

Preguntas frecuentes

P: ¿Qué significa el acceso equitativo e independiente?

R: Los empleadores, proveedores de viviendas y propietarios de negocios deben proporcionar acomodaciones o modificaciones en sus políticas o espacios físicos a fin de que las personas con discapacidades puedan continuar trabajando, viviendo en sus hogares o accediendo al espacio público.

P: ¿Cómo es el acceso equitativo e independiente?

R: Estos son algunos ejemplos:

- Un proveedor de viviendas instala una rampa en la entrada del edificio para que los residentes que usan sillas de ruedas puedan entrar y salir independientemente.
- Un cliente lleva a su animal de servicio a un restaurante y recibe atención como cualquier otro cliente.
- Un empleador proporciona un lector de pantalla con audio para la computadora de una empleada con poca visión, de manera tal que pueda hacer su trabajo.

P: ¿Quién cubre los gastos de la acomodación?

R: Cubrir el costo de la acomodación es, en la gran mayoría de los casos, responsabilidad del empleador, proveedor de viviendas o propietario de negocios.

P: ¿Cómo determina un empleador, un proveedor de viviendas o un propietario de negocios cuál es el modo adecuado de realizar acomodaciones para una persona con discapacidad?

R: El empleador, el proveedor de viviendas y el propietario de negocios deben, en primer lugar, hablar con la persona que solicita la modificación con el objetivo de determinar cuáles son las opciones viables para que la persona con discapacidad pueda continuar trabajando, viviendo en su hogar o accediendo al espacio público o a la empresa.

Si cree haber sido objeto de discriminación o haber presenciado un acto de discriminación, **podemos ayudarlo**. Llame al **311** y solicite hablar con la **Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (NYC Commission on Human Rights)** o comuníquese directamente con la Comisión llamando al **(212) 416-0197**.

NYC

Comisión de
Derechos Humanos

Oficina de la Alcaldía para
Personas con Discapacidades

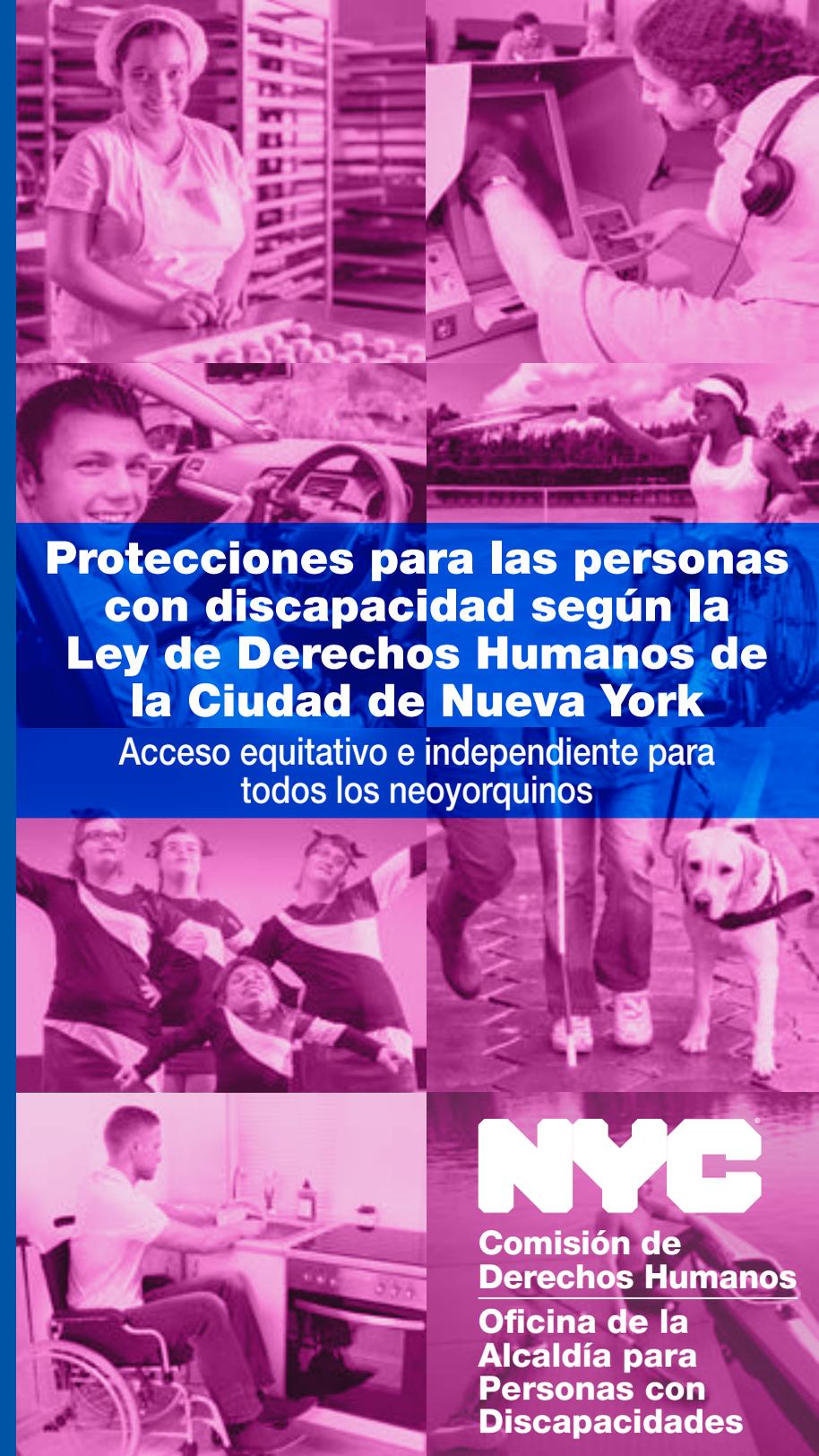
[NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/HumanRights)

[NYC.gov/mopd](https://nyc.gov/mopd)

#EqualAccessNYC



@NYCCHR • @NYCDisabilities



Protecciones para las personas con discapacidad según la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York

Acceso equitativo e independiente para todos los neoyorquinos

NYC

Comisión de
Derechos Humanos

Oficina de la
Alcaldía para
Personas con
Discapacidades

Acceso equitativo e independiente para todos los neoyorquinos

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (New York City Human Rights Law) prohíbe la discriminación por la discapacidad de una persona y promueve el acceso equitativo e independiente para las personas con discapacidades en la ciudad de Nueva York. La Ley brinda, en general, más protección que la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA). Requiere una evaluación individual de las necesidades de una persona, y crea una obligación de brindar acomodaciones que aborden las necesidades. Además, asume que todas las acomodaciones son razonables a menos que implementarlas cause una “dificultad excesiva” para el empleador, el proveedor de viviendas o el propietario de

Ejemplos para ayudarlo a identificar la discriminación

1. Barry es sordo y se comunica principalmente mediante el Lenguaje de Señas Americano (American Sign Language, ASL). Cuando llama al cardiólogo para hacer una cita, le explica su discapacidad y solicita la presencia de un intérprete de ASL en la cita. La recepcionista le dice que no se preocupe y que el médico se comunicará en forma escrita. Barry reitera su pedido, pero la recepcionista le dice que deberá llevar su propio intérprete. Barry decide no programar una cita, lo que pone en peligro su salud.
2. Kelly tiene una afección crónica que requiere que se someta a tratamientos médicos una vez a la semana durante el día laboral, según lo demuestra la documentación que presentó a su supervisor. Este le dijo que solamente podría usar su tiempo de licencia

por enfermedad, y cuando no tuviera más tiempo, tendría que despedirla. Kelly fue despedida luego de haber usado todo su tiempo de licencia por enfermedad.

3. Hace cuatro años, la discapacidad de John requería que usara un scooter para su movilidad. La puerta del baño de su apartamento es demasiado estrecha para caber con el scooter. En reiteradas ocasiones, John le pidió al propietario que ampliara la puerta del baño para poder acceder independientemente. El propietario le dijo a John que el edificio no es apto para personas con discapacidad y que nunca se lo habría alquilado si hubiera sabido que tenía una discapacidad desde el inicio.
4. Mary fue a una entrevista de trabajo y el empleador le hizo varias preguntas acerca de su historial de salud mental. Tenía todas las calificaciones necesarias, pero luego de que reveló su historial de ansiedad, el empleador nunca más se contactó con ella.

