

Reglamento 4032: Adaptaciones razonables

Fecha de adopción original: 10/03/2016 | Fecha de última revisión: 10/03/2016

Todo el personal

Excepto cuando esto suponga una dificultad excesiva para el distrito, el Superintendente o su designado deberá proporcionar adaptaciones razonables:

1. En el proceso de solicitud de empleo, a cualquier solicitante de empleo calificado con una discapacidad
2. Permitir que cualquier empleado calificado con una discapacidad desempeñe las funciones esenciales del puesto que ocupa o desea ocupar o que disfrute de los mismos beneficios u otros términos, condiciones y privilegios de empleo que otros empleados en situaciones similares sin discapacidades.

Ningún empleado o solicitante de empleo que solicite una adaptación por su discapacidad física o mental será objeto de discriminación ni de ningún castigo o sanción, independientemente de si se concedió la solicitud. (Código de Gobierno, artículo 12940).

El distrito designa al puesto especificado en AR 4030 - No Discriminación en el Empleo como coordinador de sus esfuerzos para cumplir con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) e investigar todas las quejas relacionadas.

Definiciones:

La discapacidad, en lo que respecta a una persona, se define como cualquiera de las siguientes: (Código de Gobierno, artículo 12926; 20 CFR, artículo 1630.2).

1. Un impedimento físico o mental que limita una o más de las actividades principales de la vida.
2. Un registro de tal deterioro
3. Ser considerado como alguien que tiene tal impedimento

Las limitaciones se determinarán sin tener en cuenta medidas paliativas como medicamentos, dispositivos de asistencia, prótesis o adaptaciones razonables, a menos que la medida paliativa en sí misma limite una actividad vital importante. (Código de Gobierno, artículo 12926)

Las funciones esenciales son las tareas fundamentales del puesto que la persona con discapacidad ocupa o desea. El término no incluye las funciones marginales del puesto. (Código de Gobierno, artículo 12926; 29 CFR, artículo 1630.2)

Adaptación razonable significa: (Código de Gobierno, artículo 12926; 29 CFR, artículo 1630.2)

1. Para un solicitante de empleo calificado con una discapacidad, modificaciones o ajustes al proceso de solicitud de empleo que le permitan ser considerado para el puesto que desea.
2. Para un empleado calificado con una discapacidad, modificaciones o ajustes al entorno de trabajo, o a la manera o circunstancias bajo las cuales se desempeña habitualmente el puesto que el empleado ocupa o desea, que le permitan realizar las funciones esenciales de ese puesto o disfrutar de los mismos beneficios y privilegios de empleo que disfrutaban otros empleados del distrito en situaciones similares sin discapacidades.

Individuo calificado con una discapacidad significa un solicitante de empleo o empleado con una discapacidad que: (29 CFR 1630.15, 1630.2)

1. Cumple con las habilidades, experiencia, educación y otros requisitos relacionados con el puesto de trabajo que ocupa o desea.
2. Puede realizar las funciones esenciales del puesto con o sin adaptaciones razonables.
3. No representaría un riesgo significativo de daño sustancial, que no pueda eliminarse o reducirse mediante adaptaciones razonables, para sí mismo o para otros en el trabajo que desempeña o desea.

La dificultad excesiva es una determinación basada en una evaluación individualizada de las circunstancias actuales que demuestra que la provisión de una adaptación específica causaría dificultades o gastos significativos al distrito. (29 CFR 1630.2)

Solicitud de Adaptación Razonable

Al solicitar una adaptación razonable, un empleado o su representante deberá informar a su supervisor que necesita un cambio en el trabajo por una razón relacionada con una condición médica. El supervisor deberá informar al coordinador de la solicitud del empleado lo antes posible.

Al solicitar una adaptación razonable para el proceso de contratación, un solicitante de empleo deberá informar al coordinador que necesitará una adaptación razonable durante el proceso.

Cuando la discapacidad o la necesidad de adaptación no sea obvia, el coordinador podrá solicitar al empleado que proporcione documentación razonable sobre su discapacidad. Al solicitar esta documentación, el coordinador deberá especificar los tipos de información que se buscan sobre la condición del empleado, sus limitaciones funcionales y la necesidad de una adaptación razonable. Se le podrá solicitar al empleado que firme una autorización limitada que le permita al coordinador presentar una lista de preguntas específicas a su profesional de la salud o vocacional.

Si la documentación presentada por el empleado no indica la existencia de una discapacidad calificada ni explica la necesidad de una adaptación razonable, el coordinador solicitará documentación adicional que especifique la información faltante. Si el empleado no presenta dicha documentación adicional de manera oportuna, el coordinador puede exigirle que se someta a un examen por un profesional de la salud seleccionado y pagado por el distrito.

El distrito puede realizar una indagación médica o psicológica de un solicitante de empleo o exigirle que se someta a un examen médico o psicológico después de que se le haya dado una oferta de empleo condicional, pero antes del comienzo de sus funciones laborales, siempre que la indagación o el examen estén relacionados con el trabajo, sean consistentes con la necesidad empresarial y se requieran para todos los empleados entrantes en la misma clasificación laboral. (Código de Gobierno 12940)

El coordinador no solicitará información genética de ningún solicitante de empleo o empleado, excepto según lo autorice la ley. (42 USC 2000ff-1, 2000ff-5)

De acuerdo con la ley, el coordinador tomará medidas para garantizar la confidencialidad de la información relacionada con las condiciones o el historial médico. Según corresponda, deberá notificar al supervisor o gerente de la persona calificada sobre cualquier adaptación razonable concedida a la persona y podrá notificar al personal de primeros auxilios y seguridad cuando la discapacidad de la persona calificada pueda requerir tratamiento de emergencia. (42 USC 12112)

Concesión de adaptaciones razonables

Al recibir una solicitud de adaptación razonable de una persona calificada con una discapacidad, el coordinador deberá:

1. Determinar las funciones esenciales del puesto de trabajo involucrado
2. Participar en un proceso informal e interactivo con la persona para revisar la solicitud de adaptación, identificar las limitaciones precisas resultantes de la discapacidad, identificar posibles adaptaciones y evaluar su eficacia.
3. Desarrollar un plan de adaptación razonable que permita al individuo realizar las funciones esenciales del trabajo o tener acceso igualitario a un beneficio o privilegio de empleo sin imponer dificultades excesivas al distrito.

Una determinación de dificultades excesivas debe basarse en varios factores, entre ellos: (29 CFR 1630.2)

- a. La naturaleza y el coste neto del alojamiento necesario, teniendo en cuenta la disponibilidad de créditos y deducciones fiscales y/o financiación externa.
- b. Los recursos financieros generales de la instalación que realiza el alojamiento, el número de personas empleadas en esta instalación y el efecto sobre los gastos y recursos de la instalación.
- c. Los recursos financieros generales, el número de empleados y el número, tipo y ubicación de las instalaciones del distrito.
- d. El tipo de operación del distrito, incluyendo la composición, estructura y funciones de la fuerza laboral y la separación geográfica y la relación administrativa o fiscal de la instalación que realiza el alojamiento con otras instalaciones del distrito.
- e. El impacto del alojamiento en el funcionamiento de la instalación, incluido el impacto en la capacidad de otros empleados para realizar sus tareas y el impacto en la capacidad de la instalación para realizar negocios.

El coordinador puede consultar con el administrador del sitio, cualquier asesor médico elegido por el distrito y/u otro personal del distrito antes de tomar una decisión final sobre la adaptación.

Comité de Adaptaciones Razonables

El coordinador puede nombrar un comité para revisar o ayudar en el desarrollo de planes apropiados para acomodar razonablemente a personas calificadas que soliciten modificaciones o ajustes en sus tareas o entorno laboral debido a discapacidades físicas o mentales conocidas.

Los miembros del comité se seleccionarán con base en su conocimiento de las funciones y deberes específicos requeridos en el puesto, el entorno físico de trabajo, las adaptaciones disponibles y otros asuntos relevantes. El comité puede incluir un administrador del distrito, un administrador del sitio, un asesor médico o un especialista en rehabilitación y, según sea necesario, un empleado certificado y/o clasificado. La membresía puede cambiar según el caso.

A discreción del coordinador, el empleado o solicitante que solicite la adaptación puede participar en las reuniones del comité. Si el empleado o solicitante es excluido de las reuniones del comité, el coordinador se comunicará con él/ella para que tenga la oportunidad de interactuar y contribuir a la planificación de la adaptación razonable.

Proceso de apelación.

Cualquier persona con discapacidad que cumpla los requisitos y no esté satisfecha con la decisión del coordinador podrá apelar por escrito ante el Superintendente o su designado. Esta apelación deberá presentarse dentro de los 10 días hábiles siguientes a la recepción de la decisión e incluirá:

1. Una declaración clara y concisa de los motivos de la apelación.
2. Una declaración del remedio específico solicitado

El Superintendente o su designado consultará con el coordinador y revisará la apelación, junto con la documentación de respaldo disponible. El Superintendente o su designado comunicará su decisión a la persona en un plazo de 15 días hábiles a partir de la recepción de la apelación.

Cualquier apelación posterior para solicitar ajustes razonables se considerará una queja por discriminación laboral y podrá presentarse ante la Junta Directiva de acuerdo con el procedimiento del distrito para este tipo de quejas.