



GUÍA DE AUTO-AYUDA PARA LA IDENTIFICACION DE NECESIDADES COMUNITARIAS Y LA TOMA DE ACCION

Yolanda Suárez, Ph.D.

Universidad de Illinois en Chicago

Fabricio Balcazar, Ph.D., Christopher Keys, Ph.D.

Instituto de Discapacidades y Desarrollo Humano

Universidad de Illinois en Chicago

Este proyecto fue financiado por el Instituto de Discapacidades y Desarrollo Humano de la Universidad de Illinois en Chicago y por el Instituto Nacional de Discapacidades e Investigaciones de Rehabilitación (NIDRR). Yolanda Suárez es consultora del proyecto.

Contenido

	Página
Reconocimientos.....	i
Prefacio.....	ii
La Ley para Personas con Discapacidades.....	1
I. Identificación de las Necesidades de la ADA.....	2
1. Desarrollo de la Encuesta de la ADA.....	3
2. Administración de la Encuesta de la ADA.....	5
3. Conduciendo y Organizando Grupos de Discusión.....	7
4. Análisis de los Resultados de la Encuesta de la ADA.....	8
II. El Foro Público Comunitario.....	9
1. Organizando un Foro Público Comunitario.....	10
2. Conduciendo un Foro Público Comunitario.....	11
III. Comités de Acción.....	12
1. Formando Comités de Acción.....	13
2. Documentando las Acciones.....	
IV. Conclusión.....	27
 Lista de Apéndices	
Apéndice A	
Ejemplo de la Encuesta de Necesidades de la ADA en inglés	
Apéndice B	
Ejemplo de la Encuesta de Necesidades de la ADA en español	
Apéndice C	
Ejemplo de un Reporte de Inquietudes Acerca de la ADA	
Apéndice D	
Ejemplo del Formato de Registro de Actividades	

RECONOCIMIENTOS

Muchas personas colaboraron en el desarrollo de este manual, en especial, Yolanda Gómez, Michelle Lloyd y Vanesa Przybyla, quienes tradujeron la guía al español y la editaron. Queremos extender nuestro agradecimiento a muchas otras personas que facilitaron y ayudaron en las diferentes fases de la guía, como lo son Brígida Hernández, Daniel Kaplan, miembros de grupos de apoyo de la Comunidad Unida de Latinos Sordos de Illinois, Inc. (CULSI), Latinas Unidas para Niños Especiales (LUNES), Padres Ayudando a Padres, organizaciones como El Valor y el Centro Nacional para Latinos con Discapacidades (NCLD), así como también muchas personas con discapacidades y sus familiares quienes participaron en el proceso descrito en esta guía.

PREFACIO

Desde que la Ley para Personas con Discapacidades (ADA) fue aprobada, comunidades en toda la nación han examinado estrategias y métodos para poder facilitar los esfuerzos de personas con discapacidades para que ejerzan sus derechos bajo esta legislación de derechos civiles. Esta ley busca maneras de poder incrementar el conocimiento del público acerca de la ADA, acatar el cumplimiento de la ley, asesorar las necesidades de americanos con discapacidades y crear agendas para el mejoramiento de la comunidad.

Este manual fue preparado con la intención de ofrecer una guía para facilitar la planificación social y el desarrollo de las capacidades de personas con discapacidades físicas. Este modelo fue desarrollado sobre la base de las experiencias del personal del Proyecto ADA Latino del Instituto de Discapacidad y Desarrollo Humano y el departamento de psicología, en la Universidad de Illinois en Chicago, y el Centro Nacional para Latinos con Discapacidades (anteriormente llamado Illinois Fiesta Educativa). Adicionalmente, los pasos delineados en esta guía fueron adaptados del Manual de Reporte de Necesidades para Personas con Discapacidades (Fawcett, Suárez, Johnson, Whang-Ramos, Seekins, y Bradford, 1987). Este modelo ha sido utilizado y validado por grupos de personas con discapacidades a nivel nacional (Suárez-Balcázar, Bradford, y Fawcett, 1988).

Nosotros recomendamos que la identificación de necesidades y la planificación de acciones sean llevadas a cabo en colaboración con organizaciones de defensa locales o grupos de apoyo compuestos por personas con discapacidades. Por supuesto que esta guía se puede adaptar e usar con otros grupos.

Así como el resto de las personas, muchas personas con discapacidades y sus familiares quizá no se encuentran debidamente informados sobre la Ley para Personas con

Discapacidades y su contenido. Por eso, las estrategias delineadas en este manual se proponen promover el conocimiento de la ADA y la participación de los beneficiarios de esta ley. Nuestro objetivo es asistir a personas con discapacidades y/o a sus familiares a identificar inquietudes y necesidades, hablar sobre las dimensiones de varios problemas y alternativas de solución y formar comités de planificación para tomar acción en los problemas identificados. Estas metas fueron cumplidas por medio de la organización de grupos de discusión, foros comunitarios y grupos de acción. El propósito fundamental es incrementar el conocimiento sobre la ADA y reducir las barreras en la comunidad para ayudar a mejorar la calidad de vida de personas con discapacidades.

Esta guía incluye tres fases principales: (1) identificación de necesidades sobre la ADA, (2) foros públicos en los que personas con discapacidades tienen la oportunidad de hablar sobre barreras y soluciones a ellas, y finalmente (3) desarrollo de comités de acción. Esta guía fue preparada para ser utilizada por personas trabajando en la comunidad, líderes comunitarios y personas que proveen servicios. Idealmente, alianzas de colaboración entre agencias, grupos de defensa y organizaciones comunitarias son formadas con el fin de promover de la ADA y el mejoramiento de la comunidad, en general.

LA LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES

Hasta la fecha, la Ley para Personas con Discapacidades (ADA) que fue aprobada en 1990 es reconocida como la ley más inclusiva de derechos civiles para personas con discapacidades. La aprobación de esta ley se debió a la presión política de personas con discapacidades, y personas que los apoyan, quienes buscan ser integrados completamente a la sociedad. Modelada después de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley de Rehabilitación de 1973, se espera que la ADA tenga un impacto significativo en los ambientes de trabajo y vivienda de personas con discapacidades. Esta ley prohíbe la discriminación por parte del empleador, exige eliminar barreras en las áreas de transporte y comunicación, y persigue mejorar el acceso a mercancías y servicios públicos (Mayerson, 1993; La Ley para Personas con Discapacidades, 1990). La ley cubre los siguientes títulos: Título I Trabajo, Título II Servicios Gubernamentales, Título III Accesibilidad, Título IV Comunicación y Título V Otros.

Muchos individuos deben cumplir con la ADA, incluyendo empleadores, autores de pólizas estatales y locales, dueños de negocios y proveedores de mercancías, y servicios bajo la Ley para Personas con Discapacidades (ADA). Todos ellos tendrán que hacer acomodaciones razonables para remover barreras arquitectónicas, de comunicación, y acceso; modificar reglamentos, pólizas, y procedimientos; y proveer ayuda y servicios auxiliares. El éxito de la ADA depende de las acciones de los individuos. En la actualidad, existen diez centros de discapacidad y asistencia técnica disponibles en toda la nación para que dueños de negocios y miembros de organizaciones puedan consultar con ellos acerca de cómo cumplir con la ADA. Estos centros pueden ser contactados al teléfono: 1-800-949-4232. A continuación describimos las distintas fases de esta guía.

I. Identificación de Necesidades

La fase de identificación de necesidades consiste en el desarrollo de una encuesta sobre la ADA que cubre los diferentes títulos de la ley. Los autores de esta guía desarrollaron una encuesta como parte de un proyecto de demostración con una comunidad Latina en Chicago. Nosotros recomendamos que usen dicha encuesta y que la adapten conforme a la cultura del grupo al cual se le aplicará (ver Apéndice A). En este proceso de adaptación recomendamos revisar la encuesta con las personas con discapacidades, sus familiares y líderes de la comunidad. Una vez la encuesta está lista de debe administrar a grupos pequeños. En estos grupos se provee información sobre la ADA y se le da la oportunidad a las personas que participan para hablar sobre sus experiencias personales. Después de administrar la encuesta debe hacerse un resumen sobre lo que el grupo discutió para luego ser compartido en un foro comunitario local.

Preguntas comunes sobre el proceso

1. ¿Cuántos grupos de discusión pequeños debe dirigir una agencia?

Esto depende del número de individuos que desean ser llenar la encuesta. Sin embargo, se recomienda que cada grupo debe tener no más de 15 personas. En la primera aplicación de proyecto con la comunidad Latina, nosotros condujimos 5 grupos.

2. ¿Debemos administrar la encuesta en grupos pequeños y el grupo de discusión en conjunto?

Nosotros recomendamos hacer los dos grupos en conjunto. Muchas personas saben poco sobre la ADA y después de completar la encuesta desean hablar sobre ella con el fin de obtener mayor información.

A. El Desarrollo de la Encuesta de la ADA

La fase de identificación de necesidades comienza con el desarrollo de la encuesta de la ADA. La encuesta de la ADA que nosotros desarrollamos cubre los Títulos I y III de la ley: empleo y acceso a mercadería y servicios. Adicionalmente, algunas preguntas sobre telecomunicaciones, transporte y conocimiento sobre la ADA fueron añadidas. La encuesta consta de dos partes: un cuestionario de aproximadamente 25 preguntas referidas a la ADA y una página demográfica. Las preguntas de la encuesta fueron desarrolladas basadas en información obtenida acerca de los títulos de la ADA, los valores de las personas con discapacidades; como dignidad, accesibilidad y retroalimentación de consumidores. Nosotros recomendamos que los grupos adapten la encuesta propuesta con el fin de servir sus necesidades particulares. La encuesta sobre la ADA también está disponible en español (ver Apéndice B). Mientras que los títulos y las áreas que cubiertas en el cuestionario pueden mantenerse, la encuesta general necesita ser adaptada al grupo particular de consumidores. Una vez que la encuesta está lista se debe presentar a un grupo pequeño de cuatro a seis personas con diferentes niveles de educación y diferentes discapacidades para que llenen y revisen el vocabulario y las pregunta en general.



Recomendaciones para adaptar una encuesta

- ✿ *Personas con discapacidades deben revisar las preguntas*
- ✿ *Personas con discapacidades deben asegurarse de que la encuesta esté completa en las áreas cubiertas*
- ✿ *Personas con discapacidades pueden añadir sus propias preguntas a la encuesta*
- ✿ *Personas con discapacidades pueden eliminar preguntas de la encuesta*
- ✿ *Proveedores de servicios sociales y líderes de la comunidad deben revisar la encuesta sobre la ADA*
- ✿ *Cada pregunta debe abarcar una sola área*
- ✿ *Repase las preguntas de la encuesta para hacerla más clara y simple*
- ✿ *Agregue todos los cambios a la versión final de la encuesta*

La encuesta incluye dos tipos de pregunta para cada ítem: una pregunta habla sobre la importancia del tema, mientras que la otra trata sobre el nivel de satisfacción de la persona respecto a los esfuerzos de la comunidad para manejar la área mencionada. Un ejemplo puede decir:

	Qué tan importante es para usted que...				Qué tan satisfecho está usted con que...			
	Nada importante		Muy importante		Nada importante		Muy importante	
Negocios locales están haciendo un esfuerzo especial para reclutar y emplear personas con discapacidades.	1	2	3	4	1	2	3	4
	Qué tan importante es para usted que...				Qué tan satisfecho está usted con que...			
	Nada importante		Muy importante		Nada importante		Muy importante	
Existen rampas en las esquinas para que personas con discapacidades que usan sillas de ruedas puedan moverse.	1	2	3	4	1	2	3	4

Al preguntar a los encuestados que evalúen la importancia y la satisfacción por cada pregunta es posible detectar áreas positivas y áreas problemáticas. Aquellas preguntas que son evaluadas “altas” en importancia y a la misma vez “bajas” en satisfacción representan una inquietud o problema potencial. Aquellas preguntas que son evaluadas “altas” en importancia y satisfacción representan áreas positivas.

La página demográfica debe ir después de la encuesta y debe incluir preguntas que describan características de las personas que contestaron la encuesta. Preguntas típicas en la página demográfica incluyen: sexo, edad, grupo étnico o racial, situación de trabajo, educación y servicios recibidos.

B. Administración de la encuesta sobre la ADA

Hay varias estrategias que pueden ser utilizadas para administrar el cuestionario de necesidades relacionadas a la ADA. El cuestionario puede ser enviado o aplicado directamente a la persona. Sin embargo, nosotros creemos que la administración del cuestionario es una oportunidad para compartir información sobre la ADA con personas con discapacidades. Frecuentemente hemos encontrado que personas con discapacidades y sus familiares no saben los detalles de la ADA y quieren obtener más información. Recomendamos que se administre la encuesta en grupos pequeños a los cuales reciben información sobre la ADA y discuten sobre sus experiencias personales una vez que han llenado la encuesta (que dura unos 40 minutos).

Nosotros sugerimos que se comuniquen con varios grupos de apoyo en la comunidad que proveen servicios a personas con discapacidades. En el estudio realizado en Chicago junto con la agencia comunitaria (el Centro para Latinos con Discapacidades), contactamos a otras agencias y grupos de apoyo (por ejemplo, El Valor—una agencia de servicio para Latinos con discapacidades; LUNES—un grupo de apoyo para padres) para participar en la administración de la encuesta en grupos pequeños, y CULSI un grupo de apoyo para padres de niños sordos).

La administración del cuestionario en un grupo pequeño se recomienda por la asistencia que se le puede prestar a las personas con dificultades visuales, auditivas, motoras y verbales. Recomendamos que la administración de la encuesta sea dividida en tres partes. Primero, la ADA es introducida y descrita brevemente. Esta explicación debe ser breve para no influenciar las respuestas de la encuesta. Segundo, las personas llenan la encuesta. La encuesta toma de 30 a 40 minutos. Durante ese período, los participantes pueden completar la encuesta solos o el facilitador puede leer las preguntas de la encuesta y pedir a los participantes que escriban sus

respuestas sin decirlas en voz alta. En el Proyecto ADA Latino, la facilitadora leía las preguntas de la encuesta en la mayoría de los grupos. Finalmente, la tercera parte incluye una discusión grupal en la cual los participantes comparten sus experiencias acerca de las áreas cubiertas por la ADA y el(la) facilitador(a) toma nota sobre las preguntas relacionadas con la ADA. El proceso completo toma aproximadamente dos horas.

Actividades preliminares



- ☀ *Comuníquese con agencias locales que dan servicio a personas con discapacidades y a sus familiares en su comunidad*
- ☀ *Comuníquese con grupos de apoyo para personas con discapacidades y sus familiares en su comunidad*
- ☀ *Explique el proceso de identificación de necesidades y planificación de acciones a proveedores de servicios y/o líderes de grupos de apoyo*

- ☀ *Solicite la colaboración de proveedores de servicios y/o líderes de grupos de apoyo e invítelos a que patrocinen la administración de la encuesta a un grupo pequeño.*
- ☀ *Comuníquese directamente con personas que tienen discapacidades e invítelos a participar en pláticas en grupos pequeños.*



Recursos necesarios para la administración grupal de la encuesta

- ☀ *Un lugar accesible para dirigir el grupo*
- ☀ *Suficientes copias de la encuesta (en español e inglés)*
- ☀ *Lápices*
- ☀ *Una libreta para escribir*
- ☀ *Al menos dos personas en cada reunión para proveer asistencia individual*
- ☀ *Refrescos*

Recomendaciones para la administración grupal de la encuesta



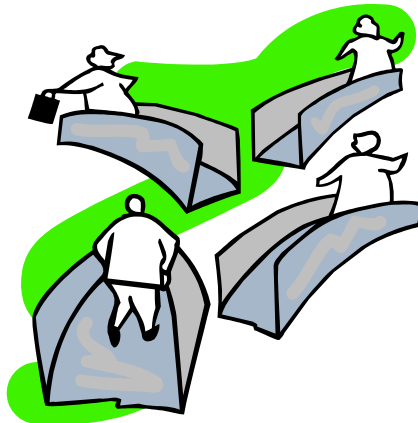
1. Preséntese y a sus patrocinadores
2. Los participantes se presentan
3. Explique brevemente el proyecto, explique la ADA y sus títulos
4. Administre la encuesta ADA (40 minutos)
5. Lea cada pregunta en voz alta (si lo solicitan los participantes)
6. Una vez terminada la charla ofrezca refrescos (tome un descanso de 10 minutos)
7. Continúe con el grupo de discusión (40 minutos). Pregúntele a los participantes cuáles han sido sus experiencias en las áreas cubiertas por la ADA.

Estos grupos se deben organizar en colaboración con una agencia. Servicios como transporte, cuidado de niños, e interpretación de lenguaje de señas si es solicitado. Idealmente, el grupo debe tener un promedio de 15 personas. En general, se invitan de 25 a 30 personas para que asistan entre 12 y 15 personas. Se recomienda tener un asistente para proveer ayuda con la encuesta si los participantes la necesitan.

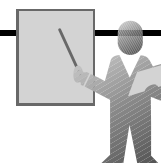
En las reuniones se debe tener material sobre la ADA listo para ser repartido entre los participantes. Dicho material puede ser conseguido si se escribe o llama al:

**Great Lakes Disability and Business Technical Assistance Center (M/C 626)
Institute of Disability and Human Development (UAP)
College of Associated Health Professions
1640 W. Roosevelt Road
(800) 949-4232 (V/TTY)
(312) 413-4149 (V/TTY) en español**

Nosotros recomendamos usar la breve descripción de la ADA que se presenta a continuación cuando se administra la encuesta a grupos pequeños.



Describiendo la ADA a los participantes



La Ley para Personas con Discapacidades (ADA) fue aprobada en 1990. La ADA intenta proteger los derechos civiles de personas con discapacidades. La ley fue diseñada para remover barreras en las áreas de empleo, servicios gubernamentales estatales o locales, acomodaciones públicas y servicios de telecomunicaciones.

De acuerdo con la ADA, personas que solicitan trabajo y empleados con discapacidades deben recibir igual oportunidades y servicios de empleo.

Con relación a servicios estatales y locales, de acuerdo con la ADA, personas con discapacidades deben recibir igual oportunidades a estos servicios, cortes y oficinas postales.

De acuerdo a la ADA, negocios y lugares con acomodaciones públicas (empleo, tiendas y restaurantes) deben proveer igual acceso a mercaderías y servicios a personas con discapacidades.

Finalmente, de acuerdo con la ADA, personas con discapacidades deben tener acceso a servicios de telecomunicaciones. Generalmente, personas con discapacidades son las responsables de que la ley se cumpla.

Nuestra agencia (nombre de su agencia) está interesada en conocer cuáles obstáculos o barreras y ayuda o apoyo usted ha recibido con relación a las áreas mencionadas.

C. Conduciendo y organizando grupos de discusión

El propósito de los grupos de discusión es dar a personas con discapacidades y a sus familiares la oportunidad de conocer la ADA y discutir sobre las dimensiones de los títulos y aprender cómo la ley los puede afectar personalmente. Los grupos de discusión pueden desarrollarse independientemente del grupo pequeño o pueden combinarse con la aplicación de la encuesta. Nosotros recomendamos que se hagan ambos a la misma vez. Después de que los participantes tienen la oportunidad de llenar la encuesta, ellos tienen preguntas e inquietudes que les gustaría compartir sobre sus experiencias personales.



Recomendaciones para conducir grupos de discusión

- ☀ *Explique el propósito de la sesión*
- ☀ *Tome nota de las preguntas sobre la ADA*
- ☀ *Solicite a los participantes que expresen sus inquietudes y experiencias con relación a los títulos de la ADA*
- ☀ *Asigne a alguien para que tome notas de lo que los participantes dicen*
- ☀ *Permita que todos los participantes tengan la oportunidad de hablar*
- ☀ *Después de hablar en el grupo, pregunte a los participantes si les gustaría formar parte de comités de planificación. Tome los nombres y las direcciones de todos los que estén interesados.*
- ☀ *Distribuya información escrita sobre la ADA*
- ☀ *Informe a los participantes sobre el foro público que se está planeando. Pase volantes que indiquen el día, la hora, propósito del foro y el lugar donde se va a llevar a cabo.*

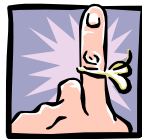
Preguntas abiertas que pueden ser utilizadas en los grupos de discusión

1. ¿Pueden nombrar algún tipo de apoyo que hayan recibido en el trabajo? Ejemplos incluyen accesibilidad al trabajo, beneficios y oportunidades de trabajo.
2. ¿Cuáles son algunas barreras que ustedes han experimentado en el área de trabajo? Ejemplos incluyen falta de accesibilidad al lugar de trabajo y discriminación laboral.

Haga estas preguntas para cada título de la ADA incluyendo servicios gubernamentales estatales y locales (ejemplo, cortes, rampas en aceras, acceso a edificios de gobierno, escuelas), acomodaciones públicas (ejemplo, acceso a tiendas, bibliotecas) y comunicaciones (ejemplo, acceso a teléfonos).

Invite a los participantes durante la sesión a hablar sobre sus experiencias personales de manera que éstas se relacionen con los temas mencionados anteriormente. Asegúrese que todos tengan la oportunidad de expresar sus opiniones.

Acuérdese de:



- 1) Tomar notas.
- 2) Las reuniones pueden ser grabadas si es necesario (opcional) y aprobado por los participantes.
- 3) Planifique que la reunión dure dos horas (incluyendo la administración de la encuesta de discusión).
- 4) Permita que todos en el grupo tengan la oportunidad de hablar.
- 5) Después de la reunión, pregúntele a los participantes si ellos estarían interesados en formar grupos de acción.
- 6) Anote los nombres y teléfonos de personas interesadas.
- 7) Anuncie el foro público dejando saber que toda persona con discapacidades y demás familiares están invitados a participar en la búsqueda de soluciones. Distribuya volantes y haga llamadas para recordar a los invitados sobre el evento.

D. Análisis de los resultados de la encuesta sobre la ADA

Para reportar la información y resultados de la encuesta, las preguntas se pueden organizar de acuerdo a los títulos de la ADA: empleo, servicios del gobierno estatal y local, incluyendo transporte, acomodaciones públicas, y otras áreas. Para analizar las respuestas de cada pregunta de la encuesta se debe reportar el número de personas que indicaron el 1, 2, 3 o 4 en cada escala. Nosotros recomendamos que primero se sumen todas las respuestas de las escalas de importancia

y satisfacción para cada pregunta. Este proceso se puede hacer con un programa de computador como SPSS, EXCEL o ACCESS.

Para reportar el porcentaje de personas que escogieron una pregunta importante, por ejemplo, se suma el total de personas que escogieron los números 4 o 3; esto equivale a las alternativas *importante* y *muy importante*. Para la escala de satisfacción se sigue el mismo procedimiento. Luego, se suma el número total de personas que indicaron los números 1 y 2 (*nada satisfecho e insatisfecho*) y el número de personas que eligieron 3 y 4 (*muy satisfecho y nada satisfecho*). Números de importancia y satisfacción se convierten en porcentajes de personas que indicaron determinado número en la escala.

Recuerde que las áreas problemáticas son aquellas que los participantes identificaron con mayor frecuencia como importantes (3 o 4) y baja satisfacción (1 o 2). Áreas de fortaleza son aquellas preguntas que fueron calificadas altas en importancia (3 o 4) y altas en satisfacción (3 o 4). En la siguiente tabla reportamos un ejemplo de cómo calculas los porcentajes.

Ejemplo:

Pregunta en la encuesta: Existen oportunidades de trabajo para personas con discapacidades en su comunidad (número de participantes 65).

Evaluando áreas de importancia

<u>Escala</u>	<u>Número de respuestas</u>		<u>Porcentajes</u>
1	7	21 <input type="checkbox"/>	32.3% o $(21/65 \times 100)$
2	14		
3	29	44 <input type="checkbox"/>	67.7% o $(44/65 \times 100)$
4	15		



Esto indica que 67.7% de las personas que respondieron consideran que la disponibilidad de oportunidades de trabajo en la comunidad para personas con discapacidades es algo que ellos consideran importante o muy importante. Repita este proceso para cada una de las preguntas y para determinar valores tanto para satisfacción como para importancia.

Ejemplo:**Pregunta en la encuesta: Existen oportunidades de trabajo para personas con discapacidades en su comunidad (número de participantes 65)***Evaluando áreas de satisfacción*

<u>Escala</u>	<u>Número de respuestas</u>		<u>Porcentajes</u>
1	25	55 <input type="checkbox"/>	84.6% o $(55/65 \times 100)$
2	30		
3	9	10 <input type="checkbox"/>	15.4% o $(10/65 \times 100)$
4	1		

Esto indica que 84.6% de las personas que respondieron están insatisfechas o muy insatisfechas respecto a la disponibilidad de oportunidades de trabajo en la comunidad para personas con discapacidades. Por ello, esta pregunta es considerada como un problema porque fue clasificada como algo muy importante (67.7%), pero 84.6% de las personas dijeron estar insatisfechas.

Las preguntas con porcentajes más altos en importancia y satisfacción se reportan como áreas positivas. Generalmente, se reportan más o menos de 5 a 6 preguntas con porcentajes más altos o aquellas que reciben satisfacción de 75% a 80% o más. Para los problemas escoja aquellas preguntas que recibieron mayor porcentaje en importancia y mayor porcentaje indicando baja satisfacción, o porcentajes que reflejan insatisfacción sobre 65%.

Nosotros también recomendamos escribir un resumen de las áreas discutidas en los grupos de discusión. Se debe elaborar una lista de áreas de fortaleza y barreras para cada pregunta. Finalmente, la información demográfica es analizada para poder proveer una descripción de las personas que llenaron la encuesta sobre la ADA. Tabule las frecuencias y calcule los porcentajes para cada pregunta demográfica como la edad, género, educación y otras variables incluidas. Estos cálculos se pueden realizar usando programas de bases de datos como SPSS o ACCESS.

La información obtenida mediante el proceso de identificación de necesidades es fundamental para planificar esfuerzos que remuevan barreras y mejoren el cumplimiento de la ADA. La información obtenida en el proceso de identificación de necesidades puede ser utilizada para establecer agendas y planificar acciones que mejoren la capacidad de las comunidades locales en el cumplimiento de la ADA.

Una vez que la información esté resumida, es necesario preparar un reporte en el cual se describan los puntos más sobresalientes obtenidos en la encuesta sobre necesidades. En este reporte, nombre los puntos más importantes y sólidos, así como fueron identificados por las personas con discapacidades y sus familiares. Reportes breves de los resultados deben ser distribuidos a todas las agencias que estén participando y a los grupos de apoyo y defensa.

II. El Foro Público Comunitario

Hay dos razones principales por las cuales se realiza un foro público. Primeramente, se lleva a cabo para informar a personas con discapacidades y a sus familiares sobre temas relacionados con la ADA y para incrementar el conocimiento sobre ella. En segundo lugar, da la oportunidad a los participantes para discutir sobre soluciones a los problemas identificados y formar parte de grupos de acción.

A. Organizando el Foro Público

El foro comunitario es un espacio en el cual los participantes y sus familiares pueden discutir sobre problemas identificados por la comunidad. En esta reunión de aproximadamente 3 horas, facilitadores y defensores de los derechos de las personas con discapacidades dirigen la discusión para identificar las dimensiones de los problemas y sus soluciones. Los participantes del foro

interpretan los resultados, discuten las dimensiones de los asuntos discutidos y posibles soluciones, y forman comités de acción. Idealmente, se debe formar un comité para cada título de la ADA. Los participantes son invitados a formar parte del comité durante el foro público. Miembros del comité discuten las dimensiones de los diferentes temas discutidos y sus posibles soluciones, para luego usar esta información en la planificación de acciones.

En el proyecto ADA Latino, un foro público se llevó a cabo para presentar los resultados preliminares de la encuesta de identificación de necesidades con aproximadamente 50 personas con discapacidades y sus familiares. Después que los resultados fueron presentados se invitó a los participantes a formar pequeños grupos de acuerdo a los títulos de la ADA para discutir sobre posibles soluciones. Estos comités comenzaron a reunirse mensualmente. Cada comité estaba conformado entre 6 u 8 personas, incluyendo Latinos con discapacidades, padres de niños con discapacidades y personal del proyecto. Los miembros discuten sobre diferentes asuntos, proponen soluciones y planifican acciones específicas.



Recomendaciones para planear un foro público

- ☀ *Busque un lugar completamente accesible para conducir la reunión, por ejemplo una biblioteca o una agencia patrocinadora.*
- ☀ *Reserve el lugar por lo menos por 3 horas.*
- ☀ *Lleve a cabo la reunión en un día conveniente para las personas con discapacidades y sus familiares (por ejemplo sábado por la mañana).*
- ☀ *Haga arreglos de servicios de interprete, cuidado de niños y transporte si es necesario.*
- ☀ *Anuncie la reunión a los participantes y a sus familiares usando listas obtenidas en las agencias patrocinadoras, grupos pequeños y de apoyo.*
- ☀ *Ponga anuncios en las agencias.*
- ☀ *Comuníquese con la radio local para anunciar la reunión a la comunidad.*
- ☀ *Ofrezca refrescos.*

Recursos necesarios para el Foro Público:

- 1) Un proyector de transparencias para mostrar el resumen de los resultados.
- 2) Varias transparencias en blanco, plumas para anotar en las transparencias o marcadores y papel para anotar sugerencias.
- 3) Copias del resumen de los resultados para distribuirse entre los participantes.
- 4) Copias de la encuesta.
- 5) Refrescos y comida (por ejemplo, pizza).
- 6) Hojas y marcadores para que cada comité haga sus anotaciones.
- 7) Lápices extra.
- 8) Asistentes que le ayuden con los grupos pequeños (aproximadamente 3 personas). Los participantes deben saber comunicarse en el lenguaje más cómodo para cada grupo en particular.

9) Tarjetas en blanco para anotar los nombres de los participantes.

B. Conduciendo el Foro Público Comunitario

El foro público representa una valiosa oportunidad para que la comunidad pueda unirse y trabajar junta hacia una sola meta. Un foro público bien anunciado debe reunir por lo menos 30 personas con discapacidades y sus familiares u otras personas que las apoyan. Si este proyecto se hace en colaboración con otras agencias o universidades, los facilitadores deben representar las diferentes instituciones y agencias involucradas. Nosotros recomendamos que invite a las personas que participaron en los grupos de administración de la encuesta para que ayuden a planificar el foro público. Lo que sigue a continuación son una serie de pasos que recomendamos al dirigir foro público.





Recomendaciones para la administración grupal de la encuesta

☀ *Registro y bienvenida (tener café, jugo y pastel)*

☀ *Apertura y presentaciones (aproximadamente 20 minutos)*

1. Llame la atención del grupo
2. Preséntese al grupo
3. Presente a sus colaboradores
4. Dé la bienvenida a todos
5. Describa el propósito de la reunión
6. Explique brevemente la ADA y sus títulos
7. Describa brevemente los pasos ya realizados en el proyecto

☀ *Presente un resumen de los resultados preliminares (aproximadamente 20 minutos)*

8. Dé un resumen de la información y los resultados preliminares. Ofrezca un resumen de los temas discutidos en los grupos de discusión y administración de la encuesta. Presente un resumen de los títulos en orden de la ADA.
9. Solicite comentarios o preguntas en general.
10. Tome una pausa (aproximadamente 10 minutos)

☀ *Forme grupos pequeños (aproximadamente 40 minutos)*

11. Pida que los miembros seleccionen un área en la cual les gustaría trabajar con su grupo. Nosotros recomendamos que se dividan los grupos de acuerdo a los diferentes títulos de la ADA: empleo, servicios gubernamentales, acomodaciones públicas y telecomunicaciones.
12. Solicite voluntarios para que faciliten cada grupo. También tenga gente de su grupo en cada grupo y tenga otra persona tomando notas. Provea papel y marcadores a cada grupo para que escriban un resumen de lo que discutieron al grupo grande.
13. Pida que los miembros seleccionen un área en la cual les gustaría trabajar con su grupo. Nosotros recomendamos que se dividan los grupos de acuerdo a los diferentes títulos de la ADA: empleo, servicios gubernamentales, acomodaciones públicas y telecomunicaciones.
14. Pida que los miembros seleccionen un área en la cual les gustaría trabajar con su grupo. Nosotros recomendamos que se dividan los grupos de acuerdo a los diferentes títulos de la ADA: empleo, servicios gubernamentales, acomodaciones públicas y telecomunicaciones.
15. Solicite voluntarios para que faciliten cada grupo. También tenga gente de su grupo en cada grupo y tenga otra persona tomando notas. Provea papel y marcadores a cada grupo para que escriban un resumen de lo que discutieron.
16. Describa los reglamentos de los grupos. Nosotros recomendamos que cada grupo tome aproximadamente 15-20 minutos para discutir sobre posibles soluciones.
17. Algunas preguntas que puede hacer durante la discusión son:
 - a) ¿Por qué piensa usted que esto es un problema?
 - b) ¿Cómo le afecta a usted y a sus familiares este problema?
 - c) ¿Qué podemos hacer para ayudar a resolver este problema?
 - d) ¿Qué han hecho otras comunidades o grupos de personas con discapacidades para resolver problemas similares a éstos?
15. Pedir a los grupos que seleccionen 1 o 2 personas para que presenten un resumen al grupo grande.

 **Los grupos pequeños reportan a todo el grupo (aproximadamente 60 minutos)**

16. Pedir a los grupos pequeños que se reúnan para formar un grupo grande
17. Pedir a cada grupo que dé un resumen de su discusión
18. Use las transparencias u hojas grandes para anotar cada resumen
19. Liste soluciones a los problemas por cada título
20. Haga un breve resumen de las soluciones propuestas
21. Solicite comentarios o preguntas adicionales

 **Conclusión (aproximadamente 20 minutos)**

22. Para pida a los participantes que se inscriban y trabajen en uno de los títulos para reunirse en un grupo de acción de manera regular. Pida a todas las personas interesadas escriban su nombre y teléfono. Recuérdeles que alguien va a comunicarse con ellos para invitarles a la reunión de planificación de los comités de acción.
23. Explique brevemente el papel o rol de los grupos de acción:
 - a) Los comités se deben reunir regularmente (una vez al mes).
 - b) Los comités usaran las minutas del foro público como base para planificar acciones para solucionar problemas.
 - c) Pídale a los participantes que seleccionen un día y lugar para poderse reunir en comités de acción. Nosotros recomendamos que se establezca una hora y un lugar para tener una primera reunión de cada comité.
24. Solicite a los voluntarios que llamen a los participantes para recordarles de las reuniones de los comités de acción.
25. Exprese su agradecimiento por la colaboración de todos en el proceso, por las ideas y soluciones propuestas. Dé gracias a todos por asistir a la reunión.



¿Qué tal algo de comer?



Tener algo de comer es muy importante, especialmente en una reunión que toma 3 horas. Hay varias opciones que usted puede considerar. Nosotros recomendamos una de las siguientes dos opciones: ofrecer café y pan al empezar y un descanso durante la reunión para tomar un refresco (antes de formar los grupos pequeños); u ofrecer café y refrescos al empezar y servir la comida (por ejemplo, pizza) al terminar la reunión. Hemos probado ambas opciones con buenos resultados.

III. Comités de Acción

El propósito de los comités de acción es el de facilitar la organización de los miembros de la comunidad para solucionar problemas relacionados a la ADA (ver apéndice C para una copia de un resumen de problemas y sugerencias discutidas en el foro público en el Proyecto ADA Latino). Nosotros recomendamos buscar un lugar y establecer una hora para que todos los comités compartan sus experiencias y para poder recibir sugerencias y opiniones de parte de otros miembros. Para la primera demostración del Proyecto ADA con la comunidad Latina, la mayoría de los miembros seleccionaron el día sábado por ser el día más libre para los participantes interesados. Las familias son invitadas junto con sus niños y servicios de cuidado de niños son ofrecidos. Idealmente, cada comité de acción debe tener entre 5 y 8 miembros.

1. Formar Comités de Acción

Los grupos de acción son un medio por el cual diferentes personas que tienen problemas en común pueden trabajar hacia una meta diseñada para mejorar la calidad de vida de personas con discapacidades y sus familiares. Los comités de acción deben ser compuestos por miembros y líderes de la comunidad. Nosotros recomendamos que un miembro del equipo del proyecto esté presente en cada uno de los comités. Es mejor que dicha persona no sea la facilitadora, sin embargo puede estar presente para ofrecer apoyo. La facilitadora debe ser de preferencia de la comunidad. Los miembros del grupo de acción deben reunirse con la frecuencia que sea necesaria. No obstante, nosotros recomendamos que se reúnan por lo menos una vez al mes. Estas reuniones comunes ayudarán a los miembros a comunicar todos sus logros y obtener asistencia por parte de los miembros del grupo cuando sea necesario. En realidad, en nuestro caso, tuvimos dos grupos que trabajaron juntos hacia la meta de implementar una campaña sobre la ADA en los medios de comunicación locales (por ejemplo, estaciones de radio y canales de televisión hispana).

Ejemplos de acciones planificadas y llevadas a cabo por los miembros de los grupos incluyen: una campaña de anuncios de servicio público en español que promovían la ADA, obtenidos del Centro de Discapacidades y Asistencia Técnica de Nueva York. Estos anuncios fueron transmitidos en tres estaciones locales de televisión hispana. Adicionalmente, diferentes charlas fueron organizadas con el propósito de proveer mayor educación sobre la ADA a grupos de la comunidad. Un grupo de seis personas con discapacidades recibió un entrenamiento intenso sobre la ADA. A la fecha, ellos se encuentran dando charlas educacionales a las cámaras de comercio y otros grupos.



Actividades preliminares



- ☀ *Mande recordatorios de la reunión.*
- ☀ *Llame a los participantes por teléfono.*
- ☀ *Haga arreglos para el cuidado de niños y niñas.*
- ☀ *Reserve un lugar que sea accesible (ejemplo, biblioteca pública o centro de recreaciones).*
- ☀ *Compre refrescos.*



Recomendaciones para la administración grupal de la encuesta

1. Llame la atención del grupo.
2. Preséntese al grupo.
3. Presente a sus colaboradores.
4. Permita que las personas se presenten.
5. Repase brevemente el propósito de los comités de acción y el progreso del proyecto de la ADA.
6. Ofrezca una breve descripción de los títulos de la ADA.
7. Ofrezca una breve descripción de las ideas discutidas en el foro público o en la reunión anterior.
8. Pida a los participantes que se formen en grupos pequeños por área de título.
9. Asegúrese de que todos los grupos cuenten con un facilitador.
10. Asegúrese de que cada grupo utilice y tenga el resumen de notas del foro público para basar su discusión.

11. Pida a cada grupo que discuta los temas y las posibles soluciones.
12. Dé 45 minutos para que los grupos trabajen.
13. Reparta copias del Diario de Acciones. Pida que los miembros completen uno por cada grupo. Solicite al facilitador tome nota de los temas discutidos, las acciones planeadas, los responsables de llevar a cabo tales acciones y cuándo se planean realizar.
14. Cuando todos los grupos hayan terminado, pida que los participantes formen un grupo grande.
15. Solicite a cada grupo que reporte el resumen de su discusión y describa las acciones planificadas.
16. Pida comentarios adicionales o preguntas.
17. Recuerde a los participantes sobre la próxima reunión.
18. Recuerde al facilitador del grupo y a los líderes de la comunidad que llamen a otros para recordarles sobre la próxima reunión.
19. Agradezca a los participantes por su asistencia.

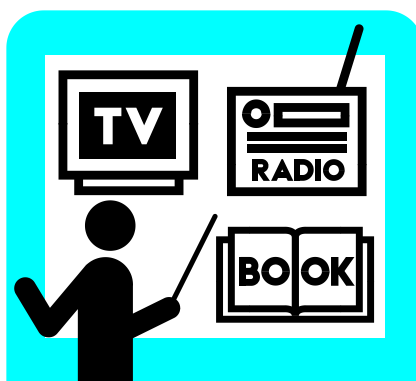
Los pasos 2, 3, 4 y 5 hay que llevarlos a cabo sólo en la primera reunión. No es necesario repetirlos en cada sesión. Cada comité de acción puede reunirse con la frecuencia necesaria. Esto ocurre con frecuencia cuando un comité está trabajando en un tema específico que necesita atención inmediata y/o más de un miembro se necesita para llevar a cabo una acción específica. Recomendamos que cada grupo se reúna tan frecuente como sea necesario, usualmente una vez por mes. Asegúrese de que cada grupo tenga un facilitador de la comunidad (no de sus empleados). Facilitar un grupo permite que los líderes de la comunidad ejerciten sus destrezas, fortalezcan sus capacidades e inspiren a otros miembros de la comunidad a asistir a las juntas.

B. Documentando las Acciones

Es importante recordarle a los miembros que tomen nota de las acciones realizadas por los miembros del grupo. En juntas subsecuentes los miembros deben tomar nota de cualquier acción llevada a cabo, quién la llevó a cabo y los resultados obtenidos. El facilitador tiene que tomar nota de toda esta información. Mire el Apéndice D para una muestra del Formato de Registro de Actividades.

Es importante tener en cuenta reclutar nuevos miembros. Le recomendamos que pregunte a los miembros existentes que inviten a otras personas con discapacidades y sus familias. Los comités de acción pueden aceptar nuevos miembros en cualquier momento. Si nuevos miembros están presentes durante cualquier junta, pídeles que escojan el comité en el que les gustaría participar. Si algún miembro del grupo no se presenta, el facilitador o algún miembro del grupo de llamarle para averiguar porqué no vino u otra información.

Aunque algunas personas pueden trabajar en grupos pequeños la mayor parte del tiempo, ellos deberían apoyar o asistir a otros en sus iniciativas. Varios comités pueden trabajar en una misma meta. Por ejemplo, el comité de empleo y acomodaciones públicas y/o el de servicios privados y gubernamentales pueden trabajar juntos en la divulgación de la ADA por radio y televisión. Es importante celebrar las metas y cambios logrados compartiendo con los comités y celebrando las acciones de los miembros. Hay metas que se logran después de muchas acciones y mucho esfuerzo. Sin embargo, se puede comenzar trabajando en las metas pequeñas y más fáciles de lograr.



CONCLUSIÓN

Esta guía de auto-ayuda está diseñada para facilitar el proceso comunitario de concientización y cumplimiento de la Ley de Americanos con Discapacidades. El proceso descrito en esta guía permite fortalecer la capacidad de las personas con discapacidades y sus partidarios para avanzar hacia una agenda para las personas con discapacidades en sus comunidades. Debido a que el cumplimiento de la ADA depende del Departamento de Justicia —un proceso que ha resultado en tremendos casos de demoras— iniciativas locales para animar el cumplimiento voluntario de la ley pueden llegar a representar verdaderas fuerzas de cambio en la comunidad. Este proceso puede ser considerado un paso inicial en la promoción del cumplimiento de la ADA. De no ser así, consumidores y partidarios pueden entablar demandas y reclamos en el Departamento de Justicia. Sin embargo, nosotros consideramos que no todas las disputas pueden ser conciliadas legalmente. El cumplimiento voluntario debe ser la fuerza más efectiva para promover cambios en la comunidad. El proceso requiere educación de la comunidad y un esfuerzo directo para proveer información exacta a dueños de negocios sobre sus responsabilidades de acuerdo a la ADA. El proceso de fortalecimiento de la capacidad de los miembros de la comunidad comienza por animar a las personas con discapacidades que salgan y sean miembros activos en la comunidad. Este tipo de actividades puede revelar los tipos de barreras de acceso que las personas con discapacidades encuentran en su comunidad. Logros reales en el nivel de ingresos de personas con discapacidades permite incrementar su poder adquisitivo, lo cual proveería un incentivo adicional para que los negocios se vuelvan más accesibles.

La asignación de personas con discapacidades y sus familiares no son solamente un ideal, sino una realidad cuando se convierten en miembros activos y se involucran en el establecimiento de una agenda local de discapacidades y la promoción del cumplimiento de la ADA. No importa el nivel de educación o la cantidad de experiencia de los partidarios, ya que con el apoyo apropiado y con ánimo todas las personas pueden contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidades y sus familias.



REFERENCIAS

The Americans with Disabilities ACT of 1990, Public Law 101-336, 42 U.S.C. & 1210 (1990).

Balcazar, F.E., Mathews, R.W., Francisco, V.T., & Fawcett, S.B. (1994). The Empowerment Process in Four Advocacy Organizations of People with Disabilities. Rehabilitation Counseling, 39 (3), 281-295.

Fawcett, S.B., Suarez, Y., Johson, M., Whang-Ramos, P., Seekins, T., & Bradford, B. (1987). The Disabled Citizens Concerns Report Manual. Bureau of Child Research and Training Center on Independent Living. The University of Kansas. Lawrence, Kansas.

Mayerson, A. (1993). The history of the ADA. In L.O. Gostin & H.A. Beyer (Eds.), Implementing the Americans with Disabilities Act: Rights and Responsibilities of All Americans. Baltimore, MD: Brookes.

Suarez-Balcazar, Y., Bradford, B., & Fawcett, S.B. (1998). Common Concerns of Disabled Americans: Issues and Opinions. Social Policy, 19, 29-35.

**APENDICE A:
MUESTRA DE LA ENCUESTA DE
EVALUACION DE NECESIDADES**

EL ACTA DE AMERICANOS CON DISCAPACIDADES: COMO SE ESTAN BENEFICIANDO?

Instituto de Discapacidades y Desarrollo Humano
Universidad de Illinois en Chicago
Chicago, IL 60608

El Acta de Americanos con Discapacidades fue aprobada en 1990. El intento de la ADA es proteger los derechos civiles de los individuos con discapacidades. Fue diseñado a remover barreras en las **áreas de empleo, servicios de gobierno estatal y local, servicios públicos, transporte, y telecomunicación.**

Apreciamos su ayuda en revisar las respuestas que aplican a su situación o personas que Usted conoce:

Título I - Empleo: De acuerdo a la ADA, personas aplicando a empleos y empleados con discapacidades deben ser dados las mismas oportunidades de empleo y servicios. **Por favor, revise cuales obstáculos o apoyos Usted o alguien que Usted conoce ha experimentado en el área de empleo durante los últimos 6 meses.**

Por favor catalogue las siguientes situaciones en términos de importancia y satisfacción.

4= Muy Importante	4= Muy Satisfecho
3= Importante	3= Satisfecho
2= Algo Importante	2= Algo Satisfecho
1= No Importante	1= No Satisfecho

	Qué tan importante es para Usted?				Qué tan satisfecho está Usted que...			
	4	3	2	1	4	3	2	1
1. Empleadores están haciendo cambios Físicos necesarios y razonables en sus negocios para empleados con discapacidades.	4	3	2	1	4	3	2	1
2. Empleadores están dispuestos a hacer cambios razonables para empleados prospectivos con una discapacidad durante la aplicación o la entrevista para empleo.	4	3	2	1	4	3	2	1
3. Empleados con discapacidades son ofrecidos los mismos beneficios y privilegios que empleados sin discapacidades son ofrecidos (por ejemplo, uso de la cafetería, un centro de salud, o seguro medica).	4	3	2	1	4	3	2	1

4. Negocios están haciendo un esfuerzo especial para reclutar y emplear a personas con discapacidades. 4 3 2 1 4 3 2 1
5. Aplicaciones de empleo se consiguen en Braille, letra grande, o en otras formas para personas con discapacidades. 4 3 2 1 4 3 2 1
6. Materiales de trabajo (por ejemplo, apuntes, descripciones de trabajo) se consiguen en Braille, letra grande, o en otras formas para personas con discapacidades. 4 3 2 1 4 3 2 1
7. Empleadores saben de las leyes que protegen los derechos civiles de los individuos con discapacidades (por ejemplo, la ADA). 4 3 2 1 4 3 2 1
8. Individuos con discapacidades calificados para un trabajo tienen la misma oportunidad de empleo que otro candidato calificado. 4 3 2 1 4 3 2 1
9. Empleadores están haciendo cambios en espacios de mucho uso (por ejemplo, puertas de entradas, baños, estacionamiento). 4 3 2 1 4 3 2 1

10. Usted o alguien conocido ha experimentado otras barreras en el área de empleo? Si has tenido esta experiencia, explique:

11. Usted o alguien conocido ha experimentado alguien otro apoyo en áreas de empleo? Si has tenido esta experiencia, explique:

discriminan a los consumidores en base a una discapacidad. 4 3 2 1 4 3 2 1

7. Oficiales del gobierno estatal y local tratan a personas con discapacidades con respeto y dignidad. 4 3 2 1 4 3 2 1

8. Estaciones de transporte público están totalmente accesible para personas con discapacidades (por ejemplo, anuncios en Braille). 4 3 2 1 4 3 2 1

9. Ha Usted o alguien conocido experimentado otros tipos de barretas en el área de los servicios de gobierno estatal y local? Si has tenido una experiencia, por favor explique:

10. Ha Usted o alguien conocido experimentado otros apoyos en el área de servicios estatales y locales? Si has tenido una experiencia, por favor explique:

8. Usted o alguien conocido ha experimentado otras barreras en el área de acomodación pública?
Si ha tenido una experiencia, explique:

9. Usted o alguien conocido ha experimentado otros apoyos en el área de acomodación pública?
Si ha tenido una experiencia, explique:

Conciencia de ADA y Educación Pública - De acuerdo a la ADA, ciudadanos son responsables en hacer cumplir la ley ADA. **Por favor encierre en un círculo y explique cuales barreras y apoyos Usted o alguien conocido ha experimentado en los últimos 6 meses.**

Por favor puede catalogue las siguientes situaciones en términos de importancia y satisfacción.

4= Muy Importante	4= Muy Satisfecho
3= Importante	3= Satisfecho
2= Algo Importante	2= Algo Satisfecho
1= Nada Importante	1= Nada Satisfecho

	Qué tan importante es para Usted?				Qué tan satisfecho está usted que...			
	4	3	2	1	4	3	2	1
1. Individuos con discapacidades y sus familias tienen conocimientos de las leyes que protegen sus derechos civiles (por ejemplo, la ADA).	4	3	2	1	4	3	2	1
2. Individuos con discapacidades y sus familias saben donde conseguir información sobre el cumplimiento de la ADA.	4	3	2	1	4	3	2	1
3. Individuos con discapacidades y sus familias saben como solicitar una queja discriminatoria bajo la ADA.	4	3	2	1	4	3	2	1
4. Ciudadanos un su comunidad tienen conocimiento de los derechos de personas con discapacidades.	4	3	2	1	4	3	2	1

5. Usted o alguien conocido ha experimentado otras barreras en aprender sus derechos bajo la ADA. Si lo ha experimentado, explique:

6. Usted o alguien conocido ha experimentado otros apoyos en aprender sobre sus derechos bajo la ADA. Si lo ha experimentado, explique:

Parte II. Información personal

Fecha _____

Por favor encierre en un círculo las respuestas que apliquen a Usted.

1. Edad:

- | | |
|-----------------------|------------------|
| a. entre 18 - 35 años | d. entre 56 - 66 |
| b. entre 36 - 45 | e. más de 67 |
| c. entre 46 - 55 | |

2. Género:

- a. masculino
- b. femenino

3. Estado civil:

- a. soltero
- b. casado
- c. separado
- d. divorciado
- e. otro

4. Nacionalidad

- a. Afro-Americano
- b. Americano Nativo
- c. Asiático-Americano
- d. Anglo-Americano
- e. Latino Americano

f. Otro

5. Nivel de educación:

- a. escuela primaria
- b. escuela secundaria
- c. bachillerato
- d. universidad
- e. otro

6. Estado de empleo:

- a. trabajo tiempo completo
- b. trabajo tiempo medio
- c. trabajo por horas
- d. sin trabajo en este momento

7. Ocupación:

8. Salario anual de su hogar:

- a. menos de \$9,999
- b. entre \$10,000 - \$14,999
- c. entre \$15,000 - \$24,999
- d. entre \$25,000 - \$34,999
- e. entre \$35,000 - \$49,000
- f. más de \$50,000

9.) Cuantas personas se sostienen en este salario?:

- a. no más de 2 c. más de 5
- b. entre 3 - 4

10.) Tiene Usted una discapacidad?:

- a. sí
- b. no

Por favor describe su discapacidad:

11.) Tiene Usted algún familiar (que vive con Usted) que tiene una discapacidad?

- a. sí
- b. no

Si contestó sí, cual es la relación a el familiar con la discapacidad?

Por favor describe la discapacidad:

12.) Ha Usted participado en el Programa de Mando de NCLD?

- a. sí
- b. no

13.) Ha Usted participado en otras actividades partidarias?:

- a. sí
- b. no

APENDICE C
LISTA DE LAS PREOCUPACIONES MÁS GRANDES
DE LA ADA

ACOMODACIONES PÚBLICAS

PROBLEMAS:

- no todo el mundo tiene acceso a las oficinas del médico, clínicas pequeñas, almacenes, iglesia, agencias sociales, y restaurantes
- establecimientos y negocios expone sus mercancías y servicios en una manera que no es accesible
- individuos con discapacidades se sienten alienados y rechazados por estos establecimientos y negocios
- nuestra cultura tiene dificultad haciendo cambios y modificaciones

SOLUCIONES:

- educar a las cámaras locales del comercio
- educar a los establecimientos que necesiten ayuda, particularmente tocante los beneficios de accesibilidad para todos
- organizar y tomar acción para resolver estos problemas
- desarrollar un programa abarcada de individuos con discapacidades para promover el conocimiento de la ADA y educación a establecimientos y negocios en la comunidad
- someter un esfuerzo a los beneficios de accesibilidad
- distribuir información de la ADA en todas las casas con apoyo de las cámaras locales de comercio
- hablar con las iglesias para obtener su apoyo
- envolver a individuos con discapacidades y sus familias
- educar a los establecimientos y negocios tocante tipos alternativos para repartir mercancías y servicios (por ejemplo, servicio a la esquina, reparto a la casa)
- distribuir ojas y información general a establecimientos como supermercados

SERVICIOS DEL GOBIERNO ESTATAL Y LOCAL

PROBLEMAS:

- no hay suficiente formas de transporte accesibles dispuestas
- empleadores no tienen conocimiento de temas tocando la ADA y discapacidades
- no hay suficiente TTY=s en las escuelas públicas y desempleo, seguridad social, y oficinas de servicios públicos
- no hay suficiente conocimiento sobre los derechos de padres con hijos con discapacidades en educación especial
- el entrenamiento de trabajos y colocación ofrecido por agencias del estado no son efectivos
- los servicios y ayudas auxiliar para estudiantes con impedimentos auditivos y visuales no son efectivos (por ejemplo, el uso de luces para indicar recreo en las escuelas)

SOLUCIONES:

- haga los aparatos de telecomunicacion en agencias de gobierno más disponibles
- disminua el sentido de pesimismo

EMPLEO**PROBLEMAS:**

- empleadores no son honestos a aplicantes tocante la potencial de empleo
- aplicantes con discapacidades no son tratado con respeto ni dignidad
- empleadores no declaran claramente las responsabilidades ni tareas de una posicion
- empleados con discapacidades encuentran discriminacion y prejuicios
- no hay suficientes agencias que especialisan en ayudando a Latinos con discapacidades obtener entranamiento y empleo

SOLUCIONES:

- aplicantes calificados con discapacidades deberían desmostrar sus deseo a trabajar
- eduque a empleados y trabajadores tocante temas relacionados con la ADA y discapacidades
- busque ayuda o guía de otras agencias sociales que han tenido èxito en entrenamiento y empleo (Servicios Vocacionales de Judios)

CONOCIMIENTO DE ADA**PROBLEMAS:**

- no hay conocimiento extendido de la ADA
- individuos con discapacidades y sus familias no saben de la ADA
- muchos individuos con discapacidades pretenden que problemas discriminatorios no existen
- hay muchas misconcepciones y mitos tocante individuos con discapacidades (su discapacidad es contagiosa)

SOLUCIONES:

- Promoveer conocimiento de la ADA y educación en la escuela
- animar a padres de niños con discapacidades a educar escuelas
- educar a comunidades Latinas vía la media (radio, television, periódico)
- educar a individuos en posiciones de poder tocante la ADA (Alderman, directores de escuelas)
- utilizar centros de comunidades Latinos, agencias de servicio social, e iglèsias a promoveer conocimiento de la ADA

APENDICE D
MUESTRA DE LOS REGISTROS DE ACTIVIDADES
PARA PLANEAR ACCION

Registro de Actividades para Planear Acción

Nosotros recomendamos que cada grupo complete un Registro de Actividades en cada junta

Grupo de Acción: _____

Fecha: _____

Tema	Acciones	Por Quien	Para Cuando	Recursos Necesarios	Fecha Medida Tomada	Resultados
Qué clase de temas esta el grupo discutiendo?	Qué clase de acciones son necesarias?	Quien va a tomar las acciones?	En qué fecha será la acción?	Qué recursos financieros, materiales y/o personales son necesarios para tomar esta acción?	Cuando fue la acción tomada?	Qué pasó a consecuencia de la acción tomada?

Registro de Actividades para Planear Acción

Nosotros recomendamos que cada grupo complete un Registro de Actividades en cada junta

Grupo de Acción: _____

Fecha: _____

Tema	Medidas	Por Quien	Para Cuando	Recursos Necesarios	Fecha Medida Tomada	Resultados
Qué clase de tema está el grupo discutiendo?	Qué clase de medidas son necesarias?	Quien va a tomar las medidas?	En qué fecha será la medida tomada?	Qué recursos financieros, materiales y personales son necesarios para tomar esta medida?	Cuando fue la medida tomada?	Qué pasó a consecuencia de la medida tomada?
Falta de conciencia pública acerca de la ADA	-Organizar una campaña pública educativa -Contratar New York DBTAC -Contactar estaciones de radio y televisión	-Varios miembros del grupo (Mario, Juana, Maria)	Septiembre, Octubre, Noviembre	-Copias de cintas de video -Tiempo para juntarse con las diferentes grupos	Septiembre Octubre Noviembre	La campaña empezó en el otoño e invierno de 1996. Tres principales canales de televisión y dos entrevistas en radio fueron hechas

Registro de Actividades para Planear Acción

Nosotros recomendamos que cada grupo complete un registro de Actividades en cada junta

Grupo de Acción: Conciencia Pública

Fecha: Noviembre 6, 1996

Tema	Medidas	Por Quien	Para Cuando	Recursos Necesarios		Seguimiento
Qué clase de tema esta el grupo discutiendo?	Qué clase de medidas son necesarias?	Quien va a tomar las medidas?	En qué fecha seta la medida tomada?	Qué recursos financieros, materiales y personales son necesarios para tomar esta medida?	Cuando se tomo la acción?	Que paso como resultado de la acción?
Falta de conciencia pública acerca de la ADA	<ul style="list-style-type: none"> -Organizar una campaña pública educativa. -Contactar New York DBTAC -Contactar estaciones de radio y televisión 	Varios miembros del grupo (Mario, Juana, Maria)	Diciembre 1996	<ul style="list-style-type: none"> -Copias de cintas de video -Tiempo para juntarse con los diferentes grupos 		

