



Diversidad y el ADA

¿Qué es la Diversidad en el Lugar de Trabajo?

En términos generales, la diversidad en el lugar de trabajo es la comprensión, valorización y el manejo efectivo de la diversidad étnica, socio-económica y diversidad o variedad de género dentro de la fuerza laboral de una organización y entre de sus clientes. Muchas compañías han reconocido la importancia de abordar el tema de la diversidad y están avanzando para desarrollar y establecer iniciativas exitosas de diversidad. Un principal catalizador que causa la diversidad en el lugar de trabajo es el cambio en la demografía en la población de EE.UU. y por ende en la fuerza laboral de EE.UU.

Estudios demográficos muestran que la composición de la población de EE.UU. es más diversa de lo que nunca ha sido y continúa diversificándose. De acuerdo con la Oficina del Censo, la población no blanca, que representa menos de un tercio de la población de EE.UU. en el cambio de siglo, se espera que aumente a casi la mitad de la población de EE.UU. para el año 2050. Así como el número de personas con discapacidades aumenta, también lo hace el número de personas de color que viven con una discapacidad. De acuerdo con el censo del año 2000, 16.8 millones de personas con discapacidades también son minorías. Las personas pertenecientes a las minorías con discapacidades están desproporcionalmente representadas entre las desempleadas y la perspectiva de empleo para ellos es desoladora.

Dados estos cambios en la población y en el mercado laboral, hay una mayor dependencia de los trabajadores no tradicionales y la oportunidad para individuos y organizaciones para obtener provecho de esta colección de ideas, la creatividad y las posibles contribuciones inherentes en una fuerza laboral diversa. Atrayendo, reclutando y reteniendo una fuerza laboral calificada de diversas poblaciones es y continuará siendo, fundamental para la sobrevivencia y el éxito organizacional.

¿Qué es el Acta de Americanos con Discapacidades?

El Acta de Americanos con Discapacidades (ADA), aprobada en 1990, es la legislación que tiene por objeto “establecer una prohibición clara y comprensiva de la discriminación por motivos de discapacidad” y para asegurar el acceso y la participación de las personas con discapacidades en la sociedad.

La ley está dirigida específicamente al empleo, acomodaciones públicas, servicios públicos (ej., servicios prestados por el estado y los gobiernos locales), transporte y telecomunicaciones. El Título I del ADA prohíbe a empleadores con 15 o más empleados, discriminar en contra de personas calificadas con discapacidades en todos los términos, condiciones y privilegios del empleo, incluyendo reclutamiento, investigación pre-empleo, contratación, beneficios, ascenso, despidos y terminación. El ADA también se aplica a organizaciones laborales, agencias de empleo y comités de manejo conjunto.

El ADA requiere que los empleadores proporcionen acomodaciones razonables personas calificadas con discapacidades que les permitan realizar las funciones esenciales de los puestos de trabajo actuales o deseados. Un empleador no puede negar una oportunidad de trabajo a un solicitante o empleado calificado con una discapacidad a causa de la solicitud

o necesidad de una acomodación razonable. Un empleador no tiene que proporcionar una acomodación, si puede demostrar que le impondría una carga excesiva en su negocio.

Hablando de Diversidad y el ADA

El término diversidad puede abarcar varias dimensiones, tales como raza, etnicidad, género, edad, religión, orientación sexual y discapacidad. Los profesionales de la diversidad, la discapacidad y los recursos humanos tienen que ser conscientes de estas dimensiones cuando estén ayudando a sus compañías a reclutar y retener empleados, vender en el mercado y definiendo la diversidad dentro de sus organizaciones. Las personas con discapacidades incluyendo las minorías con discapacidades, tienen la habilidad de hacer contribuciones positivas en el lugar de trabajo y para el éxito de las organizaciones.

Hoy en día, las iniciativas de diversidad son menos orientadas hacia la “acción afirmativa” en el sentido que ahora ellas reflejan tanto la importancia de la diversidad como el manejo de la diversidad. Valorizar la diversidad implica reconocer y apreciar las diferencias entre individuos.

El manejo de la diversidad hace hincapié en el desarrollo de las políticas, metas y de una cultura que optimice la productividad de todos los empleados, a través del entendimiento de sus necesidades particulares, motivaciones y contribuciones. También, las iniciativas modelo han demostrado que las iniciativas de diversidad requieren el apoyo visible y el compromiso de la alta gerencia.

Las iniciativas de diversidad exitosas pueden incluir una serie de programas. Por lo general se incluye algún tipo de capacitación, como también los esfuerzos para cambiar las normas de comunicación de la organización. Especial-

mente, encuestas a empleados, capacitación sobre la diversidad para la gerencia, programas de mentores y el uso de redes internas en la compañía se suelen poner en práctica para evaluar y ampliar las actitudes de los empleados y la gerencia. Muchas empresas también examinan sus sistemas de recompensa para asegurar que los empleados no están siendo evaluados basados en su estilo personal, sino por los méritos de su trabajo. Como parte de la iniciativa, la flexibilidad está incorporada en el cronograma de trabajo.

Los empleadores también están dando pasos para mejorar el cumplimiento con las disposiciones de empleo del ADA en sus ambientes de trabajo. Esto puede significar capacitación de personal en los siguientes temas relacionados con la implementación del ADA:

- Preselección de empleo y entrevista del solicitante bajo el ADA
- La interacción del ADA con otras leyes no discriminatorias de empleo estatales y federales.
- Escribir descripciones de trabajo que identifiquen claramente las funciones esenciales del trabajo
- El proceso de la acomodación razonable
- Equidad de Carrera/ consideraciones de promoción para personas con discapacidades
- Evaluaciones de desempeño no discriminatorias
- Relaciones de empleados con empleados con discapacidades (minorías y no minorías)
- Relaciones comerciales con clientes con discapacidades
- Manejo de negociación/conflicto en el proceso de acomodación razonable

En resumen, para los empleadores las consecuencias de abordar y entender la diversidad y la discapacidad como aspectos relacionados:

- Mejoramiento en el reclutamiento y los esfuerzos de retención
- Mejoramiento de la productividad
- Ampliación de los programas de capacitación que incluyen tanto diversidad (etnicidad, género y religión) como también las discapacidades
- Políticas y programas ampliados
- Mejora de la moral

¿Cuál es el Proceso de la Acomodación Razonable?

Para identificar una acomodación razonable bajo el ADA, el empleador y el empleado pueden querer participar en una conversación interactiva flexible. Generalmente, si una persona con una discapacidad quiere una acomodación razonable, él o ella deben solicitarla. Si el empleador no lo ha hecho ya, entonces debe determinar las funciones esenciales del trabajo afectado y consultar con el solicitante o el empleado para determinar las limitaciones relacionadas con el trabajo, impuestas por su discapacidad. Las partes deben evaluar las posibles acomodaciones y seleccionar una que permita que el empleado pueda superar las limitaciones identificadas del trabajo. Si bien se tiene en cuenta la preferencia del empleado, el empleador tiene la facultad de escoger entre acomodaciones razonables igualmente efectivas.

Es importante que los conceptos de no discriminación e igualdad de acceso para todas las personas con discapacidades sea parte de una discusión continua en el lugar de trabajo. Haciendo acomodaciones que cumplan con las necesidades específicas de un individuo, es menos difícil cuando las organizaciones fomentan un clima que apoya el cumplimiento del ADA. Por ejemplo, cuando una persona tiene dificultad en realizar una función no esencial del trabajo y el empleador acomodad

a ese empleado mediante la reasignación de la labor, tal reasignación es generalmente más fácil cuando los empleados están preparados a través de una capacitación previa y dialogo de grupo continuo sobre los asuntos de las acomodaciones.

El ADA contiene estrictos requisitos de confidencialidad relaciona con la información médica obtenida durante un examen médico o una indagación. La información médica debe ser recopilada y mantenida en formularios separados y en archivos médicos separados y mantenidos en confidencialidad. Hay ciertas circunstancias limitadas cuando tal información puede ser revelada, incluyendo cuando se informa a los supervisores y gerentes sobre restricciones necesarias en el trabajo o acomodaciones.

¿Cuáles son algunas de las estrategias sugeridas para crear una mayor conciencia de las consideraciones de la diversidad en el lugar de trabajo, personas multiculturales con discapacidades y el ADA?

La implementación exitosa de la diversidad y las iniciativas del ADA requieren esfuerzos para cambiar las actitudes y la cultura corporativa. Ambas sugieren la necesidad de capacitación del personal sobre las prácticas no discriminatorias, conciencia de diversidad, habilidades de la diversidad, flexibilidad en horarios de trabajo y la evaluación de las estructuras de evaluación y recompensa de empleados.

La naturaleza paralela de estas estrategias sugiere que la combinación de las iniciativas de discapacidad y diversidad es posible y probablemente sería ventajosa para el éxito de ambos esfuerzos.

Estrategias seleccionadas que pueden llevar más allá las iniciativas de diversidad y la implementación del ADA incluyen:

- Las iniciativas de diversidad que incluyen el reclutamiento y la retención activa de individuos de todos los orígenes con discapacidades en el lugar de trabajo a través de acuerdos de colaboración con agencias estatales de rehabilitación vocacional o servicios locales de inserción laboral para personas con discapacidades.
- Desarrollo de programas de empleo para minorías con discapacidades
- Desarrollo de programas de mentores para personas con discapacidades
- Hacer que las oportunidades de capacitación, desarrollo y promoción estén disponibles para todas las minorías que buscan progreso en el trabajo. Para las personas de todos los orígenes con discapacidades, esto puede incluir el suministro de apoyos necesarios para que ellos puedan tener acceso a la capacitación, la consideración de nuevos puestos o adquirir rentrenamiento necesario cuando una discapacidad ocurre que impide el retorno al puesto de trabajo original.
- La integración de los requisitos de no discriminación del ADA y el Título VII del Acta de los Derechos Civiles para personas con discapacidades en todas las facetas de la capacitación de personal y practicas de recursos humanos.
- Hacer un compromiso organizacional hacia la diversidad designando un oficial de la organización para que sirva como especialista sobre la discapacidad y la diversidad.

Estas son solamente algunas de iniciativas proactivas que los empleadores pueden tomar para reclutar y retener individuos con discapacidades en el lugar de trabajo, ampliando así su potencial de mano de obra y maximizando los recursos humanos para mejorar los resultados en el trabajo

Recursos

Libros:

Beyond Race & Gender, R. Roosevelt Thomas, Jr.

Designing & Implementing Successful Diversity Initiatives, Lawrence Baytos

Diverse Teams At Work, Lee Gardenswartz, PhD & Anita Rowe, PhD

Making Diversity Works: 7 Steps for Defeating Bias in the Workplace, Sondra Thiederman

Race Matters, Cornel West

Redefining Diversity, R. Roosevelt Thomas, Jr.

DVDs y Videos:

Blue-Eyed/Brown-Eyed
California Newsreel
149 Ninth Street/420
San Francisco, CA 94103
Teléfono: 415.621.6196
Fax: 415.621.6522
<http://newsreel.org>

Diversity Management, Roosevelt Thomas,
Society for Human Resource Management,
SHRMStore, 800.444.5006 <http://www.shrm-store.shrm.org>

Línea Directa

ADA Disability and Business Technical
Assistance Center Hotline
800.949.4232 (voz/TTY)

Páginas del Internet (Diversidad Cultural y las Discapacidades):

Society for Human Resource Management
(SHRM) <http://www.shrm.org>

SHRM Diversity Web Page: <http://www.shrm.org/diversity> (SHRM membership number needed)

American Association of People with Disabilities
<http://www.aapd.com>

American Institute for Managing Diversity
1200 West Peachtree Street, NW, Suite 3
Atlanta, GA 30309
404.575.2131
Fax: 404.575.2139
<http://www.aimd.org>

American Society for Training and Development
1640 Kings Street, Box 1443
Alexandria, VA 22313
703.683.8100
Fax: 703.683.8103
<http://www.astd.org>

Catalyst <http://www.catalystwomen.org>

Department of Justice ADA Home Page <http://www.usdoj.gov/crt/ada/adahom1.htm>

El Instituto para Diversidad en las Empresas tiene un portal que proporciona acceso a recursos y noticias sobre la diversidad <http://www.diversity-online.org/>

La Red Acomodación Laboral tiene información útil sobre cómo trabajar eficazmente con empleados con discapacidades.
PO Box 6080
Morgantown, WV 26506-6080
800.526.7234 (voz)
877.781.9403 (TTY)
<http://janweb.icdi.wvu.edu>

National Association for the Advancement of Colored People (NAACP) <http://www.naacp.org>

El Foro Nacional de Diferencias de la Gente mantiene un sitio web interactivo que permite a sus visitantes formular preguntas relacionadas con la diversidad que son resueltas por expertos

<http://www.yforum.com>

National Multicultural Institute

<http://www.nmci.org>

Equal Employment Opportunity Commission
(Best Practices Study Results)

131 M Street, NE

Washington, DC 20507

800.669.4000 (voz)

800.669.6820 (TTY)

Para publicaciones llame al: 800.669.3362
(voice)

800.669.3302 (TTY)

<http://www.eeoc.gov>

Renuncia de Responsabilidades

Este material fue producido por el Instituto de Empleo y Discapacidad, Escuela de Relaciones Laborales e Industriales, División de Extensión de la Universidad de Cornell y financiado por una subvención del Instituto Nacional sobre Discapacidad y Rehabilitación e Investigación de Rehabilitación (Beca # H133D10155).

La comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales de los Estados Unidos la ha revisado su exactitud. Sin embargo, las opiniones sobre el Acta de Americanos con Discapacidades (ADA) expresadas en éste material son aquellas del autor y no necesariamente reflejan el punto de vista de la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales o del editor. La interpretación de la comisión sobre el ADA están reflejadas en sus regulaciones del ADA (29 CFR Parte 1630), Manual de Asistencia Técnica para el Título I del Acta y la Orientación para el cumplimiento.

La Universidad de Cornell está autorizada por el Instituto Nacional de Investigación sobre Discapacidad y Rehabilitación (NIDRR) para ofrecer información, materiales y asistencia técnica a las personas y entidades que están cubiertos por el Acta de Americanos con Discapacidades (ADA). Sin embargo, usted debe ser consciente que NIDRR no es responsable de hacer cumplir el ADA. La información, materiales y / o asistencia técnica se aplica únicamente como guía informal y no son una determinación de sus derechos legales o responsabilidades bajo el Acta, ni tampoco obligatoria para cualquier agencia con responsabilidades de hacer cumplir bajo el ADA. La Universidad de Cornell está autorizada por el Instituto Nacional de Investigación sobre Discapacidad y Rehabilitación (NIDRR) para ofrecer información, materiales y asistencia técnica a las personas y entidades que están

cubiertos por el Acta de Americanos con Discapacidades (ADA). Sin embargo, usted debe ser consciente que NIDRR no es responsable de hacer cumplir el ADA. La información, materiales y / o asistencia técnica se aplica únicamente como guía informal y no son una determinación de sus derechos legales o responsabilidades bajo el Acta, ni tampoco obligatoria para cualquier agencia con responsabilidades de hacer cumplir bajo el ADA.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales ha publicado una guía de aplicación que proporciona clarificación adicional sobre los varios elementos de las disposiciones del Título I bajo el ADA

Las copias de los documentos de orientación están disponibles para ser vistos o descargar en el la página de la EEOC en: <http://www.eeoc.gov>

Acerca de este Folleto

Este folleto es parte de una serie de prácticas de recursos humanos y acomodaciones en el lugar de trabajo para personas con discapacidades, editado por Susanne M. Bruyère, PhD., CRC, SPHR, directora del Programa sobre Empleo y Discapacidad, Escuela de Relaciones Laborales e Industriales, División de Extensión de la Universidad de Cornell.

Ha sido actualizado por Laura Herzog, Directora de los Programas de Diversidad e Inclusión/ Igualdad de Oportunidades Laborales, de la Escuela ILR de la Universidad de Cornell, el original fue escrito en 1996 por Susanne M. Bruyere.

Estas actualizaciones, y el desarrollo de nuevos folletos, han sido financiados por Cornell, el Centro de Asistencia Técnica para Discapacidad y los Negocios, y otros partidarios. El texto completo de este folleto, y otros de esta serie, se puede encontrar en: www.hrTips.org.

Más información sobre accesibilidad y acomodación está disponible en la Red Nacional del ADA, llame al: 800.949.4232 (voz/ TTY), www.adata.org

Información de Contacto:

Susanne M. Bruyère, PhD., CRC
Directora, Instituto de Empleo y Discapacidad
Universidad de Cornell
Escuela ILR
201 Dolgen Hall
Ithaca, New York 14853-3201

Voz: 607.255.7727

Fax: 607.255.2763

TTY: 607.255.2891

Correo electrónico: smb23@cornell.edu

Web: www.edi.cornell.edu

Para ver todos los folletos de esta serie, por favor visite:
www.hrtips.org

