Conociendo Sus Derechos:
La Ley Para Personas con Discapacidad (ADA)

GREAT LAKES ADA CENTER

Oscar González
Great Lakes ADA Center
Spanish Language Outreach Project Coordinator
ogonza2@uic.edu

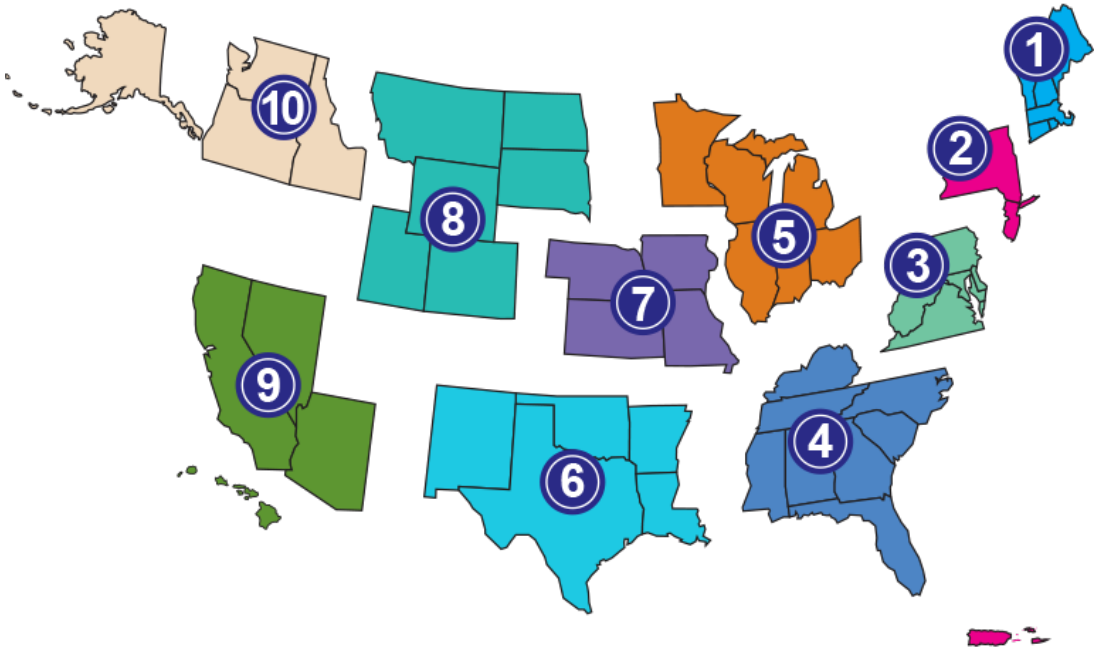
Aviso legal

No somos una agencia reguladora ni manejamos quejas sobre la ADA. Somos un centro de recursos que apoya la misión de la ADA para hacer posible que todas las personas con discapacidades vivan una vida de igualdad y libertad.

¿Qué es la Red Nacional ADA?

La Red Nacional ADA (ADANN) proporciona información, orientación y capacitación sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) para apoyar la misión de la ADA de "garantizar la igualdad de oportunidades, la participación plena, la vida independiente y la autosuficiencia económica para las personas con discapacidades."

La red consta de 10 Centros Regionales ubicados en todo Estados Unidos y del Centro de Traducción de Conocimientos ADA (KT).



Los servicios ofrecidos por el Centro Great Lakes ADA

Respondemos a preguntas acerca de la ADA por teléfono y correo electrónico.

- 1-800-949-4232
- centerinfo@adagreatlakes.org

Ofrecemos entrenamientos, semanarios web, y conferencias en áreas de la ADA.

Proporcionamos materiales informativos acerca de la ADA

- https://www.adagreatlakes.org/Espanol.asp

¿Por qué hacemos este trabajo?

- Nuestra comunidad aún le falta mucha información sobre la discapacidad y las leyes que protegen a las personas con discapacidades y sus familias.
- La información no se encuentra normalmente en nuestro idioma.
- La información legal puede ser compleja y requiere una explicación más detallada y simplificada.

Comunidades Inmigrantes y Discapacidad

- 62.1 millones de individuos hispanos o latinos en los EE. UU.
- Aumento del 23% en la última década.
- 5.3 millones de hispanos/latinos en los EE. UU. con discapacidades.
  - Estadísticas limitadas sobre inmigrantes indocumentados con discapacidades.
- Los inmigrantes continúan enfrentando subrepresentación y disparidades en el acceso a servicios.
- Los hablantes de español tienen muchas barreras que superar.
  - Idioma, acceso a la información, estado migratorio, discriminación, miedo a reportar la discriminación por discapacidad.

La Ley Para Personas con Discapacidades

Great Lakes ADA Center

¿Qué es?	¿A quién cubre?	¿Qué incluye?
• Ley de Derechos Civiles que Protege Contra la Discriminación y Proporciona Acceso a Servicios y Programas en la Comunidad para personas con discapacidades	• Todas las personas con discapacidades, independientemente de: • Nación de origen • Edad • Sexo • Religión • Color de piel o raza • **Estado migratorio**	• **Título I** – Empleo • **Título II** - Servicios de Gobierno Estatal o Local • **Título III** - Negocios Abiertos al Público • **Título IV** – Telecomunicaciones • **Título V** - Contenido Vario

Discapacidad y la ADA

Una persona con discapacidad es alguien que:

- **Tiene una condición física o mental** que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida.
- **Tiene un historial o registro de dicha condición** (como cáncer que está en remisión), o
- **Es percibido por otros** como si tuviera dicha discapacidad (como una persona que tiene cicatrices de una quemadura grave).

Si una persona entra en alguna de estas categorías, la ADA la protege. Dado que la ADA es una ley y no un programa de beneficios, no es necesario solicitar cobertura.

Actividades Importantes de la Vida y Funciones Corporales

Las actividades importantes de la vida son el tipo de actividades que realizas todos los días, incluyendo los procesos internos de tu cuerpo. Hay muchas actividades importantes de la vida además de los ejemplos que se mencionan aquí. Algunos ejemplos incluyen:

- **Acciones** como comer, dormir, hablar y respirar
- **Movimientos** como caminar, estar de pie, levantar y doblar
- **Funciones cognitivas** como pensar y concentrarse
- **Funciones sensoriales** como ver y oír
- **Tareas** como trabajar, leer, aprender y comunicarse
- **El funcionamiento de funciones corporales importantes** como la circulación, la reproducción y órganos individuales

Ejemplos de discapacidades

Discapacidades Visibles:

- Condiciones visuales
- Condiciones auditivas
- Parálisis cerebral
- Discapacidades de movilidad (ej. silla de ruedas)
- Discapacidades físicas (ej. amputaciones)

Discapacidades Invisibles:

- Ansiedad
- Cáncer
- Diabetes
- Autismo
- Epilepsia
- Discapacidades intelectuales
- Trastorno depresivo mayor
- Lesión cerebral traumática

Derechos y Responsabilidades Legales Bajo la ADA

- **Título I: Empleo:** Derechos a adaptaciones razonables y no discriminación en el lugar de trabajo.
- **Título II: Servicios Públicos:** Acceso igualitario a servicios públicos (transporte, programas gubernamentales) para individuos con discapacidades.
- **Título III: Acomodaciones Públicas:** Garantizar que los negocios privados y los espacios públicos sean accesibles para individuos con discapacidades.
- **Título IV: Telecomunicaciones:** Requisitos para servicios de telecomunicaciones accesibles para personas con discapacidades, incluyendo dispositivos y servicios para la comunicación efectiva.

Otras leyes importantes sobre discapacidad

- **Ley de Equidad en la Vivienda**
  Ayuda a personas con discapacidades que alquilan apartamentos o condóminos obtengan acceso a sus viviendas y también a tener animales de servicios y animales de apoyo emocional.
- **La Ley de Accesibilidad en el Transporte Aéreo**
  Ayuda a personas con discapacidades viajar en aviones y también permite peros de servicio a acompañar al usuario en el avión.
- **El Acta para la Educación de Individuos con Discapacidades**
  IDEA es la ley federal que da derechos a niños con discapacidades para obtener una educación especial (IEP) y a infantes con discapacidades tener intervención temprana (EI)
- **La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación**
  Una ley de derechos civiles para eliminar la discriminación si un programa o actividad recibe asistencia financiera federal. Cuando estudiantes no son eligibles para servicios bajo IDEA es posible que pueden ser elegibles bajo la Sección 504.

Título I: Empleo

Garantiza que las personas con discapacidades tengan derechos a adaptaciones razonables en el lugar de trabajo y prohíbe la discriminación en el empleo. Esto incluye la contratación, promoción, despido y otros términos y condiciones de empleo.

Las empresas deben proporcionar ajustes razonables para ayudar a los empleados a desempeñar sus funciones, siempre que esto no imponga una dificultad administrativa o financiera a la operación de la empresa.

La ley se aplica a empleadores con 15 o más empleados

Adaptaciones Razonables

"Adaptaciones Razonables" son maneras en cual el empleador puede asistir a personas con discapacidades para aplicar y hacer las tareas de sus trabajos.

Ejemplos:

- horarios flexibles o alternativos,
- entrenadores de trabajo para aprender cómo hacer las tareas,
- dispositivos que ayudan con el trabajo, o
- intérpretes de lenguaje de señas.

Los padres, cuidadores y trabajadores sociales pueden solicitar adaptaciones razonables para otra persona con discapacidad que esté trabajando.

Título II: Servicios Públicos

Garantiza el acceso igualitario a los servicios públicos para personas con discapacidades. Esto incluye:

- **Acceso a Servicios Gubernamentales**
- **Transporte Público**
- **Programas y Actividades**
- **No Discriminación**

El Título II se aplica a todas las entidades gubernamentales estatales y locales, garantiza que todas las personas, independientemente de su discapacidad, tengan el mismo acceso a los servicios esenciales.

Ejemplos del Título II: Servicios Públicos

- Oficinas de servicios sociales.
  - Rampas y ASL intérpretes para asistencia.
- Transporte Público Accesible:
  - Autobuses con rampas y estaciones con ascensores.
- Programas Recreativos:
  - Parques municipales, Juegos accesibles para niños.
- Reuniones y Eventos Públicos
  - Servicios de interpretación ASL y asientos accesibles.
- Bibliotecas Públicas:
  - Computadoras accesibles y asistencia para discapacidades visuales.

Título III: Lugares Abiertos al Publico

Se centra en garantizar que los negocios privados y los espacios públicos sean accesibles para las personas con discapacidades

- **Tiendas**
- **Restaurantes**
- **Cines/Teatros**
- **Estadios/Arenas**
- **Hoteles/Moteles**

El Título III se aplica a todas las entidades y organizaciones privadas, incluyendo organizaciones sin fines de lucro.

Ejemplos del Título III: Lugares abiertos al público

- Accesibilidad Física:
  - Las instalaciones accesibles, incluyendo entradas, pasillos, y baños.
- Modificaciones en Políticas:
  - Ajustes en sus políticas y procedimientos para facilitar la inclusión de personas con discapacidades.
- Servicios y Facilidades:
  - Dispositivos de asistencia y opciones de comunicación.
- Publicidad y Comunicación:
  - Formatos accesibles, como Braille o lenguaje de señas.
- Prohibición de Discriminación:
  - Prohibir la discriminación en el acceso a bienes y servicios por parte de lugares de alojamiento público.

Título IV: Telecomunicaciones

Garantizar que las personas con discapacidades tengan acceso a servicios de telecomunicaciones. Esto incluye:

- **Requisitos para Servicios de Telecomunicaciones:**
  - Los proveedores de telecomunicaciones deben ofrecer servicios accesibles para personas con discapacidades auditivas o del habla.
- **Dispositivos de Comunicación:**
  - Provisión de dispositivos como teléfonos con texto (TTY) y servicios de retransmisión para facilitar la comunicación.

Asociación a una persona con discapacidad

La ADA también protege a las personas de la discriminación por ser cercanas a alguien que tiene una discapacidad, como su hijo, sus padres, la persona con la que están casados o alguien que conocen.

Sólo los solicitantes calificados y los empleados con discapacidades tienen derecho a adaptaciones razonables en el trabajo.

Ejemplo: La ADA no exigiría que un empleador modifique su política de licencia para un empleado que necesita tiempo libre para cuidar a un niño con una discapacidad.

Ejemplos: Asociación a una persona con discapacidad

Ejemplo de relación: si un solicitante de empleo comparte que su hijo tiene una discapacidad, el empleador no puede negarse a contratar al solicitante debido a la suposición de que la persona perderá mucho trabajo para cuidar de su hijo.

Adaptaciones Razonables: la ADA no exigiría que un empleador modifique su política de licencia para un empleado que necesita tiempo libre para cuidar a un niño con una discapacidad.

Ejemplo de asociación: a una persona que trabaja como voluntaria con personas que tienen SIDA no se le puede negar atención en el consultorio de un médico por temor a que pueda contraer y transmitir la enfermedad a otros pacientes.

Represalia y la ADA

ADA prohíbe la represalia contra las personas que ejercen sus derechos bajo la ley. Esto se aplica a los siguientes títulos:

- **Título I: Empleo** Acciones adversas contra empleados que solicitan adaptaciones razonables o presentan quejas por discriminación.
  - **Ejemplos:** Despido o reducción de horas después de solicitar una adaptación razonable.
- **Título II: Servicios Públicos** Acciones en contra de personas que denuncian falta de accesibilidad en servicios gubernamentales.
  - **Ejemplos:** Negar servicios o asistencia a alguien que ha presentado una queja por discriminación.
- **Título III: Acomodaciones Públicas** Acciones negativas hacia personas que ejercen su derecho a acceder a bienes y servicios públicos.
  - **Ejemplos:** Negar servicios a un cliente que informa sobre la falta de accesibilidad en un negocio.

Ejemplo de represalia: Trabajo

- María trabaja como asistente administrativa en una corporación. Tiene una discapacidad que le exige tomar descansos periódicos para controlar su condición. María solicita una adaptación razonable según la ADA para ajustar su horario de descanso. El empleador le concede la adaptación, pero pronto empieza a tratarla de manera diferente.
  - Después de que se aprueba la adaptación de María, su supervisor comienza a darle evaluaciones negativas de desempeño, a pesar de su constante calidad de trabajo y productividad.
  - Su supervisor frecuentemente controla su trabajo más de lo habitual y critica errores que antes se pasaban por alto.
  - Finalmente, el supervisor de María comienza a insinuar un posible despido si su desempeño no mejora, a pesar de que su desempeño no ha disminuido.

Ejemplo de represalia: Escuela

Carlos es el padre de Sofía, una niña con una discapacidad auditiva que asiste a una escuela pública y participa en un programa de teatro extracurricular. Sofía depende de un intérprete de ASL, el cual la escuela está obligada a proporcionar según el Título II de la ADA para comunicación efectiva.

Recientemente, la escuela dejó de proporcionar un intérprete durante las actividades extracurriculares. Carlos se reúne con los administradores escolares para solicitar que también se disponga de un intérprete durante estas actividades. Cuando la escuela se niega, Carlos presenta una queja ante la Oficina de Derechos Civiles.

Después de que Carlos presenta la queja, la escuela toma represalias de varias maneras:

- Los administradores dejan de invitar a Carlos a las conferencias entre padres y maestros, alegando que "no hay actualizaciones" sobre Sofía.
- Notifican a Carlos que Sofía será retirada del club de teatro a menos que él pague de su bolsillo por el intérprete.

Animales de servicio

Los animales de servicio bajo la ADA

- Perros
- Cualquier raza y cualquier tamaño de perro
- Entrenados para realizar una tarea directamente relacionada con la discapacidad de una persona

Ejemplo de tarea:

- Una persona que tiene epilepsia puede tener un perro entrenado para detectar el inicio de una convulsión y luego ayudarla a mantenerse segura durante la convulsión.

Es posible que le pregunten lo siguiente

¿Se requiere el animal de servicio debido a una discapacidad?

¿Para qué trabajo o tarea se ha entrenado el animal de servicio?

No pueden preguntar

Documentación que indique que el perro esta registrado, autorizado, o certificado como un animal de servicio.

Exigir que el perro demuestre su tarea o preguntar sobre la condición medica de la persona con una discapacidad.

El miedo a presentar una reclamación

El estatus migratorio no afecta los derechos de un individuo bajo la ADA.

- La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) y el Departamento de Justicia (DOJ) aseguran la protección contra la discriminación sin importar el estatus migratorio.
- Las agencias están enfocadas en investigar reclamaciones de discriminación por discapacidad, no en cuestiones migratorias.
- Todos los individuos con discapacidades tienen derecho a un acceso igual a adaptaciones razonables y servicios bajo la ADA, independientemente de si son ciudadanos o inmigrantes indocumentados.

Hablando sobre la ADA

- Javier tiene diabetes y trabaja en un restaurante. Debido a su condición de salud o discapacidad, Javier necesita tomar medicación a diario y comer en ciertos horarios. También se siente fatigado constantemente.
- Ronaldo conversa con Javier sobre cómo la diabetes puede ser una condición médica cubierta bajo la ADA y ejemplos de las adaptaciones que puede recibir.

Recursos
Llámanos para información sobre la ADA: 800-949-4232

Centro Great Lakes ADA

¿Tienes una pregunta sobre la ADA?

Páginas web:

- https://www.adagreatlakes.org/Espanol.asp
- https:// www.adata.org

Número: 1-800-949-4232

Gratuito y confidencial

Otros Recursos

- JAN (Job Accommodation Network): https://askjan.org/
- EEOC (Equal Employment Opportunity Commission)
- https://www.eeoc.gov/es
- DOJ (Department of Justice): https://www.justice.gov/espanol
- DOL (Department of Labor Wage and Hour Division): https://www.dol.gov/agencies/whd/espanol
- ADA National Network (ADANN): https://adata.org/national-network-sp