

ADA- LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD – EMPLEO

ADA GREAT LAKES CENTER



Mariana Garcia Torres, Post-Doctoral Fellow

Oscar González, Spanish Language Outreach Project Coordinator

Emily Horowitz, Graduate Research Assistant

Sarah Parker Harris, Co-Principal Investigator

Alejandra Herrera, Graduate Research Assistant

Rob Gould, Co-Investigator

Robin Jones, ADA Great Lakes Center director

Proyecto auspiciado por ADA Great Lakes Center y Ford Foundation

Grant # 2-631-484-334000-191100

Aviso legal



No somos una agencia de regulación o hacemos cumplir quejas sobre la ADA, somos un centro de recursos respaldando la misión de la ADA para que sea posible que todas las personas con una discapacidad puedan vivir una vida de igualdad y libertad.

Objetivo del día



1

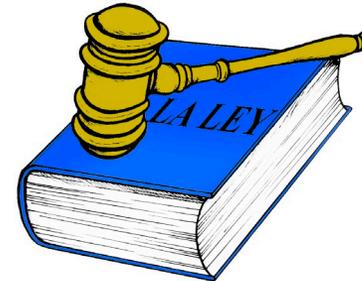
Contexto de algunas leyes en los estados unidos para personas con discapacidad

2

Revisar la ADA y los derechos en el empleo

3

Entender el rol de diferentes miembros de la comunidad en cuanto a estas leyes



¿ Por qué estamos dando esta charla?



- A nuestra comunidad aún le falta mucha información sobre la discapacidad y las leyes que protegen a las personas con discapacidad y sus familias.
- Esta nueva serie de entrenamientos de la ADA están diseñados para informar a nuestra comunidad Latina sobre sus derechos como persona con discapacidad en el empleo.



¿Por qué es tan difícil abogar por nuestros derechos en la comunidad?



- Falta de información sobre los derechos
- Miedo
- Falta de confianza en el Sistema
- Estigma y el miedo a hablar de nuestra discapacidad o condición de salud.
- ¿Esta ley me aplica como no ciudadano?

Los derechos y otros conceptos legales



Derechos

- Humanos - universales
- Civiles- Toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades.
- Protege contra la discriminación.

Leyes

Reglas oficiales a nivel federal, estatal y local que definen los derechos y responsabilidades de las personas.

Políticas públicas

Acciones del Gobierno que buscan el bienestar de la población. Atiende a una necesidad de la población e incluye diferentes grupos de personas.

¿Cuál es mi rol en la comunidad Latina?

Persona con discapacidad

Profesional

Proveedor de servicio

Familia



Representante

Gobernante

Rol de miembros de la comunidad en relación a las discapacidades

¿Qué significa discapacidad en nuestra comunidad?



Discapacidad visible

- Discapacidad física
- Síndrome de Down
- Parálisis cerebral
- Persona ciega



Discapacidad invisible

- Salud mental
- Diabetes
- Enfermedades crónicas
- Autismo
- Intelectual/cognitiva
- Aprendizaje



Importancia de hablar de la discapacidad

- Recibir beneficios
- Reclamar protección ante la ley
- Entender las necesidades y encontrar el apoyo adecuado
- Identidad y de comunidad



¿Cuáles son las leyes que protegen las personas con discapacidad?



Leyes de discapacidad para diferentes aspectos de la vida

ADA – Ley para personas con discapacidad

¿Qué es?

- Ley de derechos civiles que protege contra la discriminación y acceso a servicios y programas en la comunidad

¿A quién protege?

- Todas las personas con discapacidades, sin importar:
- Nación de origen
 - Edad
 - Sexo
 - Religión
 - Color de piel o Raza

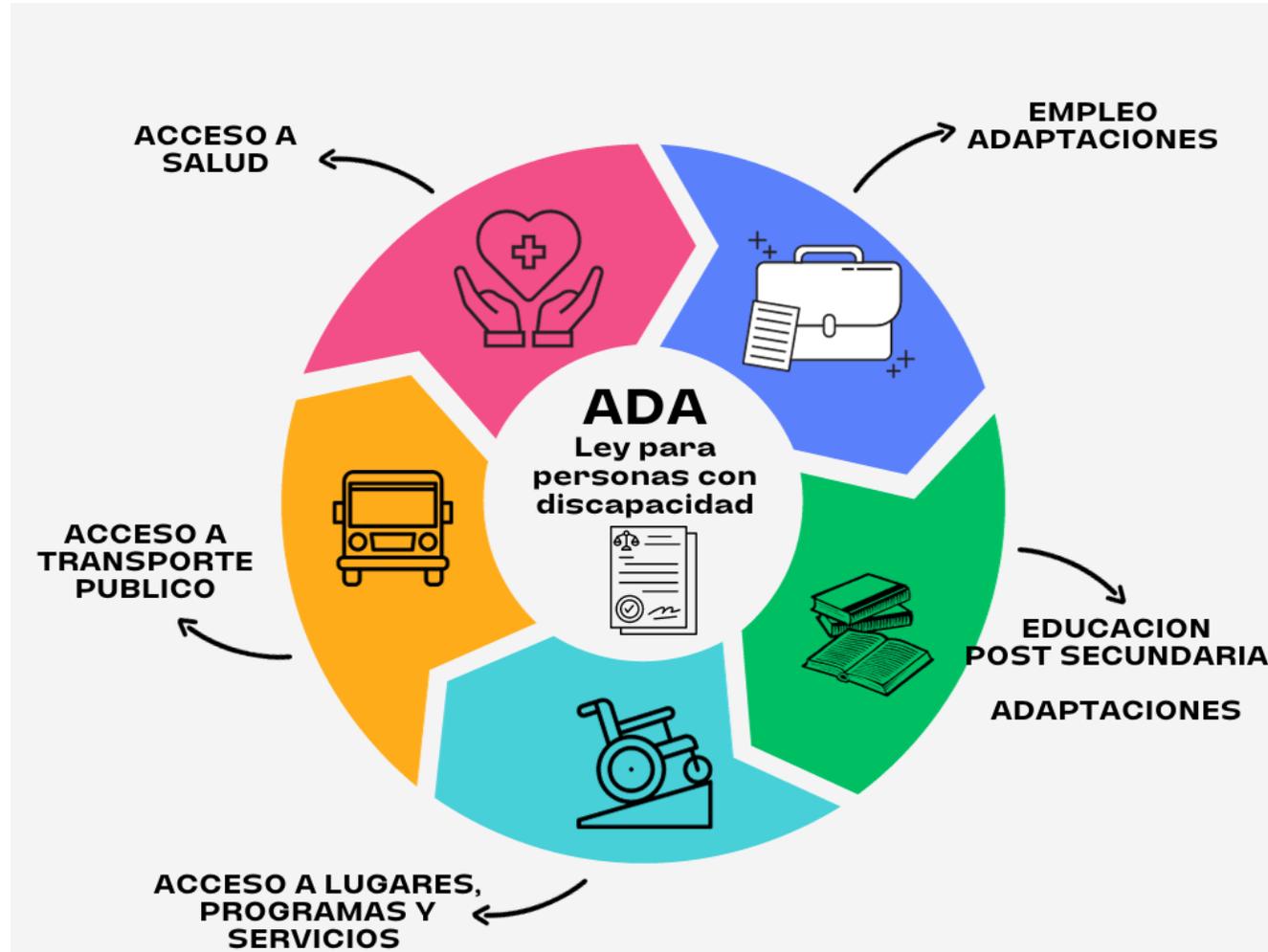
¿Qué contiene?

- Título I- Empleo
- Título II- Servicios Gubernamentales
- Título III- Negocios abiertos al publico

LA ADA en el sistema legal



¿Dónde aplica el ADA?



5 lugares donde la ADA provee derechos

Datos sobre el empleo en la comunidad hispana con discapacidad



- Cerca de 2,4 millones de Latinos/Hispanos que trabajan en los Estados Unidos tienen una discapacidad.
- Algunas de las discapacidades más frecuentes son:
 - Cognitivas
 - Físicas
 - Visión
 - Escucha (Audición)
 - Más de la mitad tienen una o más discapacidades



Ocupaciones comunes en nuestra comunidad



Según el censo estos son los trabajos que hacen personas Latinas con discapacidad

- Educación y salud
- Comercio
- Hotelería y turismo
- Empresas y emprendimiento
- Construcción
- Manufactura
- Transporte y servicios



¿Quién es un empleado bajo la ADA?



- Personas con al menos una condición física o mental la cual afecta o limita significativamente una o más actividades de vida cotidiana.
- Una persona que tenga un historial médico de una discapacidad.
- Personas que no tienen una discapacidad en el momento, pero se consideran como discapacitadas.

La persona debe demostrar que puede hacer o realizar las funciones esenciales del trabajo con o sin adaptaciones razonables.



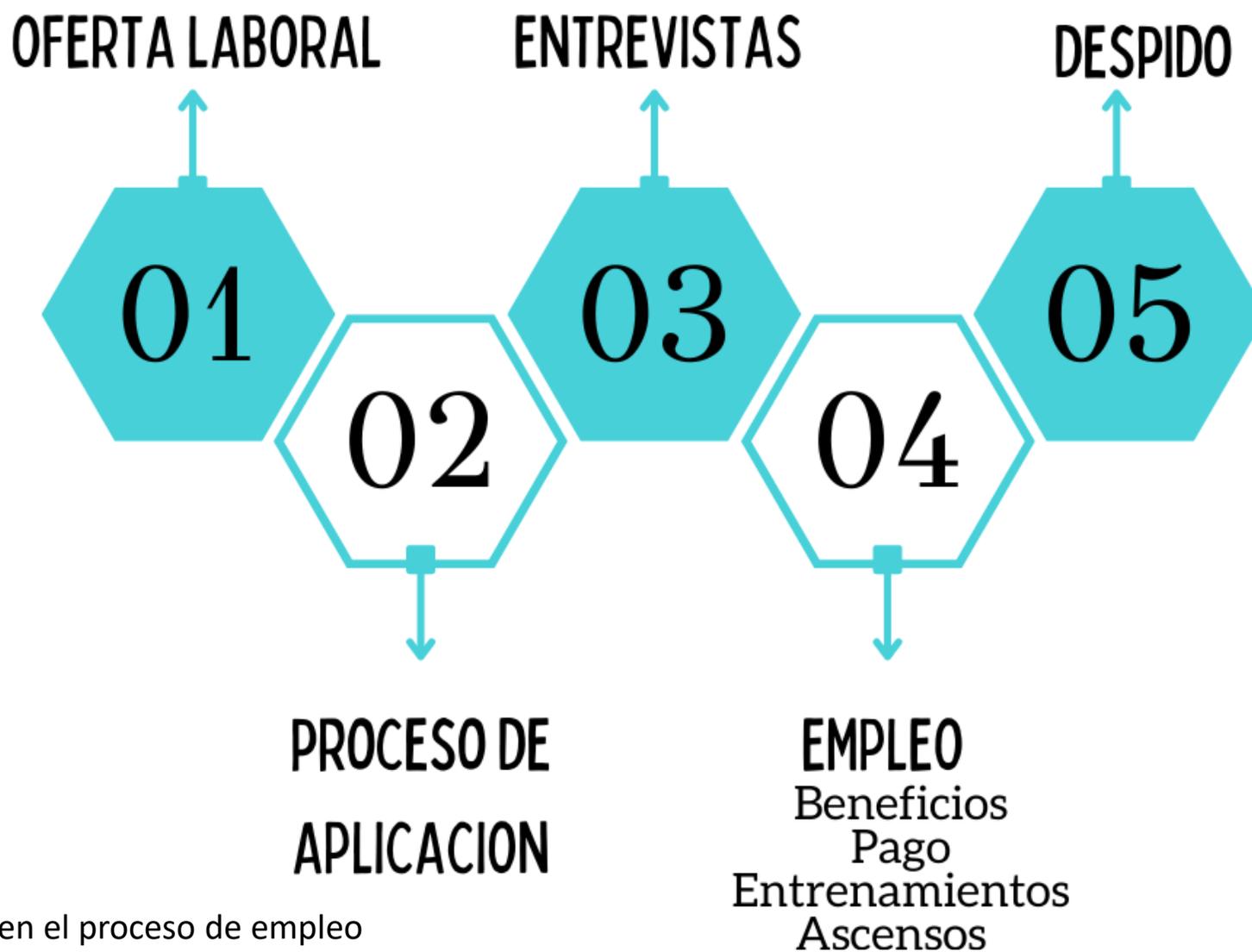
Title I- El empleo-Conceptos importantes

El título I de la ADA prohíbe todo tipo de discriminación basado en discapacidad en la etapa de oferta, contratación, promoción, entrenamiento, pago, y cualquier otro proceso o etapa del empleo.

Conceptos importantes:

- Modificaciones razonables
- Hablar sobre la discapacidad
- Retaliación
- Documentación Médica

¿Qué fase del empleo cubre la ADA?



Consideraciones cuando se habla de discapacidad en el trabajo



ADA en práctica



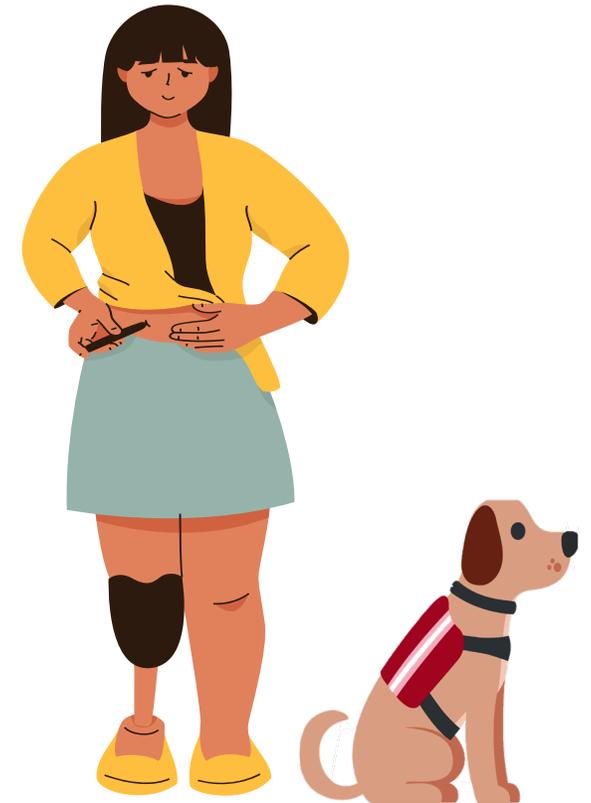
Marta trabaja en una empresa mediana, y ha estado teniendo problemas en el trabajo debido a su ansiedad

- **Problema:**

- No ha ido a la oficina por 3 días debido a sus ataques de pánico.
- Recibe una nota de su empleador diciendo que en una 4 vez será despedida.

- **Acción**

- Marta llama su centro regional de la ADA.



ADA en práctica



Solución

Un asistente técnico atiende la inquietud de Marta y menciona que:

- Puede solicitar **adaptaciones razonables**, como horarios de trabajo flexibles, descansos durante sus horas de oficina o tener un espacio privado que reduzca los factores desencadenantes de su ansiedad.
- Ella necesita **hablar con su empleador y explicarle que tiene ansiedad** y que eso está causando ataques de pánico últimamente.
- Su empleador podría solicitar **documentación médica** para respaldar la solicitud.
- El aviso por escrito para los días que no trabajó no se puede eliminar ya que **la ADA solo cubre desde el momento en que se divulga la discapacidad.**

En resumen: Título 1 del ADA- Empleo



¿Cómo protege la ADA?

1. Busca un modelo de integración en vez de segregación
2. Oportunidad igualitaria para participar en el trabajo
3. Ofrece acceso al espacio físico
4. Provee servicios y apoyos dependiendo la discapacidad y necesidad
5. Puede modificar políticas y procedimientos dentro de la empresa

Javier



- Javier tiene Diabetes y trabaja en un restaurante. Debido a su condición de salud o discapacidad, Javier necesita tomar medicamento constantemente, y comer a ciertas horas. También Javier siente fatiga constantemente.
- **Adaptaciones razonables:** extra descansos , horario flexible, área privada, acudir a sus citas médicas.

Proceso para pedir una adaptación



1. Importante hablar de la discapacidad o la condición de salud.
2. La adaptación debe ser razonable.
3. Dialogar con el administrador o persona a cargo.
4. El proceso puede incluir información médica solo si es necesario para el trabajo a cumplir y para la acomodación.
5. Puede ser iniciado por un trabajador/a social o un miembro de la familia.

¿Qué no es una adaptación razonable?



Que NO es considerado una adaptación razonable

- Eliminar la función para la cual se contrató la persona
- Bajar el estándar de productividad o lo que se espera de esa posición laboral
- Ofrecer objetos o provisiones de uso personal – Silla de ruedas
- Ofrecer un cambio de posición por algo más “suave”

Cuando se puede negar una adaptación razonable

- Lo que se pide tiene un costo muy elevado o requiera de algo extremadamente difícil de obtener
- La persona que la solicita presenta un riesgo de daño para sí misma o para otros y no se puede reducir con una adaptación

Rol de la comunidad en el empleo



Trabajador

- Saber sus derechos y responsabilidades en el trabajo
- Compartir información con otros miembros de la comunidad



Empleador

- Crear una cultura inclusiva
- Entrenar personal de trabajo
- Entender y apoyar empleados con discapacidad
- Revisar título I de la ADA
- Conocer sus derechos dentro de la ley



Familia

- Hablar de la discapacidad y su importancia
- Educar constantemente sus hijos sobre sus derechos
- Apoyar



Profesional

- Referir
- Saber sobre recursos en la comunidad
- Educación constante sobre discapacidad
- Entrenamiento y capacitación sobre los derechos
- Entendimiento de la cultura



Otros miembros de la comunidad

- Informar
- Referir
- Conocer recursos locales
- Entrenamiento y educación sobre la discapacidad

Estrategias para aumentar el empleo para personas con discapacidad dentro de la comunidad

Conversaciones con la comunidad



Hablando de los roles de los miembros de la comunidad, estamos llevando a cabo conversaciones por teléfono de aproximadamente 45 minutos en los que queremos saber su experiencia como persona de la comunidad Latina y su relación con la discapacidad.

Estamos remunerando participantes con 50 dólares por cada entrevista.

¡En la encuesta final, déjenos su contacto!

Sus comentarios son muy importantes



Enlace de la encuesta final

- https://uic.ca1.qualtrics.com/jfe/form/SV_bKNtwKmNeS9y6Ls



Recursos importantes para la comunidad



- Nami Chicago
- Access Living
- The Arc Illinois
- Equip for Equality
- Legal Council for Health Justice
- Family Resource Center on Disabilities

Great Lakes ADA Center



Número del teléfono

1-800-949-4232

Correo electrónico

adagreatlakes@uic.edu

www.adagreatlakes.org

Todo es confidencial, no compartimos su información

Facebook: Great Lakes ADA en Español

<https://www.facebook.com/GreatLakesADA.Spanish>

Página electrónica

<https://www.adagreatlakes.org/Espanol.asp>

Otros Recursos



- JAN (Red de Acomodación en el Empleo):
<https://askjan.org/info-by-role.cfm#for-individuals:employees>
- EEOC – (Comision para la igualdad y oportunidades de empleo)
<https://www.eeoc.gov/es>
- DOJ- (Departamento de Justicia):
<https://www.justice.gov/espanol>
- Departamento de transporte
- División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo
- Red Nacional de la ADA (ADANN)