

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES QUE PROHIBEN EL DISCRIMEN CONTRA PERSONAS CON IMPEDIMENTOS

Propósito

Atenas College ha creado esta política en conformidad con la Misión y Visión de la Institución. Cumpliendo con la Ley "American With Disabilities Act" (ADA) firmada el 26 de julio de 1990, que prohíbe el discrimen contra las personas con impedimentos que utilizan las facilidades públicas, servicios de transportación y telecomunicaciones, entre otros. Dicha ley no exige dar preferencia a las personas con impedimentos, en cuanto a oportunidades de empleo se refiere, sin embargo, establece normas claras y dirigidas a eliminar el discrimen contra personas con impedimentos, físicos o mentales, que estén cualificadas para realizar las funciones de un puesto ofreciendo igualdad de oportunidad en el empleo.

En cumplimiento con la legislación federal y estatal que prohíbe el discrimen, Atenas College, realizará los esfuerzos que estén a su alcance para proveer las facilidades necesarias, de manera que las personas con impedimentos, ya sean empleados o recipientes de servicios, puedan tener igualdad de condiciones en cuanto al uso de facilidades y oportunidades de empleo que las personas que no los tienen.

Atenas College ha adoptado las siguientes medidas para proveer igualdad de oportunidad en el empleo:

1. Ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo a las personas que padecen impedimento físico o mental que estén debidamente cualificados para el puesto, conforme a las disposiciones de la Ley Federal ADA. Se tomará en consideración las cualificaciones del candidato para desempeñar las funciones esenciales del puesto.
2. Proveer los acomodados razonables para beneficio de los empleados y candidatos a empleo que presenten algún impedimento conocido por la institución.
3. Evaluar los aspectos estructurales de la planta física y realizar las modificaciones que estén a su alcance, para hacerlas accesibles a las personas con impedimentos.
4. Ofrecer oportunidades de capacitación a los empleados con impedimento para que puedan desempeñar las funciones esenciales de su puesto y brindarle igualdad de oportunidad para participar en otras actividades relacionadas con el empleo.

5. Proveer los adiestramientos necesarios que capaciten al personal directivo y de supervisión para la implantación de los requerimientos de la Ley ADA.
6. Proveer los mecanismos necesarios para que el plan de clasificación y el proceso de reclutamiento del personal, cumpla con las disposiciones de la Ley ADA en lo referente a la igualdad de oportunidades y acomodo razonable de personas con impedimentos.
7. Publicar la información sobre los estatutos y derechos de los empleados con impedimentos de forma accesible para todos.

Definiciones de Términos según la Ley Federal ADA

Acomodo Razonable

Modificación, ajuste al proceso o escenario educativo o de trabajo que permita a la persona con impedimento participar y desempeñarse en ese ambiente.

Persona con Impedimento

Toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más de las actividades esenciales de su vida; tiene un historial o récord médico de impedimento físico, mental o sensorial; o es considerado que tiene un impedimento físico, mental o sensorial.

Vigencia

Esta tiene vigencia inmediatamente sea aprobada.

Aprobado por

María L. Hernández Núñez, MS, Ph.D., DHC
Presidenta - Decana

Fecha: 09 /2014
Mes Año