



PRIMAVERA DE 2026

Boletín de la Oficina de Derechos Humanos del Condado de Prince William

ENFOQUE

EN LOS DERECHOS HUMANOS

Perspectivas sobre el lugar de trabajo: Comprender las acomodaciones en la ADA

Crear un entorno laboral inclusivo implica comprender nuestros derechos y responsabilidades según la **Ley para Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA)**. A continuación le ofrecemos una guía breve sobre cómo funcionan las acomodaciones, la privacidad y la equidad.

1. Acomodaciones razonables y el proceso interactivo

Un acomodo laboral es una medida que permite a un empleado con discapacidad (incluyendo las condiciones relacionadas con el embarazo) disfrutar de la igualdad de oportunidades.

- **El proceso interactivo:** Se trata de una conversación informal y colaborativa —que suele iniciar el empleado— con el fin de buscar una solución viable.
- **¿En qué casos pueden denegarse las solicitudes?** Solo si la acomodación elimina una *función esencial* del puesto de trabajo o supone una *dificultad excesiva* (una dificultad o un gasto considerables).

2. Confidencialidad médica estricta

La privacidad está protegida por la ley en todas las fases de la relación laboral. Toda la información médica debe mantenerse **confidencial y separada** de los expedientes habituales del personal, con un acceso estrictamente limitado.

Escenario	Lo que está permitido/lo que es obligatorio
Solicitantes de empleo	Los empleadores no pueden pedir información sobre la existencia, la naturaleza o la gravedad de una discapacidad. Pueden preguntar si un solicitante es capaz de hacer las funciones específicas del puesto.
Ofertas condicionadas	Una oferta de trabajo puede estar supeditada a un reconocimiento médico, pero solo si se exige a todas y cada una de las personas que vayan a ocupar un puesto similar que se sometan exactamente al mismo reconocimiento.
Empleados actuales	Cualquier examen médico que se exija deberá estar estrictamente relacionado con el puesto de trabajo y ser congruente con las necesidades de la empresa.

3. Protección frente a las represalias

Todo el mundo tiene derecho a expresarse y a pedir ayuda de forma segura. Es ilegal tomar medidas desfavorables contra un empleado por participar en una “actividad protegida”, que incluye:

- Pedir una acomodación razonable.
- Oponerse a la discriminación ilegal o participar en un proceso de igualdad de oportunidades en el empleo.

En resumen: Las represalias están estrictamente prohibidas en todas las leyes.

¿Tiene preguntas o necesita pedir un ajuste? Comuníquese hoy con el departamento de HR para recibir guía confidencial.

Si usted siente que lo han discriminado, puede comunicarse con [Prince William Human Rights](#) o la [EEOC](#).

En las noticias

Gobierno federal-

- [Tratamientos médicos para las enfermedades mentales](#) - El decreto tiene por objeto acelerar la investigación, la autorización y el acceso a medicamentos psicodélicos como la ibogaine para tratar enfermedades mentales graves y reducir las tasas de suicidio, especialmente entre los veteranos.
- [Discriminación en materia de DEI por los contratistas a nivel federal](#) - La orden tiene por objeto prohibir las actividades de DEI que supongan discriminación racial en la contratación pública a nivel federal, con el fin de promover prácticas basadas en el mérito, eficientes y rentables.

Gobierno estatal- La gobernadora Abigail Spanberger firmó, vetó o modificó numerosos proyectos de ley de la [Asamblea General de Virginia de 2026, centrándose en cuestiones como el control de armas, la marihuana, el trabajo, la inmigración, el derecho al voto, las apuestas y la energía.](#)

Webinario: Empodere su voz: Defensa de sus derechos como persona con discapacidad en el ámbito laboral

El 16 de junio, la Oficina de Derechos Humanos (Office of Human Rights) organizó una sesión sobre los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Los miembros de la comunidad se reunieron para compartir estrategias prácticas de defensa, técnicas de comunicación eficaces y ideas sobre cómo tratar la discriminación hacia los empleados con discapacidad y enfermedades crónicas.

La autodefensa con una enfermedad crónica

Vivir con una enfermedad crónica exige cambiar su forma de pensar, pasando de limitarse a adaptarse a los retos a empoderarse de forma activa. La verdadera autodefensa comienza por comprender sus derechos personales e identificar claramente el apoyo, los recursos o los límites que necesita para mantener su bienestar.

Conozca sus derechos: Infórmese sobre las directrices locales y las protecciones a nivel federal, como la ADA, que le permiten pedir “acomodaciones razonables” sin que ello suponga ninguna multa.

Centrarse en las soluciones: Cuando hable con sus superiores, plantee sus necesidades centrándose en la productividad. En lugar de centrarse en las limitaciones, explique cómo los ajustes (como los horarios flexibles) le permiten entregar lo mejor de usted mismo en el trabajo.

Documente todo: Asegúrese siempre de dar seguimiento a los acuerdos verbales con un breve resumen por correo electrónico para protegerse usted y a su empleador.

Recuerde: Revelar una condición médica es una decisión profundamente personal. Solo tiene que compartir lo estrictamente necesario para garantizar los ajustes funcionales que necesita para alcanzar el éxito.

Presentamos nuestro nuevo Plan de Acceso Lingüístico para una mayor inclusión

Hemos puesto en marcha un Plan de Acceso Lingüístico (Language Access Plan) que ofrece servicios de interpretación y traducción, así como documentos multilingües, con el fin de promover la accesibilidad y la inclusión.

Para obtener más información sobre las leyes y ordenanzas contra la discriminación, puede visitar la oficina de **Prince William Human Rights** en: [Derechos Humanos - PWC Gov](#)

15941 Donald Curtis Drive, Suite 125
Woodbridge, VA 22191
Teléfono: 703-792-4680
Fax: 703-792-6944

