



La Ley de Estadounidenses con Discapacidades en su aplicación

La verdadera fortaleza de Estados Unidos radica en su capacidad para aprovechar el talento, la habilidad y el potencial de todos y cada uno de sus ciudadanos. Casi uno de cada cinco estadounidenses tiene alguna discapacidad mental o física, según un informe del año 2012 de la Oficina del Censo de Estados Unidos. La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) le permite a esta población una participación plena en la vida social, comercial, empresarial, política y artística del país

Esta ley, promulgada como tal en 1990, derrumbó las barreras de la participación asegurando igualdad de acceso y de oportunidades para quienes tienen una discapacidad. La implementación de la ADA ha inspirado innovaciones, mejoras en el desempeño de empleados y la apertura de nuevos mercados comerciales, y ha significado el logro de los beneficios de una sociedad inclusiva para todos los estadounidenses

Escepticismo inicial

No obstante, muchas empresas, gobiernos locales y otras entidades en Estados Unidos manifestaron originalmente inquietudes sobre la implementación de la ADA. Por ejemplo, a muchos propietarios de empresas les preocupaba que la contratación de personas con discapacidades afectase los costos de sus operaciones, la calidad de sus productos o la productividad de sus empleados. En los últimos 22 años, algunas de estas inquietudes demostraron ser legítimas, y se abordaron mediante incentivos fiscales y revisiones legislativas. Y otras demostraron ser falacias.



Refugio Valls juega en un columpio, en la silla de ruedas que usa, en el parque de distracciones Morgan's Wonderland, que está dedicado a personas con discapacidades físicas, en San Antonio, Texas. AP Photo/Eric Gay

Inquietudes y realidades

Inquietud: Emplear personas con discapacidades tendrá un impacto negativo en la eficiencia y las operaciones.

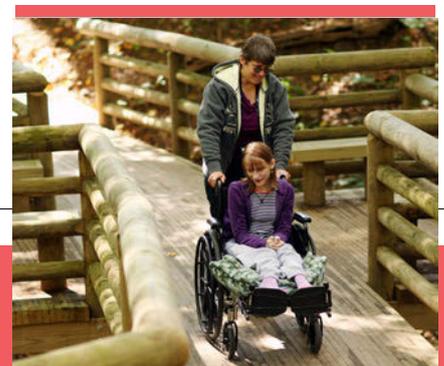
Realidad: La ADA no exige a los empleadores que contraten a personas que no estén cualificadas para realizar el trabajo. Aquellos candidatos que no posean las habilidades, la experiencia o la educación, o quienes no estén en condiciones de realizar tareas laborales básicas, no se considerarán cualificados y no están contemplados por la protección de la ADA.

Si bien la ADA no exige la contratación de candidatos no cualificados, la contratación de candidatos cualificados que posean alguna discapacidad ha demostrado ser positiva para las empresas. Las personas con discapacidades aportan una perspectiva diferente al entorno laboral, que incluye una comprensión más amplia de la manera de satisfacer las necesidades de otras

personas con discapacidades. Esto se traduce en nuevos procesos, productos y servicios. Por ejemplo, las personas con discapacidades auditivas inspiraron el uso de mensajes SMS mucho antes de que se convirtieran en el modo de comunicación de facto para los usuarios de telefonía móvil.

Al emplear a personas con discapacidades, la empresa atrae nuevos segmentos de mercado no solo a través de la innovación, sino también a través de la diversidad. Según una encuesta sobre actitudes del consumidor realizada en 2006, el 87 por ciento de los estadounidenses

Sarah y Becky Metz cruzan un puente accesible para las sillas de ruedas, en Camp Arrowhead, en Barboursville, Virginia del Oeste. AP Photo/The Herald-Dispatch/Mark Webb



REALIDAD:

LO QUE LA ADA GARANTIZA

La ADA abarca cinco títulos, que cubren los siguientes aspectos:

- Evita que los empleadores discriminen a una persona cualificada por el hecho de que esta tenga alguna discapacidad.
- Les exige a los gobiernos locales y estatales que proporcionen acceso igualitario a programas y servicios públicos, como el transporte público.
- Garantiza el disfrute igual de bienes, servicios e instalaciones en lugares públicos, tales como restaurantes, hoteles, y teatros.
- Insta a las empresas de telecomunicaciones a ofrecer servicios funcionalmente equivalentes a las personas con discapacidades, tales como subtítulos para las personas con discapacidades auditivas.
- Define con carácter de ilegal las represalias contra personas que ejercen o ayudan a otros a ejercer sus derechos conforme a esta ley.

Joan Barret, que tiene incapacidad física, recibe ayuda de Mary Lou Green, para usar las nuevas máquinas que se usan en Maryland para votar en una elección.

AP Photo/Timothy Jacobsen



prefieren ser clientes de empresas que contraten a personas con discapacidades.

Para estimular la inclusión en el entorno laboral, el Servicio de Rentas Internas (IRS) de Estados Unidos ofrece a los empleadores hasta 2.400 dólares en créditos fiscales anuales por cada empleado cualificado que contraten.

Inquietud: Hacer ajustes para las personas con discapacidades será muy costoso.

Realidad: La mayoría de empleados con discapacidades no requiere ajustes. Según un estudio de la Red de Acomodación en el Empleo (JAN) realizado en 2012, el 57 por ciento de los ajustes no tienen costo alguno, mientras que el resto suele costar \$500. El IRS también ofrece un crédito fiscal anual de hasta 5.000 dólares para que las pequeñas empresas puedan incorporar los ajustes razonables para empleados con discapacidades. Un ajuste razonable podría incluir alternativas para barreras arquitectónicas, como una rampa en vez de una escalera, o la adquisición de nuevos equipos tales como un programa informático de lectura de pantalla.

Los empleadores estadounidenses han obtenido otros beneficios a partir de la implementación de la ADA. El mismo estudio de la JAN concluyó que la inclusión de ajustes razonables generaba la retención de valiosos empleados, el aumento de la productividad de los empleados y la eliminación de costos de nuevos empleados. Los empleadores también registraron un incremento en la productividad y la satisfacción en general.

Una empresa de refrigerios con base en Carolina del Norte, por ejemplo, registró un incremento del 70 por ciento al 95 por ciento en la productividad después de contratar empleados con discapacidades. La retención de los empleados aumentó y el absentismo se redujo.

Inquietud: La atención a personas con discapacidad afectará negativamente a la empresa.

Realidad: Al igual que los ajustes para los empleados con discapacidades, los ajustes para los clientes con discapacidades son un aspecto positivo para la empresa. Según la política de la oficina de empleo de personas con discapacidades del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, las personas con discapacidades representan el tercer segmento de mercado de Estados Unidos. La atención a los 54 millones de estadounidenses con discapacidades aporta acceso a las empresas a más de 200.000 millones de dólares en ingresos derivados de clientes discrecionales.

Por ejemplo, una importante cadena hotelera estadounidense registró un aumento del 260 por ciento en sus rentas netas después de comenzar a ofrecer habitaciones que cumplían con los requisitos de la ADA y de capacitar a su personal para atender a los huéspedes con discapacidades.