



¡ADA en Vivo! Un episodio especial: ¿Qué es la Ley ADA y cuáles son los derechos civiles?

Presentadora: Yessica Guardiola Marrero, Especialista Técnica del Centro de ADA del Noreste a través de su afiliado el Movimiento para el Alcance de Vida Independiente.

Anfitriona: Emily Rueber, Coordinadora bilingüe del Centro de la ADA del Sureste

Emily Rueber: Bienvenidos a un nuevo episodio de ¡ADA en Vivo!

Me llamo Emily y bienvenidos al episodio brindado por el centro del sureste de la ley para personas con discapacidades y el Instituto de Burton Blatt de la Universidad de Syracuse y la red Nacional de la ADA. Bienvenidos al episodio 83. Trabajo tan la coordinadora de la oficina del centro de la ADA del Sureste.

Antes de que empecemos queremos informar que todos pueden enviar sus dudas y preguntas al adalive.org.

Y estoy muy emocionada de presentarles a nuestra invitada Yessica Guardiola. Ella es Especialista en Asistencia Técnica del Centro de la ADA del Noreste a través de su afiliado el Movimiento para el Alcance de Vida Independiente. Yessica obtuvo el grado de Juris Doctor en la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico. Bienvenida Yessica y toda la audiencia.

Yessica Guardiola: Muchas gracias por la oportunidad de participar en su episodio.

Emily Rueber: Y gracias Jessica por acompañarnos

Me gustaría empezar con una cuestión simple, ¿Qué es la ley de la ADA o La ley para Personas con discapacidades?

Yessica Guardiola: Conocida como ADA por sus iniciales en inglés es una legislación de derechos civiles para personas con discapacidades. Establece que esta población tiene derecho a igualdad de oportunidades de empleo y de servicios.

Emily Rueber: Gracias Yessica y ¿quiénes se consideraban a personas con discapacidades?

Yessica Guardiola: Se consideraban personas con discapacidades personas que tienen un impedimento físico o mental que delimita sustancialmente en por lo menos una de las actividades principales de la vida cómo comunicarse, moverse, concentrarse, trabajar entre otras. En el funcionamiento de alguno de los sistemas del cuerpo una discapacidad se puede adquirir en cualquier momento. Personas que hayan adquirido recientemente una discapacidad pueden rehabilitarse a través de servicios federales que están disponibles en todos los estados y territorios cómo rehabilitación vocacional y los centros de vida independiente.

Emily Rueber: Y bueno pues ¿cuáles derechos civiles son proporcionadas por la ADA?

Yessica Guardiola: Bueno la ADA tiene cinco partes que le llaman título el título 1. Establece que las personas con discapacidades que puedan realizar las funciones esenciales de un empleo ya sea con acomodos razonables o sin él. Tan cualificadas y se les debe proveer igualdad de oportunidades en todas las etapas laborales. No se le puede discriminar por tener una vista partida
El título 2 aplica a los servicios de los gobiernos estatales y locales
El título 3 aplica a los servicios privados que se ofrecen al público en general
Ambos tipos de entidades tienen que cumplir encuentra con los estándares de diseño accesible de la ADA del 2010. Deben tener comunicación efectiva con las personas con discapacidades y hacer modificaciones razonables en sus políticas prácticas y procedimientos cuando sea necesario para darle acceso equitativo a sus bienes y servicios. Por otra parte el título 4 cubre el área de los servicios de telefonía y televisión
Y también están incluidos los servicios de videos relevo para llamadas telefónicas
Intérpretes de lenguaje de señas para personas sordas
Sólo que básicamente están bajo la ADA el título 5 son disposiciones miscelánea general

Emily Rueber: Ah muy bien Yessica. Y si personas tienen más preguntas sobre las leyes, tenemos un red nacional que se llama la Red Nacional de la ADA es una red de 10 centros regionales.

Yessica Guardiola: Hay uno en cada región federal para poder ofrecer el servicio de orientación y adiestramiento gratuitamente a los individuos y entidades públicas y privadas sobre la ADA.

Anuncio: Gracias y vamos a hacer una pausa. La meta del Centro ADA del Noreste es educar y empoderar a las diversas partes interesadas en Ley para estadounidenses con Discapacidades (ADA) a través de Nueva York, Nueva Jersey, Puerto Rico y las Islas Vírgenes de EE. UU. para aumentar su conocimiento acerca de la Ley ADA, apoyar a nuestras partes interesadas en la inclusión de personas con discapacidades en las comunidades locales e implementar la Ley ADA en sus propias vidas, áreas de trabajo, empresas y comunidades. Nuestro centro está ubicado en el Instituto Yang-Tang en la Universidad de Cornell. Nuestro equipo consiste en personas con y sin discapacidades que tienen vasta experiencia en el ámbito de las discapacidades. Llama 1-800-949-4232 para hablar con una especialista de información.

Emily Rueber: Y ya regresamos hablar más sobre el Título I en detalle como cubre tanto a empleados como a empleadores. Cómo cubre tanto empleados como empleadores si yo estuviera trabajando en un lugar nuevo, ¿qué puedo hacer si creo que me hable algo supervisor me está discriminando debido a mí discapacidad?

Yessica Guardiola: El Título I de la ADA prohíbe la discriminación por discapacidad en el área laboral y establece que se debe dar igualdad de oportunidades de empleo a las personas cualificados con discapacidades. Una persona con discapacidad está cualificada para un empleo si cuenta con la habilidad, experiencia, educación y otros requisitos laborales razonables del puesto, y puede realizar las funciones esenciales del trabajo ya sea con acomodo razonable o sin él. El título 1 de la ADA cubre empleadores de los gobiernos estatales y municipales, empleadores privados con 15 empleados o más, uniones obraras y entidades para colocación en empleo. Aplica a todas las etapas laborales desde el deslizamiento la entrevista la oferta de empleo hasta las condiciones y beneficios durante el empleo. Si una persona que entiende que Está siendo discriminada por discapacidad en el área laboral Puede comunicarse con la comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo conocida como EEOC por sus iniciales en inglés Qué es la agencia Federal encargada de hacer cumplir esta parte del título 1 de la hada Y también a nivel estatal En cada estado y territorio hay agencias a nivel Estatal que también pueden atender este tipo de situación

Emily Rueber: Ah gracias Yessica para recordarnos sobre la comunican igual de empleo. Nos pueden ayudar muchas ganas en ese tema y si tengo una pregunta más

¿si tengo dificultad para hacer una función de trabajo debido a mí discapacidad hago que mi empleador debe proporcionar para ayudarme con esto?

Yessica Guardiola: La discapacidad después hacer visibles o invisibles No necesariamente se puede notar qué una persona tiene discapacidad sólo de verla. Entonces si el empleador conoce acerca de la discapacidad y la dificultad para realizar alguna tarea debe proveer acomodados razonables. Esto es cualquier cambio o ajuste en el lugar de trabajo o en la forma en que se hacen las cosas habitualmente, que permite equidad de oportunidades de empleo y beneficios a los trabajadores con discapacidades cualificados.

Si la discapacidad es invisible y el empleador no la conoce, la persona sólo tiene que notificar que tiene una discapacidad si desea solicitar un acomodados razonables.

Cuando una persona decida solicitar un acomodado razonable en el área laboral debe informarle al empleador qué necesita un ajuste o cambio en el trabajo debido a una discapacidad puede hacerlo verbalmente o por escrito, pero es recomendable que se haga por escrito para que lo tenga documentados. Algunos empleadores cuentan con formularios y procedimientos ya establecidos para este propósito obvia la necesidad del acomodado El empleador puede pedir evidencia de la necesidad como por ejemplo una certificación médica indicando que viva una discapacidad se necesita y cómodo

Equivoqué cambio ajuste que recomienda específicamente en el área laboral

Algunos lo pueden ser hacer las tareas del trabajo en un orden distinto. Ajustes en el lugar y en el equipo que se utiliza para el trabajo.

Asistencia tecnológica de baja y de alta tecnología entre muchísimas otras ejemplos que podríamos meter. Tiene el derecho de negar mi solicitud de acomodado razonable Debe haber un proceso interactivo para determinar los acomodados razonables después de recibir una solicitud de acomodado razonable el empleador- Debe llevar a cabo de forma oportuna o sea de forma rápida y diligente. Un proceso interactivo de buena fe con el Hola empleado o empleada para determinar qué acomodado sería el más efectivo en cada caso. Para que la persona pueda ser las funciones esenciales del trabajo y tener oportunidades y beneficios equitativos de empleo. Vale pensé de cuáles son las funciones esenciales de cada empleo y cuáles son las fortalezas y debilidades de cada persona. Incluso verso el mismo tipo de discapacidad pueden necesitar acomodados razonables diferentes. Por ejemplo, yo soy una persona legalmente ciega Quiere de mi condición visual de mi papá igualmente la gente piensa que para una persona ciega o con discapacidad visual una lupa le va a poder ayudar, pero en mi caso las lupas nunca me han ayudado y aunque llueve de mi condición de mi papá mi papá sí usa lupa y yo no. Entonces incluso personas con la misma discapacidad podemos necesitar distintos acomodados por eso éste tiene que ser un análisis individualizado caso a caso.

Emily Rueber: Y gracias Yessica para la información sobre los acomodados razonables y ¿existen en sentidos fiscales para los empleadores y empresas cumplir con la ADA?

Yessica Guardiola: Los tipos de incentivos contributivos a nivel federal que las empresas pueden solicitar. El primero que aplica a todo tipo de empresas es una deducción de impuestos de hasta \$15000 por eliminación de Barreras arquitectónicas y de transporte. El segundo que aplica a pequeñas empresas es un crédito contributivo de hasta \$5000 por gastos para cumplimiento de la haga como remoción de barreras arquitectónicas y proveerá acomodados razonables, incluyendo ayudas y servicios auxiliares como intérprete cualificados de lenguaje de señas por ejemplo.

Emily Rueber: Gracias y así hablamos un poco del tema de animales de servicio y animales de apoyo emocional. ¿Puedes explicarnos la diferencia y qué aplica en cuánto a esto bajo la ADA?

Yessica Guardiola: La definición de animal de servicio bajo el título 2 y el título 3 de la ADA es un perro entrenado individualmente para trabajar o hacer tareas para una persona con discapacidad. Puede ser de cualquier raza o tamaño. Son muy variadas las tareas que realizan los animales de servicio para personas con discapacidades tanto visibles como invisible. Algunos ejemplos pueden ser avisarle a la persona de un ataque epiléptico, o de un ataque de pánico o de que le subió o le bajó el azúcar o de que le subió le bajó la presión. Me puedes alertar a personas sordas sobre sonidos Guiar a una persona ciega. Apoyar en una crisis nerviosa. colaborarle con la movilidad a una persona abriendo puertas de ascensores. Encendiendo luces o alcanzando objetos. Recuérdale a una persona a tomarse los medicamentos entre muchas otras. Esta definición que aplicamos no incluye a los animales del apoyo emocional. Los animales de apoyo emocional no hacen ningún trabajo o tarea para la persona con impedimentos o discapacidad sino simplemente sirven como una compañía un apoyo. La ADA requiere que en los lugares donde el público general tiene acceso se permita que las personas con discapacidades puedan estar acompañadas por sus animales de servicios. Y si no es obvia la necesidad del animal de servicio, no le pueden requerir documentación videncia a la persona de que el animal esté servicio. Sólo le pueden hacer dos preguntas: Primero- ¿Hace alguna función para usted debido a una discapacidad? Y la persona contesta que sí le pueden la segunda qué es ¿Cuál es la función que hace para usted? Sin embargo, aún la persona contesta satisfactoriamente las dos preguntas, si el animal no se comporta como un animal de servicio- como por ejemplo no seguir las instrucciones de su dueño de su dueña, interferir con otras

personas, ladrar constantemente, entre está sucio. Entre otra puede estar razones válidas para pedirle a la persona que saque al animal del lugar aun cuando que es un animal de servicio por que animal tiene que comportarse como animal de servicio. El área laboral por otra parte bajo el título uno se podría solicitar como acomodados razonables siguiendo los mismos criterios que explicamos anteriormente para el área de empleo.

Emily Rueber: Muchas gracias para toda la información sobre el animal de servicio y el animal de apoyo emocional. Y por último ¿podrías hablar nuevamente Cómo aplica la haga en los servicios de salud ante la situación de la pandemia del COVID-19?

Yessica Guradiola: Los Títulos dos y tres de la ADA cubren los servicios de salud públicos y privados. Desde quiere que tienen que proveer acceso equitativo y comunicación efectiva a las personas con discapacidades. Esto incluye que tienen que cumplir acciones físicas con los estándares de diseño accesible de la ADA del 2010. Tiene ayuda y servicios auxiliares cuando sea necesario para que la comunicación sea efectiva tales como intérpretes cualificados de lenguaje de señas formatos alternos accesibles para los documentos entre otras. También deben hacer modificaciones personales en las políticas prácticas y procedimientos cuando sea necesario para hacer tu servicio accesible. Por ejemplo, hacer una modificación razonable de la política de no admitir animales para permitir el acceso de personas con discapacidades con su animales de servicio de la ADA.

Mi gente dura este tiempo de pandemia por covid-19 los derechos de las personas con discapacidades siguen vigentes y deben ser respetados. Mientras a la vez te siguen las recomendaciones del CDC ambas cosas pueden cumplirse a la misma vez.

Emily Rueber: Gracias Yessica para toda la información y si personas tengan preguntas ¿dónde se puede conseguir más información?

Yessica Guardiola: Llamar al 1800 949 4232. Visitar la página web www.adalive.org

Emily Rueber: Gracias, Yessica, por compartirnos esta valiosa información, y a la audiencia gracias por escucharnos. Les esperamos en nuestro próximo episodio. Recuerden que tenemos un sitio web con recursos sobre la pandemia de covid-19 en: adacovid19.org/español. Como siempre, les agradecemos por escuchar este episodio y

les recordamos que los anteriores están disponibles en nuestro sitio web ADALive.org y en nuestro canal de Sound Cloud. Todos los episodios en inglés están disponibles en diferentes formatos, que incluyen audio y transcripción accesible. Puedes descargarlo como podcast. ¡Es fácil! Solo encuentra el icono de podcast en tu equipo móvil y busca <<ADA Live!>>. En conclusión, si tienen preguntas sobre la Ley para Personas con Discapacidades, pueden enviarlas a través de adalive.org o pueden contactar su centro regional de la ADA llamando al 1-800-949-4232. Recuerden que todas las llamadas son gratuitas y confidenciales. El programa de ADA en Vivo es un programa del Centro de la ADA del Sureste. Nuestros productores son Celestia Ohrazda con Beth Harrison, Mary Morder, Emily Rueber, Marsha Schwanke y Barry Whaley. Nuestra música es de 4 Wheel City, the Movement for Improvement. ¡Hasta luego!

RENUNCIA DE RESPONSABILIDAD

Las frases del correo electrónico, publicación, carta, asistencia técnica o video fueron escritas en asociación con el Instituto de Burton Blatt de la Universidad de Syracuse con fondos recibidos por el Centro de la ADA del Sureste con la subvención número #90DP0090-01-00 fundado por el Instituto Nacional de Discapacidad, Vida Independiente e Investigación de Rehabilitación (NIDILRR) que es una parte de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL)- Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS). El Centro de la ADA del Sureste es un proyecto del Instituto de Burton Blatt de la Universidad de Syracuse. Los contenidos no representan necesariamente la política de NIDILRR, ACL, HHS y usted no debe asumir el endoso del Gobierno Federal.

La información, materiales y/o asistencia técnica están proveídos solamente tan consejo informal por el Centro de la ADA del Sureste sobre la ley sobre estadounidenses con discapacidades (la ADA) y tampoco no son una determinación de sus derechos ni responsabilidades legales en acuerdo con la Ley ADA ni carga la respalda de las agencias que ejecutar la Ley ADA. El Centro de la ADA del Sureste no garantiza la actualización del contenido adentro. Además, para proveer asistencia técnica efectivamente a todos los individuos y entidades cobrados por la Ley ADA, el NIDILRR requiere que el Centro de la ADA del Sureste asegura en confianza la confidencialidad de comunicación entre ello cobrado y el centro. Todas las ligas a información que no pertenece al centro, está dado tan una cortesía y no mantiene la intención ni constituir la respalda de las ligas informativas ni la accesibilidad.

NIDILRR no carga la responsabilidad a ejecutar la Ley ADA. Para más información, favor contactar el Centro de la ADA del Sureste por su sitio de web adasoutheast.org o por teléfono 1-800-949-4232 (voz) o 404-541-9001 (voz).