

# Razumne prilagodbe za zaposlenike s invaliditetom

## Postupak razumne prilagodbe\*

Svaki zaposlenik ima jedinstvenu životnu situaciju i zato AAEO (Odjel za pozitivnu diskriminaciju i ravnopravnost, Affirmative Action & Equal Opportunity) procjenjuje svaki zahtjev za prilagodbom na temelju specifičnog zdravstvenog stanja zaposlenika, drugih okolnosti i radnog mjesta u OHSU-u. Uobičajeni koraci u postupku navedeni su u nastavku, ali se ne moraju nužno odvijati tim redoslijedom.

- 1. OBAVIJEST.** Zaposlenik obavještava svog supervizora ili Odjel ljudskih resursa da mu je potrebna izmjena ili prilagodba radnog mjesta zbog njegova mentalnog ili fizičkog stanja. Druga mogućnost je da zaposlenik podnese AAEO-u zahtjev za razumno prilagodbom temeljem zakona ADA. Da bi pokrenuli postupak, zaposlenici u zahtjevu ne moraju navesti specifične izraze „ADA” ili „reasonable accommodation” (razumna prilagodba).
- 2. DOPUŠTENJE ZA OTKRIVANJE ZDRAVSTVENIH INFORMACIJA.** Tim dopuštenjem AAEO-u omogućujete da od jednog ili više liječnika zatraži zaštićene zdravstvene informacije (protected health information, PHI) kako bi potkrijepio vaš zahtjev. Dopuštenje se prilaže zahtjevu.
- 3. OPIS RADNOG MJESTA.** AAEO obavještava zaposlenikova supervizora i Odjel ljudskih resursa o zahtjevu. AAEO zaprima i opis radnog mjesta od zaposlenikova odjela. Zaštićene zdravstvene informacije zaposlenika ne dijele se s njegovim supervizorom, nego se otkrivaju samo informacije potrebne za razmatranje i izvršavanje razumnih prilagodbi.
- 4. RAZGOVOR AAEO-a SA ZAPOSLENIKOM.** AAEO započinje interaktivan postupak koji se sastoji od razgovora sa zaposlenikom kako bi saznao više detalja o situaciji i potrebama zaposlenika te ga savjetovao o mogućnostima.

## Zakon:

- U skladu s izmijenjenim zakonom Americans with Disabilities Act (ADA) (Zakon o građanima s invaliditetom) iz 1990. i zakonodavstvom savezne države Oregon poslodavci su dužni izvršiti razumne prilagodbe osobama s invaliditetom koje ispunjavaju uvjete.\*
- Prilagodba može pomoći zaposleniku u izvršavanju temeljnih funkcija njegova posla.
- Prilagodba možda neće biti moguća ako predstavlja prekomjernu poteškoću za OHSU.

## Affirmative Action & Equal Opportunity Department (AAEO)

TELEFON 503-494-5148

FAKS 503-346-8037

E-POŠTA: [aaeo@ohsu.edu](mailto:aaeo@ohsu.edu)

[www.ohsu.edu/aaeo](http://www.ohsu.edu/aaeo)



5. **RADNA ZADUŽENJA.** AAEO razgovara sa supervizorom i/ili Odjelom ljudskih resursa kako bi dobio bolji uvid u druge aspekte zaposlenikove situacije i temeljne funkcije njegova radnog mjesta.
6. **PROVJERA KOD LIJEČNIKA.** AAEO šalje upit liječniku/liječnicima zaposlenika. Neka pitanja služe za provjeru zaposlenikova statusa osobe s invaliditetom kako je definiran u zakonu, dok se druga pitanja odnose na konkretan zahtjev (zahtjeve) za prilagodbom. Postupak se može odužiti ako se liječnik ne odazove pravovremeno na upit. Možda će biti potrebno podsjetiti liječnika da dostavi informacije. Dok se čeka dokumentacija od liječnika, zaposleniku se mogu omogućiti privremene prilagodbe.
7. **SASTANAK AAEO-a S RUKOVODSTVOM.** Nakon što liječnik dostavi svoj odgovor, AAEO će se sastati s rukovodstvom te eventualno i zaposlenikom i drugim relevantnim osobama kako bi razmotrio zahtjev za prilagodbom. Važno je naglasiti da se zaštićene zdravstvene informacije zaposlenika ne otkrivaju iako se razmatraju potencijalne prilagodbe.
8. **AAEO DONOSI ODLUKU.** AAEO donosi odluku o tome ispunjava li zaposlenik uvjete kao osoba s invaliditetom te u pisanom obliku dostavlja odluku i plan razumne prilagodbe zaposleniku i supervizoru.

---

\* Za razumne prilagodbe za studente s invaliditetom zadužen je Office for Student Access (Ured za osiguravanje pristupačnosti studentima) OHSU-a. Ured za osiguravanje pristupačnosti studentima možete kontaktirati pozivom na broj 503-494-0082 ili slanjem poruke e-pošte na [studentaccess@ohsu.edu](mailto:studentaccess@ohsu.edu).

## **Povjerljivost i zabrana osvećivanja**

Istrage AAEO-a povjerljive su u mjeri u kojoj je to moguće u skladu s politikama OHSU-a te će se informacije dijeliti samo ako je to nužno prema protokolu istrage AAEO-a ili u skladu sa zakonom. OHSU zabranjuje osvećivanje osobama koje podnesu pritužbu ili koje sudjeluju u istrazi. Navodno osvećivanje će se istražiti i može dovesti do disciplinskih mjera, uključujući otkaz.