
ADA AND SUBSTANCE USE DISORDERS IN THE WORKPLACE

*ADA Y TRASTORNOS POR
USO DE SUSTANCIAS EN EL
LUGAR DE TRABAJO*

Pam Williamson

Southeast ADA

*Center/Centro Sureste de
la ADA*



Disclaimer

Descargo de responsabilidad

The contents of this presentation were developed under a grant from the National Institute on Disability, Independent Living, and Rehabilitation Research (NIDILRR grant number 90DPAD0005-01-00. NIDILRR is a Center within the Administration for Community Living (ACL), Department of Health and Human Services (HHS). The contents of this publication do not necessarily represent the policy of NIDILRR, ACL, HHS, and you should not assume endorsement by the Federal Government.

The information, materials, and/or technical assistance provided by the Southeast ADA Center are intended solely as informal guidance and are neither a determination of your legal rights or responsibilities under the ADA, nor binding on any agency with enforcement responsibility under the ADA.

The Southeast ADA Center does not warrant the accuracy of any information contained herein. Furthermore, in order to effectively provide technical assistance to all individuals and entities covered by the ADA, NIDILRR requires the Southeast ADA Center to assure confidentiality of communications between those covered and the Center.

Any links to non-Southeast ADA Center information are provided as a courtesy, and are neither intended to, nor do they constitute, an endorsement of the linked materials.

You should be aware that NIDILRR is not responsible for enforcement of the ADA. For more information or assistance, please contact the Southeast ADA Center via its web site at adasoutheast.org or by calling 1-800-949-4232 or 404-541-9001.

El contenido de esta presentación se desarrolló con una subvención del Instituto Nacional de Investigación sobre Discapacidad, Vida Independiente y Rehabilitación (subvención NIDILRR número 90DPAD0005-01-00). NIDILRR es un Centro dentro de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL), Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS). El contenido de esta publicación no representa necesariamente la política de NIDILRR, ACL, HHS, y usted no debe asumir el respaldo del Gobierno Federal.

La información, los materiales y/o la asistencia técnica proporcionados por el Centro ADA del Sureste tienen el único fin de ser una guía informal y no constituyen una determinación de sus derechos o responsabilidades legales en virtud de la ADA, ni son vinculantes para ninguna agencia con responsabilidad de ejecución en virtud de la ADA.

El Centro ADA del Sureste no garantiza la exactitud de la información contenida en este documento. Además, para brindar asistencia técnica de manera efectiva a todas las personas y entidades cubiertas por la ADA, NIDILRR requiere que el Centro ADA del Sureste asegure la confidencialidad de las comunicaciones entre las personas cubiertas y el Centro.

Todos los enlaces a información que no sea del Centro ADA del Sureste se proporcionan como cortesía y no pretenden ni constituyen un respaldo de los materiales enlazados.

Debe tener en cuenta que NIDILRR no es responsable de hacer cumplir la ADA. Para obtener más información o asistencia, comuníquese con el Centro ADA del Sureste a través de su sitio web en adasoutheast.org o llamando al 1-800-949-4232 o al 404-541-9001



Learning Objectives/ *Objetivos de aprendizaje*

1. Define disability as it applies to alcohol use disorder, substance abuse disorder (SUD), and opioid use disorder.
2. List the obligations for employers under ADA Title I (Employment).
3. List the obligations for employees with SUD under ADA Title I (Employment).

1. Defina la discapacidad tal como se aplica al trastorno por consumo de alcohol, el trastorno por abuso de sustancias (SUD) y el trastorno por consumo de opioides.

2. Enumere las obligaciones de los empleadores bajo el Título I de la ADA (Empleo).

3. Enumere las obligaciones de los empleados con SUD según el Título I de la ADA (Empleo).

Southeast ADA Center/ *Centro Sureste de la ADA*

- Funded by the **National Institute on Disability, Independent Living and Rehabilitation Research (NIDILRR)** through the Administration for Community Living (ACL) and U.S. Health and Human Services.
- **Phone:** 1-800-949-4232 (voice/TTY/relay)
- **Email:** adasoutheast@syr.edu
- **Web:** adasoutheast.org
- Financiado por **El Instituto Nacional de Investigación sobre Discapacidad, Vida Independiente y Rehabilitación (NIDILRR)** a través de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL) y los Servicios Humanos y de Salud de EE. UU.
- **Teléfono:** 1-800-949-4232 (voz/TTY/retransmisión)
- **Correo electrónico:** adasoutheast@syr.edu
- **Web:** www.adasoutheast.org



LET'S LOOK AT THE NUMBERS

MIREMOS LOS NÚMEROS

SUBSTANCE USE DISORDER (SUD) AND ANY MENTAL ILLNESS AMONG ADULTS AGED 18 OR OLDER: 2020/ *TRASTORNO POR USO DE*

SUSTANCIAS (SUD) Y CUALQUIER ENFERMEDAD MENTAL ENTRE ADULTOS DE 18 AÑOS O MÁS: 2020

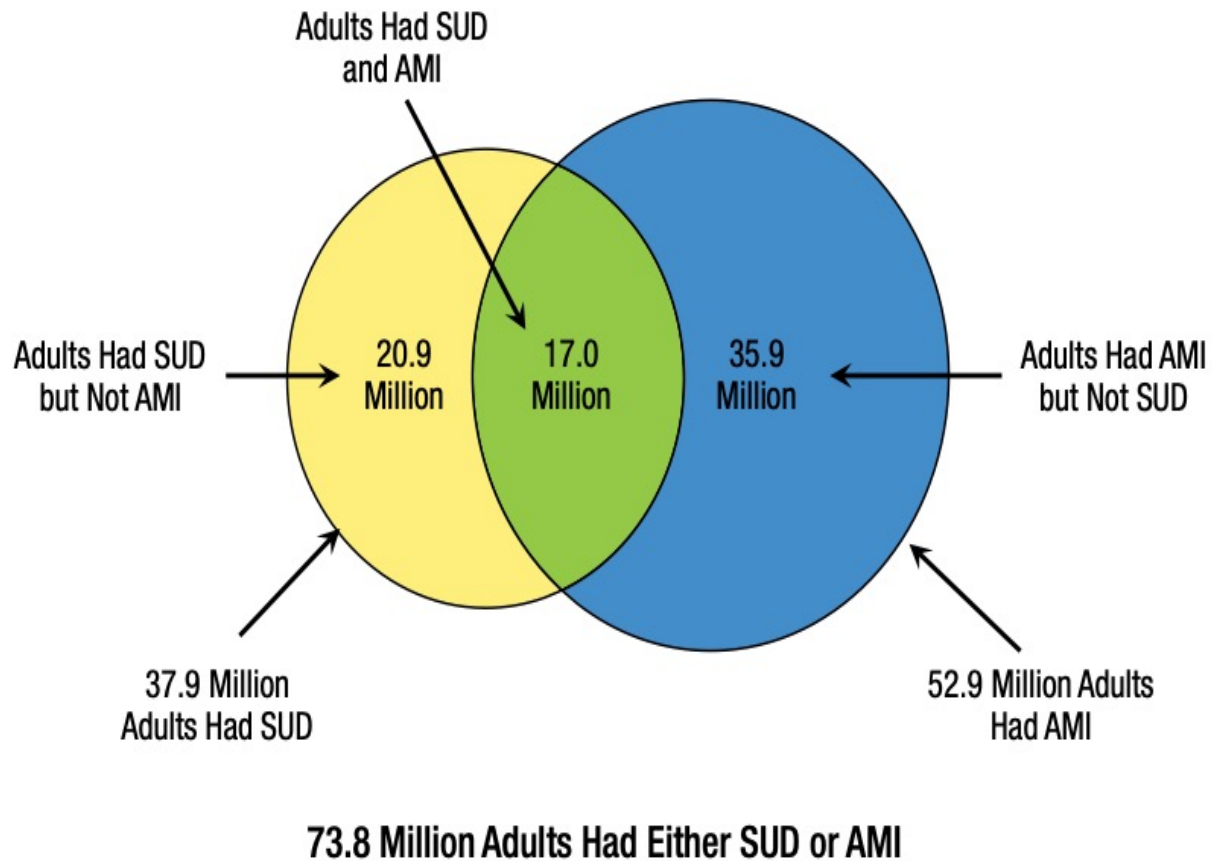


Figure 35.

Past Year Substance Use Disorder (SUD) and Any Mental Illness among Adults Aged 18 or Older: 2020/*Figura 35. Trastorno por uso de sustancias (SUD) del último año y cualquier enfermedad mental entre adultos de 18 años o más: 2020*

Source:

Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA)

Web:

tinyurl.com/2020-SAMHSA-NSUD-Report

Fuente:

Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias (SAMHSA)

Web:

tinyurl.com/2020-SAMHSA-NSUD-Report

MORE NUMBERS/ *MÁS NÚMEROS*

- Over 22 million Americans are currently in recovery from alcohol and other drug use disorders.
- More than 70% of individuals who actively use alcohol or drugs continue to function on the job.

[Harvard Health Blog: Working on addiction in the workplace](#)

Source: Harvard Health Publishing, Harvard Medical School, Harvard University

Web: health.harvard.edu/blog/working-on-addiction-in-the-workplace-2017063011941

- Más de 22 millones de estadounidenses se están recuperando actualmente de trastornos por consumo de alcohol y otras drogas.
- Más del 70% de las personas que consumen alcohol o drogas de forma activa siguen funcionando en el trabajo.

[Blog de salud de Harvard: Trabajar sobre la adicción en el lugar de trabajo](#)

Fuente: Harvard Health Publishing, Harvard Medical School, Harvard University

Web: health.harvard.edu/blog/working-on-addiction-in-the-workplace-2017063011941

A Snapshot: The Spirit of the ADA/ *Una instantánea: el espíritu de la ADA*



- Ensures that people with disabilities have the same rights and opportunities as everyone else.
- Includes people with addiction to alcohol, and people in recovery from opioid and substance use disorders.
- *Garantiza que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos y oportunidades que los demás.*
- *Incluye a personas con adicción al alcohol y personas en recuperación de trastornos por uso de sustancias y opioides.*

The Five Titles of the ADA/ *Los cinco títulos de la ADA*

- **Title I** **Employment Protections.**
 - **Title II** Public Entities and Transportation.
 - **Title III** Public Accommodation and Commercial Facilities.
 - **Title IV** Telecommunications.
 - **Title V** Technical Provisions.
-
- **Título I** **Protecciones Laborales**
 - Título II Entidades Públicas y Transporte.
 - Título III Alojamientos Públicos e Instalaciones Comerciales.
 - Título IV Telecomunicaciones.
 - Título V Disposiciones Técnicas.

The Definition of Disability

La definición de discapacidad

Under the ADA, disability is defined as a legal term, not a medical term.

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


Según la ADA, la discapacidad se define como un término legal, no como un término médico.

- *Tiene un **impedimento físico o mental** que limita **sustancialmente** una o más **actividades principales** de la vida; o*
- *Tiene **antecedentes** de un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades principales de la vida; o*
- *Se **considera** que tiene tal impedimento.*

Addiction is an impairment that can substantially limit: /*La adicción es un impedimento que puede limitar sustancialmente:*

- brain and neurological functioning
- working
- learning
- sleeping
- eating
- concentrating
- caring for oneself
- remembering
- *cerebro y funcionamiento neurológico*
- *laboral*
- *aprendizaje*
- *El Sueño*
- *comiendo*
- *concentrando*
- *cuidar de uno mismo*
- *recordando*





Alcohol Addiction, Illegal Use of Drugs.

What is the Difference?/
Adicción al Alcohol, Uso Ilegal de Drogas. ¿Cuál es la diferencia?

The ADA makes a ***distinction*** between:

- an **addiction to alcohol**;
- and the **illegal use of drugs**.

*La ADA hace una **distinción** entre:*

- *una **adicción al alcohol**;*
- *y el uso **ilegal de drogas**.*

Alcohol Addiction

Adicción al alcohol

- Is **generally a “disability”** regardless of whether it is in the present or in the past.
- A person still **must meet the definition of disability.**

- **Generalmente es una “discapacidad”** sin importar si es en el presente o en el pasado.
- Una persona aún **debe cumplir con la definición de discapacidad.**

Substance Use Disorders/ *Trastornos por uso de sustancias*

The ADA protects a person who is:

- in **recovery**; and
- **no longer engaging** in the **current illegal use of drugs**.

La ADA protege a una persona que es:

- *en recuperacion; y*
- *Al individuo que deja de involucrarse en el uso ilegal actual de drogas.*

r e c o v e r y
Recuperación

What does “In Recovery” Mean?/ ¿Qué significa “En recuperación”?

A person is:

- **in recovery from substance use disorder** and is **no longer engaging** in the illegal use of drugs; or
- participating in a **supervised rehabilitation program** and is **no longer using drugs illegally**

una persona es:

- ***en recuperación del trastorno por uso de sustancias y ya no se involucra en el uso ilegal de drogas; o***
- ***participa en un programa de rehabilitación supervisado y ya no usa drogas ilegalmente***

r e c o v e r y
Recuperación

What Does “Illegal Use of Drugs” Mean?/ *¿Qué significa “uso ilegal de drogas”?*

- **Use of illegal drugs** such as heroin or cocaine.
- **Use of controlled substances** such as opioids or morphine BUT a person:
 - has **no** prescription; or
 - has a **fraudulent** prescription; or
 - is **using more** than prescribed.
- **Uso de drogas ilegales** como la heroína o la cocaína.
- **Uso de sustancias controladas** como opioides o morfina PERO una persona:
 - **no** tiene receta; o
 - tiene una receta **fraudulenta**; o
 - está **usando más** de lo recetado.

What do we mean by “Current” illegal drug use?/ ¿Qué entendemos por consumo de drogas ilegales “actual”?

- “Illegal use occurred recently enough to justify a reasonable belief that a person’s drug use is a real and ongoing problem.”
- **Under the ADA, current drug use is decided on a case-by-case basis.**
- “El uso ilegal ocurrió lo suficientemente recientemente como para justificar una creencia razonable de que el uso de drogas de una persona es un problema real y continuo”.
- **Según la ADA, el uso actual de drogas se decide caso por caso.**

ADA Title I Employment

Empleo del Título I de la ADA

Does the ADA Apply to all Employers?

*¿Se aplica la
ADA a todos los
empleadores?*

- Applies to **private employers with 15 or more employees** and **all state and local government employers**.
- Applies to **all aspects** of employment: job application, interview, job training, etc.
- ... and **other terms or conditions and privileges** of employment.
- *Se aplica a empleadores privados con 15 o más empleados y todos los empleadores del gobierno estatal y local.*
- *Se aplica a **todos los aspectos** del empleo: solicitud de empleo, entrevista, capacitación laboral, etc.*
- *... y **otros términos o condiciones y privilegios** de empleo.*

The Three Stages of Employment/ *Las tres etapas del empleo*

The ADA addresses addiction and recovery during in each stage of employment:

- Stage 1:** Pre-Employment, Pre-Offer
- Stage 2:** Pre-Employment, Post-Offer
- Stage 3:** On the job

La ADA aborda la adicción y la recuperación durante cada etapa del empleo:

- Etapa 1:** Pre-Empleo, Pre-Oferta
- Etapa 2:** Pre-Empleo, Post-Oferta
- Etapa 3:** En el trabajo

Stage 1 Pre-Employment, Pre-Offer

Etapa 1 Pre-Empleo, Pre-Oferta

- The ADA **prohibits all disability-related questions, and medical exams, *even if*** they are related to the job.
- These **questions can reveal a disability.**
- *La ADA prohíbe todas las preguntas relacionadas con la discapacidad y los exámenes médicos, incluso si están relacionados con el trabajo.*
- *Estas preguntas pueden revelar una discapacidad.*

Stage 1: What Employers Cannot Ask

*Etapa 1: Lo que los
empleadores no
pueden preguntar*

- Are you taking prescription drugs?
- Do you have a disability, illness or condition that will prevent you from doing this job?
- Have you ever been treated for addiction to alcohol, opioids or other drugs?

- *¿Está tomando medicamentos recetados?*
- *¿Tiene una discapacidad, enfermedad o condición que le impedirá hacer este trabajo?*
- *¿Alguna vez ha sido tratado por adicción al alcohol, opioides u otras drogas?*



Stage 1: Gaps in Employment

*Etapas 1: brechas en
el empleo*

- If asked about the gaps, does the job applicant have to mention their addiction?
 - **It depends...**
 - Si se le pregunta sobre las brechas, ¿el solicitante de empleo tiene que mencionar su adicción?
 - **Eso depende...**

Stage 1: How to Respond to Questions About Gaps in Employment?

*Etapa 1: ¿Cómo
responder a las
preguntas sobre
brechas en el
empleo?*

- Applicant can say that she had an illness, is recovered, and excited to get back to work.
- If the employer asks a **specific question** about her disability (addiction), she should:
 - tell the truth, even though the question is illegal.
 - If she does not tell the truth and is caught lying, this is cause for not hiring.
 - The employer, however, can be found liable for asking an illegal question.
- *El/La solicitante puede decir que tuvo una enfermedad, se recuperó y está emocionada/o de volver al trabajo.*
- *Si el empleador hace una **pregunta específica** sobre su discapacidad (adicción), debe:*
 - *decir la verdad, aunque la pregunta sea ilegal.*
 - *Si no dice la verdad y la descubrirán mintiendo, eso podría ser motivo para no contratar.*
 - *Sin embargo, el empleador puede ser considerado responsable por hacer una pregunta ilegal.*

Stage 1: Questions an Employer Can Ask About Alcohol/Illegal Drugs

*Etapa 1: Preguntas
que un empleador
puede hacer sobre el
alcohol y las drogas
ilegales*

- Questions about use of alcohol/illegal drugs that are **allowed**:
 - **Have you ever used, or do you currently use ___?**
- A positive or negative answer does not reveal a disability.
- Preguntas sobre el uso de alcohol/drogas ilegales **permitidas**:
 - **¿Alguna vez ha usado o usa actualmente ___?**
- Una respuesta positiva o negativa no revela una discapacidad.

Stage 1: Questions an Employer Cannot Ask About Alcohol/Illegal Drugs

*Etapas 1: Preguntas que
un empleador no puede
hacer sobre
alcohol/drogas ilegales*

- Questions about **extent or frequency of use** are unlawful.
 - **How much alcohol or drugs do, or did you, consume?**
 - **How often do you, or did you, drink alcohol or use illegal drugs?**
- These questions may reveal an addiction.
- Las preguntas **sobre el alcance o la frecuencia de uso** son ilegales.
- **¿Cuánto alcohol o drogas consume o consumió?**
- **¿Con qué frecuencia bebe o bebió alcohol o usó drogas ilegales?**
- Estas preguntas pueden revelar una adicción.




Stage 2: Pre-Employment, Post-Offer

Etapas 2: Pre-Empleo, Post-Oferta

- An employer may **make medical inquiries**, require **medical exams**, and ask **disability-related questions** if this is done for all employees within a job category.
- **All questions about use of alcohol/drugs, or extent of use**, or diagnosis of alcohol/drug addiction are allowed.
- At this stage, **the new hire must disclose a disability, if asked.**

- Un empleador **puede realizar consultas médicas**, solicitar **exámenes médicos** y hacer preguntas **relacionadas con la discapacidad** si esto se hace para todos los empleados dentro de una categoría de trabajo.
- **Se permiten todas las preguntas sobre el consumo de alcohol/drogas**, el grado de consumo o el diagnóstico de adicción al alcohol/drogas.
- En esta etapa, **el nuevo empleado debe revelar una discapacidad, si se le solicita.**

A man in a dark blue polo shirt is leaning over a desk in a factory or office setting, writing on a document with a pen. The background is slightly blurred, showing industrial equipment and another person in the distance.

Stage 3: On the Job/ *Etapa* *3: en el trabajo*

- An employer may make disability-related inquiries and require medical examinations ***only*** if they are **job-related and consistent with business necessity.**
- Un empleador puede realizar consultas relacionadas con la discapacidad y solicitar exámenes médicos **solo** si están: **relacionados con el trabajo y son consistentes con la necesidad comercial.**

Stage 3:
On the Job. Allowable
Questions
(slide 1 of 2)

*Etapa 3: En el Trabajo.
Preguntas permitidas
(diapositiva 1 de 2)*

An employer may ask:

- about an **employee's well being**.
 - **Example:** How are you?
- about **non-disability-related impairments**.
 - **Example:** How did you break your leg?
- about the **employee's ability to perform job functions**.

Un empleador puede preguntar:

sobre **el bienestar de un empleado**.

- **Ejemplo:** ¿Cómo estás?

sobre deficiencias no relacionadas con la discapacidad.

- **Ejemplo:** ¿Cómo te rompiste la pierna?

sobre la **capacidad del empleado para realizar las funciones del trabajo**.

Stage 3:
On the Job.
Allowable Questions
(slide 2 of 2)

*Etapas 3: En el
Trabajo. Preguntas
permitidas
(diapositiva 2 de 2)*

An employer may ask:

- if an employee has been **drinking**.
- an employee's **current illegal use of drugs**.
- for the **name and telephone number of a person to contact in case of a medical emergency**.

Un empleador puede preguntar:

- si un empleado ha estado **bebiendo**.
- **el uso ilegal actual de drogas** de un empleado.
- para **el nombre y número de teléfono de una persona a contactar en caso de una emergencia médica**.

Stage 3: On the Job. Questions not Allowed

*Etapas 3: En el Trabajo.
Preguntas no
permitidas*

An employer may not ask:

- about the **nature or severity of an employee's disability**;
- **another person** about an employee's disability;
- about an employee's **genetic information** [also not allowed under the Genetic Information Nondiscrimination Act (GINA)]
- about an employee's **prior workers' compensation history**;

Un empleador no puede pedir:

- sobre la **naturaleza o gravedad de la discapacidad de un empleado**;
- **otra persona** sobre la discapacidad de un empleado;
- sobre la **información genética** de un empleado [tampoco permitido por la Ley de No Discriminación por Información Genética (GINA)]
- sobre el **historial de compensación laboral anterior de un empleado**;

Scenario 1: Marianna/ *Escenario* *1: Mariana*

- Marianna has been heroin-free for 6 years.
- She applies for a job that she is qualified to do.
- The employer refuses to hire her because she knows about her past addiction.
- **Is Marianna protected under the ADA?**
- *Marianna ha estado libre de heroína durante 6 años.*
- *Ella solicita un trabajo para el que está calificada.*
- *El empleador se niega a contratarla porque sabe de su adicción pasada.*

¿Marianna está protegida por la ADA?

Application for Employment

Applications for persons with disabilities in the hiring process are encouraged. If you have a disability, please let us know, and we will provide assistance.

	Date of Application
First Name	
City	Middle Initial
of age or over?	
If No, Date of Birth	
Education	

Scenario 2

Michael/ *Escenario 2 Miguel*



- Michael is often late for work.
- His supervisor warns him about his lateness.
- The third time Michael is late, his supervisor gives him a written warning, stating that one more late arrival will result in termination.
- Michael tells his supervisor that he is addicted to alcohol.
- His late arrivals are due to his drinking, and he needs immediate time off for detox and treatment.
- **Does Michael have protections under the ADA?**

- *Michael suele llegar tarde al trabajo.*
- *Su supervisor le advierte sobre su retraso.*
- *La tercera vez que Michael llega tarde, su supervisor le da una advertencia por escrito, indicando que una llegada más tarde resultará en el despido.*
- *Michael le dice a su supervisor que es adicto al alcohol.*
- *Sus llegadas tardías se deben a que bebe y necesita tiempo libre inmediato para desintoxicarse y recibir tratamiento.*
- ***¿Michael tiene protecciones bajo la ADA?***

Scenario 3:

Julie/ Escenario 3:

Julia

- Julie has been in recovery for 5 years from addiction to Oxycontin.
 - She is under medical treatment for opioid use disorder.
 - She works in the office at a day care center.
 - Her boss learns about her former addiction.
 - She tells her to “get off” methadone or you will be fired.
 - **Does Julie have protections under the ADA?**
-
- Julie ha estado en recuperación durante 5 años de la adicción a Oxycontin.
 - Ella está bajo tratamiento médico por un trastorno por uso de opioides.
 - Trabaja en la oficina de una guardería.
 - Su jefe se entera de su antigua adicción.
 - Ella le dice que "deje" la metadona o lo despedirán.
 - **¿Julie tiene protecciones bajo la ADA?**



Scenario 3: Julie (a new twist)/ *Escenario 3: Julie (un nuevo giro)*

- What if Julie's employer found out that she recently used cocaine while in medical assisted treatment (MAT)?
- **Would Julie have rights under the ADA?**
- *¿Qué sucede si el empleador de Julie descubre que recientemente consumió cocaína mientras estaba en tratamiento médico asistido (MAT, por sus siglas en inglés)?*

¿Julie tendría derechos bajo la ADA?

Scenario 3 Julie (another twist)

Escenario 3 Julie (otro giro)

- What if Julie's employer found out that she recently used marijuana while in MAT?
- **Would Julie have protections under the ADA?**
- ¿Qué pasa si el empleador de Julie descubre que recientemente consumió marihuana mientras estaba en MAT?
- **¿Julie tendría protecciones bajo la ADA?**

Medical Marijuana and State Law/*Marihuana Medicinal y Ley Estatal*

- If medical marijuana is legal under state law, employers may need to consider reasonable accommodations for off-site use of medical marijuana under state law.
- **However, an employee who is high in the workplace has **NO protections** under federal or state law.**
- Si la marihuana medicinal es legal según la ley estatal, es posible que los empleadores deban considerar adaptaciones razonables para el uso de marihuana medicinal fuera del sitio según la ley estatal.
- **Sin embargo, un empleado que está drogado en el lugar de trabajo NO tiene protección bajo la ley federal o estatal.**



Scenario 4

Juan/ *Escenario 4 Juan*

- Juan became addicted to Percocet while taking the medication in a prescribed manner and in prescribed amounts.
- **Is Juan protected under the ADA?**
- *Juan se volvió adicto a Percocet mientras tomaba el medicamento de la manera recetada y en las cantidades recetadas.*
- ***¿Juan está protegido por la ADA?***



Scenario 4a Juan

Escenario 4a Juan

- Juan wants to take a leave of absence from his job to taper off Percocet.
- **Does Juan have protections under the ADA?**
- *Juan quiere ausentarse de su trabajo para disminuir el Percocet.*
- ***¿Juan tiene protecciones bajo la ADA?***

Scenario 4b: Juan

Escenario 4b: Juan

- What if Juan's employer found out that he was using heroin on the job?
- **Would Juan have rights under the ADA?**
- *¿Qué pasaría si el empleador de Juan descubriera que estaba usando heroína en el trabajo?*
- ***¿Juan tendría derechos bajo la ADA?***

ADA National Network Publications

(slide 1 of 2)

*Publicaciones de la red
nacional de la ADA
(diapositiva 1 de 2)*

- [The ADA, Addiction, and Recovery Fact Sheet](#)
Web: adata.org/factsheet/ada-addiction-and-recovery
- [The ADA, Addiction, Recovery, & State and Local Governments Fact Sheet](#)
Web: adata.org/factsheet/ada-addiction-and-recovery-and-government
- [La hoja de datos de ADA, adicción y recuperación](#)
Web: adata.org/factsheet/ada-addiction-and-recovery
- [Hoja de datos de ADA, adicción, recuperación y gobiernos estatales y locales](#)
Web: [adata.org/factsheet/ada-addiction-and-recovery-and- government](http://adata.org/factsheet/ada-addiction-and-recovery-and-government)

ADA National Network Publications

(slide 2 of 2)

*Publicaciones de la
red nacional de la
ADA
(diapositiva 2 de 2)*

- [The ADA, Addiction, Recovery, & Employment Fact Sheet](#)
Web: adata.org/factsheet/ada-addiction-recovery-and-employment
- [Reasonable Accommodations in the Workplace](#)
Web: adata.org/factsheet/reasonable-accommodations-workplace
- [Work-Leave, the ADA, and the FMLA](#)
Web: adata.org/factsheet/work-leave
- [Hoja de datos sobre adicción, recuperación y empleo de la ADA](#)
Web: adata.org/factsheet/ada-addiction-recovery-and-employment
- [Adaptaciones razonables en el lugar de trabajo](#)
Web: adata.org/factsheet/reasonable-accommodations-workplace
- [Work-Leave, la ADA y la FMLA](#)
Web: adata.org/factsheet/work-leave

Southeast ADA Center Resources

Recursos del Centro ADA del Sudeste

- [ADA Live! Podcast: Opioid Addiction and the ADA](#)
Web: adalive.org/episodes/episode-67
- [ADA Live! Podcast: Opioid Addiction and the ADA with the U.S. Department of Justice](#)
Web: adalive.org/episodes/episode-68
- [Resource List: Opioid Addiction and the ADA](#)
Web: adalive.org/resources/episode-67-resources

*[¡ADA en vivo! Podcast: Adicción a los opioides y la ADA](#) **Web:** adalive.org/episodes/episode-67*

[¡ADA en vivo! Podcast: Adicción a los opioides y la ADA con el Departamento de Justicia de los EE. UU.](#)

***Web:** adalive.org/episodes/episode-68*

[Lista de recursos: Adicción a los opioides y la ADA](#)

***Web:** adalive.org/resources/episode-67-resources*

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Enforcement Guidance (slide 1 of 3)/ *Guía de cumplimiento de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de EE. UU.* (diapositiva 1 de 3)

- [Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the ADA](#)

Web: eoc.gov/policy/docs/accommodation.html

- [Preemployment Disability-Related Questions and Medical Examinations](#)

Web: eoc.gov/policy/docs/preemp.html

- [Disability-Related Inquiries and Medical Examinations of Employees Under the Americans with Disabilities Act](#)

Web: eoc.gov/policy/docs/guidance-inquiries.html

- [*Adaptación razonable y dificultades excesivas según la ADA*](#)

Web: eoc.gov/policy/docs/accommodation.html

- [*Preguntas relacionadas con la discapacidad previa al empleo y exámenes médicos*](#)

Web: eoc.gov/policy/docs/preemp.html

- [*Consultas relacionadas con discapacidades y exámenes médicos de empleados bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades*](#)

Web: eoc.gov/policy/docs/guidance-inquiries.html

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Enforcement Guidance *(slide 2 of 3)/ Guía de cumplimiento de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de EE. UU.* (diapositiva 2 de 3)

- [The ADA: Applying Performance and Conduct Standards to Employees with Disabilities](#)
Web: eeoc.gov/facts/performance-conduct.html
- [Employer-Provided Leave and the ADA](#)
Web: eeoc.gov/eeoc/publications/ada-leave.cfm
- [Questions and Answers About the Association Provision of the Americans with Disabilities Act](#)
Web: eeoc.gov/facts/association_ada.html

- [La ADA: Aplicación de estándares de desempeño y conducta a empleados con discapacidades](#)
- **Web:** eeoc.gov/facts/performance-conduct.html
- [Licencia proporcionada por el empleador y el sitio](#)
web de ADA: eeoc.gov/eeoc/publications/ada-leave.cfm
- [Preguntas y respuestas sobre la disposición de asociación de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades](#)
Web: eeoc.gov/facts/association_ada.html

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Enforcement Guidance (slide 3 of 3)/ *Guía de cumplimiento de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de EE. UU.* (diapositiva 3 de 3)

- [Use of Codeine, Oxycodone, and Other Opioids: Information for Employees](#)

Web: eeoc.gov/laws/guidance/use-codeine-oxycodone-and-other-opioids-information-employees

- [How Health Care Providers Can Help Current and Former Patients Who Have Used Opioids Stay Employed](#)

Web: eeoc.gov/laws/guidance/how-health-care-providers-can-help-current-and-former-patients-who-have-used-opioids

[Uso de codeína, oxicodona y otros opioides: Información para empleados](#)

Web: eeoc.gov/laws/guidance/use-codeine-oxycodone-and-other-opioids-information-employees

[Cómo los proveedores de atención médica pueden ayudar a los pacientes actuales y anteriores que han usado opioides a permanecer empleados](#)

Web: eeoc.gov/laws/guidance/how-health-care-providers-can-help-current-and-former-patients-who-have-used-opioids

Job Accommodation Network (JAN) Resources/ *Recursos de la Red de Acomodación Laboral (JAN)*

- [Job Accommodation Network Home Page](#)

Web: askjan.org

- [Accommodation and Compliance: Alcoholism](#)

Web: askjan.org/disabilities/Alcoholism.cfm

- [Accommodation and Compliance: Drug Addiction](#)

Web: askjan.org/disabilities/Drug-Addiction.cfm

[*Página de inicio de la Red de Acomodación Laboral*](#)

Web: askjan.org

[*Acomodación y Cumplimiento: Alcoholismo*](#)

Web: askjan.org/disabilities/Alcoholism.cfm

[*Acomodación y Cumplimiento: Adicción a las Drogas*](#)

Web: askjan.org/disabilities/Drug-Addiction.cfm

How to File an ADA Complaint with the EEOC/ *Cómo presentar una queja de ADA ante la EEOC*

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

[How to File a Charge of Employment Discrimination](#)

Web: eeoc.gov/employees/howtofile.cfm

Phone (voice): 1-800-669-4000

TTY: 1-800-669-6820

ASL Video Phone: 1-844-234-5122

Email: info@eeoc.gov

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de EE. UU. Cómo

[*Presentar un Cargo De Discriminación En El Empleo*](#)

Sitio web: eeoc.gov/employees/howtofile.cfm

Teléfono (voz): 1-800-669-4000

TTY: 1-800-669-6820

Videoteléfono Lenguaje de Signos Americano : 1-844-234-5122

Correo Electrónico: info@eeoc.gov

How to File an ADA Complaint with the DOJ/ *Cómo presentar una queja de ADA ante el Departamento de Justicia*

U.S. Department of Justice

[How to File an Americans with Disabilities Act Complaint with the U.S. Department of Justice](#)

Web: ada.gov/filing_complaint.htm

Phone (voice): 1-800-514-0301

TTY: 1-800-514-0383

Departamento de Justicia de EE. UU.

[Cómo presentar una queja de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades ante el Departamento de Justicia de los EE. UU.](#)

Web: ada.gov/filing_complaint.htm

Teléfono (voz): 1-800-514-0301

TTY: 1-800-514-0383



Questions?/ *¿Preguntas?*

Still Have Questions?/¿Todavía tienes preguntas?

Phone: 800-949-4232 (toll free)

Email: adata.org/email

Web: adata.org

Teléfono: 800-949-4232

Correo electrónico: www.ada.org/email

Web: www.adata.org



ADA National Network



- [Facebook @adanetwork](#)



- [Twitter @ADANational](#)



- [LinkedIn @ada-national-network](#)



- [YouTube @ADANationalNetwork](#)