

# Adaptaciones razonables para empleados con discapacidades

## Proceso de adaptaciones razonables\*

La situación de cada empleado es única y el AAEO evalúa cada solicitud de adaptaciones en función de la condición médica específica de un empleado, sus circunstancias y su trabajo en OHSU. Los pasos más frecuentes del proceso se indican abajo, pero es posible que no sea necesario seguir todos los pasos o en este orden.

- 1. AVISO.** El empleado le informa a su supervisor o a Recursos Humanos (RR. HH.) de que necesita una modificación o una adaptación en el lugar de trabajo por una condición mental o física. O bien, el empleado presenta ante el AAEO un formulario de solicitud de adaptaciones razonables según la ADA. Los empleados no tienen que usar los términos específicos “ADA” ni “adaptación razonable” para iniciar el proceso.
- 2. AUTORIZACIÓN PARA REVELAR INFORMACIÓN MÉDICA.** Esta autorización le permite al AAEO obtener información médica protegida (PHI) de uno o más proveedores médicos para respaldar la solicitud. El formulario de autorización para revelar información se incluye en el formulario de solicitud.
- 3. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO.** El AAEO informa al supervisor del empleado y a RR. HH. de la solicitud. Además, el AAEO obtiene una descripción del puesto del departamento del empleado. La PHI del empleado no se revela al supervisor; solo se revela la información necesaria para analizar y hacer las adaptaciones razonables.
- 4. ENTREVISTAS DEL AAEO AL EMPLEADO.** El AAEO comienza un proceso interactivo reuniéndose con el empleado para entrevistarlo para obtener más información sobre la situación y las necesidades del empleado, y para asesorar sobre las opciones.
- 5. OBLIGACIONES LABORALES.** El AAEO habla con el supervisor o con RR. HH. para saber su percepción y punto de vista sobre otros aspectos de la situación del empleado y las funciones básicas del trabajo.

## La ley:

- Las enmiendas a la Americans with Disabilities Act (ADA) (Ley de americanos con discapacidades) de 1990 y la ley de Oregón les exigen a los empleadores que hagan adaptaciones razonables para las personas calificadas con discapacidades.\*
- Una adaptación puede ayudar a un empleado a desempeñar las funciones básicas de su trabajo.
- No será posible una adaptación que genere una dificultad indebida a OHSU.

Affirmative Action & Equal  
Opportunity Department (AAEO)  
(Departamento de Acción  
Afirmativa e Igualdad de  
Oportunidades)

TELÉFONO: 503-494-5148

FAX: 503-346-8037

CORREO ELECTRÓNICO:  
aaeo@ohsu.edu

---

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



**6. VERIFICACIÓN DE LOS PROVEEDORES DE ATENCIÓN MÉDICA.**

EL AAEO envía preguntas a los proveedores de atención médica del empleado. Algunas preguntas ayudan a corroborar si el empleado califica como persona con discapacidad según la ley, y otras preguntas se hacen en función de la solicitud específica de las adaptaciones. El proceso puede tomar más tiempo si un proveedor no responde de manera oportuna. Puede ser necesario enviar pedidos complementarios de información al proveedor. Se pueden hacer adaptaciones provisionales mientras se espera la documentación del proveedor de atención médica.

**7. REUNIÓN DEL AAEO CON LA ADMINISTRACIÓN.** Después de la respuesta de los proveedores, el AAEO se reunirá con la administración, y a veces con el empleado y otras personas, para analizar la solicitud de adaptaciones. Una vez más, aunque se analiza la posible adaptación, no se revela la PHI del empleado.

**8. DECISIÓN DEL AAEO.** El AAEO determina si el empleado es una persona calificada con discapacidad y comunica una decisión y un plan de adaptaciones razonables por escrito al empleado y al supervisor.

---

\* La Office for Student Access (Oficina de Acceso para Estudiantes) de OHSU se encarga de las adaptaciones razonables para estudiantes con discapacidades. Comuníquese con dicha oficina llamando al 503-494-0082 o enviando un correo electrónico a [studentaccess@ohsu.edu](mailto:studentaccess@ohsu.edu).

**Confidencialidad y prohibición de represalias**

Se mantiene la confidencialidad de las investigaciones del AAEO en la medida de lo posible, según las políticas de OHSU; y solo se revelará información cuando sea necesario conforme al protocolo de investigación del AAEO o según lo exija la ley. OHSU prohíbe la represalia contra las personas que presentan una queja o que participan en una investigación. Las acusaciones de represalias se investigarán y podrían dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.