

JAN

Job Accommodation Network

Soluciones Prácticas • Éxito en el Lugar de Trabajo

Series de Acomodación y Conformidad

Trastornos Intelectuales o Cognitivos

La Red de Acomodación en el Empleo
PO Box 6080
Morgantown, WV 26506-6080
(800)526-7234 (V)
(877)781-9403 (TTY)
jan@askjan.org
askjan.org



Prefacio

La Red de Acomodación de Empleo (JAN) es un servicio de la Oficina de la Política de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento Laboral de los EEUU. JAN ha elaborado documentos que se han hecho disponibles con el fin de que la información sea utilizada solamente para propósitos educativos. La información no intenta ser un consejo legal o médico. Si es necesario un consejo legal o médico, servicios legales o médicos apropiados deberán ser consultados.

JAN no garantiza o recomienda ninguno de los productos o servicios mencionados en esta publicación. Aun cuando esfuerzo es hecho para mantener estos recursos al día, JAN recomienda contactar directamente a los productores/distribuidores de los productos y a los proveedores de los servicios para asegurarse de que cumplan los propósitos previstos, garantizando así que la información sea más actualizada.

El siguiente documento no tiene derechos de autor y su reproducción es fomentada. La sección 105 de la Ley de los Derechos de Autor provee que no hay protección sobre los derechos de autor de los trabajos creados por el gobierno de EEUU. Por lo tanto, todos los trabajos creados por JAN están bajo esta provisión. Aunque algunos individuos pueden usar ese trabajo impunemente, los individuos no pueden reclamar los derechos de autor del trabajo original hecho al gobierno, únicamente en el material original añadido. Los individuos pueden acceder el texto completo de la ley en la página Web de la Oficina de Derechos de Autor de los Estados Unidos <http://www.loc.gov/copyright>. Por favor tenga en cuenta que alguna información específica citada por JAN puede tener derechos de autor de otras fuentes. Citar fuentes secundarias de las publicaciones de JAN puede violar los derechos de autor de otras organizaciones o individuos. El permiso debe ser obtenido de esas fuentes de acuerdo a cada caso específico. Cuando use los materiales de JAN, JAN pide que los materiales no sean reproducidos con fines lucrativos, el tono y la sustancia de la información no sea alterada, y que se le dé un reconocimiento apropiado a JAN como fuente de información. Para información adicional sobre este u otro documento proporcionado por JAN, por favor contacte JAN.

Actualizado 03/22/10.

JAN'S ACCOMMODATION AND COMPLIANCE SERIES

Series de Acomodación y Conformidad de JAN

Introducción

La Red de Acomodación en el Empleo (JAN por sus siglas en Ingles), está diseñada para ayudar a empleadores determinar cuáles son las acomodaciones efectivas, y a cumplir con el Título I del acta para americanos con discapacidades (ADA por sus siglas en Ingles). Cada publicación en estas series explica específicas condiciones médicas y provee información sobre estas, el ADA, ideas de acomodaciones, y recursos disponibles para obtener más información.

La serie de Acomodación y Conformidad está en su comienzo, con respecto a acomodaciones y pueda que no tenga información sobre todos las enfermedades. Acomodaciones deberán ser hechas caso por caso, tomando en consideración las limitaciones envueltas en la discapacidad del individuo y la acomodación que se necesite. Se anima a los empleadores que contacten JAN apara discutir especificas situaciones con más detalle.

Para mayor información de asistencia en tecnología y otras ideas de acomodaciones, visite los Recursos de Acomodaciones en Línea de JAN (SOAR por sus siglas en Ingles <http://www.jan.wvu.edu/soar>).

Información sobre el impedimento intelectual o cognitivo

¿Que es el impedimento intelectual o cognitivo?

El nivel de discapacidad intelectual de una persona es definido por su coeficiente intelectual (CI) y por los tipos o cantidad de apoyo que necesite (CDC, 2005). El impedimento intelectual o cognitivo es caracterizado por un CI significativamente bajo el nivel índice, y por la falta de habilidad para adaptar habilidades que envuelven la comunicación, cuidado propio, y poder desenvolverse en ámbitos sociales, escuelas y actividades laborales. El impedimento intelectual o cognitivo es también conocido como discapacidad cognitiva o retardo mental (CDC, 2005). Hay varios niveles de limitación, desde el leve hasta el más profundo.

Se estima que alrededor de 2.5 millones de personas; casi el 1 % de población de los Estados Unidos poseen una discapacidad intelectual (EEOC, 2004). De esta cifra, 10% al 40% han sido doblemente diagnosticados. Ejemplos de discapacidades que ocurren al mismo tiempo incluyen: parálisis cerebral, ataques, limitación visual, pérdida auditiva, y el trastorno de déficit de atención e hiperactividad (Merck, 2006).

¿Cuál es la causa de los trastornos cognitivos?

Soluciones Prácticas • Éxito en el Lugar de Trabajo

Los trastornos intelectuales o cognitivos pueden comenzar en cualquier momento antes de que un individuo cumpla 18 años. Estas pueden ser causadas por golpes, enfermedades, o anomalías en el cerebro. Algunos trastornos conocidos incluyen el Síndrome de Down, Síndrome de alcoholismo fetal, Síndrome de la X frágil, los cuales ocurren antes del nacimiento. Otras causas incluyen lesiones severas de la cabeza, derrame cerebral, o infecciones tales como la meningitis (CDC, 2005).

¿Como son tratados estos trastornos a nivel medico?

El cuidado de una persona con trastorno cognitivo o intelectual es mejor provisto por un personal que consiste de doctores de cuidado primario, trabajadores sociales, terapeutas del habla, ocupacional, y físico; neurólogos o pediatras del desarrollo, psicólogos, nutricionistas, y educadores. Durante la niñez, estas personas desarrollan un programa comprensivo e individualizado el cual comienza en cuanto la discapacidad ha sido diagnosticada. Estos servicios son extendidos hasta la edad adulta (Merck, 2006).

Trastornos Intelectuales y el Acta para Americanos con Discapacidades

¿Es considerado el trastorno intelectual o cognitivo como una discapacidad bajo el ADA?

El ADA no tiene una lista de trastornos médicos declarados como discapacidades. En vez, el ADA, tiene una definición general de discapacidad que cada persona deberá cumplir (EEOC). Por lo tanto, algunas persona con trastornos intelectuales o cognitivos tendrán una discapacidad bajo el ADA, mientras otras no.

Una persona tiene una discapacidad cuando él/ella tiene una limitación física o mental que limita substancialmente una o más actividades de la vida diaria, antecedentes de la limitación, o reconocido por tener dicha limitación (EEOC, 1992). Para tener protección bajo el ADA, el impedimento deberá limitar substancialmente las actividades principales de la vida diaria. Estas actividades son las que una persona puede hacer con poca o sin dificultad alguna. Ejemplos son: caminar, ver, hablar, oír, respirar, aprender, desempeñar tareas manuales, cuidado propio, y trabajar. Estos son solamente ejemplos. Otras actividades tales como estar sentado, parado, alzar, o leer también son actividades principales de la vida diaria (EEOC, 1992).

La gran mayoría de las cortes aceptan las actividades mencionadas por el EEOC. Por ejemplo el Centro Medico Brown v. Cox, 286 F.3d 1040 (8th Cir. 2002), la corte determino que “la capacidad para desarrollar funciones cognitivas” es una actividad principal de la vida diaria. El Laboratorio Gagliardo v. Connaught, Inc., 311 F.3d 565 (3d Cir. 2002), la corte determine que “concentración y habilidad para recordar” (de manera más general, funciones cognitivas) son actividades principales de la vida diaria (Fram, 2004).

Para mayor información sobre como determinar si una persona posee una discapacidad bajo el ADA visite la siguiente página web:

Soluciones Prácticas • Éxito en el Lugar de Trabajo

<http://www.jan.wvu.edu/corner/vol02iss04.htm>. Además visite la sección de preguntas y respuestas del EEOC sobre personas con discapacidades intelectuales en el lugar de trabajo y el Acta para Americanos con Discapacidades en la siguiente página web: http://www.eeoc.gov/facts/intellectual_disabilities.html.

Acomodaciones para Empleados con Trastornos cognitivos o Intelectuales

(Nota: personas con trastornos cognitivos o intelectuales puede que desarrollen algunas de las limitaciones mencionadas a continuación, pero raramente todas. El grado de la limitación varía dependiendo del los individuos. Dese cuenta que no todas las personas con discapacidades necesitan acomodaciones para desempeñar sus trabajos y otros solo necesitaran algunas. A continuación se mencionan unas pocas acomodaciones que pueden hacerse disponibles. Numerosas soluciones puede existir).

Preguntas a considerar:

1. ¿Qué limitaciones está experimentando el empleado con trastornos cognitivos o intelectuales?
2. ¿Cómo estas limitaciones afectan al empleado y el desempeño del empleado en su trabajo?
3. ¿Cuáles tareas específicas del trabajo son problemáticas como resultado de esta limitación?
4. ¿Qué acomodaciones están disponibles para reducir o eliminar estos problemas?
¿Han sido utilizados todos los recursos posibles para determinar las posibles acomodaciones?
5. ¿El empleado con trastornos cognitivos o intelectuales ha sido consultado en relación con una posible acomodación?
6. ¿Ya cuando se haya hecho una acomodación, será útil reunirse con el empleado para evaluar la efectividad de la acomodación y determinar si acomodo adicional es necesario?
7. ¿El supervisor de personal y los empleados necesitan entrenamiento relacionado con trastornos cognitivos o intelectuales?

Ideas de Acomodaciones para Habilidades Cognitivas Limitadas

Lectura: Dependiendo de las habilidades cognitivas, es posible que personas con discapacidades cognitivas, limitaciones intelectuales no puedan leer la información en el lugar de trabajo.

- Provea fotos, símbolos, o diagramas en vez de palabras
- Lea la información al empleado
- Provea la información escrita de manera audible
- Use salida de voz en el computador
- Identifique la información línea por línea o resalte el texto línea por línea

Escritura: Dependiendo de las habilidades cognitivas, es posible que personas con discapacidades cognitivas, limitaciones intelectuales no puedan escribir, deletrear, firmar documentos, o comunicarse a través de la escritura.

- Provea ejemplares o planillas para proveer la información solicitada
- Permita la respuesta verbal en lugar de la escrita
- Permita respuestas escritas en el computador en lugar de aquellas escritas a mano
- Haga uso del comando de voz en el computador
- Haga uso de la corrección de escritura en el computador
- Haga uso de un escritor para escribir las respuestas del empleado
- Provea un espacio amplio en las planillas que necesitan respuesta escritas

Memoria: Dependiendo de las habilidades cognitivas, es posible que personas con discapacidades cognitivas, limitaciones intelectuales tengan deficiencias de procesamiento de palabras debido a la inhabilidad de retener información, o trastornos congénitos de la audición.

- Grabe las instrucciones verbales
- Provea información por escrito
- Provea una lista de cosas por hacer
- Ayude al empleador con pistas verbales
- Adhiera instrucciones escritas o fotográficas en las maquinarias usadas con frecuencia

Cálculos: Dependiendo de las habilidades cognitivas, es posible que personas con discapacidades cognitivas, limitaciones intelectuales no puedan contar, cuadrar, medir, o trazar debido a la inhabilidad de “hacer matemáticas” o actividades que involucren números.

- Permita el uso del calculador
 - Calculadora con pantalla amplia
 - Calculadora de voz
- Haga uso de un señalador

- Haga plantillas o carteles pre-calculados o medidos
- Provea medidas a comando de voz
- Use indicadores de nivel líquidos
- Marque la copa de medir con una línea indicando el nivel máximo

Organización: Dependiendo de las habilidades cognitivas, es posible que personas con discapacidades cognitivas, limitaciones intelectuales no puedan retener información o aplicar sus habilidades en diferentes áreas del trabajo.

- Reduzca el desorden
- Mantenga los recursos codificados a color
- Provea un archivo en orden alfabético
- Provea una tabla numérica
- Divida las tareas grandes en pequeñas asignaciones
- Evite la reorganización del lugar de trabajo
- Categorice los diferentes materiales
 - Use símbolos en vez de palabras
 - Utilice etiquetas impresas en vez de etiquetas escritas a mano

Manejo del tiempo/Desempeño de tareas complejas: Dependiendo de las habilidades cognitivas, es posible que personas con discapacidades cognitivas, limitaciones intelectuales posean limitaciones en adaptación tales como iniciación de tareas por cuenta propia.

- Provea recordatorios escritos o en símbolos
- Haga uso de alarma u biper
- Construya una planilla que ayude con el mejoramiento de la productividad
- Acomode los materiales en orden de uso
- Enumere las tareas por hacer o márkuelas con símbolos
- Evite estaciones de trabajo solitarias
- Provea un lugar para el entrenador de trabajo
- Provea entrenamiento extra cuando este sea necesario

Ideas de Acomodaciones para Habilidades Motrices Limitadas

Uso del computador: Personas con discapacidades intelectuales pueden que posean limitaciones para hacer uso del computador. Esta puede que resulte por deficiencia de destrezas manuales, espasticidad o rigidez, parálisis, o defectos del nacimiento que afectan los dedos, manos, y brazos.

- Utilice un key guard
- Use alternos dispositivos de entrada
 - Reconocimiento del habla
 - Salida de voz
 - trackball

- joystick
- pantalla táctil

Uso del teléfono: Personas con discapacidades intelectuales pueden que posean limitaciones para hacer uso del computador. Esta puede que resulte por deficiencia de destrezas manuales, espasticidad o rigidez, parálisis, o defectos del nacimiento que afectan los dedos, manos, y brazos.

- Haga uso de teléfono con botones grandes
- Use teléfonos con símbolos universales (fuego, policía, doctor)
- Use teléfonos con marcación rápida, claramente marcada
- Sostenedor de auricular
- Manos libres

Acceso al lugar de trabajo: Personas con discapacidades intelectuales pueden que posean dificultades de accesibilidad en el lugar de trabajo. Esta puede que sea resultado de debilidad muscular o fatiga, inhabilidad de mantenerse de pie por largos periodos de tiempo, inhabilidad de caminar largas distancias, o inhabilidad de llevar o mover objetos pesados.

- Provea alfombras anti-fatigas
- Ha uso de un monopatín
- Provea bancos
- Mueva objetos a una área de fácil alcance
- Provea descansos frecuentes

Manejo o Agarre de objetos Personas con discapacidades intelectuales pueden que posean dificultades para agarrar y manejar objetos. Esta puede ser resultado de la inhabilidad para agarrar objetos, evitar el temblor de manos, debilidad muscular o dolor en las articulaciones.

- Haga uso de herramientas ergonómicas, agarradores, u otras herramientas adaptadas
- Use ayudas ortopédicas para la escritura
- Use agarradores
- Use abrazaderas

Ideas de Acomodaciones para Habilidades Sociales Limitadas

Apoyo emocional: Personas con discapacidad intelectual puede que necesiten diferentes tipos de apoyo emocional o aun más de lo acostumbrado en el lugar de trabajo.

- Brinde elogio positivo
- Utilice tablas visuales para mejorar el desarrollo del trabajo

- Presente premios tangibles
- Use compañeros de trabajo como mentores
- Haga uso del programa de asistencia del empleado (EAP por sus siglas en inglés)
- Provea un entrenador de trabajo

Interacción con compañeros de trabajo: Personas con discapacidades intelectuales pueden que posean dificultades de adaptación en el ámbito social con diferentes comportamientos.

- Provea un entrenamiento de sensibilidad (conciencia de discapacidad) a todos los empleados
- Demuestre el comportamiento adecuado
- Use videos de entrenamiento que demuestren el comportamiento adecuado
- Modelo de actividades adecuado
 - Donde se come en el lugar de trabajo
 - Cuando se come en el lugar de trabajo
 - Momento adecuado para abrazar a un compañero de trabajo
 - Como pagar por el café
 - Qué hacer cuando se encuentra airado
 - A quien recurrir cuando necesita ayuda
 - Cuando se puede alejar de su estación de trabajo

Trabajar efectivamente con supervisores: Personas con discapacidades intelectuales pueden que posean dificultades para la comunicación con otros y comportarse de manera adecuada.

- Comuníquese cara a cara con el empleado
- Lidie con los problemas apenas estos ocurran
- Infórmele al entrenador
- Entrene a los supervisores sobre las etiquetas de la comunicación
- Converse sobre los procedimientos disciplinarios
- Supervise la efectividad de los acomodos que han sido provistos

Situaciones y soluciones:

Un trabajador de producción con discapacidad intelectual o cognitiva, y parálisis cerebral presentaba dificultades para agarrar las botellas plásticas y de manera apropiada pegar la etiqueta. JAN sugirió construir una plantilla de madera que sujetara la botella, permitiéndole a si al empleado usar sus dos manos cuando necesitara pegar las etiqueta.

Un trabajador de supermercado con discapacidad intelectual o cognitiva no podía recordar el ponerse todas las piezas del uniforme. JAN sugirió el tomar una foto del uniforme completo y darle una al empleado como ayuda al prepararse para ir al trabajo.

Un empleado de tienda con discapacidad intelectual o cognitiva presentaba limitaciones con la lectura haciéndole difícil el retornar los DVDs a los estantes. JAN sugirió el hacer etiquetas graficas para las cajas de los DVDs que sean iguales a las cajas que se encuentran en los estantes permitiéndole al empleado reconocer las fotos en vez de las palabras, al poner los DVDs de vuelta en el estante.

Productos:

Hay muchos productos que pueden ser empleados para acomodar personas con limitaciones. Los Recursos de Acomodaciones en Línea de JAN (SOAR por sus siglas en ingles) en <<http://www.jan.wvu.edu/soar>> están designados para que los usuarios exploren varias opciones de acomodaciones. Varias listas de productos han sido hechas accesible a través de este sistema; sin embargo, JAN provee estas y otras mas que no están hechas disponible en esta página web si son solicitadas. Contacte JAN directamente si usted necesita información sobre otras acomodaciones más específicas, o está buscando productos, información sobre vendedores o buscando referencias.

Recursos

La Red de Acomodaciones en el Empleo (Job Accommodation Network – JAN por sus siglas en ingles)

West Virginia University
PO Box 6080
Morgantown, WV 26506-6080
Línea gratuita: (800)526-7234
TTY: (800)526-7234
Fax: (304)293-5407
jan@jan.wvu.edu
<http://www.jan.wvu.edu>

La Red de Acomodaciones en el Empleo es un servicio de consulta gratuito que proporciona información sobre acomodaciones en el lugar de trabajo, la Ley para Personas con Discapacidades (ADA por sus siglas en ingles) y el empleo de personas con discapacidades.

Oficina para las Políticas de Empleo de Personas con Discapacidades (Office of Disability Employment Policy- ODEP por sus siglas en ingles)

200 Constitution Avenue, NW, Room S-1303
Washington, DC 20210
Directo: (202)693-7880
TTY: (202)693-7881
Fax: (202)693-7888
infoODEP@dol.gov
<http://www.dol.gov/odep/>

La Oficina para las Políticas de Empleo de Personas con Discapacidades (Office of Disability Employment Policy -ODEP por sus siglas en ingles) es una agencia dentro del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. ODEP proporciona liderazgo nacional para incrementar las oportunidades de empleo de adultos y jóvenes con discapacidades mientras ellos se esfuerzan por eliminar las barreras en el empleo.

Comité Presidencial para Personas con Discapacidades Intelectuales (President's Committee for People with Intellectual Disabilities)

Administration for Children and Families
Aerospace Center, Suite 701
370 L'Enfant Promenade, SW
Washington, DC 20447
Directo: (202)619-0634
Fax: (202)205-9519

satwater@acf.hhs.gov
<http://www.acf.hhs.gov/programs/pcpid>

Consejero Presidencial y Secretaria de Salud y Servicios Humano sobre asuntos relacionados con programas y servicios para personas con retardo mental.

**Ejercito Expedicionario Presidencial de Empleo para Adultos con Discapacidades
(Presidential Task Force on Employment of Adults with Disabilities)**

200 Constitution Avenue NW
Room S-2220
Washington, DC 20210
Directo: (202)693-4939
TTY: (202)693-4920
Fax: (202)693-4929
ptfead@dol.gov
http://www.dol.gov/_sec/public/programs/ptfead/main.htm

Evalúa los programas federales actuales para determinar los cambios, modificaciones e innovaciones que serán necesarias para eliminar las barreras para oportunidades de empleo que son encontradas por adultos con discapacidades.

ARC de los Estados Unidos (ARC of the United States)

1010 Wayne Ave.
Suite 650
Silver Springs, MD 20910
Directo: (301)565-3842
Fax: (301)565-3843
info@thearc.org
<http://thearc.org>

Provee acceso fácil a los hechos, contactos, y noticias actuales que ayudan al publico aprender más sobre su ayuda y constituyentes.

ASPEN de America, Inc. (ASPEN of America, Inc.)

2020 Pennsylvania Aven, N.W.
Box 771
Washington, DC 20006
Línea gratuita: (866)4AS-PRGR
Directo: (904)745-6741
<http://www.asperger.org>

Comprometida en proveer la información mas actual y comprensiva sobre el Síndrome de Asperger y trastornos relacionados.

**Asociación Americana de Discapacidades del Desarrollo e Intelectuales
(American Association For Intellectual and Developmental Disabilities).**

Antiguamente la Asociación Americana de Retardo Mental
444 North Capitol Street, NW
Suite 846
Washington, DC 20001-1512
Línea gratuita: (800)424-3688
Directo: (202)387-1968
Fax: (202)387-2193
<http://www.aaid.org>

Promueve políticas progresivas, investigación del sonido, prácticas efectivas, y derechos humanos a nivel universal para personas con discapacidades intelectuales.

Asociación Para Personas con Ayuda de Empleo (Association for Persons in Supported Employment)

1627 Monument Avenue
Richmond, VA 23220
Directo: (804)278-9187
Fax: (804)278-9377
apse@apse.org
<http://www.apse.org>

Creado para mejorar y expandir las oportunidades de empleo integrado y servicios para personas con discapacidades severas, incluyendo discapacidades mentales.

Instituto de Investigación del Autismo (Autism Research Institute)

4182 Adams Ave.
San Diego, CA 92116
<http://www.autism.org>

Desarrollo como fuente de colaboración.

Sociedad Americana de Autismo (Autism Society of America)

7910 Woodmont Avenue
Suite 300
Bethesda, MD 20814-3067
Línea gratuita: (800)3AU-TISM
Telf.: (301)657-0881
info@autism-society.org
<http://www.autism-society.org>

Promueve acceso y oportunidades de por vida a persona con el espectro autista incluyendo sus familiares, miembros de la comunidad que participan en el apoyo, conciencia pública, educación, e investigaciones relacionadas con el autismo.

Comisión de Igualdad y Oportunidad de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission)

1801 L Street, N.W.
Washington, DC 20507
Línea gratuita: (800)669-4000
Directo: (202)663-4900
TTY: (800)669-6820
info@eeoc.gov
<http://www.eeoc.gov>

El EEOC fue establecido bajo el Título VII de derechos civiles del Acta de 1964 y comenzó a funcionar el 2 de Julio de 1965. El EEOC es la agencia encargada con del cumplimiento de varios de los estatutos federales varios tipos de discriminación, incluyendo el Título I del Acta para Americanos con Discapacidades de 1990 (ADA por sus siglas en inglés), el cual prohíbe la discriminación en el empleo de personas con discapacidades. El número gratuito de esta oficina le conducirá a su oficina más cercana.

Asociación Nacional del Consejo de Desarrollo de Discapacidades. (National Association of Councils on Developmental Disabilities)

225 Reinekers Ln. Suite 650-B
Alexandria, VA 22314
Directo: (703)739-4400
Fax: (703)739-6030
info@nacdd.org
<http://www.nacdd.org/>

Se esfuerza en proveer apoyo y asistencia a los miembros del consejo para poder así promover sistema centrado de servicios al cliente y sus familiares como también brindar apoyo a aquellos con discapacidades del desarrollo.

Sociedad Nacional del Síndrome de Down (National Down Syndrome Society)

666 Broadway
New York, NY 10012
Línea gratuita: (800)221-4602
Fax: (212)979-2873
info@ndss.org
<http://www.ndss.org>

La meta de esta sociedad es asegurarse que todas aquellas personas que viven con el Síndrome de Down tenga la oportunidad de alcanzar su potencial de vida.

Organización Nacional del Síndrome del Alcohol Fetal (National Organization on Fetal Alcohol Syndrome)

900 17th Street NW
Suite 910
Washington, DC 20006
Línea gratuita: (800)666-6327

Directo: (202)785-4585
Fax: (202)466-6456
<http://www.nofas.org/>

Se dedica a eliminar los defectos del nacimiento causados por el consumo de alcohol durante el embarazo, y mejora la calidad de vida de aquellos individuos afectados y sus familiares.

Departamento de Educación de EE.UU.: Oficina de Derechos Civiles (Department of Education: Office of Civil Rights)

Customer Service Team
400 Maryland Avenue, SW
Washington, DC 20202-1100
Línea gratuita: (800)421-3481
TTY: (877)521-2172
Fax: (202)245-6480
OCR@ed.gov
<http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/index.html?src=mr>

Asegura la igualdad de acceso a la educación y promueve la excelencia por toda la nación a través del cumplimiento de los derechos civiles.

Parálisis Cerebral Unida (United Cerebral Palsy)

1660 L Street, NW, Suite 700
Washington, DC 20036
Línea gratuita: (800)872-5827
Directo: (202)776-0406
TTY: (800)872-5827
Fax: (202)776-0414
info@ucp.org
<http://www.ucp.org>

La misión de esta, es avanzar completamente la independencia, productividad y ciudadanía de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades, cumpliendo con los principios de independencia, inclusión, y determinación a si mismo.

Referencias

- Equal Employment Opportunity Commission (Comisión de Igualdad y Oportunidad de Empleo). (1992). *A technical assistance manual on the employment provisions (title I) of the Americans with Disabilities Act (Manual Técnico de Asistencia de las Provisiones en el empleo (Título I Del Acta para Americanos con Discapacidades)*. Actualizado Agosto 4, 2008, de la siguiente página web: <http://www.jan.wvu.edu/links/ADAтам1.html>
- Center for Disease Control and Prevention (Centro para el Control y Prevención de Enfermedades)(2005). About Intellectual Disabilities (Discapacidades intelectuales). Actualizado Agosto 4, 2008, de la siguiente página web: <http://www.cdc.gov/ncbddd/dd/ddmr.htm>
- Merck (2006). Mental Retardation/Intellectual Disability (Retardo Mental/Discapacidad Intelectual). Actualizado Agosto 4, 2008, de la siguiente página web: <http://www.merck.com/mmhe/sec23/ch285/ch285a.html>
- Equal Employment Opportunity Commission (Comisión de Igualdad y Oportunidad de Empleo). Questions and Answers about Workers with Intellectual Disabilities in the workplace (Preguntas y Respuestas sobre Empleados con Discapacidades Intelectuales en el Lugar de Trabajo). Actualizado Agosto 4, 2008, de la siguiente página web: http://www.eeoc.gov/facts/intellectual_disabilities.html

Este documento fue desarrollado por la Red de Acomodaciones en empleos, financiado por la Oficina de la Póliza de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento Laboral de los EE.UU. Número DOL079RP20426. Las opiniones contenidas en este documento no reflejan necesariamente las opiniones o pólizas del Departamento Laboral de los EE.UU. La mención de marcas, productos comerciales, u organizaciones no insinúa respaldo por parte del Departamento Laboral de los EE.UU.