

NOTICE CONCERNING THE AMERICANS WITH DISABILITIES ACT

DISABILITY DISCRIMINATION

Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA), as amended, protect qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment.

DEFINITION OF DISABILITY

The ADA directs that the definition of disability is construed broadly, in favor of extensive coverage, to the maximum extent permitted by the law. Under the law, a person has a disability if the person:

- Has a physical or mental impairment that substantially limits one or more major life activities.
- Has a record of such an impairment.
- Is regarded as having such an impairment.

Major life activities include, but are not limited to caring for oneself, performing manual tasks, seeing, hearing, eating, sleeping, walking, standing, lifting, bending, speaking, breathing, learning, reading, concentrating, thinking, communicating, and working. A major life activity also includes the operation of a major bodily function, including but not limited to, functions of the immune system, normal cell growth, digestive, bowel, bladder, neurological, brain, respiratory, circulatory, endocrine, and reproductive functions.

REASONABLE ACCOMMODATIONS IN THE WORKPLACE

Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship. The term “reasonable accommodation” may include:

- Making existing facilities used by employees readily accessible to and usable by individuals with disabilities; and
- Job restructuring, part-time or modified work schedules, reassignment to a vacant position, acquisition or modification of equipment or devices, appropriate adjustment or modifications of examinations, training materials or policies, the provision of qualified readers or interpreters, and other similar accommodations for individuals with disabilities.

WHO TO CONTACT

If you have questions regarding your rights or obligations under the ADA, or, you believe you have been discriminated against on the basis of disability, contact the [Connecticut Commission on Human Rights and Opportunities](#), or the [U.S. Equal Employment Opportunity Commission](#).

AVISO SOBRE LA LEY DE ESTADOUNIDENSES CON DISCAPACIDADES

DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD

El Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (ADA), según su enmienda, protegen a las personas calificadas frente a la discriminación por motivos de discapacidad en la contratación, promoción, despido, salario, beneficios complementarios, entrenamiento laboral, clasificación, derivación y otros aspectos del empleo.

DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD

La ADA ordena que la definición de discapacidad se interprete de forma amplia, a favor de una cobertura amplia, en la máxima medida permitida por la ley. Según la ley, una persona tiene una discapacidad si la persona:

- Tiene una discapacidad física o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida.
- Tiene antecedentes de tal discapacidad.
- Se considera que tiene tal discapacidad.

Las principales actividades de la vida incluyen, pero no se limitan a, cuidarse así mismo, realizar tareas manuales, ver, oír, comer, dormir, caminar, estar de pie, levantar pesas, agacharse, hablar, respirar, aprender, leer, concentrarse, pensar, comunicarse y trabajar. Una actividad vital importante también incluye el funcionamiento de una función corporal importante, incluyendo, pero no limitado a, funciones del sistema inmunitario, crecimiento normal de las células, digestivo, intestinal, vejiga, neurología, cerebral, respiratorio, circulatoria, endocrina y reproductiva.

ACOMODACIONES RAZONABLES EN EL LUGAR DE TRABAJO

La discriminación por discapacidad incluye no hacer una acomodación razonable a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona calificada con discapacidad que es solicitante o empleado, al menos que haya dificultades excesivas. El término "acomodación razonable" puede incluir:

- Hacer que los centros existentes utilizados por los empleados sean fácilmente accesibles y utilizables por personas con discapacidad; y
- Reestructuración de puestos, horarios de trabajo a tiempo parcial o modificados, reasignación a un puesto vacante, adquisición o modificación de equipos o dispositivos, ajustes o modificaciones adecuadas de exámenes, materiales o políticas de entrenamiento, provisión de lectores o intérpretes calificados, y otras acomodaciones similares para personas con discapacidad.

A QUIÉN CONTACTAR

Si tiene preguntas sobre sus derechos u obligaciones bajo la ADA, o cree que ha sido discriminado por motivos de discapacidad, puede contactar la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.