



PODEMOS AYUDAR

La Asociación Americana de la Diabetes lucha por los derechos de las personas con diabetes. Si usted sólo necesita información o si quiere iniciar una acción legal, estamos aquí para ayudarlo.

LO QUE USTED PUEDE HACER

Tan pronto como usted piense que no está siendo tratado igualmente, comience a escribir todos los hechos. Guarde copias de todos los documentos importantes, como emails y cartas de su empleador, evaluaciones de desempeño, solicitudes de acomodados y registros médicos. Consiga copias de documentos generales, tales como el manual del empleado o las políticas de ausencias. Mantenga un registro o escriba todo lo que le ocurra, incluyendo nombres y fechas.

Si necesita ayuda, llámenos al 1-800-DIABETES (342-2383) y pregunte cómo hablar con un defensor legal de la Asociación Americana de la Diabetes. Estos defensores legales son abogados y otros profesionales en leyes que se especializan en temas de discriminación por diabetes. Le ayudarán a entender la ley y sus derechos legales. Un defensor legal hablará con usted acerca de ejercer sus derechos, le dará herramientas para utilizar en su propia defensa, o, si es necesario, le ayudará a encontrar un abogado que tome su caso.

LOS PASOS PARA CONSEGUIR UN TRATO IGUALITARIO

1. Eduque: La discriminación por diabetes es frecuentemente el resultado de la falta de conocimiento acerca de la diabetes, la ley o ambas. Como la diabetes es habitualmente una discapacidad “escondida,” muchos empleadores no entienden lo que es tener diabetes. También, los empleadores pueden no entender cómo la ley protege a usted. Educando a su empleador acerca de la diabetes, la ley y sus necesidades y capacidades, puede lograr un trato igualitario.

2. Negocie: Si la educación no es suficiente, la negociación es el próximo paso. Es más fácil llegar a un acuerdo si usted trata de atender las preocupaciones de su empleador y trabaja sobre una solución que ambos puedan aceptar.

3. Litigue A veces es necesario tomar acciones legales para terminar con la discriminación.

Debe comenzar por presentar una queja administrativa. Si el empleador es una empresa privada o una agencia gubernamental estatal o local, presente una queja ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o la Agencia de Prácticas Justas de Empleo (FEPA) de su estado. Si su empleador es el gobierno federal, póngase en contacto con su oficina interna para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO). **Debe actuar rápidamente** porque los límites de tiempo para iniciar acciones son frecuentemente cortos. Si la agencia no resuelve el problema, puede iniciar un juicio en la corte federal o estatal.

4. Legisle Si las leyes no lo están protegiendo a usted y a otros empleados con diabetes, el próximo paso puede ser recurrir a los legisladores para un cambio de la ley.

LISTA DE VERIFICACIÓN DE DISCRIMINACIÓN

- ✓ ¿Se le impide tener recesos en su trabajo para controlar su nivel de glucosa en sangre, comer o tomar insulina?
- ✓ ¿Le retiraron una oferta de trabajo cuando dijo que padecía diabetes?
- ✓ ¿Alguna vez le han dicho que nunca podrá tener determinado trabajo, como conductor de autobús u oficial de policía, porque usa insulina?
- ✓ ¿Le requieren tener determinado nivel de glucosa en sangre para mantener su trabajo?

Si respondió “sí” a cualquiera de estas preguntas, o si tiene problemas similares, puede estar experimentando discriminación ilegal debido a su diabetes.

Están disponibles paquetes gratuitos llamando al 1-800-DIABETES (342-2383). Hay recursos adicionales en línea al www.diabetes.org/employmentdiscrimination. Estos incluyen:

- Cartas modelos
- Acomodos razonables
- Temas de seguridad
- Ausencias médicas
- Conducción comercial y diabetes
- Bomberos y agentes del orden público con diabetes



American Diabetes Association.



SUS DERECHOS. UNA VOZ.™



Su Trabajo y Sus Derechos

Asegurando que las Personas con Diabetes Sean Tratadas Igualmente en su Trabajo

CÓMO PROTEGE LA LEY A LOS EMPLEADOS CON DIABETES

Leyes Federales contra la Discriminación

La **Ley para Personas con Discapacidades** cubre a empleadores privados y sindicatos con 15 o más empleados. También cubre a los gobiernos estatales y locales. Además, la **Ley de Rehabilitación de 1973** cubre a la mayoría del gobierno federal y a los empleadores recibiendo dinero federal. Finalmente, la **Ley de Responsabilidad del Congreso** cubre a los empleados del Congreso y a la mayoría de las agencias subsidiarias. Estas leyes se aplican a toda persona que viva en los Estados Unidos.

Lo que las leyes hacen: Estas leyes protegen a las personas con discapacidades del trato no igualitario en el trabajo. Los empleadores no pueden tratarlo de forma diferente en cuanto a emplearlo, despedirlo, pagarle, promoverlo, capacitarlo y otorgarle beneficios complementarios sólo porque padezca diabetes. No pueden usar en su contra que usted haga valer sus derechos.

Quiénes son los beneficiarios: Para recibir ayuda de estas leyes, usted debe ser un “individuo calificado con una discapacidad.” Una discapacidad es “un impedimento físico o



mental que limita sustancialmente una o más actividades mayores de la vida.” Los individuos con diabetes tienen una discapacidad porque su sistema endócrino, una actividad mayor de la vida que colabora en la regulación de funciones corporales, está sustancialmente limitada. Esta es otra forma de decir que su sistema endócrino no funciona correctamente porque no produce y/o utiliza la insulina apropiadamente.

Solicitar un empleo: Los empleadores no pueden hacer preguntas que revelen discapacidades antes de hacerle la oferta de trabajo. Sin embargo, los empleadores pueden realizar estas preguntas después de hacer la oferta de trabajo. Por ejemplo, durante su entrevista, no pueden preguntarle si padece diabetes. Pero usted podría necesitar tomar un examen físico antes de comenzar a trabajar, siempre que todas las personas contratadas para la misma posición también se lo realicen.

Al realizar el trabajo: Necesita tener las habilidades, experiencia, educación y otros requisitos de un puesto de trabajo. Debe ser capaz de realizar las funciones esenciales del trabajo con seguridad, con o sin acomodaciones razonables. Los empleadores que se nieguen a contratar personas con diabetes, o cualquier persona que utilice insulina para tratar su diabetes, muy probablemente estén violando la ley.

Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA)

Lo que la ley hace: La FMLA protege a los empleados que faltan al trabajo debido a “una condición seria de salud.” La condición puede ser suyo o también puede usar la ausencia para cuidar a un familiar cercano. Por ejemplo, los padres pueden tomar ausencia si su hijo acaba de ser diagnosticado con diabetes, está hospitalizado o si se produce una emergencia por diabetes en la escuela. Puede tomar hasta 12 semanas de ausencia sin goce de sueldo. Puede tomarla de una vez, en 12 semanas seguidas, o puede tomarla en fracciones menores, por ejemplo, una hora por vez cuando le sea necesario. A esto se lo llama ausencia intermitente.

Quiénes son los beneficiarios: La diabetes califica como una condición seria de salud si requiere al menos dos visitas anuales al proveedor de atención médica. Usted debe trabajar para el mismo empleador durante 12 meses y por lo menos 1.250 horas en esos 12 meses. El empleador debe tener al menos 50 empleados dentro de las 75 millas de su lugar de trabajo.

Leyes Estatales contra la Discriminación

La mayoría de los estados tienen sus propias leyes contra la discriminación por discapacidad. Estas leyes y las agencias estatales responsables que hacerlas valer pueden proporcionarle protección adicional y pueden aplicar a los empleadores pequeños. Por consiguiente, si la ley federal no es suficiente, la ley estatal puede proteger sus derechos.

ACOMODOS RAZONABLES

Los empleadores pueden necesitar realizar cambios en el lugar de trabajo para permitir que personas con discapacidades realicen su trabajo y reciban un trato igualitario. Se llaman “acomodos razonables”. La mayoría de las personas con diabetes sólo necesitan pequeños cambios que cuestan poco o nada. Sin embargo, los empleadores no necesitan proporcionar acomodaciones que les causen “dificultades excesivas.”

Ejemplos de acomodaciones razonables comunes incluyen:

- Recesos para controlar sus niveles de glucosa en sangre, comer un refrigerio, tomar sus medicinas o ir al baño
- Permiso para mantener suministros para la diabetes y comida cerca
- Ausencia por tratamientos, recuperación o entrenamiento para manejar su diabetes
- Un horario de trabajo diferente o un horario permanente en lugar de uno rotativo
- Para individuos con neuropatía diabética (un desorden nervioso causado por la diabetes), permiso para usar una silla o una banqueta
- Para individuos con retinopatía diabética (un desorden de la visión causado por diabetes), monitores de pantalla grande u otros dispositivos asistenciales

Es su responsabilidad pedir acomodaciones. Aunque no se exija, es mejor hacer una solicitud escrita para los acomodaciones que:

- 1) Describa cómo la diabetes es una discapacidad;
- 2) Solicite los acomodaciones específicos que necesita; y
- 3) Explique cómo estos acomodaciones lo ayudarán a seguir siendo un empleado valioso.

Debe entregarla en el departamento de recursos humanos junto con una carta de su médico respaldando su solicitud. La Asociación Americana de la Diabetes puede ayudarlo. Hay modelos de cartas y otros recursos en www.diabetes.org/jobaccommodations. También tiene que tratar de seguir cualquier política impuesta por su empleador para solicitar acomodaciones.

