

Como hoosiers con discapacidades, sabemos y entendemos la manera en que la COVID-19 ha impactado y continúa impactando a los hoosiers en nuestra comunidad de discapacitados, de forma diferente a otros ciudadanos hoosiers. Vemos y sentimos la presión que está ejerciendo sobre nuestros sistemas públicos, comprometiendo nuestra atención médica y limitando nuestro acceso a los apoyos en nuestro hogar, educación, empleo y servicios de transporte.

A medida que nuestro país y nuestro estado se han “abierto”, muchos de nosotros continuamos quedándonos en casa para permanecer seguros, mientras que algunos de nosotros hemos comenzado a reingresar a la fuerza laboral, a utilizar el transporte público y a participar en espacios comunitarios, solo para regresar a nuestros hogares cada vez que hay un aumento en los casos de la COVID-19 o un rebrote del virus. Para aquellos de nosotros que hemos pasado a tener una condición de vivienda inestable durante la pandemia, el miedo a la infección (y a la posible muerte) es constante. Tenemos miedo de que las pocas opciones y el control que tenemos actualmente sobre nuestras vidas puedan estar en peligro. El riesgo de la institucionalización nunca ha sido más real.

Al principio de la pandemia de la COVID-19, el Consejo de Vida Independiente del Estado de Indiana (Indiana Statewide Independent Living Council, INSILC) creó recursos para que nuestros compañeros con discapacidades los utilizaran cuando navegaran por nuestro sistema de atención médica a menudo prejuicioso y discriminatorio. Estos documentos se pueden encontrar en varios idiomas y formatos accesibles en: <https://www.insilc.org/covid-19/>.

Hoy, compartimos un nuevo recurso para ayudar a nuestros compañeros a navegar la pandemia en curso: la **guía del INSILC sobre las vacunas contra la COVID-19 y la atención domiciliaria y comunitaria**. La información en este recurso es específica para las vacunas contra la COVID-19 y los proveedores de atención domiciliaria y comunitaria o el personal que ingresa a nuestros hogares. Muchos de nosotros necesitamos los apoyos y servicios en el hogar y la comunidad para sobrevivir, progresar y estar integrados de manera significativa en la sociedad. Por ende, más personas ingresan a nuestros hogares y espacios, lo que nos pone automáticamente en un mayor riesgo de contraer la COVID-19. Pero cuando las personas que nos brindan estos apoyos y servicios ingresan a nuestros hogares sin vacunarse, este riesgo aumenta **significativamente**.

La mayoría de nosotros utilizamos los apoyos y servicios en el hogar y la comunidad estamos vacunados, lo que mitiga el riesgo de contraer la COVID-19 y la probabilidad de morir a causa del virus si lo contraemos. Sin embargo, hay varios de nosotros cuyas discapacidades y condiciones preexistentes nos impiden vacunarnos. Y estar vacunado no es garantía de que nuestro sistema inmunológico sea tan resistente, lo que puede afectar la efectividad de la vacuna. Por lo tanto, a menudo necesitamos tomar medidas de precaución adicionales para garantizar nuestra salud y seguridad. Una de esas medidas es preguntar y saber si las personas que ingresan a nuestras casas están vacunadas.

Pero, ¿cómo hacemos esto o averiguamos esta información? ¿Qué derecho(s) tenemos para preguntar si alguien que ingresa a nuestra casa está vacunado con el fin de protegernos y mantenernos lo más saludables y seguros posible?

Para responder a estas preguntas, el INSILC desarrolló la **guía del INSILC sobre las vacunas contra la COVID-19 y la atención domiciliaria y comunitaria**, para ayudar a nuestros compañeros a navegar a través de estos escenarios complicados y a menudo incómodos. ¡Esperamos que esta guía le resulte informativa y sea una herramienta útil y enriquecedora!

Con mucho amor y solidaridad,
El equipo del INSILC

Para satisfacer las distintas necesidades de accesibilidad de nuestra comunidad de discapacitados, la guía está en nuestro sitio web (www.INSILC.org) en PDF, texto sin formato, letra estándar, letra grande y español. Si necesita la guía en otro formato o idioma, comuníquese con nosotros, ¡estaremos encantados de proporcionarle esta adaptación!

Guía del INSILC sobre las vacunas contra la COVID-19 y la atención domiciliar y comunitaria

¿Qué dice la ley?

Lo que la ley permite y no permite cuando se trata de mandatos relacionados con la vacunación y la solicitud de información sobre el estado de vacunación de una persona ha sido un tema candente durante la pandemia de la COVID-19. A medida que nuestras comunidades se han reabierto y las leyes y las directrices se han movido y han cambiado, muchos de nosotros nos hemos sentido abrumados y confundidos por una gran cantidad de información contradictoria. Desafortunadamente, parte de esta información ha sido inexacta y utilizada incorrectamente, poniendo en riesgo la vida de nuestros compañeros con discapacidades de manera innecesaria. Esta guía le proporciona información precisa y actualizada.

A continuación, usamos la palabra “personal” para describir a las personas que pueden estar ingresando a su hogar para brindarle apoyos y servicios relacionados con la atención. Esto incluye asistentes de cuidado personal (Personal Care Attendants, PCA), profesionales de apoyo directo (Direct Support Professionals, DSP), asistentes de enfermería certificados (Certified Nursing Assistants, CNA), enfermeras prácticas licenciadas (Licensed Practical Nurses, LPN), enfermeras registradas (Registered Nurses, RN), médicos, terapeutas, administradores de casos, coordinadores de atención, etc.

Puede preguntarle a su personal si está vacunado. No están obligados a decírselo. Si se lo dicen o no, es su elección. Sin embargo, no existen leyes vigentes que les *prohíban* compartir con usted la información sobre su estado de vacunación cuando se les solicite.

Puede pedirle a su personal que proporcione pruebas de que está vacunado. No están obligados a proporcionarle las pruebas. Si le proporcionan o no las pruebas, es su elección. Sin embargo, no existen leyes vigentes que les *prohíban* compartir el comprobante de su información de vacunación con usted cuando se les solicite.

Su personal **puede** decirle si está vacunado.

No es una violación de la Ley de Transferencia y Responsabilidad de Seguro Médico (Health Insurance Portability and Accountability Act, HIPAA) preguntarle a su personal si están vacunados.

No es una violación de la HIPAA que su personal le diga si está vacunado.

Por lo tanto, es decisión de su personal si le informa o no si está vacunado.

Tiene derecho a negar la entrada de su personal a su hogar si no está vacunado o se niega a decirle si lo está.

Los empleadores no pueden decirle si sus empleados (su personal) están vacunados.

Sin embargo, los empleadores pueden preguntar a sus empleados (su personal) si han recibido o no una vacuna contra la COVID-19, solicitarles la prueba de que la han recibido y pueden exigir unos controles diarios de temperatura o pruebas periódicas con resultados negativos para sus empleados en el sitio. Los empleadores deben mantener la confidencialidad de esta información médica y no se la pueden revelar a usted.

Los empleadores pueden exigir que sus empleados (su personal) reciban una vacuna contra la COVID-19.

Los empleadores también pueden exigir a los empleados (su personal) que presenten pruebas de que han sido vacunados.

Los empleadores pueden informarle si exigen que sus empleados (su personal) reciban una vacuna contra la COVID-19.

Los empleadores también pueden informarle si exigen que sus empleados les proporcionen un comprobante de vacunación.

¿Cómo puedo protegerme?

A continuación, se muestra una lista de las medidas que puede tomar para obtener más información sobre el estado de vacunación contra la COVID-19 de cualquier personal que ingrese a su hogar y las formas en que puede protegerse.

Una vez más, usamos la palabra “personal” para describir a las personas que pueden estar ingresando a su hogar para brindarle apoyos y servicios relacionados con la atención. Esto incluye a los PCA, los DSP, los CNA, las LPN, las RN, médicos, terapeutas, administradores de casos, coordinadores de atención, etc.

- 1. Pregúntele a su proveedor si tiene una política que exija que todos sus empleados reciban la vacuna contra la COVID-19.**
- 2. Pregúntele a su proveedor si tiene una política que obligue a sus empleados a proporcionar pruebas de que han recibido la vacuna contra la COVID-19.**
 - Las políticas que exigen pruebas de vacunación son más confiables que las políticas de divulgación voluntaria.
- 3. Pregúntele a su proveedor si ha implementado exámenes de salud/seguridad relacionados con la COVID-19 para los empleados.**
 - Los exámenes de temperatura diarios, las pruebas con regularidad y la divulgación voluntaria de los síntomas de la COVID-19 son las formas más comunes en que los empleadores examinan a sus empleados.
 - Recuerde: los empleadores no pueden divulgar ni compartir esta información médica con usted.
- 4. Pregúntele a su proveedor si ha implementado un mandato relacionado con el uso de la mascarilla para todos sus empleados (su personal).**
 - Asegúrese de hacerle esta pregunta directamente al proveedor (empleador) y no dependa del personal que ingrese a su hogar. Es posible que el personal no responda con precisión a su pregunta.
 - Si su proveedor tiene un mandato relacionado con el uso de la mascarilla y su personal no usa o no usará una mascarilla en su hogar, asegúrese de preguntarle a su proveedor cómo puede reportar a este personal.
- 5. Solicite (exija) a todas las personas que entren y trabajen en su hogar que usen mascarillas y guantes.**
 - Es posible que deba proporcionar mascarillas y guantes desechables para su personal si estos artículos aún no están disponibles para ellos a través de su proveedor o su plan de seguro.
 - También puede optar por usar una mascarilla y guantes.
- 6. Pregunte a todo su personal si han recibido la vacuna contra la COVID-19. Tiene derecho a negar el acceso a su hogar a cualquier miembro del personal que no esté vacunado, que se niegue a responder si está vacunado o que se niegue a usar una mascarilla o guantes cuando esté en su hogar.**

EXENCIONES DE RESPONSABILIDAD:

- 1. Algunos empleados pueden estar exentos de los requisitos de las vacunas y/o las pruebas debido a una discapacidad o exenciones religiosas. Es decir, incluso si el empleador exige que sus empleados estén vacunados, puede ser una buena idea preguntar a las personas que ingresan a su hogar si están vacunadas.*
- 2. Hay pros y contras de no permitir que entre a su hogar el personal que no esté vacunado o que no revele su estado de vacunación. Puede resultar en que no se satisfagan sus necesidades de atención y no hay garantía de que su proveedor pueda reemplazar al personal. Esta acción puede ponerlo en riesgo de inicialización, así que asegúrese de sopesar los beneficios y los inconvenientes de negar el acceso del personal a su hogar.*
- 3. La orientación federal, las leyes estatales y locales están sujetas a cambios. La información que se presenta en esta guía está actualizada al 10 de noviembre de 2021. El INSILC hará todo lo posible para actualizar esta guía a medida que se modifiquen las leyes o directrices federales, estatales o locales correspondientes.*
- 4. Esta guía es solo para fines informativos y no es un consejo legal. Para cualquier pregunta o inquietud legal, consulte a un abogado con licencia en su jurisdicción.*