

Enfrentando la Discriminación

Reunir información importante

Un buen primer paso es recopilar información sobre las leyes contra la discriminación que apliquen a su caso. Póngase en contacto con American Diabetes Association y otros recursos contenidos en este folleto, pida ayuda a su sindicato o consulte a un abogado. Guarde todos los documentos relacionados con su queja, como cartas de su empleador. Obtenga las copias de documentos generales pertinentes, como políticas del personal de su empleador. Lleve un registro y anote todo que le suceda y incluya nombres y fechas.

Educar y Negociar

La discriminación basada en la diabetes es a menudo el resultado de la ignorancia. A veces los problemas se pueden resolver ofreciendo educación sobre la enfermedad y sobre las necesidades y capacidades de la persona con diabetes. Es posible que su empleador no esté familiarizado con las provisiones requeridas por las leyes en contra de la discriminación, y usted también debe proporcionar esta información.

Litigar

A veces se necesita una demanda para terminar con la discriminación. Se requiere que usted comience el proceso presentando una queja de discriminación con la agencia gubernamental apropiada. Si el empleador es una compañía privada o una entidad del gobierno estatal o local, debe presentar su queja ante la agencia conocida como Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), o ante su agencia estatal contra la discriminación. (Usted puede presentar su queja ante la agencia federal o estatal y sus queja queda registrada con ambas agencias.) Si el empleador es una agencia del gobierno federal, póngase en contacto con la oficina interna de Equal Employment Opportunity de la agencia en donde ocurrió la discriminación. Debe actuar rápidamente porque los límites de tiempo para tomar acción son a menudo muy cortos. Si la agencia no resuelve el problema a su satisfacción, puede presentar una demanda en una corte federal o estatal alegando discriminación con base en incapacidad.

Legislar

American Diabetes Association trabaja para cambiar las leyes y las políticas que son injustas para las personas con diabetes. Un ejemplo reciente es las enmiendas de 2008 del Acto de los Americanos con Incapacidades que hacen más fácil a demostrar una incapacidad y estar protegido por la ley.

Recursos de la ADA

American Diabetes Association tiene materiales adicionales para las personas con diabetes que enfrentan discriminación en el trabajo. Llame al 1-800-342-2383 para pedir el paquete sobre la discriminación en el empleo o para pedir ayuda adicional con un problema de discriminación.

Llame al **1-800-342-2383**
para información general sobre la diabetes;
o visite nuestra página web www.diabetes.org

Llame al **1-800-232-6733**
para comprar libros o catálogos

Llame al **1-800-806-7801**
para hacer preguntas de suscripción de miembros

Ótros números del teléfono y sitios web de utilidad

Disability Rights Education and Defense Fund, Inc.:
510-644-2555; www.dredf.org

National Employment Lawyers Association:
415-296-7629; www.nela.org

U.S. Equal Employment Opportunity Commission:
1-800-669-4000; www.eeoc.gov

U.S. Department of Justice:
1-800-514-0301; www.usdoj.gov/crt/drs/drshome.php

U.S. Department of Labor:
1-866-487-9243; www.dol.gov/elaws/fmla.htm



El Trabajo y Sus Derechos

**Luchando en Contra de la
Discriminación Relacionada con la
Diabetes en el Lugar de Trabajo**

Las personas con diabetes a veces enfrentan discriminación en el trabajo. Este folleto le ayudará a entender sus derechos como un trabajador con diabetes y lo que usted puede hacer para asegurar un trato justo por parte de su empleador.

Las Leyes

Leyes Federales en Contra de la Discriminación

Varias leyes federales prohíben la discriminación relacionada con la diabetes en el lugar de trabajo.



El Acta de los Americanos con Incapacidades (en inglés conocido como Americans with Disabilities Act) aplica a empleadores privados, sindicatos y agencias de empleo con más de 15 empleados, y a los gobiernos estatales y locales. En general, **el Acta de Rehabilitación**

de 1973 (conocida en inglés como Rehabilitation Act of 1973) cubre a los trabajadores empleados por la rama ejecutiva del gobierno federal, o empleadores que reciben dinero federal. **El Acto de la Responsabilidad Congressional** (conocido en inglés como Congressional Accountability Act) protege a los empleados del Congreso y la mayoría de las agencias de la rama legislativa.

Para ser protegido por las leyes federales contra la discriminación, la persona debe demostrar que es

“una persona calificada con una incapacidad.” El primer paso es establecer que el trabajador tiene una incapacidad, tiene “un récord de” incapacidad, o es “considerado como alguien que tiene” una incapacidad. Incapacidad se define como **una debilitación mental o física que limita substancialmente una o más**

actividades principales de la vida – como comer, caminar, ver, cuidarse, o una función corporal mayor tal como el sistema endocrino. En esta resolución, la persona con diabetes es considerada sin tomar en cuenta tratamientos mitigativos como la insulina. También, alguien que no necesita acomodaciones en el trabajo solamente necesita demostrar que tiene una debilitación (y no necesita tratar con limitaciones substanciales de actividades principales de la vida).



El trabajador debe establecer que está calificado para efectuar el trabajo en cuestión. Un **trabajador calificado es aquel que** satisface las habilidades, experiencia, educación, y otros requisitos de la posición que tiene o aspira a tener, y que puede llevar a cabo las funciones esenciales de la posición si le ofrecen **acomodaciones razonables**.

Una acomodación es cualquier cambio o ajuste en el espacio o ambiente de trabajo que permita a una persona con una incapacidad hacer su trabajo.

Un problema común en casos de discriminación relacionados con la diabetes es que el empleador afirma que la persona con diabetes presenta un riesgo para la seguridad de otros empleados. Con frecuencia el trabajador con diabetes necesita disipar mitos y estereotipas sobre la diabetes y educar al empleador o las cortes sobre su capacidad de trabajar de forma segura y responsable.

Leyes Estatales Contra la Discriminación

Todos los estados tienen sus propias leyes contra la discriminación y agencias responsables de hacer cumplir estas leyes. Algunas leyes estatales contra la discriminación ofrecen una protección más extensa que las leyes federales.

Otras Leyes

Aunque el enfoque de este folleto es las leyes contra la discriminación, existen otras leyes federales y estatales que pueden ser de gran beneficio para los trabajadores con diabetes. El Acta de la Ausencia Familiar y Médica (conocida en inglés por las siglas FMLA) requiere a la mayoría de empleadores privados con más de 50 empleados, y la mayoría de los empleadores del gobierno, proporcionar hasta 12 semanas de licencia al año por condiciones serias de salud del trabajador o sus familiares cercanos. Esta licencia se puede tomar en bloques pequeños de tiempo para atender a asuntos de corto plazo tales como problemas causados por controlar los niveles de azúcar en la sangre o citas médicas. La Seguridad Social por Incapacidad (conocido en inglés por las siglas SSDI) y el Ingreso Suplementario de Seguridad (conocido en inglés por las siglas SSI) ofrecen apoyo a las personas que no pueden trabajar como resultado de una incapacidad severa.

Sus Derechos y Responsabilidades

Las leyes contra la discriminación prohíben a un empleador tomar cualquier acción adversa relacionada con la incapacidad del empleado. Esto significa que el empleador no puede discriminar para emplear, despedir, promocionar, disciplinar, pagar, capacitar, ofrecer prestaciones o beneficios de trabajo, o cualquier otro término o condición de empleo.

Frecuentemente no se requiere que los individuos con diabetes compartan con sus empleadores sobre su enfermedad, pero las leyes contra la discriminación solamente ofrecen protección si el empleador está enterado de la incapacidad.

Acomodaciones

Los empleadores están obligados a proveer “acomodaciones razonables” a petición de un empleado con una incapacidad, a menos que la acomodación conlleve un “daño muy fuerte” al empleador debido a dificultades o costos significativos. Las acomodaciones que las personas con diabetes necesitan son generalmente sencillas y baratas. Por ejemplo, una persona con diabetes puede necesitar acomodaciones como:

- Descansos para medir los niveles de azúcar en la sangre, comer una merienda, o usar el baño.
- Permiso especial para comer en el trabajo.
- Capacidad para mantener cerca alimentos y suministros para cuidar la diabetes.
- Oportunidad de trabajar bajo un horario modificado o de trabajar un turno estándar en vez de turnos giratorios.

