

Garantizando el acceso: Pasantías y experiencias de campo



Resumen

Las experiencias de campo, como pasantías, prácticas profesionales y trabajos como internistas, ofrecen a los estudiantes la oportunidad de adquirir el conocimiento y las habilidades del mundo real que necesitan para obtener un empleo remunerado. Los estudiantes sordos tienen derecho a estas oportunidades y experiencias de la misma manera que sus compañeros oyentes. Estas experiencias tienen los resultados más satisfactorios cuando todas las partes involucradas (proveedores de servicios, coordinadores de colocación y profesionales de servicios para discapacitados) trabajan juntas para garantizar un puesto accesible para estudiantes sordos.

¿Qué mandato legal aplica a las experiencias de campo en relación con los estudiantes sordos?

Del mismo modo que es discriminatorio e ilegal negar la admisión a una institución de educación técnica o superior debido a una discapacidad, es ilegal negar la participación en una pasantía. De hecho, aquellos que seleccionan a los estudiantes para pasantías o prácticas profesionales no pueden preguntar sobre discapacidades como parte del proceso de colocación. Cualquier estudiante calificado debe tener acceso a las mismas opciones que todos los otros estudiantes.

Bajo la Ley de Personas con Discapacidades (ADA por sus siglas en inglés), un individuo calificado que tiene una discapacidad es una persona que cumple con los requisitos para desempeñar las funciones esenciales del puesto, ya sea con o sin acomodaciones de accesibilidad. Por ejemplo, si la pasantía o práctica profesional requiere que todos los solicitantes completen un determinado número de horas de crédito antes de solicitar la pasantía, todas las personas con o sin una discapacidad deben tener la oportunidad de cumplir este requisito. Si el individuo tiene una discapacidad y cumple con los criterios o calificaciones para el puesto, entonces el coordinador de pasantías o el empleador puede considerar si el individuo puede realizar estas funciones con una acomodación de accesibilidad razonable una vez que el individuo informa sobre su necesidad de tener acomodaciones de accesibilidad.¹

Bajo la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación y la Ley para Personas con Discapacidades (ADA), las universidades que reciben fondos federales tienen la responsabilidad de proporcionar acomodaciones de accesibilidad para los estudiantes con discapacidades durante las pasantías, prácticas profesionales o experiencias de campo. La categoría de Título III de la ADA se aplica a las instituciones educativas privadas. De acuerdo con estas leyes, el costo de las acomodaciones de accesibilidad para una experiencia de campo que es parte del programa académico es responsabilidad de la institución educativa.

La categoría de Título I de la ADA requiere que los empleadores con 15 o más empleados proporcionen a las personas calificadas con discapacidades las mismas oportunidades que los otros empleados tienen en todas las etapas del proceso de reclutamiento, contratación y empleo. Los empleadores también están obligados a proporcionar acomodaciones de accesibilidad razonables a menos que esto cree dificultades excesivas. Las dificultades excesivas se determinan caso por caso, por lo que los recursos generales de la organización se tienen en cuenta al determinar si la acomodación de accesibilidad creará una carga excesiva.² Bajo la categoría de Título I, las acomodaciones de accesibilidad para las experiencias de campo que ofrece el empleador son responsabilidad del empleador.

¿Quién es responsable de organizar las acomodaciones de accesibilidad?

La entidad patrocinadora—ya sea una escuela, un negocio o una organización—debe garantizar el acceso a todos sus programas, actividades o servicios. Específicamente:

- Si la experiencia de campo se considera parte del programa académico, la institución es responsable de proporcionar y pagar las acomodaciones de accesibilidad solicitadas.
- Si una organización o negocio ofrece la pasantía o práctica profesional, la organización o el empleador pueden ser responsables. Si el interno se considera un empleado, este es elegible para las mismas protecciones otorgadas a otros empleados bajo la ADA.

¿Cuáles son los primeros pasos cuando se planean acomodaciones de accesibilidad para una pasantía o práctica profesional?

Cuando una persona participa en una experiencia de campo, se recomienda que la escuela y el sitio donde ocurrirá esa práctica colaboren para proporcionar acomodaciones de accesibilidad efectivas. Es crucial que el individuo sordo se involucre en el proceso. El Título II (que se aplica a los gobiernos estatales y locales) y el Título III (que se aplica a las instalaciones comerciales y entidades privadas) de la ADA establecen que se debe dar consideración primaria a la persona que realiza la solicitud. A medida que se avanza en el proceso se debe:

- Estar informado. Obtenga más información sobre las políticas y responsabilidades de la institución al proporcionar acomodaciones de accesibilidad para pasantías o experiencias de campo. Conéctese con otras personas que tengan experiencia ofreciendo acomodaciones de accesibilidad en contextos específicos.
- Ser proactivo. Comience las conversaciones con todas las partes involucradas, incluyendo la persona interesada, antes de que empiece la pasantía o práctica profesional. Establezca un plan que incluya contactos importantes, el papel del proveedor del servicio en el lugar específico y otras situaciones.
- Ser flexible. No existen reglas estrictas para las acomodaciones de accesibilidad en las experiencias de campo. Por el contrario, estas acomodaciones de accesibilidad se determinan caso por caso. Prepárese para explorar opciones alternativas si es necesario.

Recursos relacionados con el tema

- Szymanski, C. A. (2010, November). An Open Letter to Training Directors Regarding Accommodations for Deaf Interns. APPIC E-Newsletter, 3, p. 16-18. www.tinyurl.com/appic2010
- Ley para Personas con Discapacidades (ADA): www.ada.gov

Recursos adicionales sobre este tema pueden estar disponibles en www.nationaldeafcenter.org/resources.

Fuentes bibliográficas

¹U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (1997). *ADA: Questions and answers*. Retrieved from www.eeoc.gov/facts/adaqa1.html

²The U.S. Department of Justice. (2015). *Fighting discrimination in employment under the ADA*. Retrieved from www.ada.gov/employment.htm



Este documento fue desarrollado bajo una subvención del Departamento de Educación de los Estados Unidos, OSEP # HD326D160001. Sin embargo, los contenidos no representan necesariamente la política del Departamento de Educación de los Estados Unidos, y no se debe asumir el respaldo del gobierno federal.

Traducciones al español realizadas en colaboración con el Consejo de Manos.

Recursos adicionales sobre este tema pueden estar disponibles en www.nationaldeafcenter.org

© 2019 National Deaf Center on Postsecondary Outcomes, licensed under Creative Commons BY-NC-ND 4.0 International