beneficiarios[1] (municipios), con 15 empleados o más a tiempo completo o medio tiempo:

- Designación del empleado responsable y la adopción de procedimientos de quejas y agravios
    - Al menos una persona debe ser designada para coordinar los esfuerzos de cumplimiento con la Sección 504 y otros a fines. El coordinador del municipio debe ser designado por escrito e identificado en los avisos escritos.
    - Adoptar un procedimiento de quejas, que incluya las normas de debido proceso para la resolución en el sistema local, de cualquier queja por discrimen por motivos de discapacidad. Los procedimientos existentes de quejas pueden ser adaptados para satisfacer este requisito.
    - Cualquier individuo o representante autorizado que entienda que se le han negado oportunidades o ha recibido trato diferente debido a su raza, color, origen nacional, sexo, edad podrá presentar una querella. Puede presentar su queja tanto en el municipio, como directamente en HUD.

REQUISITOS SOBRE EMPRESAS DE MUJERES Y MINORÍAS 24 CFR 85.36(E)

Los municipios participantes del Programa CDBG del Estado están obligados a tomar todas las medidas necesarias para asegurar que las empresas propiedad de minorías y las empresas de mujeres se utilizan/contratan para realizar las actividades financiadas por CDBG, siempre que sea posible.

---

[1] Beneficiarios, bajo la Sección 504, incluye a las agencias públicas, instrumentalidades y entidades públicas y privadas, incluyendo las organizaciones sin fines de lucro.

Esfuerzos y acciones afirmativas al contratar

1. Colocar empresas cualificadas de minorías y/o mujeres en los avisos de subasta o solicitudes de propuestas para los contratos de CDBG;

2. Asegure que estas empresas sean consideradas cada vez que sean suplidores/contratistas potenciales;

3. Dividir las necesidades totales, siempre que sea posible, en unidades más pequeñas, para fomentar la participación de las empresas de minorías y/o de mujeres;

4. Establecer plazos de entrega, siempre que sea posible, que fomenten la participación de empresas y negocios propiedad de minorías y mujeres;

5. Exigir al contratista principal, si va a subcontratar, que adopte las medidas afirmativas enumeradas anteriormente.

SECCIÓN 106 DE LA LEY DE VIVIENDA Y DESARROLLO COMUNITARIO DE 1974

Requisitos de igualdad de oportunidades [2]

Los municipios participantes deben administrar las actividades financiadas con fondos CDBG en conformidad con las disposiciones de la Sección 106 de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974, sobre derechos civiles. Esta sección establece la igualdad de oportunidades y dispone que ninguna a persona se le puede negar la participación en, o negarle los beneficios de, o ser discriminado bajo cualquier programa o actividad financiada con fondos federales. En concreto, se prohíbe el discrimen por razones de raza, color, origen nacional, sexo, edad y/o discapacidad en programas financiados con fondos CDBG.

Actividad de Beneficio Directo

Los municipios participantes están obligados a mantener los datos sobre las personas que han participado o se han beneficiado de cualquier programa o actividad financiada en parte o en su totalidad con fondos del CDBG. Se deben mantener registros indicando la raza, etnia, condición de discapacidad y el género de los jefes de hogar. Se incluye un formulario, titulado Beneficiarios del Programa, para recoger esta información (Anejo G). Este es un requisito que aplica durante todo el año programa corriente.

---

[2] LEY DE DERECHOS CIVILES DE 1964, LA LEY DE DISCRIMEN POR EDAD DE 1974, SECCIÓN 504 DE LA LEY DE REHABILITACIÓN DE 1974, Y LA LEY ADA (AMERICANS WITH DISABILITIES ACT) DE 1990.

Actividades de Área Extendida

Los datos sobre las características de los beneficiarios de mejoras o servicios, que tiene un impacto en toda la zona, se reportarán en el formulario titulado Beneficiarios del Programa.

Reubicación

Si las actividades financiadas con fondos CDBG resultan en el desplazamiento y la reubicación de hogares, el municipio debe recopilar datos sobre la raza, la etnia y el estado de discapacidad de las personas afectadas. Si se produce desplazamiento de negocios debido a la actividad del municipio participante, deberán recogerse los datos que indiquen el impacto sobre negocios propiedad de minorías y de mujeres.

Discrimen Anterior

Si OCAM determina, a través de una revisión de cumplimiento formal o de procedimientos judiciales, que se ha discriminado previamente, el municipio deberá documentar las acciones afirmativas que ha tomado para superar los efectos de discrimen anterior.

ÓRDENES EJECUTIVAS 10925,11246 Y 12068

Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Los municipios participantes están obligados a cumplir con las órdenes ejecutivas federales que exigen que nadie podrá ser discriminado por razones de raza, color, religión, sexo u origen nacional en todas las fases del empleo durante la ejecución de contratos de construcción federales o asistidos con fondos federales . Además, los contratistas y subcontratistas están obligados a adoptar medidas afirmativas para garantizar un trato justo en el empleo, ascenso, descenso o transferencia, reclutamiento o mercadeo de puestos de empleo, despido o terminación, las tarifas u otras formas de compensación y selección para adiestramiento y aprendizaje.

Requisitos:

1. Recopilar y actualizar, según sea necesario, los datos de empleo según se describe en el formulario de "Igualdad de Oportunidades en Empleo – Características de los empleados (FR-2) incluido en el Anejo G). Los municipios con 15 empleados o más, pueden utilizar el formulario EEO 4 en su lugar. Las instrucciones para este reporte las puede acceder en: http://www1.eeoc.gov/employers/eeo4survey/e4instruct.cfm

2. Si los municipios participantes tienen la intención de contratar personal para llevar a cabo las actividades financiadas con fondos CDBG, las guías de igualdad de oportunidades deben ser utilizadas durante los procesos de mercadeo y en la contratación para los puestos disponibles. La documentación guías de personal y contratación afines con la legislación federal y los reglamentos sobre igualdad de oportunidades.

3. Todos los municipios participantes deben exhibir el cartel de Igualdad de Oportunidades en el Empleo dentro de la oficina utilizada para la administración del programa CDBG y en los lugares de trabajo adecuados. Se incluye un modelo como Anejo E. Carteles adicionales pueden ser solicitados a través de la página Web de la Comisión de Igualdad de Oportunidad en el Empleo (EEOC):

   http://www.eeoc.gov/publications.htmlhttp://www.eeoc.gov/publications.html

Procedimientos

ACCIONES REQUERIDAS

El municipio deberá tomar las siguientes acciones en cumplimiento con las disposiciones de la Ley de Vivienda Justa, la Sección 504 y la reglamentación de HUD.

1. Adoptar una Declaración de las medidas para la fomentar afirmativamente la equidad en la vivienda
2. Designar a un oficial de Equidad de Vivienda para el municipio. El funcionario designado debe ser un residente de la comunidad.
   a. La designación o cambio en el oficial de Equidad de Vivienda debe ser notificado a la OCAM y a la oficina local de HUD.
3. Implementar un programa local de asesoría sobre equidad en la vivienda, incluyendo un servicio de referidos a las agencias estatales y federales, para el cumplimiento con los requisitos de las leyes de vivienda justa.
4. Publicar un aviso público en un periódico local y poner una copia de este aviso en tablones de avisos en la Alcaldía para anunciar el nombramiento del Consejero de Vivienda Justa y la disponibilidad de servicios de asesoría de vivienda justa locales.

OTRAS ACCIONES RECOMENDADAS

1. Desarrollar e implementar una campaña de orientación sobre los servicios del municipio, la distribución de literatura sobre de equidad de vivienda a las organizaciones e individuos en la comunidad, así como otras actividades de relaciones públicas para informar a la comunidad sobre este tema.

2. Organizar un comité para supervisar el programa de vivienda justa y asesorar los programas de vivienda y desarrollo comunitario del municipio.
3. Participar en alianzas voluntarias con las organizaciones públicas y privadas, a nivel local y/o regional, para promover la elección de vivienda justa y planes de mercadeo afirmativos.
4. Diseñar y llevar a cabo otras acciones para promover la equidad de vivienda.

Requisitos de Registros y Expedientes

VIVIENDA JUSTA

1. Copia de la Resolución de Vivienda Justa aprobada por la Legislatura Municipal.

2. Copias de las cartas escritas a la OCAM y HUD para solicitar información sobre la vivienda justa y copias de los materiales de vivienda justa recibidos.

3. Copia del aviso público (con una certificación de la Secretaría Municipal) anunciando el Programa de Equidad de Vivienda.

4. La documentación de apoyo de otras medidas adoptadas en materia de vivienda justa. Dicha documentación puede incluir registros de los fondos provistos para tales acciones, si aplica; lista de los lugares donde se publican los avisos, la lista de los lugares donde se distribuye la literatura vivienda justa, los procedimientos escritos para la presentación de quejas sobre discrimen y actas de las reuniones de vivienda justa.

EMPRESAS DE MUJERES Y MINORÍAS

La documentación de todos los esfuerzos realizados para informar sobre las oportunidades y contratar negocios propiedad de minorías y mujeres. (Por ejemplo, copia de los anuncios, la lista empresas de minorías y mujeres.)

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

1. Los datos de empleo que indiquen las características raciales, étnicas y sexo de los empleados de los municipios participantes. Los datos se podrán reportar en el formulario de Igualdad de Oportunidades en Empleo – Características de los empleados (FR-2) o en el formulario EEO 4 de la Comisión de Igualdad de Oportunidades. Los datos deben ser compilados desde el comienzo del período de la subvención y actualizados durante el plazo del contrato, según sea necesario.

2. Si el Municipio Participante contrata personal para implementar el programa CDBG, se deben mantener en el expediente las políticas escritas de personal, mercadeo de puestos y demás documentación consistente con la Ley de igualdad de oportunidades de empleo y la reglamentación aplicable.

Actividades de beneficio directo

Recopilar datos que documenten información sobre la raza, etnia, condición de discapacidad y género de los jefes de hogar de las personas han participado en o se beneficiaron de cualquier programa o actividad financiada en su totalidad o en parte con fondos del CDBG.

Actividades de Área Extendida

1. Datos sobre las características de los beneficiarios de actividades financiadas con fondos CDBG

2. Los datos que indiquen la raza y el origen étnico de los hogares y el estado de discapacidad de las personas desplazadas como resultado de las actividades del programa CDBG, incluyendo la dirección a la que se trasladó cada familia desplazada. Cuando las actividades causan un alto nivel de desplazamiento de las empresas, también deben proporcionar datos que indiquen el impacto en las empresas propiedad de mujeres y minorías.

3. Documentación de las acciones afirmativas que el municipio participante ha tomado para superar los efectos de discrimen anterior según determinado a través de una revisión de cumplimiento formal o procedimientos judiciales, si aplica.

Anejo A - Referencias para el municipio:

Estatuto	Cita
Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada en 1988.	42usc 2000d - 2000d-7
Ley de Vivienda Justa, Titulo VIII de la Ley de Derechos Civiles de 1968, según enmendada	42 U.S.C. 3601-3619
Sección 504 y 508 de la Ley de R Rehabilitación de 1973	29 U.S.C. § 701
Sección 508 de la Ley de R Rehabilitación de 1973	29 U.S.C. § 794d
Sección 109 de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974.	42 U.S.C.A. § 5309
Sección 104(b)(2) de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974.	42 U.S.C.A. § 5304
Órdenes Ejecutivas 11625, 12432, 12138 y los reglamentos contenidos en 24 CFR 85.36 (e)	
Ley de Discrimen por Edad de 1975	42 U.S.C. §§ 6101-6107.
Sección 3, Ley de Vivienda y Desarrollo Urbano de 1968 (reglamentos relacionados: 24 C.F.R. parte 570.487d y 24 C.F.R. parte 135)	12 U.S.C.A. § 1701u
Vivienda para Personas de Edad Avanzada de 1995 (HOPA, por sus siglas en inglés)	42 U.S.C §§ 2000d - 2000d-7
Ley de Barreras Arquitectónicas de 1968	42 U.S.C.A. § 4151 et seq.
Título IX de la Ley de Enmiendas a la Educación de 1972	20 U.S.C.A. § 1681
Título II de la Ley ADA (American with Disabilities Act.)	42 U.S.C.A. §§ 12181 -12189
Otras leyes y requisitos del programa CDBG	24 CFR 570.487(b) &(3)
Criterios de evaluación para vivienda justa e igualdad de oportunidades	24 C.F.R. § 570.904
Orden Ejecutiva 10925	http://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/executive-orders
Orden Ejecutiva11063	
Orden Ejecutiva11246	
Orden Ejecutiva12068	

Otras referencias:

1. http://portal.hud.gov/hudportal/HUD?src=/program_offices/fair_housing_equal_opp
2. HUD Fair Housing Planning Guide Vol. I March 1996 (http://www.hud.gov/offices/fheo/images/fhpg.pdf)

VIGENCIA

Las disposiciones de este manual comenzarán a regir a partir de la fecha de su aprobación.

APROBADO POR:

LCDO. CARLOS M. SANTINI RODRIGUEZ
COMISIONADO

13 - junio - 2015
FECHA DE APROBACION

Anejo B - Modelo de la Orden Ejecutiva a ser firmada por el alcalde

LEY DE EQUIDAD EN LA VIVIENDA – DECLARACIÓN DE ACCIONES

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO DE _____
OFICINA DEL ALCALDE
_____, PUERTO RICO

ORDEN EJECUTIVA DEL ALCALDE NÚM: _____

PARA DESIGNAR EL OFICIAL MUNICIPAL DE IGUALDAD JUSTA DE VIVIENDA EN CUMPLIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DE VIVIENDA JUSTA

POR CUANTO: El Municipio de _____, recibe fondos del programa Community Development Block Grant (CDBG) bajo el Programa del Estado a través de la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM).

POR CUANTO: El Municipio de _____ ha certificado a OCAM que realizará gestiones para promover el cumplimiento de la Ley de Vivienda Justa.

POR CUANTO: El Municipio de _____ ha establecido una política pública sobre el cumplimiento de la Ley de Vivienda Justa que será de la satisfacción de OCAM y el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano (HUD).

POR CUANTO: El Municipio de _____ certifica que:

(1) Cumplirá con la Ley de Vivienda y Desarrollo de la Comunidad de 1974, según enmendada y los reglamentos publicados a estos efectos.

(2) Cumplirá con la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada y los reglamentos publicados a estos efectos.

(3) Cumplirá con la Ley de Vivienda Justa de 1968, según enmendada y promoverá la afirmativamente la equidad de la vivienda justa.

(4) Cumplirá con la Ley de Discriminación por Edad de 1975 y la Ley de Rehabilitación de 1973.

POR TANTO: Ordeno las siguientes directrices:

SECCIÓN 1: Designar a _____ como el Oficial de Vivienda Justa del Municipio de _____, con la dirección electrónica _____ y el teléfono _____.

SECCIÓN 2: EL Oficial de Vivienda Justa establecerá los enlaces de comunicación con HUD y OCAM notificándoles de su designación y les solicitará asistencia técnica para el cumplimiento de la Ley.

SECCIÓN 3: El Oficial de Vivienda Justa proveerá asistencia y servicios de orientación y referidos sobre vivienda justa a las personas que así lo requieran manteniendo un registro de los servicios prestados.

SECCIÓN 4: El Municipio de _____ publicará en la alcaldía un edicto anunciando el nombramiento del Oficial de Igualdad de Vivienda y la disponibilidad de sus servicios para el beneficio de la población de _____.

SECCION 5: Esta Orden Ejecutiva tendrá vigencia inmediata, por cual firmo la misma hoy _____ de _____ de _____.

CERTIFICO:

_____

Sello Oficial del Municipio

(Nombre)
Alcalde

Anejo C - Modelo de carta notificando cambio en el Oficial de Vivienda Justa del Municipio

Date

Diana Ortiz, Esq.
Director
Fair Housing and Equal Opportunity
Parque Las Américas I
235 Federico Costa Street
San Juan, PR 00918

Dear Mrs. Ortiz:

Please be advised that _____, have been appointed as Fair Housing Officer for the Municipality of _____, on _____, ___ 20__. The responsibilities of this position include counseling individuals with fair housing questions and/or problems and publicizing fair housing laws and remedies to the public. Also, the Officer is responsible for enforcing Fair Housing policy in the Municipality.

I would appreciate any information you may have regarding fair housing including pamphlets, newsletters, conference and training workshop schedules to use in our program. I would also like to request information on referring complainants and how your complaint process operates. Thank you for your cooperation in helping us implements an effective fair housing program.

Sincerely,

Mayor

Anejo D- Modelo de Carta notificando nombramiento del Oficial a OCAM

Fecha

Lcdo. Carlos M. Santini
Comisionado
Oficina Comisionado de Asuntos Municipales
PO Box 70167
San Juan, PR 00936-8167

Atención: Coordinador Equidad de Vivienda – OCAM

Estimado licenciado Santini:

El día _____ firmé la Orden Ejecutiva designando como Oficial de Igualdad de Vivienda del Municipio de _____, a _____. Las responsabilidades del Oficial de Igualdad de Vivienda incluirán la consejería de individuos sobre controversias de igualdad de vivienda y la diseminación de la legislación aplicable sobre este tema a las personas de la comunidad.

Agradeceré me pueda hacer llegar literatura actualizada sobre este tema e información de los talleres y grupos de trabajo que estén disponible para nuestro programa. También agradeceré nos haga llegar información para el manejo y resolución de las querellas que recibamos del público.

De esta forma podremos mejorar el Programa de Igualdad de Vivienda del Municipio

Cordialmente,

Alcalde

Anejo E – Aviso sobre Igualdad de oportunidad en la vivienda

U. S. DEPARTMENT OF HOUSING AND URBAN DEVELOPMENT
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

IGUALDAD DE OPORTUNIDAD EN LA VIVIENDA

En el Municipio de _____ conducimos nuestros negocios de acuerdo a la Ley Federal de Vivienda Justa (Acta de enmiendas de 1988 de la Ley Federal de Vivienda Justa)

Es ilegal discriminar contra cualquier persona por razón de su raza, color, religión, sexo, incapacidad física o mental, la presencia de niños menores de 18 años o de mujer embarazada en su familia o su origen nacional

Cualquier persona que sienta que fue discriminada debe informar su queja:

Teléfono: 1-800-669-9777 (llamada gratis) 1-800-927-9275 (TDD llamada gratis)

En línea: http://portal.hud.gov/hudportal/HUD?src=/topics/housing_discrimination

A la dirección: U.S. Department of Housing and Urban Development
Assistant Secretary for Fair Housing and Equal Opportunity
7th Street S.W., Washington, DC 20410

Nuestro Municipio endosa cabalmente la Ley Federal de Vivienda Justa y atiende los asuntos que ayuden a prevenir la discriminación de vivienda. Con el objetivo de promover la acción afirmativa de Vivienda Justa hemos designado un Oficial de Vivienda Justa. Cualquier persona que desee información o que entienda que ha sido discriminado en cualquier asunto de vivienda, debe comunicarse con el Oficial de Vivienda Justa de este Municipio para ser orientado sobre sus derechos y referido a la Oficina del Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos, en San Juan.

Puede contactar al Oficial de Vivienda Justa de nuestro Municipio en:

(Completar con la información correspondiente)

Nombre del oficial de vivienda
Dirección física de la Oficina
Número de teléfono **Número de facsímile**
Dirección electrónica

_____ _____
Alcalde Fecha

Sello Oficial del Municipio

Anejo F-1 – Cartel sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo

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:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

DISCAPACIDAD

Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

EDAD

La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)

Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA

El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

REPRESALIAS

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta una cargo por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN

Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en www.eeoc.gov o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en www.eeoc.gov.

Anejo F-2 – Suplemento sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Suplemento del documento "EEO es la Ley"

Modificación para empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales

La sección de Discapacidad queda modificada de la manera siguiente:

DISCAPACIDAD
El Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, y sus enmiendas, protegen a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida.

Se agrega la siguiente sección:

GENÉTICA
El Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA) protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación con base en la información genética, en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. GINA también restringe la adquisición de la información genética por parte de los empleadores y limita estrictamente la divulgación de la información genética. La información genética incluye la información sobre las pruebas genéticas de los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares; la manifestación de enfermedades o desordenes en los familiares (historial médico familiar); y las solicitudes o recibo de servicios genéticos por los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares.

La información de contacto de la EEOC queda modificada de la manera siguiente:

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU., 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (número TTY gratuito para las personas con dificultades auditivas). La información de las oficinas de campo del EEOC está disponible en www.eeoc.gov o en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección de Gobierno de los EE.UU. o Gobierno Federal. Puede encontrar información adicional sobre el EEOC, incluida la información sobre la presentación de cargos, en www.eeoc.gov.

Modificaciones de la sección de Empleadores que tengan contratos o subcontratos federales

La sección de Individuos con discapacidades queda modificada de la manera siguiente:

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES
La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, protege a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida. La Sección 503 también exige que los contratistas federales tomen las acciones afirmativas para emplear y ascender en el empleo a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

La sección de Veteranos discapacitados especiales de la Era de Vietnam queda modificada de la manera siguiente:

VETERANOS CON MEDALLAS DEL SERVICIO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y VETERANOS DISCAPACITADOS, SEPARADOS RECIENTEMENTE Y DE OTRO ESTATUS PROTEGIDO
La Ley de Asistencia a la Readaptación de los Veteranos de Vietnam de 1974, y sus enmiendas, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige la acción afirmativa para emplear y ascender en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos separados del servicio recientemente (dentro de los tres años dados de baja del servicio activo), otros veteranos protegidos (quienes hayan prestado el servicio militar en una guerra o en una campaña o expedición para la cual se haya autorizado una insignia de campaña), y los veteranos con medallas del Servicio de las Fuerzas Armadas (veteranos quienes, mientras se encontraban en el servicio activo, participaron en una operación militar de EE.UU. para la cual se les otorgó una medalla del Servicio de las Fuerzas Armadas).

Se agrega la siguiente sección:

REPRESALIA
Se prohiben las represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), o quien se oponga a la discriminación de conformidad con estas leyes federales.

La información de contacto de la OFCCP queda modificada de la manera siguiente:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), Departamento del Trabajo de EE.UU., 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (número gratuito) o (202) 693-1337 (número TTY). También puede contactar a la OFCCP por el correo electrónico OFCCP-Public@dol.gov, o llamando a una oficina distrital o regional de la OFCCP, la cual puede encontrar en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección Gobierno de los EE.UU., (Departamento del Trabajo).

Anejo G – Formularios

BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA CDBG

Municipio: _____ **Número de Contrato:** _____

Beneficiario	Origen Étnico	Raza	Género (M o F)	Edad Avanzada (62 o más)	Incapacidad (Sí o No)

Hispano o Latino No Hispano o Latino (seleccione sólo una)

Raza: Indio americano o nativo de Alaska, asiático, negro o afroamericano, nativo de Hawái o de otras islas del Pacífico, Blanco (puede seleccionar más de uno)

Incluya hojas adicionales según sea necesario

CARACTERISTICAS DE LOS EMPLEADOS PARA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Municipio: _____ **Número de Contrato:** _____

		Masculino					Femenino				
Categoría de Empleo	Total de Empleados	Blanco	Negro	Hispano	Indio Americano	Incapacitado	Blanco	Negro	Hispano	Indio Americano	Incapacitado
Administracion/Oficiales											
Profesionales											
Técnicos											
Para-Profesionales											
Clerical/Oficina											
Policía Municipal											
Acueductos y Alcantarillados Municipal											
Obras Públicas											
Otros											

Anejo H Certificación de cumplimiento con las disposiciones de la Ley de Vivienda Justa

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
Oficina del Comisionado de
Asuntos Municipales

Hon. Alejandro García Padilla
Gobernador

Lcdo. Carlos M. Santini Rodríguez
Comisionado

EQUAL HOUSING OPPORTUNITY

CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO CON LAS DISPOSICIONES

DE LA LEY DE VIVIENDA JUSTA

Por la presente certifico que el Municipio de _____, cumplidos 12 meses de haber sido certificado por la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM), cumplió a cabalidad con las disposiciones de la Sección 104(b) (2) de la Ley de Igualdad de Vivienda de los Estados Unidos y de las instrucciones provistas en el documento **"EFFORTS TO AFFIRMATIVELY FURTHER THE POLICIES OF THE FAIR HOUSING ACT".**

____ Certifico que no se ha realizado ningún cambio en las tareas realizadas que validaron nuestra certificación original y que el Oficial de Vivienda Justa, su dirección y teléfonos continúan siendo los mismos. Esta certificación valida la radicación de proyectos para el Año Programa _____.

Tarea

a. Nombramiento del Oficial de Igualdad de Vivienda.
b. Comunicación al Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos.
c. Comunicación a la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM).
d. Presentación del Aviso anunciando el nombramiento del Oficial de Igualdad de Vivienda, la ubicación de su Oficina y los los servicios que se están prestando.

_____ Firma del Alcalde

_____ Fecha

P.O. BOX 70167
San Juan, P.R. 00936 – 8167
Tel: (787) 754 - 1600 Fax: (787) 753-8254
www.ocam.gobierno.pr

OCAM desarrolloparatodos

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
Oficina del Comisionado de
Asuntos Municipales

Hon. Alejandro García Padilla
Gobernador

Lcdo. Carlos M. Santini Rodríguez
Comisionado

EQUAL HOUSING OPPORTUNITY

CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO CON LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE VIVIENDA JUSTA

Transcurrido 12 meses de haber sido certificados por la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM), el Municipio de _____, cumplió a cabalidad con las disposiciones de la Sección 104(b)(2) de la Ley de Igualdad de Vivienda de los Estados Unidos y de las instrucciones provistas en el documento **"EFFORTS TO AFFIRMATIVELY FURTHER THE POLICIES OF THE FAIR HOUSING ACT".** A esos efectos, certifica la siguiente acción:

____ Que el municipio realizó cambios en las tareas que validaron nuestra certificación original y que incluye los documentos necesarios para actualizar nuestra certificación. Entiendo que de no proveer los documentos abajo mencionados no se podrá radicar proyectos para el Año programa_____.

Tarea	**Fecha**
a. Nombramiento del Oficial de Igualdad de Vivienda.	_____
b. Comunicación al Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos.	_____
c. Comunicación a la OCAM	_____
d. Presentación del Aviso de nombramiento del Oficial Igualdad de Vivienda, la ubicación de su Oficina y los los servicios que se están prestando.	_____

_____ _____
Firma del Alcalde Fecha

La Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales certifica la validación para la radicación de proyectos para el Año Programa _____.

_____ _____
Carlos M. Santini Rodríguez **Fecha**

P.O. BOX 70167
San Juan, P.R. 00936 – 8167
Tel: (787) 754 - 1600 Fax: (787) 753-8254
www.ocam.gobierno.pr

OCAM desarrolloparatodos

Anejo I- Hoja de Cotejo sobre Derechos Civiles

PROGRAMA CDBG

HOJA DE COTEJO DERECHOS CIVILES

MUNICIPIO: _____ CONTRATO NÚM.: _____

Parte A – Vivienda Justa

Documentación Requerida en Expediente	Si	No
Copia de la Resolución sobre acciones de Vivienda Justa		
Nombre del Oficial de Vivienda Justa del Municipio_____		
Evidencia de que el Municipio ha contactado y obtuvo información sobre la vivienda justa de HUD y la OCAM?		
Copia de la notificación pública del Programa de Equidad de Vivienda en el expediente incluyendo evidencia de divulgación		
¿El Oficial de Equidad de Vivienda recibió ninguna queja o denuncia? (En caso afirmativo, describa cómo se manejaron y cuál fue la disposición final.) _____ _____		
¿Hay otra evidencia de las acciones de equidad de vivienda en el expediente? (Si es así, liste la evidencia archivada en el expediente)		
1._____ _____ _____		
2. _____ _____ _____		
3. _____ _____ _____		
4. _____ _____ _____		
5. _____ _____ _____		

Parte B - Empleados Municipales

Documentación Requerida en Expediente	Si	No
¿El municipio participante mantiene un expediente de información de igualdad de oportunidades?		
¿El municipio participante mantiene los datos de empleo requeridos?		
¿El personal fue contratado para llevar a cabo funciones del Programa CDBG? Si contestó en la afirmativa, ¿se siguieron las guías de igualdad de oportunidades en la publicidad de los puestos de empleo?		
Si contestó en la afirmativa, ¿están disponibles las políticas escritas sobre personal y empleo?		
¿Se ha presentado alguna queja en contra del municipio por violaciones a la igualdad de oportunidades?		
¿Hay un cartel de EEO en el edificio del Municipio?		
¿Alguno de los datos de empleo indican posibles deficiencias en proveerle igualdad de oportunidades de empleo a alguien?		

Describa las denuncias recibidas y su disposición al momento de este cotejo.

_____

_____

_____

_____

_____

Parte C – Esfuerzos para la Contratación de Minorías

Describa los esfuerzos realizados para incluir a los contratistas minoritarios en el proceso de licitación para todas las actividades financiadas con fondos CDBG (por ejemplo, lista de los contratistas minoritarios utilizados, anuncios, avisos publicados, etc.)

_____

_____

_____

_____

_____

Parte D - Rehabilitación de Viviendas

Documentación Requerida en Expediente	Si	No
¿El archivo incluye un listado de los beneficiarios del programa del Municipio?		
¿El archivo incluye una descripción escrita de la zona del proyecto, incluyendo los datos demográficos de los residentes?		
¿La información anterior sugiere posibles deficiencias en la prestación de servicios a un grupo? (Describa posibles deficiencias abajo)		
¿Tiene el municipio razones válidas para las deficiencias observadas? Describa en el espacio provisto		

Posibles deficiencias:

_____

_____

_____

_____

_____

Razones válidas para las deficiencias:

_____

_____

_____

_____

_____

Parte E – Desarrollo Económico

Esta sección debe ser completada por el Municipio para cada negocio que recibió fondos o que acordó generar nuevos puestos de trabajo como consecuencia de una actividad asistida con fondos CDBG.

Documentación Requerida en Expediente	Si	No
¿La empresa mantiene un expediente que contiene información de igualdad de oportunidades?		
La empresa tiene políticas y procedimientos escritos y prácticas del personal de empleo y con las pautas de igualdad de oportunidades disponibles para su revisión? ¿La empresa tiene pautas de igualdad de oportunidades, que se sigue en la publicación de las vacantes?		
¿Existen registros de empleo que proporcionan datos suficientemente detallados para permitir la evaluación de la fuerza laboral de la empresa?		
¿Los expedientes de personal estuvieron disponibles?		

¿Los datos de empleo son suficientes para evaluar la composición de la fuerza de trabajo por sexo, raza, discapacidad u origen nacional?		
¿Los datos de empleo y salarios son lo suficientemente detallados para evaluar las prácticas relacionadas con la contratación, adiestramiento, promoción y compensación?		
¿Provee datos sobre el empleo que indican las posibles deficiencias en la disponibilidad de oportunidades de empleo a cualquier grupo?		
¿Se han presentado quejas contra l empresa por igualdad de oportunidades en el empleo?		
¿La empresa mantiene datos sobre el número y características (por ejemplo, raza, sexo, ingresos) de los empleados nuevos?		
Para cada comentario negativo que se ha indicado anteriormente, especifique la acción correctiva que el municipio debe realizar para resolver los hallazgos e indique el seguimiento de las acciones a ser tomadas por el Representante del Programa y/o el Administrador.		