



ADA Live! Episodio 120: Programa A del Gobierno Federal y Contratación de Trabajadores con Discapacidades

Fecha de emisión: 2 de agosto de 2023

Invitados: Sandra Williams - Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Servicios al Cliente Jefe de Equipo del Programa Especial de Contratación, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) Laura Taylor - Gerente del Programa de Empleo Afirmativo y Énfasis Especial para la Cartera de Empleo por Discapacidad y Veteranos, en la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo y Equidad en el Lugar de Trabajo (OEEOWE)

Anfitrión: Pam Williamson, Directora Asistente de Proyectos del Centro ADA del Sureste

Grabación: adalive.org/episodes/episode-120

Sandy Williams: Hola, soy Sandy Williams.

Laura Taylor: ¡Hola, soy Laura Taylor y estás escuchando ADA Live!

4 Wheel City: Yo. Muy bien. Vamos a rodar. Vamos.

Pamela Williamson:

Hola a todos. En nombre del Centro ADA del Sureste, el Instituto Burton Blatt de la Universidad de Syracuse y la Red Nacional de la ADA. ¡Bienvenido a ADA Live! Soy Pam Williamson, la directora asistente del Centro ADA del Sureste. Audiencia oyente, si tiene alguna pregunta sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades o ADA, puede usar el formulario en línea en cualquier momento en adalive.org, o puede llamar al Centro ADA del Sureste al 404-541-9001. Todas las llamadas son gratuitas y

confidenciales. En este episodio de ADA Live!, discutimos el programa del gobierno federal que está en marcha para reclutar y contratar empleados con discapacidades. Esto se conoce como la Autoridad de Contratación del Anexo A, y este programa permite a las agencias federales contratar empleados calificados con discapacidades. Anexo A La contratación se aplica a todos los puestos federales, desde el personal administrativo hasta los abogados. Nuestros invitados de hoy vienen a nosotros desde los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, también conocidos como los CDC. Están ubicados en Atlanta, Georgia.

Nuestros invitados son Laura Taylor, Gerente del Programa de Discapacidad de los CDC dentro del Equipo del Programa de Empleo Afirmativo de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo y Equidad en el Lugar de Trabajo, y Sandy Williams Especialista en Recursos Humanos de Supervisión y Coordinadora de Colocación Selectiva de los CDC. Laura y Sandy, bienvenidos al espectáculo.

Laura Taylor:

Hola.

Sandy Williams:

Gracias. Buenos días a todos.

Pam Williamson:

Tengo una pregunta para que empecemos aquí. Según la información publicada en mayo de 2023 por la Administración de Servicios Generales, más de 4 millones de estadounidenses, incluidos más de 2.1 millones de empleados civiles federales, trabajan para nuestro gobierno federal, tanto en el país como en el extranjero. Debido a que el gobierno federal es el empleador más grande del país, debe ser un ejemplo de políticas de empleo y mejores prácticas que promuevan el ideal estadounidense de igualdad de oportunidades para todos, incluidos los trabajadores con discapacidades.

Laura y Sandy, les agradecemos por ser nuestros invitados en el podcast de hoy, y están aquí para hablar sobre la contratación no competitiva del gobierno federal de personas con discapacidades. Laura, ¿qué es el Anexo A y por qué se creó?

Laura Taylor: Bueno, Pam, históricamente, ha habido una representación insuficiente de las personas con discapacidades empleadas en el gobierno federal. Hubo regulaciones gubernamentales y órdenes ejecutivas que se establecieron para promover la contratación y retención de personas con discapacidades, y cobraron al gobierno federal que fuera un empleador modelo con respecto al empleo de personas con discapacidades. Ahora, la Autoridad de Contratación del Anexo A, es un mecanismo para contratar a personas con discapacidades.

El término Anexo A, es solo una forma corta de describir la ley federal que se encuentra bajo 5 CFR, o Código de Regulaciones Federales, 213.3102 (u). Es una autoridad de contratación no competitiva que brinda a las agencias federales la opción de renunciar al proceso de solicitud típico y contratar a personas con discapacidades directamente en la fuerza laboral. Esta es una ruta de contratación potencialmente más rápida y simplificada. Las personas que son contratadas bajo el Anexo A, reciben lo que se llama una cita de servicio aceptado para un puesto que generalmente está en el servicio competitivo.

Si las personas están interesadas en trabajar para el gobierno federal y tienen una discapacidad intelectual, física o psiquiátrica grave, pueden considerar presentar una solicitud bajo el Anexo A. Está diseñado para eliminar barreras y aumentar las oportunidades de empleo para estas personas.

Pam Williamson:

Wow, esa es una gran cantidad de información excelente en un corto período de tiempo. Hablemos un poco más sobre lo que haces, porque tienes una posición única en los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. ¿Puedes contarnos más al respecto?

Laura Taylor:

Claro, Pam. Gracias. Soy el Gerente del Programa de Discapacidad de los CDC dentro del Equipo del Programa de Empleo Afirmativo de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo en el Lugar de Trabajo. Ahora, sé que es un bocado. De acuerdo con las regulaciones federales, las agencias federales deben tener programas

de énfasis especial y gerentes de programas de énfasis especial. El gerente del programa de discapacidad, o lo que llamamos DPM para abreviar, es uno de estos roles requeridos. Como gerente del programa de discapacidad, mi función es ayudar a la administración de la agencia a cumplir con sus responsabilidades de empleo afirmativo para garantizar oportunidades de empleo para las personas con discapacidades. Sirvo como un recurso para empleados, gerentes y líderes dentro de los CDC y la comunidad en general. Trabajo para aumentar la conciencia, proporcionar capacitación, construir asociaciones y ayudar a promover la igualdad de oportunidades, también para identificar y eliminar prácticas y políticas discriminatorias.

Uno de nuestros principales objetivos es garantizar, como mencionó anteriormente, que somos un empleador modelo para personas con discapacidades creando un ambiente acogedor y accesible.

Pam Williamson:

Bueno, Laura, eso es muy alentador. Estoy muy contento de saber que los CDC y el gobierno federal tienen gerentes de programas de discapacidad como usted para poder ver estos problemas. Ahora, sé que tenemos a uno de sus colegas en la línea con nosotros hoy.

Sandy, ¿cuál es tu función en los CDC?

Sandy Williams:

Soy Sandy Williams. Soy el Coordinador del Programa de Colocación Selectiva de los CDC y el Especialista en Recursos Humanos de Supervisión y Jefe del Equipo del Programa de Contrataciones Especiales dentro de la Oficina de Recursos Humanos del Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades. Superviso la administración de los programas especiales de contratación, que son programas de gestión establecidos para promover la igualdad de oportunidades en la contratación y el avance de grupos subrepresentados, como los programas de personas con discapacidades del Anexo A y los programas de veteranos.

Además, brindo orientación a los empleados, el liderazgo y trabajo en asociación con Laura y la oficina de EEO facilitando foros para informar y educar a la comunidad de los

CDC sobre los programas para personas con discapacidades.

Pam Williamson:

Gracias, Sandy, por explicar más sobre lo que haces. ¿Puede ahora decirme qué pasos debe tomar una persona con una discapacidad para usar un Anexo A para obtener un trabajo federal

Sandy Williams:

Pam, esta es una gran pregunta. Primero, el individuo debe crear una cuenta de USAJOBS, luego preparar sus materiales de solicitud. Comience con un currículum vitae que proporcione detalles completos y precisos que describan sus habilidades y calificaciones. El sitio web de USAJOBS tiene una plantilla para currículums llamada Resume Builder que se puede usar para crear un currículum. Esto guía a las personas a través del proceso de construcción de un currículum federal con la información necesaria. Tenga en cuenta que un currículum federal tiende a ser más largo y más detallado que un currículum del sector privado.

Las personas pueden adaptar su currículum para demostrar cómo sus habilidades coinciden con las calificaciones laborales enumeradas en el anuncio de vacante del puesto que están buscando. Como alternativa, las personas pueden cargar un currículum existente directamente en USAJOBS. Es posible que las personas deban preparar otros documentos según lo requiera la vacante de empleo, como una carta de presentación o transcripciones de su escuela secundaria o universidad. Para algunos puestos, es posible que deban completar un cuestionario ocupacional, que es una serie de preguntas de sí, no y / o opción múltiple.

Esto ayuda a la agencia a determinar si un solicitante tiene las habilidades y la experiencia necesarias para el puesto. Es importante leer cuidadosamente los anuncios de trabajo.

Las solicitudes se considerarán incompletas si no se envía o completa toda la documentación requerida o los cuestionarios requeridos. Una solicitud incompleta no será aceptada para su consideración. A continuación, el individuo necesita obtener su

documentación del Anexo A.

Para aplicar utilizando el Anexo A, tendrían que presentar documentación que demuestre que tienen una discapacidad intelectual, física o psiquiátrica grave. La buena noticia es que la Oficina de Administración de Personal ha ampliado la lista a 99 discapacidades que califican para el Anexo A. La documentación se conoce como prueba de documentación de discapacidad o una carta del Anexo A. Esta documentación simplemente le permite a la agencia saber que la persona es elegible para postularse utilizando la Autoridad de Contratación del Anexo A. Es aconsejable tener esta carta lista antes de que el individuo solicite bajo el Anexo A. La persona puede solicitar esta documentación a su médico, un profesional médico con licencia, un profesional de rehabilitación con licencia o cualquier agencia federal, declarada, del Distrito de Columbia o del territorio de los Estados Unidos que emita o proporcione beneficios por discapacidad. La documentación de prueba de discapacidad debe especificar que la persona es elegible para aplicar utilizando el Anexo A. No es necesario que detalle su discapacidad específica, historial médico o necesidad de adaptación. Tenga en cuenta que algunas agencias pueden solicitar documentación adicional como prueba de discapacidad.

Una vez que el individuo completa su currículum vitae y documentos de respaldo, está listo para solicitar el trabajo. Pueden comenzar solicitando el puesto en línea a través del sitio web de USAJOBS o el sitio web de la agencia federal específica. Deben hacerlo tan pronto como encuentren un puesto para el que estén interesados en postularse. Algunas agencias solo aceptarán un número limitado de solicitudes. Además, cada publicación de trabajo solo aceptará solicitudes por un período de tiempo específico, generalmente llamado fecha de cierre. Por lo tanto, es importante que las personas soliciten lo más rápido posible.

Cuando las personas soliciten en línea, asegúrese de seguir las instrucciones de solicitud en la publicación del trabajo. Además, los CDC y las agencias federales pueden revisar a los solicitantes del Anexo A cuando las personas cargan su currículum en el sistema federal de empleos de los Estados Unidos ubicado en USAJOBS y hacer que su currículum se pueda buscar. Al hacer que el currículum se pueda buscar, todas las agencias federales pueden ver el currículum en el portal de talentos de la agencia que está vinculado a USAJOBS.

Pam Williamson:

Wow, eso es mucha información, pero creo que podemos reducir tres cosas. Avísame si estoy aquí. En primer lugar, una persona debe ir a usajobs.gov. En segundo lugar, cargue un currículum vitae o use el Generador de currículum vitae que está en USAJOBS para asegurarse de que sea completo y tenga los detalles necesarios. Y luego, tercero, proporcione la documentación de discapacidad requerida. ¿Suena bien?

Sandy Williams:

Eso suena bien.

Pam Williamson:

Muy bien, muy bien. Bueno, Laura, vamos a devolverle la palabra porque sabemos que el gobierno federal quiere más personas con discapacidades en empleos federales y especialmente quieren más representación de personas con estas discapacidades específicas. Cuéntanos más. ¿Qué son las discapacidades específicas?

Laura Taylor:

Las discapacidades específicas generalmente son las formas más graves de discapacidad, y se enumeran en el Formulario 256 estándar del gobierno para la autoidentificación de discapacidad, o a veces se llama SF 256. Ahora, este formulario se puede encontrar en el sitio de opm.gov. Y como mencionó Sandy, la lista de discapacidades se ha extendido a 99 tipos en el formulario.

Algunas de las discapacidades específicas enumeradas son discapacidades del desarrollo, como el trastorno del espectro autista, la lesión cerebral traumática, la ceguera o la dificultad grave para ver incluso cuando usa anteojos, discapacidades intelectuales, trastornos psiquiátricos significativos y, por ejemplo, eso podría ser trastorno bipolar, esquizofrenia, trastorno de estrés postraumático o TEPT, o depresión mayor, solo por nombrar algunos.

Las agencias federales deben adoptar metas de empleo para personas con discapacidades y personas con discapacidades específicas y cumplir con una serie de

otros requisitos que están diseñados para mejorar el reclutamiento, contratación, retención y avance de personas con discapacidades en la fuerza laboral federal. En realidad, exige una representación del 12% de personas con discapacidades en la fuerza laboral federal. Y como parte de ese 12%, exige una representación del 2% de personas con discapacidades específicas.

Pam Williamson:

Laura, muchas gracias por explicar la discapacidad específica. No tenía idea de que era tan amplio, así que estoy muy contento de escuchar que el gobierno federal está viendo esto de una manera tan amplia. Agradecemos la información que Laura y Sandy han proporcionado en este momento. ADA Live! escuchando a la audiencia, si tiene preguntas sobre este tema o cualquier otro ADA Live! , puede enviar sus preguntas en línea en www.adalive.org o llamar al centro ADA del Sureste al 404-541-9001. Y ahora una palabra del patrocinador de este episodio, los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, también conocidos como CDC.

Voz en off:

Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, CDC, un importante componente operativo del Departamento de Salud y Servicios Humanos, es la principal organización de servicios basada en datos y basada en la ciencia del país que protege la salud pública. Durante más de 75 años, han puesto la ciencia en acción para ayudar a los niños a mantenerse saludables para que puedan crecer y aprender, para ayudar a las familias, empresas y comunidades a combatir enfermedades y mantenerse fuertes, y para proteger la salud pública.

Los CDC ofrecen oportunidades emocionantes y dinámicas en salud pública con impacto global. Examine cómo puede usar su talento, capacitación y pasión para ayudar a los CDC a continuar como la principal organización de salud pública del mundo. Visite www.cdc.gov para obtener más información.

Pam Williamson:

Bienvenidos de nuevo a todos. Soy Pam Williamson con el Southeast ADA Center. Nuestros invitados son Laura Taylor y Sandy Williams de los Centros para el Control y la

Prevención de Enfermedades, también conocidos como CDC, ubicados en Atlanta, Georgia. Hemos estado hablando sobre el programa de contratación del Anexo A del gobierno federal como una forma más rápida de contratar trabajadores calificados con discapacidades. Sabemos que el Anexo A no es competitivo, pero ¿presentar una solicitud de empleo bajo el cronograma es una garantía de que una persona con una discapacidad obtendrá el trabajo?

Sandy Williams:

Pam, esta es Sandy Williams. No. La solicitud bajo el Anexo A no garantiza que al solicitante se le otorgue un puesto o sea seleccionado para un puesto. Aplicar bajo el Anexo A puede ser una excelente manera de obtener un trabajo federal, pero las personas aún deben calificar para el puesto y competir con otros solicitantes elegibles. Las agencias federales contratan personas usando muchas opciones, por lo que aplicar bajo el Anexo A no garantiza a una persona un trabajo.

Pam Williamson: Gracias, Sandy, por explicar esa información. Ahora, Laura, nos dijiste que las personas con discapacidades que quieran solicitar empleos federales bajo el Anexo A deben presentar su solicitud en el sitio web de USAJOBS. Para tener igualdad de oportunidades para aplicar, algunos solicitantes necesitarán adaptaciones o modificaciones al proceso de solicitud debido a su discapacidad. ¿Cómo solicita una persona con una discapacidad una adaptación durante el proceso de solicitud?

Laura Taylor:

Pam, no hay palabras específicas o mágicas que una persona con una discapacidad deba usar para solicitar una adaptación durante el proceso de solicitud. Un solicitante con una discapacidad puede hacer una simple declaración verbal o escrita o alguien más puede hacer una solicitud en su nombre. Podría ser alguien como un miembro de la familia, un amigo, un profesional de la salud u otro representante para indicar que está buscando un cambio o un ajuste en cualquier parte del proceso de solicitud o contratación para ser considerado para un trabajo debido a una condición médica.

Además, no hay un requisito para citar las regulaciones o decir la Ley de Estadounidenses con Discapacidades o ADA o usar la frase adaptación razonable. Se

puede hacer una solicitud de adaptación a un miembro del personal de recursos humanos, el gerente de contratación, la Oficina de EEO o la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo, el gerente del programa de discapacidad, el coordinador del programa de colocación selectiva, la oficina de adaptación razonable o las personas designadas por una agencia para recibir solicitudes o supervisar el proceso de adaptación razonable.

Además, dentro de los anuncios de trabajo de los CDC en USAJOBS, hay un número de mesa de ayuda de los CDC y un correo electrónico que también se puede utilizar. Ese número es el número de teléfono de la mesa de ayuda de los CDC 770-488-1725, o puede enviar un correo electrónico a A como en hotel, R como en Romeo, C como en Charlie y S como en Sierra @ cdc.gov. Ejemplos de una solicitud de un solicitante de una adaptación razonable son la asistencia para llenar la solicitud de empleo, la solicitud de un intérprete de lenguaje de señas para ayudar durante el proceso de entrevista, un lector para ayudar con un examen escrito. Incluso pueden necesitar un tipo específico de horario de trabajo si son seleccionados para el puesto. Existen numerosos tipos de adaptaciones que las personas con discapacidades pueden solicitar. Siempre digo, en caso de duda, preguntar. Siéntase libre de comunicarse con la agencia y hacer preguntas. A veces, los solicitantes no saben que pueden necesitar una adaptación razonable hasta que tengan más información sobre el trabajo, sus requisitos y el entorno laboral. Algunos solicitantes optan por informar a un empleador durante el proceso de solicitud después de que entienden mejor el trabajo y sus requisitos, mientras que otros, optan por esperar hasta que tengan una oferta de trabajo.

Pam Williamson:

Realmente todo se reduce a si crees que necesitas una adaptación, pregunta, y hay varias maneras de hacerlo. ¿Es eso exacto?

Laura Taylor:

Absolutamente. Eso es exacto.

Pam Williamson:

Maravilloso, maravilloso. Bueno, Sandy, volvamos a ti por un momento. Muchos trabajos

requieren que los nuevos empleados trabajen bajo una política llamada período de prueba. Esta es una prueba para un nuevo empleado, generalmente de uno a seis meses. ¿Los empleados contratados bajo el Anexo A tienen un período de prueba?

Sandy Williams:

Esa es una excelente pregunta, Pam. Empleados contratados bajo el Anexo A, nos referimos a él como un período de prueba y no un período de prueba. Tales personas pueden calificar para la conversión a la condición permanente después de dos años de servicio satisfactorio. El ensayo permite al gerente de contratación evaluar el desempeño y la conducta de un nuevo empleado para determinar si su empleo continuo es lo mejor para el individuo y la agencia.

Además, me gustaría agregar, se recomienda encarecidamente a las agencias que hagan nombramientos permanentes a menos que haya una razón convincente para hacer lo contrario. Sin embargo, la autoridad nominadora del Anexo A puede utilizarse para hacer un nombramiento temporal o un tiempo limitado cuando las funciones del puesto no requieren que se cubra de forma permanente.

Pam Williamson:

Gracias, Sandy, por explicar más sobre el período de prueba. De hecho, hemos repasado mucha información en un corto período de tiempo hoy. ¿Dónde pueden ir nuestros oyentes para obtener más información sobre el Anexo A?

Laura Taylor:

Pam, hay muchos recursos y lugares diferentes donde las personas pueden ir para aprender más sobre el Anexo A. Puede consultar el Centro de Recursos de la Autoridad Federal de Contratación de la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos. También puede leer sobre el Anexo A publicado en la sección de recursos del Programa de Reclutamiento de la Fuerza Laboral administrado por la Oficina de Política de Empleo para Discapacitados del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y el sitio web del Departamento de Defensa de los Estados Unidos, que es www.wrp.gov.

Mencioné OPM, pero también hay un enlace que se llama conseguir un trabajo en

opm.gov o ir a la sección de personas con discapacidad de USAJOBS. Y por último, la EEOC también tiene una publicación. Y cuando digo EEOC, quiero decir que la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo también tiene una publicación llamada ABC del Anexo A en su sitio web.

Pam Williamson:

Bueno, esa es una gran cantidad de información excelente, y tendremos estos y otros recursos disponibles en una hoja de recursos que acompaña al programa. Ahora, Laura y Sandy, han hablado con nosotros sobre el programa de empleo del Anexo A, y les agradecemos por eso. ¿Tiene alguna idea final para compartir con nosotros hoy?

Sandy Williams:

Pam, esta es Sandy, y gracias por invitar a Laura y a mí esta mañana. Me gustaría agregar que los CDC utilizan numerosas flexibilidades de contratación, incluido el Anexo A, para contratar a personas con discapacidades y brindar oportunidades para el avance profesional. Alentamos a las personas interesadas en trabajar para el gobierno federal utilicen los recursos compartidos hoy para obtener información sobre las oportunidades disponibles.

Laura Taylor:

Pam, esta es Laura Taylor. Para terminar, me gustaría decir que aunque hay muchas regulaciones federales que requieren que las agencias federales mejoren los esfuerzos en el reclutamiento, contratación, avance y retención de personas con discapacidades, este trabajo es importante no solo por los requisitos reglamentarios, es importante porque es lo correcto.

Como Gerente del Programa de Discapacidad de los CDC, estoy comprometido a fomentar una cultura de inclusión de la discapacidad y reconozco el valor que las personas con discapacidades aportan a nuestro equipo y me dedico a garantizar la igualdad de oportunidades para todos. Quiero darles las gracias por tener a Sandy y a mí aquí con ustedes hoy.

Pam Williamson:

Bueno, Laura y Sandy, les agradecemos por estar con nosotros hoy y compartir toda esta información sobre el Anexo A. Ahora, oyentes, les agradecemos por acompañarnos en este episodio donde aprendimos más sobre la Autoridad de Contratación del Anexo A, que es el programa del gobierno federal para contratar trabajadores con discapacidades. ¡Puede acceder a todos los ADA Live! episodios con audio archivado, transcripciones accesibles y recursos en nuestro sitio web en adalive.org, adalive.org.

También puedes escuchar SoundCloud ADA Live! canal en soundcloud.com/adalive y descarga ADA Live! a su dispositivo móvil en su aplicación de podcast buscando ADA Live! Si tiene preguntas sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, le recomendamos que use el formulario en línea en cualquier momento en adalive.org o comuníquese con su Centro ADA regional al 1-800-949-4232. Todas las llamadas son gratuitas y confidenciales.

ADA Live! es un programa del Southeast ADA Center, el Burton Blatt Institute de la Universidad de Syracuse y una colaboración con el Disability Inclusive Employment Policy Rehabilitation Research and Training Center. Nuestra productora es Celestia Ohrazda con Cheri Hoffman, Mary Morder, Marsha Schwanke, Chase Coleman y Barry Whaley. Nuestra música es de 4 Wheel City, The Movement for Improvement.

En reconocimiento del 50 aniversario de la Ley de Rehabilitación de 1973, el Centro ADA del Sureste tiene una serie de entrevistas virtuales con líderes del movimiento por los derechos de las personas con discapacidad que promueven los llamados de la igualdad de derechos a través de su incansable trabajo. Escuche y aprenda más en el sitio web de la serie, section504at50.org. También lo invitamos a sintonizar nuestro podcast complementario, Disability Rights Today, para una discusión en profundidad sobre importantes casos judiciales que dieron forma a los derechos de las personas con discapacidad y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Obtenga más información y escuche en disabilityrightstoday.org. Nos vemos en el próximo episodio.

Ciudad de 4 ruedas:

Ellos mirando. No quieren que seamos parte de la ciudad, hombre. Pusieron todos estos pasos, hombre. Todas estas restricciones no podemos superar. Todas estas tiendas

inaccesibles. Ciudad de 4 ruedas. No nos quieren aquí. Sobreviviremos y vamos a hacer nuestro propio lugar. Nuestro propio mundo. La ciudad de las 4 ruedas-

[Fin de la transcripción]

Descargo de responsabilidad: El contenido de esta publicación se desarrolla bajo una subvención del Instituto Nacional de Investigación sobre la Discapacidad, la Vida Independiente, y la Rehabilitación (NIDILRR grant #90DP0090-01-00). NIDILRR es un Centro dentro de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL, por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, sigla en inglés). El contenido de esta publicación no representa necesariamente la política de NIDILRR, ACL, HHS, y usted no debe asumir el respaldo del Gobierno Federal.

La información, los materiales y / o la asistencia técnica proporcionados por el Centro ADA del Sureste están destinados únicamente como una guía informal y no son una determinación de sus derechos o responsabilidades legales bajo la Ley, ni vinculantes para ninguna agencia con responsabilidad de cumplimiento bajo la ADA. El Centro ADA del Sureste no garantiza la exactitud de ninguna información contenida en este documento. Cualquier enlace a información que no sea del Centro ADA del Sureste se proporciona como cortesía, y no tiene la intención ni constituye un respaldo de los materiales vinculados. El Centro ADA del Sureste proporciona estos enlaces como cortesía y no respalda, asume responsabilidad ni ejerce control de la organización ni responde por la exactitud o accesibilidad de los contenidos del destino del enlace. La información está destinada únicamente como orientación informal y no es una determinación de derechos o responsabilidades legales bajo la ADA, ni vinculante para ninguna agencia con responsabilidad de cumplimiento bajo la ADA.

Contacto para más información o asistencia:

Southeast ADA Center

Correo electrónico: ADAsoutheast@syr.edu

ADAsoutheast@syr.edu Teléfono:

404-541-9001