WESTSIDE REGIONAL CENTER

La misión de Westside Regional Center es capacitar a las personas con discapacidades del desarrollo y sus familias para que elijan y accedan a servicios comunitarios que faciliten una calidad de vida comparable a la de las personas sin discapacidades.

El Empleo permite a los adultos a llevar vidas independientes y productivas mientras contribuyen a su comunidad.

Westside Regional Center busca asociarse con empresas locales, agencias comunitarias y empleadores para este fin.

Dentro de este folleto encontrará información sobre:

- Créditos/Incentivos de Impuestos: Recursos para Ahorrar Su Dinero al Contratar Personas con Discapacidades
- Preguntas Frecuentes sobre la Contratación de personas con Discapacidad
- Fortalecimiento y Diversificación de su Talento de la Fuerza Laboral, Marca y Ampliación de su Base de Mercado
- Departamento de Cumplimiento Normativo Laboral
- Los Empleadores y la ADA: **Mitos y Hechos**
- Recursos para Ayudar a los Empleadores

Employment First es un movimiento nacional centrado en la premisa de que todos los ciudadanos, incluyendo a las personas con discapacidades significativas, pueden participar plenamente en el empleo integrado y la vida comunitaria, lo que resulta en mayores oportunidades de empleo integradas basadas en la comunidad para personas con discapacidades significativas.

¿Por qué asociarse con Westside Regional Center para contratar personas con discapacidades? ¡Vea abajo!

Créditos/Incentivos de Impuestos: Recursos para Ahorrarle Dinero

- **Crédito de Impuestos por dar Oportunidad de Empleo (WOTC)**

  Disponible para empleadores que contratan personas de ciertos grupos en especifico ofreciéndoles un crédito de impluesto federal. El WOTC puede reducir la obligación tributaria federal de un empleador hasta en $9,600 por nueva contratación.

- **Zona de Empoderamiento/Renovación de Incentivos de Impuestos para la Comunidad**

  Reciba un incentivo para retener o contratar personas que vivan y trabajen en una Zona de Empoderamiento o una Comunidad de Renovación.

Reciba créditos de impuestos anuales de hasta $3,000 por empleado calificado en una Zona de Empoderamiento y hasta $1,500 en una Comunidad de Renovación.

- Crédito de acceso para discapacitados

  Ayuda a las pequeñas empresas a cubrir el costo de hacer que sus negocios sean accesibles para personas con discapacidades. El monto máximo del crédito es de $5,000.

- **Deducción de Impuestos Arquitectónica y de Transporte**

  Las empresas pueden tomar una deducción anual de hasta $15,000 por gastos incurridos para eliminar barreras arquitectónicas y de transporte para personas con discapacidades y ancianos.

Preguntas Frecuentes sobre la Contratación de Personas con Discapacidad:

P: ¿Qué es la discapacidad?

R: Alguien con una discapacidad es cualquier persona que:

- tiene un impedimento físico o mental que limita una o más funciones importantes de la vida;
- tiene antecedentes de tal impedimento; o
- se percibe que tiene tal impedimento.

P: ¿Por qué contratar a personas con discapacidad?

R: Hay muchas razones convincentes para contratar a personas con discapacidad. Por un lado, las personas con discapacidades, en comparación con los empleados sin discapacidades, generalmente tienen desempeño laboral igual o mejor, menor ausentismo, menor rotación de empleo, mejor historial de seguridad y, en más casos, NO aumentan las tasas de Seguro o Compensación Laboral.

La población discapacitada también incluye muchos empleados dedicados y comprometidos. Estos individuos son sobrevivientes comprobados cuyas experiencias de vida los han dotado de habilidades únicas para resolver problemas, la capacidad de enfrentar desafíos con éxito y superar la adversidad. Estas son las mismas cualidades por las que muchas corporaciones gastan millones de dólares al año, en programas de capacitación y motivación, para tratar de enseñar a sus empleados. Las cualidades que buscan la mayoría de los empleadores son confiabilidad, iniciativa, integridad, buena asistencia y puntualidad, eficiencia y amabilidad.
- son cualidades que poseen muchas personas con discapacidad.

Las personas con discapacidades quienes se colocan en un empleo remunerado cada año devuelven a la economía más de lo que se gastó para restaurarlos al empleo.

P: ¿Qué significa “individuos calificados con discapacidad”?

R: De acuerdo con la Ley Estadounidense de

Discapacidades, el término “individuos calificados con una discapacidad” significa una persona con una discapacidad quien, con o sin adaptaciones razonables, puede realizar las funciones esenciales del puesto de trabajo que dicha persona tiene o desea.

P: Si contrato a un empleado con una discapacidad, ¿aumentarán las tarifas de mi seguro de compensación para trabajadores?

R: Las tarifas de seguro NO se basan en si los trabajadores tienen discapacidades, sino únicamente en los riesgos relativos de la operación y la experiencia de accidentes de la organización.

P: ¿Los empleados con discapacidades tienen una tasa de ausentismo más alta que los empleados sin discapacidades?

R: Los estudios muestran que los empleados con discapacidades generales no se ausentan más que los empleados sin discapacidades.

P: ¿Las personas con discapacidad no pueden tolerar el estrés en el trabajo?

R: Este mito frecuentemente simplifica la respuesta humana bastante compleja al estrés. Las fuentes de estrés personal y relacionado con el trabajo varían sustancialmente de un individuo a otro. Algunas personas pueden encontrar que un horario no estructurado es muy estresante, mientras que otras pueden encontrar que alivia el estrés.

Talento del Ciclo de Vida: Fortalece y Diversifica tu Fuerza Laboral y Marca; Amplíe su Base de Mercado:

Casi el 40% de los empleadores tienen desafíos para contratar empleados calificados. A medida que los baby boomers se jubilan, un acercamiento sistemático a la comunidad de discapacitados y a los veteranos con discapacidades relacionadas con el servicio puede ayudar a su empresa a cumplir con los requisitos federales y estatales de cumplimiento y aumentar la rentabilidad, al mismo tiempo que apoya otros objetivos clave de la fuerza laboral, incluyendo la productividad, el compromiso, la diversidad, la inclusión, la rotación, la retención y la moral.

Identificar y buscar el talento adecuado

- Evalúe sus necesidades y expectativas de talento, y cree un grupo de candidatos calificados conectándolo con socios locales y nacionales.

Derribar barreras en los sistemas y procesos de gestión del talento

- Solicitante a Empleado: identifique e implemente políticas y procesos clave para aumentar la contratación, el compromiso y la retención de talento.
- Trabaje con su equipo para desarrollar sus sistemas y procesos actuales, identifique cualquier barrera potencial y cree soluciones viables que mejoren la calidad de los candidatos y los resultados positivos de reclutamiento y contratación.

Fortalezca su fuerza laboral a través de la diversidad del talento

- El talento diverso fortalece la innovación y el compromiso, y alienta a nuevos talentos a unirse a su equipo. La inclusión de empleados con discapacidades es un elemento importante de una fuerza laboral comprometida. Aproximadamente 36 millones de personas informan tener una discapacidad, lo que convierte a la discapacidad en uno de los grupos minoritarios más grandes del país y uno al que cualquiera puede unirse en cualquier momento.
- Incorpore la discapacidad a sus iniciativas de diversidad actuales. Los solicitantes de empleo y los empleados con discapacidad abarcan todos los grupos demográficos y representan una amplia gama de habilidades, educación, conocimiento y experiencia.

Apoye y eduque a su fuerza laboral y equipos de gestión a través de capacitación y educación:

- Ayude a las corporaciones a través de la capacitación de Recursos Humanos, supervisores y compañeros de trabajo. Personalice las mejores -prácticas en los cursos.

Alcance del Mercado

La contratación y el empleo de personas con discapacidades puede tener un impacto positivo tanto en su marca como empleador y con sus clientes. Aumente su base de clientes en una comunidad con un poder adquisitivo anual de más de $2 trillones

Sus clientes: Ampliar y atraer a una nueva base de mercado

- ¡Lealtad a la marca! Una comunidad global de clientes potenciales para su corporación y muchos más que tienen una conexión personal con alguien con una discapacidad.
- Posiciona tu marca en la comunidad de personas con discapacidad.
    - Comunique sus esfuerzos de inclusión de la discapacidad a la comunidad de personas con discapacidad. La perspectiva de la discapacidad como parte de su marca.

Su fuerza laboral: Fortalece o asegura tu marca talento. Crear asociaciones que conecten a empleadores y personas con discapacidad que buscan trabajo.

- Aproveche una extensa red de organizaciones y asociaciones públicas y privadas a nivel nacional para ayudarlo a atraer a los mejores talentos y aumentar el conocimiento de sus iniciativas de inclusión de la discapacidad de la organización.

Impulsores de Negocio

Clave de Impacto en Desafíos de la Fuerza Laboral

- Un estudio confirma que los empleados con discapacidades tienen tasas más bajas de absentismo

y rotación que los empleados sin discapacidades, una correlación directa para lograr una reducción de los costos de reclutamiento e incorporación, mayores ingresos a través de la retención del conocimiento organizacional y una mayor productividad.

Aproveche los Incentivos de Contratación Federales y Estatales

- Identifique y acceda a incentivos de capacitación y contratación de mano de obra federal y local diseñados para apoyar a los empleadores y empleados en este destino.

Desarrolle Parámetros para Garantizar Resultados

- Trabaje con su liderazgo para identificar los métodos de seguimiento de datos y los puntos de recopilación de datos apropiados para demostrar que las iniciativas de contratación están creando resultados demostrables para su negocio y marca.

Departamento de Cumplimiento Normativo Laboral de EE. UU.

En Marzo 24 del 2014, la Oficina de Cumplimiento de Contratistas Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) comenzó a hacer cumplir las reglamentaciones recién finalizadas que, por primera vez, requerían que los contratistas federales fueran más allá del "Alcance de Buena Fe". OFCCP ha establecido una meta del 7% por ubicación del contratista y grupo de trabajo.

Gestionar Expectativas Cambiantes

- Las Reglas Finales de las Secciones 503 y 4212 requieren divulgación y reclutamiento y la demostración de reclutamiento, contratación y retención efectivos para personas con discapacidades y veteranos.
- Trabaje con su organización para desarrollar e implementar planes en línea con las nuevas regulaciones y para garantizar la descripción precisa de los esfuerzos de contratación e identificar las barreras antes de una auditoría.

Identificar y Abordar las "Alertas" Antes de la OFCCP

- A medida que se crean nuevos Planes de Acción Afirmativa para agregar la discapacidad, trabaje con sus equipos para enfocarse en la divulgación en establecimientos y grupos de trabajo específicos para limitar las señales de alerta que pueden iniciar auditorías.
    - Los puestos de nivel básico y alta rotación son objetivos para posibles tasas de contratación estadísticamente significativas.

Los Empleadores y la ADA: Mitos y Hechos

- La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) es una ley federal histórica que protege los derechos de las personas con discapacidades al eliminar las barreras a su participación en muchos aspectos de la vida y el trabajo en

America. En particular, la ADA prohíbe que los empleadores cubiertos discriminen a las personas con discapacidades en toda la gama de actividades relacionadas con el empleo, desde la contratación hasta el ascenso, el pago y los beneficios.

El fundamento de ADA es la promesa de America de igualdad de acceso a oportunidades para todos los ciudadanos.

- Ser Inclusivos con las personas con discapacidades - en el reclutamiento, la retención, la promoción y la provisión de un entorno accesible, brinda a las empresas una ventaja competitiva. A continuación, se presentan algunos de los mitos comunes sobre cómo la ADA afecta a los empleadores y la investigación y los hechos que los niegan.

Mito: La ADA obliga a los empleadores a contratar personas no calificadas con discapacidades.

Hecho: Los solicitantes que no están calificados para un trabajo no pueden reclamar discriminación bajo la ADA. De acuerdo con la ADA, para estar protegido contra la discriminación en la contratación, una persona con una discapacidad debe estar calificada, lo que significa que debe él o ella cumplir con todos los requisitos para un trabajo y poder realizar sus funciones esenciales con o sin adaptaciones razonables.

Mito: Cuando hay varios solicitantes calificados para un trabajo y uno tiene una discapacidad, la ADA requiere que el empleador contrate a esa persona.

Hecho: Un empleador siempre es libre de contratar al solicitante de su elección, siempre que la decisión no se base en la discapacidad. Si dos personas solicitan un puesto de ingreso de datos para el cual se requiere velocidad y precisión, el empleador puede contratar a la persona con mayor velocidad y nivel de precisión, porque él o ella es la más calificada.

Mito: La ADA otorga ventajas a los solicitantes de empleo con discapacidades sobre los solicitantes de empleo sin discapacidades.

Hecho: La ADA no da preferencia de contratación a personas con discapacidades.

Mito: De acuerdo con la ADA, los empleadores deben otorgar a las personas con discapacidad privilegios especiales, conocidos como adaptaciones.

Hecho: Las adaptaciones razonables están destinadas a garantizar que las personas calificadas con discapacidades tengan derechos en el empleo iguales, no superiores, a los de las personas sin discapacidades. Una adaptación razonable es una modificación a un trabajo, entorno de trabajo o la forma en que se realiza el trabajo que permite que una persona con una discapacidad solicite un trabajo, realice las funciones esenciales del trabajo y disfrute de igualdad de acceso a los beneficios disponibles para otras personas en el lugar de trabajo.

Mito: Proporcionar adaptaciones para personas con discapacidades es costoso.

Hecho: La mayoría de los trabajadores con discapacidades no necesitan adaptaciones para realizar su trabajo y, para quienes las necesitan, el costo suele ser mínimo. De acuerdo con el Trabajo Red de Adaptaciones (JAN, por sus siglas en inglés), un servicio de la Oficina de Políticas de Empleo para Discapacitados del Departamento de Trabajo de los EE. UU., el 57 % de las adaptaciones no cuesta absolutamente nada, mientras que el resto normalmente cuesta solo $500. Además, los incentivos de los impuestos están disponibles para ayudar a los empleadores a cubrir los costos de las adaptaciones, así como las modificaciones necesarias para que sus negocios sean accesibles para las personas con discapacidad.

Mito: La ADA impone una carga financiera a las pequeñas empresas que no pueden permitirse hacer adaptaciones para personas con discapacidades.

Hecho: Las empresas con menos de 15 empleados no están cubiertas por las disposiciones laborales de la ADA. Además, un empleador cubierto no tiene que proporcionar una adaptación razonable que podría causar una "dificultad excesiva". Las dificultades excesivas se definen como una acción que requiere una dificultad o gasto significativo cuando se considera a la luz de factores tales como el tamaño de una organización, los recursos financieros y la naturaleza y estructura de su funcionamiento.

Mito: Las demandas de la ADA están inundando los tribunales.

Hecho: La mayoría de las disputas relacionadas con el empleo de la ADA se resuelven a través de negociaciones o mediaciones informales. La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), que hace cumplir las disposiciones laborales de la ADA, investiga cuidadosamente los méritos de cada caso y ofrece muchas alternativas al litigio como una forma de resolver cualquier problema potencial. El número de casos relacionados con el empleo de la ADA, ya sea presentados de forma privada o por el

EEOC, representa un pequeño porcentaje de los millones de empleadores en los EE. UU.

Mito: Con frecuencia, la ADA es mal utilizada por personas con quejas o diagnósticos poco claros.

Hecho: Si una persona presenta una queja por trato discriminatorio, denegación de adaptaciones o acoso conforme a la ADA y no tiene una condición que cumpla con su definición de discapacidad, la queja es rechazada. Mientras los reclamos de personas con condiciones falsas o menores pueden obtener una atención considerable de los medios, la realidad es que estos reclamos generalmente son rechazados.

Mito: La ADA protege a los empleados que tienen personalidades difíciles o groseras o que son problemáticos.

Hecho: El comportamiento inadecuado en sí mismo no constituye una discapacidad, y tener una discapacidad no exime a los empleados de realizar tareas laborales esenciales y seguir los mismos estándares de conducta requeridos para todos los empleados. Los tribunales han dictaminado sistemáticamente que las normas de conducta de "sentido común", como llevarse bien con los compañeros de trabajo y escuchar a los supervisores, son requisitos laborales legítimos

que los empleadores pueden hacer cumplir por igual entre todos los empleados.

Mito: Bajo la ADA, un empleador no puede despedir a un empleado que tenga una discapacidad.

Hecho: Los empleadores pueden despedir a los trabajadores con discapacidades bajo tres condiciones:

- La terminación no está relacionada con la discapacidad o
- El empleado no cumple con los requisitos legítimos para el trabajo, como los estándares de rendimiento o producción, con o sin una adaptación razonable o
- Debido a la discapacidad del empleado, él o ella representan una amenaza directa para la salud o la seguridad en el lugar de trabajo.

Recursos para Ayudar a los Empleadores

Hay varios recursos disponibles para ayudar a los empleadores a entender sus responsabilidades bajo la ADA:

Red de Colocación Laboral (Job Accommodation Network /JAN)

www.AskJAN.org 1-800-526-7234 (V/TTY)

JAN es un servicio gratuito y confidencial de la Oficina de Políticas de Empleo para Personas con Discapacidades del Departamento de Trabajo de los EE. UU. quien proporciona soluciones de adaptaciones individualizadas y asistencia técnica sobre la ADA. Entre las áreas que JAN puede abordar se encuentran:

Opciones de adaptaciones y soluciones de bajo costo

Contratar, retener y promover empleados calificados con discapacidades

Responsabilidades del empleador bajo la ADA

Abordar los problemas de accesibilidad, incluyendo tecnología accesible

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)

www.ada.gov 800-514-0301 (V); 800-514-0383 (TTY)

www.eeoc.gov 1-800-669-4000 (V); 1-800-669-6820 (TTY)

La EEOC hace cumplir las disposiciones laborales de la ADA. La sección de su sitio web titulada "Discriminación por Discapacidad" brinda acceso a numerosas publicaciones, incluyendo varias diseñadas específicamente para responder las preguntas e inquietudes de los empleadores.

Página de Inicio de la ADA del Departamento de Justicia (DOJ)de los EE. UU. La financiación continua está disponible para la colocación laboral de los empleados discapacitados, la preparación laboral y el apoyo a través de centros regionales, rehabilitación vocacional y agencias proveedoras de servicios.

La página de inicio de la ADA incluye muchos recursos excelentes para los empleadores. La sección "Conexión Empresarial de la ADA" del sitio incluye resúmenes comerciales e información sobre incentivos de impuestos.

Red Nacional de la Ley de Americanos con Discapacidades

www.adata.org 1-800-949-4232 (V/TTY)

La Red Nacional de la Ley de Americanos con Discapacidades, patrocinada por el Instituto Nacional de Investigación sobre Discapacidades, Vida Independiente y Rehabilitación del Departamento de Educación de EE. UU., consta de 10 Centros Regionales y un Centro de Traducción de conocimientos de ADA que brindan información, capacitación y asistencia técnica sobre ADA en toda la nación.

Para obtener más información sobre servicios y apoyos de empleo para adultos, comuníquese con el Centro Regional de Westside al (310) 258-4000

(Fuentes: CA.gov, Dol.gov, Abilidades-Contratacion, Soluciones de Discapacidad