



ADA en vivo! Episodio 109: Acomodaciones en el lugar de trabajo y la Ley ADA

Fecha de transmisión: Septiembre 7, 2022

Invitada: Sheryl Ellis, Principal ADA y Facilitador de Recursos Humanos, Autor de “Hacer que funcione: Manejo de su condición de salud a través de acomodaciones ADA en el lugar de trabajo”

Anfitrión: Beth Harrison, Director de Aplicación del Conocimiento en el Centro ADA del Sureste

Recording: adalive.org/episodes/episode-109

Sheryl Ellis:

Hola. ¡Soy Sheryl Ellis y estás escuchando ADA LIVE!

Ponente 2:

Yo. Muy bien, vamos a rodar. Vamos.

Beth Miller Harrison:

Hola a todos, y en nombre del Southeast ADA Center, el Burton Blatt Institute de la Universidad de Syracuse y la ADA National Network, ¡Bienvenidos a ADA en Vivo! Soy Beth Harrison, Directora de Traducción del Conocimiento en el Centro ADA del Sureste. Oyentes: Si tienen preguntas sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, puede usar el formulario electrónico en línea en cualquier momento en adalive.org.

Bajo el Título I de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, una acomodación razonable es una modificación o ajuste a un trabajo, el entorno de trabajo o la forma en que generalmente se hacen las cosas durante el proceso de contratación. Las adaptaciones laborales son cambios en la forma en que generalmente se realizan las tareas en el lugar de trabajo que ayudan a las personas con discapacidades a tener éxito y tener las mismas oportunidades que las personas sin discapacidades. La ADA requiere adaptaciones razonables en relación con tres aspectos del empleo: 1) garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de solicitud; 2) permitir que una persona calificada con una discapacidad realice las funciones esenciales de un trabajo; y 3) hacer posible que un empleado con discapacidad disfrute de iguales beneficios y privilegios de empleo.

Para este episodio, nuestra invitada Sheryl Ellis, discutirá el Título 1 desde la perspectiva del empleado y del empleador. Sheryl estudió Resolución de Disputas y Gestión de Conflictos en la Universidad Metodista del Sur en Dallas, Texas, y ha trabajado en recursos humanos durante más de 20 años. Sheryl se especializa en el cumplimiento de la ADA y las adaptaciones en el lugar de trabajo, ayudando a los empleados y empleadores a lograr los mejores resultados posibles para ambas partes. Además, Sheryl ha escrito recientemente un libro; Hacer que funcione: Manejo de su condición de salud a través de adaptaciones ADA en el lugar de trabajo.

Sheryl, bienvenida al espectáculo.

Sheryl Ellis:

Bueno, muchas gracias por invitarme.

Beth Miller Harrison:

Bueno, estamos muy contentos de que pueda estar aquí para discutir estos importantes aspectos del ADA. Y tal vez un buen lugar para comenzar sería simplemente contarnos sobre su trabajo y cómo se involucró en el cumplimiento de la ADA y en los recursos humanos.

Sheryl Ellis:

Seguro. Comenzaré con lo que hago. Hago una variedad de cosas para empleadores y empleados. Ayudo a los empleadores a relacionarse de manera más efectiva con las personas con discapacidades. Yo he encontrado que muchos no entienden realmente cuáles son sus derechos y responsabilidades, o la persona con la discapacidad que solicita una acomodación, cuáles son sus derechos y responsabilidades, el proceso interactivo o cómo investigar sobre adaptaciones razonables, qué no es una acomodación. Y entonces realmente ayudo con ellos trabajando con el empleado.

También realizo lo que se llama una auditoría de ADA para que los empleadores cumplan con los requisitos, pero también para las empresas que realmente quieren convertirse en una empresa de inclusión de discapacidades que realmente promueva eso. También desarrollo e implemento esa parte del plan DI. Estoy seguro de que muchos de ustedes han escuchado el plan DEIA. Así que es la parte de accesibilidad de la que estoy hablando en la que ayudo a los empleadores. Hago algunas cosas básicas como revisar, crear e implementar políticas y procedimientos relacionados con la ADA. Y asegurarse de que también el empleador cumpla con la ADA.

También establecí lo que llamo el plan de proceso de acomodación interna. Lo llamo así porque el proceso interactivo es una parte tan crítica de todo el proceso. Yo lo llamo el plan IAP. Realmente animo a las personas, especialmente a los empleadores, a tener un plan básico que utilicen con todos sus empleados cuando una acomodación es solicitada o con un aplicante.

Además, lo que surge mucho es la interacción entre la ADA y otras leyes federales estatales y locales. Esto puede ser muy confuso para los empleadores. Así que realmente trato de hablar con ellos sobre lo que deben buscar. Y eso también es parte del plan IAP, es asegurarse de que está cumpliendo con otras leyes sobre licencias y otras leyes federales que entran en juego. Además, mirando las descripciones de trabajo o cuando se está entrevistando.

Una de las cosas que hago también es la mediación, porque lo que sucede mucho es que hay muchos malentendidos y conflictos que estallan debido al miedo y la incomprensión y el no conocer las leyes. Así que entro allí para ayudar a tratar de mitigar esas situaciones y llegar a una respuesta acordada o acomodación para que no tengan que presentar una queja.

También enseñé a otras personas con discapacidades, ya sea alguien que está buscando trabajo que tiene miedo de solicitar un trabajo. Especialistas en rehabilitación ocasionales. Estos a veces llegan a situaciones en las que finalmente le dan a alguien un puesto en una empresa, pero luego la empresa no sabe cómo acomodarlos. Abogados y defensores, y profesionales médicos. He trabajado con abogados. Enseñé en la Escuela de Derecho Mitchell Hamline y trabajé con la American Bar Association. Así que he enseñado un poco con ellos.

Cómo me metí en esto; Soy una persona con discapacidad. Tengo fibromialgia. Tengo enfermedad post-Lyme, migrañas y depresión. Lo había estado ocultando como todos los demás durante muchos, muchos años, a pesar de que estaba en Recursos Humanos. Trabajé para lo que se llama una organización profesional de empleadores. Es donde administras Recursos Humanos para muchas empresas diferentes. En ese momento, tenía 50 clientes.

Así que estoy en California, ahí es donde estaba en ese momento, conduciendo a San José, y me chocaron el auto por detrás. Bueno, eso fue mi límite. Eso exacerbó mi condición de salud que había estado ocultando durante años. Y no pude ocultarlo más. Aquí estaba yo, un empleado que necesitaba solicitar una acomodación. Entonces, debido a que siempre tuve trabajos, traté de ocultarlo y esas cosas, y pude hacerlo hasta entonces. Fue entonces cuando descubrí que tenía secuelas de la enfermedad de Lyme. Tuve la suerte de tener un empleador que realmente trabajó conmigo muy bien y realmente me apoyó.

Pero de lo que nos dimos cuenta, porque tenía muchos colegas de recursos humanos con los que trabajé, todos nos dimos cuenta de que, como personas de recursos humanos, no estábamos haciendo un buen trabajo con la ADA y apoyo para nuestros clientes. Esto fue en 2004. Así que te lo puedes imaginar, 2009 ni siquiera ha llegado aun cuando obtuvimos la enmienda de la ADA. Puedo prever cómo comenzaron a evolucionar las cosas, cómo la necesidad de que esto sea parte de cada empresa, para poder entender esto porque todos somos humanos y va a suceder en un momento u otro, ya sea que envejecemos o que nacimos con eso, como mi tía, o lo adquirí a una edad temprana. Esto realmente me puso en mi jornada y me especialicé en la ADA como mediador profesional y escribiendo el libro, Making It Work.

Así es como me metí en eso. Eso es lo que hago

Beth Miller Harrison:

Bueno, eso es realmente interesante y muchas cosas de las que ha dicho, y creo que la pieza de mediación es muy importante. Así que es muy interesante su trabajo en esa área.

Al observar su trabajo, y ha trabajado con tantas organizaciones diferentes y en tantas áreas profesionales diferentes, ¿cuáles son algunos de los desafíos más comunes que ve que enfrentan las personas con discapacidades en el lugar de trabajo?

Sheryl Ellis:

Oh, hay mucho. Yo diría que el más grande es el miedo. Creo que es importante que los empleadores entiendan que tanto como otras personas con discapacidades es el miedo a ser despedidos. Ha sucedido cuando las personas son despedidas cuando solicitan una acomodación. Realmente me molesta ver que todavía está sucediendo cuando hay algunas cosas simples que pueden estar en juego para evitar que eso suceda. Desinformación, miedo a la reacción del empleador, y luego han tenido experiencias pasadas. Así que van a estas nuevas posiciones, solicitando estas nuevas posiciones, con mucho miedo y temor, lo cual es realmente comprensible.

Quiero decir, estaba en Recursos Humanos. Estaba muerta de miedo, y yo conocía la ley.

No entender sus derechos y responsabilidades bajo la ADA. Es una de estas leyes que es única en Recursos Humanos donde el empleado necesita entender tanto como el empleador sobre los derechos y responsabilidades, porque esta es una situación de dos partes en la que ambos deben unirse y trabajar en esto. Realmente necesitan entenderlo. Y creo que todavía es difícil porque todavía da miedo incluso aprenderlo. ¿Puedo entenderlo? Puedes. Mi objetivo es hacer esto lo más simple posible. Por supuesto, vas a tener esas áreas grises y esas situaciones difíciles, pero cuanto más todo el mundo viene con conocimiento, y siempre digo, el conocimiento es poder, hace que sea un poco más fácil para todos.

Y luego se enfrentan a un empleador que ni siquiera tiene un plan de proceso de acomodación interactivo, o incluso no sabe cómo lidiar con una acomodación, cómo lidiar con la solicitud.

Y luego tenemos personas que no saben cuándo y cómo solicitar una acomodación. Piensan que necesitan hacerlo al principio cuando son contratados. Enseño mucho sobre diferentes momentos en los que puedes hacer esto.

Probablemente lo que veo el mayor problema es que los gerentes no saben cómo manejar las solicitudes. De hecho, estaba en un seminario web con uno de mis abogados favoritos y él literalmente estaba rogando a la gente de recursos humanos que por favor capacitara a sus gerentes. Él dijo: "Te están matando". Los gerentes son realmente mis personas favoritas porque son los responsables de manejar más cosas, pero son los que están menos capacitados. Necesitan ese apoyo. Necesitan saber qué hacer cuando se realiza una solicitud. Necesitan tener ese apoyo. Y creo que lo que sucede es porque todo el mundo tiene mucho miedo, todo el mundo hace lo suyo y espera que el gerente haga las cosas correctas. Creo que los empleadores están prestando atención a eso ahora. Muchos de los problemas, estamos de acuerdo vienen de allí es así como lo ven mis colegas abogados, y es lo que yo veo también.

Y luego no ser tratado seriamente cuando pides una acomodación. Y sin saber que es una acomodación razonable, no tiene que usar esa palabra para obtener una acomodación, aunque realmente animo a todos a usar estos términos o palabras, porque simplemente lo hace más fácil para todos.

Y ni siquiera saben qué tipo de acomodación necesitan. Esto sucede más con las personas que no han tenido una discapacidad. Es nuevo para ellos. Han tenido algún tipo de condición médica que los está afectando en el trabajo. Y de repente, esto es nuevo para ellos. Así que no saben qué hacer. Y no saben a dónde ir para investigarlo o a quién acudir para averiguarlo. A veces es en realidad su proveedor médico,

fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, no solo su atención primaria la que puede ayudarlo con ideas como con la acomodación.

Yo diría que las personas que han tenido una discapacidad durante mucho tiempo están en realidad más equipadas para saber qué tipo de acomodaciones necesitan en general. Sin decir ... si llegan a un nuevo trabajo, y es posible que no lo sepan.

Y luego hay algunas personas que conozco que tienen discapacidades; el empleador no lo sabe y no necesita una acomodación. Por lo tanto, no significa que todas las personas que tienen algún tipo de condición médica o discapacidad necesitan una acomodación. Realmente va a depender de su trabajo y de la empresa.

Una cosa que veo que también sucede es que se les da la acomodación incorrecta o la acomodación no funciona para ellos y luego tienen miedo de pedir otra. Una cosa que debe saber sobre esto es que a veces toma varios intentos antes de saber qué va a funcionar para usted.

Y luego están las preocupaciones de confidencialidad. Aquí es donde los empleadores pueden ser buenos para decirles realmente quién sabrá sobre sus solicitudes de acomodación. Y solo las personas necesitan saberlo.

Y luego tienes los básicos para las personas que han estado sin trabajo durante mucho tiempo, como el acceso al transporte al trabajo. Esta es la belleza del trabajo remoto, cuando los empleadores pueden armar en realidad un programa realmente bueno y saber qué trabajos se pueden hacer de forma remota. Esta es una hermosa área que ha surgido y me encanta el trabajo remoto y poder ayudar a los clientes.

Y luego está la falta de capacitación y educación. Creo que la clave aquí es que el conocimiento es el poder. Es muy importante tratar de saber lo que puedas. Y, por supuesto, su empleador debe saberlo. Todos estamos todavía en una curva de aprendizaje. Entonces, cuanto más información pueda proporcionar, hablaremos más adelante sobre qué es, más fácil será también para el empleador. Por lo tanto, es más fácil para todos, si eso es posible o para usted.

Beth Miller Harrison:

Sí. Así que realmente es una calle de doble sentido; El empleador y el empleado necesitan conocer sus derechos y cómo acomodarlos.

¿Por qué es importante ahora, tal vez más que nunca, que los empleadores contraten trabajadores con discapacidades?

Sheryl Ellis:

Bueno, probablemente como todo el mundo ha visto es que es una fuerza laboral apretada. No creo que sea temporal. He escuchado de muchos informes que no es temporal y que no va a desaparecer pronto. Y luego está la pandemia que también ha hecho muchos cambios. Así que están diciendo que dos tercios de los líderes de las medianas empresas dicen que encontrar trabajadores es un desafío. Y lo están diciendo en todos los sectores. Es decir, hay algunos sectores que los están buscando más que otros, como sus restaurantes y sus cara a cara.

Parte de esto es su fuerza laboral que envejece. Hemos sabido esto durante años que mucha gente se está jubilando y la cantidad de personas detrás de ellos no hay tantos como la fuerza laboral que se está jubilando. Mi madre, Linda, es una profesional de recursos humanos, y todavía está trabajando, y le encanta. Pero no todo el mundo es como ella. Muchos están eligiendo jubilarse, que ella casi está allí, pero ella está trabajando mucho más tiempo que algunos. Así que aquellos que están trabajando más tiempo van a necesitar acomodaciones porque lo hacemos a medida que envejecemos. Es algo común.

Luego tenemos a aquellos que están experimentando COVID prolongado, y tienen que abandonar la fuerza laboral porque tienen que recuperarse de COVID prolongado. Este es un problema real. En la medida en que esto es una realidad, esto es real, este largo COVID. Algunas personas no lo tienen. Por lo que entiendo, no saben por qué algunos lo experimentan y otros no. Luego tienes personas que no quieren volver a trabajar por temor a volver a infectarse o infectarse por primera vez.

Y luego tenemos muchas ofertas de trabajo para las que la gente no tiene las habilidades. La tecnología está evolucionando como loca. Y, entonces, aquí están todos estos puestos vacantes que los empleadores no pueden llenar porque no pueden encontrar a nadie con las habilidades que necesitan.

Y luego algunas personas están encontrando trabajos con mejores salarios. Quieren algo menos estresante o un ambiente menos tóxico. Creo que todos miramos hacia adentro y realmente pensamos en nuestras vidas y en dónde estábamos en la vida durante la pandemia. Tuvimos algunos... que ser capaz de mirar hacia adentro para ver qué es lo que realmente queremos. Desafortunadamente, en realidad publiqué mi libro justo durante COVID; unos tres o cuatro meses después de COVID. Así que fue un momento interesante para mí también.

Lo que las empresas están haciendo es que están aprovechando una nueva fuerza laboral. La palabra para esto es fuerza de trabajo oculta. Así es como llaman esto. Estas son personas que realmente faltan en la fuerza laboral que tienen las destrezas, o tienen el potencial de obtener esas destrezas y habilidades. Han estado desempleados por un período de tiempo, y están tratando de reingresar a la fuerza

laboral. Solían haber reclutadores que miraban y si tenías una brecha en tu empleo, ni siquiera te miraban. Eso está cambiando.

Y luego hay personas que no pueden trabajar a tiempo completo. Tal vez debido a una discapacidad o por otras razones. No pueden pagar el cuidado de los niños. Es más costoso tener cuidado de niños que mantener a sus hijos y luego simplemente trabajar a tiempo parcial. Y luego están las personas que han tenido adicciones. Sabemos que el dolor médico ha causado problemas horribles con las adicciones. Así que hay personas que se están recuperando y pueden volver a la fuerza laboral y están manteniendo su sobriedad.

Y luego tenemos personas que tienen las destrezas y habilidades que simplemente se pasan por alto porque miran a esa persona y simplemente asumen que no pueden hacer el trabajo. Eso le pasó a mi tía hace muchos años. Ni siquiera la miraban porque tenía una cojera por tener polio y luego tuvo síndrome post-polio. Así que simplemente asumieron que no podía hacer cosas. Bueno, ella viajó por todo Estados Unidos entrenando gente durante 20 años. Así que tratando de alejarse de hacer esas suposiciones. Parte de esa fuerza laboral oculta son sus desafíos de salud física y mental que tienen las personas con discapacidades o antecedentes de abuso de sustancias.

Muchos ejecutivos realmente están empezando a enfocarse en cerrar esa brecha de campo. Creo que parte de eso se debe a que están siendo educados sobre las destrezas y habilidades de las personas, y también la opción sobre la capacitación y las diferentes formas de incorporar a las personas a la fuerza laboral. Están sacando publicidad más atractiva que muestra que son inclusivos para la discapacidad. Tienen un plan de proceso de alojamiento interactivo en su lugar, aunque eso podría no ser lo que lo llaman, pero tienen un plan para responder a esto.

Se están asegurando de que su oficina sea más inclusiva. Están considerando el trabajo remoto como una opción. Están buscando proporcionar salarios más altos. Y a veces [inaudible 00:19:02] porque ahora con la tecnología, hay algunas cosas que ya no necesitamos que la gente haga, y hay otras vacantes disponibles. Así que eso puede ser una ventaja. Sé que mucha gente piensa: "Oh, la tecnología, va a quitar los empleos", pero en realidad está abriendo diferentes trabajos. Y permite que algunos trabajos no tengan que ser tan físicos como solía ser. Hay tecnología que puede ayudarlos.

Así que hay algunas cosas emocionantes por venir, pero sé que no es tan rápido como a veces la gente quiere que sea, y lo entiendo.

Beth Miller Harrison:

Bueno, creo que fue una discusión y un comentario interesantes, Sheryl, al observar la importancia ahora más que nunca de contratar a personas con discapacidades, y luego eso lleva a la importancia de tener una práctica de contratación inclusiva y entornos de trabajo inclusivos.

¿Qué pasa con los desafíos para los empleadores? Dado que es tan importante ahora y aprovechar esta fuerza laboral oculta y crear entornos de trabajo inclusivos, ¿qué desafíos enfrentan los empleadores en términos de reclutar, contratar y retener a los trabajadores con discapacidades?

Sheryl Ellis:

Una de las cosas es que no entienden la ley y cómo aplicarla. Si estás tratando de reclutar a estas personas que tienen condiciones de salud, y digo las condiciones médicas de la discapacidad, porque no todos se ven a sí mismos con una discapacidad. Puede ser que tengan una condición médica o una condición de salud, pero aun así los está afectando. Todavía está afectando la forma en que hacen su trabajo, por lo que necesitan pedir acomodación y caen bajo la ADA.

También los empleadores están promoviendo estos, y lo estoy viendo mucho en LinkedIn, donde están promoviendo esta accesibilidad en su programa DEI. Pero usted quiere asegurarse de que entiende lo que significa la accesibilidad y lo que implica ser accesible. Estoy emocionada de ver a las empresas haciendo esto. Solo quiero que entiendan qué es lo que necesitan tener para apoyar realmente a su fuerza laboral.

El software de aplicación; Cuando estás reclutando y los haces postularse a través de un software de proceso de aplicación que realmente filtra la discapacidad individual para excluirlo, en lugar de ser incluidos. Por lo tanto, realmente necesita hablar con quien quiera que sea su software y trabajar para asegurarse de que sean inclusivos en el sentido de que sean accesibles para otras personas.

Voy a decirlo de nuevo, los gerentes no están capacitados. Tenemos que dar a los gerentes el apoyo que necesitan y saber qué buscar cuando el empleado necesita una acomodación y cómo responder a la acomodación. Y puede ser que incluso no son parte de eso. Pueden estar al final de una decisión de acomodación, ya sea que vaya a funcionar o no, pero puede ser Recursos Humanos o un departamento de acomodación u otro profesional de acomodación que los esté ayudando en ese proceso de acomodación. Pero tenemos quedarles el apoyo y la explicación de cómo esto les beneficiará y darles los recursos que necesitan para apoyarlos con estas solicitudes de acomodación.

Los empleados no están capacitados. Como dije, este es uno de esos que los empleados necesitan saber tanto como los gerentes y otros trabajadores de lo que es una acomodación, ¿qué no es una acomodación? ¿Cuáles son esos límites? ¿Qué puede hacer el empleador? ¿Qué no pueden hacer? ¿Cuál es la responsabilidad del empleado? Y simplemente no entender qué es una acomodación razonable. Eso no significa que tengas que darles lo que quieran. Tiene que ser razonable, y tiene que ser eficaz.

Probablemente otro también, es el proceso interactivo de buena fe. No es esto que solicitan una acomodación y luego lo obtienen o no, y está cerrado. Necesitas descubrir esas barreras o limitaciones y a veces tienes que investigar. A veces es rápido. Lo consigues allí y es fácil de acomodar. Otros pueden ser más desafiantes. Puedes tomar mucha investigación, mucha prueba y error. Y luego está ese seguimiento. Asegúrese de que está funcionando para ellos. La forma en que esto beneficia al empleador es que tienen empleados que son productivos.

Beth Miller Harrison:

Solo iba a hablar sobre el proceso interactivo lo importante que es eso, y cómo eso realmente está entrelazado en todo el proceso; la aplicación, el reclutamiento, todo.

Sheryl Ellis:

Sí, estoy de acuerdo.

Beth Miller Harrison:

Aprecio esta conversación. Tomemos un pequeño descanso, Sheryl, por un minuto.

¡ADA en Vivo! Audiencia oyente: ¡Si tiene preguntas sobre este tema o cualquier otro ADA en Vivo! Puede enviar sus preguntas en línea en www.adalive.org o llamar al Centro ADA del Sureste al 1-404-541-9001. Y ahora unas palabras del patrocinador del episodio.

Ponente 4:

Augmented HR Solutions, LLC es una firma de consultoría que ayuda a los empleadores a cumplir con las leyes laborales y brinda servicios de apoyo innovadores para ayudar a las empresas de todos los tamaños a involucrar y retener a los empleados. Tienen experiencia especial en ayudar a los empleadores y empleados con asuntos relacionados con la discapacidad de la ADA, adaptaciones razonables en el trabajo, el proceso interactivo y otros temas relacionados con el Título 1 de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Para obtener más

información sobre las soluciones de recursos humanos aumentados, visite su sitio web en www.aughrs.com.

Beth Miller Harrison:

Bienvenido. Antes del descanso, estábamos hablando con nuestra invitada, Sheryl Ellis, sobre algunos de los desafíos que enfrentan los empleadores para reclutar, contratar y retener a personas con discapacidades.

¿Cuáles son algunos de los mitos y la desinformación sobre el reclutamiento, la contratación y las acomodaciones de una persona con discapacidad?

Sheryl Ellis:

Bueno, les diré que al principio de esto es solo para decir que la desinformación está liderando el camino en la ADA ahora. Creo que esto es común cuando hay algo que los empleadores están tratando de implementar. Y eso es algo en lo que realmente trato de trabajar; desmitificando cosas que no son reales. Algunos de los que escucho es que los empleados necesitan solicitar una acomodación cuando se contratan inicialmente y si no lo hacen, entonces no tienen suerte. Ya no tienen que hacerlo. No es verdad. Pueden solicitar una acomodación en cualquier momento durante el proceso de empleo.

Probablemente uno de los más grandes que escucho es que vamos a perder dinero al contratar a personas con discapacidades. Bueno, esto es contrario a la verdad. En 2018, y algunos de ustedes pueden haber oído hablar de Accenture que hizo una encuesta, e hicieron una encuesta sobre empleadores que habían adoptado las mejores prácticas para emplear y apoyar a personas con discapacidades frente a empresas que no lo hicieron. Lo que descubrieron fue información tan crítica. En realidad, obtuvieron márgenes de ganancia un 30% más altos y tienen dos veces el ingreso neto en comparación con aquellos que no emplearon y apoyaron a personas con discapacidades. Hay mucha más información sobre ese informe.

Pero realmente también dio una idea de por qué este era el caso porque los empleados se sienten seguros cuando pueden pedir lo que necesitan en el trabajo. Y las empresas quieren trabajar para empleadores que estén dispuestos a ayudar a sus empleados y apoyarlos. Debido a que tienen personas con discapacidades, pueden incluso tener un tipo diferente de base de clientes, expandir su base de clientes porque entienden diferentes tipos de personas y qué tipo de necesidades satisfacen.

La otra es que los empleadores no tienen control. Solicitan acomodación. Pueden hacer lo que quieran. Sólo tenemos que cumplir con esa petición. Eso tampoco es cierto. Los empleadores tienen la decisión final sobre qué acomodación se

implementa. Espero que cuando tomen esa decisión, tenga que ser tan efectiva como la que solicita el empleado, pero en última instancia es su decisión. Quiero decir, si un empleado solicita un escritorio de \$ 1,000 y encuentra uno por 500, entonces eso es razonable. La clave es que tiene que ser igual de eficaz.

Lo último que quería expresar es sobre que el empleado no tiene que hacer todo su trabajo. Han solicitado acomodación para que no tengan que realizar todo su trabajo. Eso no es verdad. Un empleador nunca tiene que reducir los estándares de desempeño. Quiero decir, a veces cuando esa persona se está curando, es posible que desee hacerlo temporalmente, pero por ley, no está obligado a hacerlo. Siempre digo que lo alienten si necesitan un par de semanas porque se están recuperando de un episodio o cirugía o algo así. Pero todavía tienen que realizar lo que se llama las funciones esenciales del trabajo. Esas son las funciones principales. Es por eso por lo que existe el trabajo.

Hay otras funciones marginales menores que pueden hacer. Ya sea que solo se trate de llevar cajas al almacén, y si no pueden debido a su espalda, entonces esa sería una posición marginal que alguien más puede hacer. Y siempre digo, si tienes que tomar una función marginal de ese empleado, entonces ¿hay uno que podría ser intercambiado por otro empleado para que puedan hacerlo y tal vez puedan contestar teléfonos o algo así? Nunca tendrá que esperar menos productividad. La expectativa es que deben estar en los mismos estándares y expectativas que otros empleados, simplemente se puede hacer de manera diferente. Así que ahí es donde tenemos que pensar fuera de manera creativa. Tenemos que ser creativos sobre cómo se pueden hacer las cosas, y con la tecnología, es ilimitado. Vas a tener esas situaciones que pueden no funcionar y sucede. Si lo haces de la manera correcta. No va a sorprender al empleado si vas a tener que reasignarlo a otro puesto o tener que dejarlo ir. Pero hay otras opciones que puedes hacer para eso también.

Así que la clave aquí es la comunicación. Realmente educarse como empleador sobre lo que no es una acomodación razonable, lo que sí lo es y cuál es el proceso interactivo, cuáles son sus responsabilidades y los empleados. Es una calle de doble sentido, y se necesitan dos en esta situación.

Beth Miller Harrison:

Gracias, Sheryl. Esa es una especie de buena secuela, ¿hay algunos ejemplos que podría compartir en los que un empleador superó algunos desafíos?

Sheryl Ellis:

Parte de eso fue la comunicación. Acababa de regresar de una cirugía de espalda, por lo que no podía hacer todo el trabajo que podía porque no podía sentarse. Se estaba

recuperando. Así que lo que le permitieron hacer fue trabajar desde casa. Y debido a su posición, pudo trabajar desde casa. Y eventualmente tendría que regresar a la oficina debido a algunas responsabilidades dentro de la oficina, pero le permitieron poder continuar trabajando y hacer el trabajo que podía hacer hasta que volviera al trabajo.

He tenido otros en los que la persona se estaba quedando dormida en el trabajo. Descubrieron que los médicos les dieron algunas opciones de lo que pueden hacer para aliviar el quedarse dormidos en el trabajo. No querían tomar medicamentos o hacer un CPAP y esas cosas. Tienen que ser capaces de hacer el trabajo. Entonces, si no van a hacer lo que dice su médico y no pueden hacer el trabajo, entonces terminan no siendo calificados.

Esas son dos diferencias en las que puedes trabajar con el empleado, y el empleado está trabajando con su médico y tú estás trabajando con ellos para permitirles hacer el trabajo que pueden hacer hasta que el pueda volver a hacer lo que pueda. Ahí es donde harías una actuación de descenso temporal porque sabían que podía volver a donde necesitaba estar. Y ese tipo de apoyo, les diré, obtendrán los empleados más indicados cuando lo hagan. Estarán contigo para siempre. Y otros empleados ven esto.

Beth Miller Harrison:

Y es comunicación. ¿Es lo que necesito? ¿Qué necesitas?

Usted ha escrito un libro sobre esto; Hacer que funcione: Manejo de su condición de salud a través de acomodaciones ADA en el lugar de trabajo ¿Puede contarnos sobre su libro y cómo aborda algunas de las cosas de las que hemos estado hablando?

Sheryl Ellis:

Esto es realmente un enigma para mí. ¿Lo escribo Recursos Humanos o lo escribo para empleados? Terminé escribiéndolo para los empleados, pero lo diseñé para que tanto el empleado como el empleador puedan usarlo. La razón por la que el enfoque está en los empleados es para que los empleadores puedan ver cuáles son los desafíos de su lado, pero también qué información necesita para ellos y qué información puede dar el empleado para mostrar cuáles son sus limitaciones y barreras, y qué acomodaciones necesitan.

Toda mi idea es todo gráficos, ejemplos, tablas, un libro de trabajo descargable gratuito. Traté de abordar todos los estilos de aprendizaje. Tuve la suerte de tener una editora muy talentosa. Ella me ayudó a hacer esto tan simple como pudiéramos hacer esto. Le muestra cómo entender el Título 1 de la ADA, cuáles son sus derechos y

responsabilidades, así como sus empleadores, también, cómo tuvo una solicitud de investigación y discutir las adaptaciones con su empleador. Pero también es fácilmente referenciado por abogados, defensores y otras personas. También explico en el libro cómo los empleadores pueden usar el libro.

Todo mi objetivo como mediador es que quiero que esto funcione y quiero encontrar diferentes maneras de ayudarlos a trabajar juntos. También pretende ser una referencia. Sé que la gente mira mi libro. Tiene aproximadamente tres pulgadas de grosor. Les asusta. Es como, "Sí, esto es una referencia. Esto no es algo que simplemente te sientas y lees un poco, y eso es todo". Es una referencia a lo largo de la carrera del empleado. También es una referencia para los empleadores en cuanto a la etapa del proceso de acomodación en la que se encuentra.

Además, una de las cosas más importantes que quería poner allí es: "Está bien, genial, Sheryl. Me diste toda esta información, pero tengo un gerente difícil. Creo que estoy siendo discriminado o intimidado. ¿Cómo voy a lidiar con esto?" Así que hablo de eso y cuál es su responsabilidad en el proceso, porque si van a presentar un reclamo, si no han hecho su parte, entonces realmente no ha funcionado. Así que asegúrate de que estás tratando de hacer que esto funcione. Porque no hay nada peor que tener que presentar un reclamo. Y sé que algunas personas sienten que eso es una gran salida, pero no lo es. Y entonces a veces no tienes otra opción.

Pero realmente quiero mostrarles formas de trabajar con ellos y entender que los gerentes, los empleadores, están tan asustados como ustedes, solo que de una manera diferente. El gerente teme que necesite a alguien que sea productivo y que no vaya a tener un empleado productivo. Y el empleado tiene miedo: "Oh, Dios mío, voy a perder mi trabajo y necesito dinero". Así que todos estamos lidiando con este miedo. Así que cuanto más podamos entender cuáles son esos problemas subyacentes y cómo abordarlos, mejor.

Una de las cosas que quería que todos entendieran también es ¿dónde están esos límites? Siempre recibo eso de los empleadores. Es como, "Está bien, pero ¿hasta dónde tengo que llegar?" Y ahí es donde voy: "Hay cosas que no son acomodación. Hay cosas que se consideran acomodaciones. Ahora depende de ti. Si quieres ser más complaciente de lo que exige la ley, esa es tu elección". Pero dados algunos límites y enseñando a sus gerentes y sus empleados cuáles son, no saben de dónde venir. Saben de dónde están empezando.

También entro en los veteranos, trabajadores temporales, personas que se recuperan de adicciones, porque esos son algunos problemas diferentes con los que se enfrentan y diferentes tipos de apoyo que también tienen entre ellos. Así que trato de abordarlos.

Al final, porque una de las cosas que fue tan importante cuando tuve mi incidente con el accidente automovilístico y encontrar todas estas condiciones de salud fue, ¿cómo voy a manejar el lado personal de mi vida y trabajo? No sabía. A través de mis propias experiencias, aprendí que es muy importante apoyar a la persona en su vida personal. Ahora, eso no significa que el empleador se involucre con eso. Eso significa que tienes recursos a los que pueden acudir. Ya sea que se trate de la entrada C para la independencia; ayudan a las personas a administrar mucho sus vidas personales. Puede ser que tengan un programa EAP a través de su médico.

Así que ver qué tipo de recursos podrían ayudarles a gestionar y equilibrar el trabajo y la gestión de su estado de salud y su vida personal, porque todo se une. Como dije, como sabemos cómo personas de recursos humanos, no puedes involucrarte en lo personal, y no deberías, pero eso no significa que no puedas tener recursos en tu comunidad local para que puedan apoyarlos. Solo hablo mucho sobre ese tipo de cosas. Y ellos pueden encontrar mi libro en Amazon. Lo tengo en Kindle o impreso, o la American Bar Asociación es un libro electrónico.

Beth Miller Harrison:

Incluiremos eso como recursos, cómo acceder a su libro.

Justo cuando estamos cerrando aquí, ¿qué consejo le daría a las personas con discapacidades que tienen problemas en el trabajo y piensan que pueden necesitar un cambio o una acomodación para ayudarlos a hacer su trabajo?

Sheryl Ellis:

Haciendo su tarea. Realmente haciendo tu tarea. Obtener información básica. Incluso si no está usando mi libro, solo investigue un poco sobre cuáles son sus barreras y limitaciones y qué tipo de acomodaciones cree que puede necesitar. Te diré que, como persona de recursos humanos, nos encanta cuando vienes a nosotros y solicitas una acomodación, y nos has dicho que has investigado un poco y tienes algunas ideas para nosotros. Y puede explicar algunas de las barreras que está experimentando y cómo podría ayudarlo. Si no ha tenido esa discapacidad por condición médica, no lo sabe. Y hay que tener cuidado con lo que se pide. Y realmente, lo que los empleadores necesitan son esas limitaciones y barreras y qué desafíos está tratando de superar en el trabajo.

Recuerde, como solicitantes, siempre estamos promocionando y marcando nosotros mismos. Así que esto no es diferente. ¿Cómo te va a permitir hacer un buen trabajo al proporcionarte esta acomodación? Así que piénsalo de esa manera. Es como si estuvieras tratando de obtener un ascenso o estás tratando de obtener un buen

desempeño o una revisión, aquí estás tratando de mostrar cómo esto te beneficiará a ti y al empleador.

Incluso si tiene que irse de licencia, tiene que irse de licencia para cuidar su salud para que pueda volver más saludable, pudiendo hacer su trabajo. Una cosa que quiero decir sobre eso es que cuando las personas regresan de estar de licencia, no van a regresar al 100%, y tampoco se pueden tener esas políticas al 100%. Pero sepa también que lleva algún tiempo hacer la transición de regreso. La EdC realmente dice: "Pregúnteles; ¿Necesitan un acomodo razonable para regresar de la licencia?" Eso no significa que sea permanente, sea lo que sea que necesiten. Es posible que aún necesiten algún tipo de acomodación, pero es posible que no necesiten tres o cuatro que están pidiendo como retorno. Pero tenga en cuenta que lleva algún tiempo volver a ingresar a la fuerza laboral si ha estado fuera por un par de meses.

No tiene que darles los detalles de su diagnóstico. No se trata de que el empleador sepa todo sobre su condición de salud. Solo necesitan saber cómo te está afectando en el trabajo y qué necesitas para superar esas barreras.

A veces se necesitan varios intentos. Sé que estaba tratando de encontrar una silla. Y les digo, se necesitaron dos o tres sillas. Debido a que nunca antes había tenido que tener una silla específica, me tomó un tiempo conseguirla. Y, por supuesto, me sentí culpable. Pero puede asegurarse de que sea cual sea la silla que obtenga, obtenga una garantía de devolución de dinero de 30 días o algo así. Ahora están haciendo cosas en las que puedes hacer que alguien venga y haga una evaluación ergonómica. Y eso se paga por sí mismo por partida doble porque si solo estás haciendo algunas conjeturas sobre qué silla va a funcionar, tomará algún tiempo resolverlo. Por lo tanto, tener evaluaciones ergonómicas estándar, incluso como una forma proactiva de ayudar a las personas a no tener discapacidades puede ser algo para los programas de bienestar.

Es posible que necesite diferentes acomodaciones durante su trabajo. Las personas se enferman, se recuperan, se lesionan, les pasan cosas. Y puede ser que necesite una acomodación por un tiempo, ahora no lo necesitas. Pero ahora has cambiado de trabajo dentro de la empresa, y hay algo más que puedes necesitar. Cuanto más puedas ser consciente; No tiene que ir perfecto la primera vez cuando solicita una acomodación, a veces es realmente prueba y error.

Beth Miller Harrison:

Creo que es un excelente consejo; solo sigue intentándolo.

Sheryl, muchas gracias. Nos has dado mucho en qué pensar hoy. Realmente estamos agradecidos de que seas ser nuestra invitada

Sheryl Ellis:

Bien, gracias. Lo último que quería decir es que realmente animo a los empleadores a considerar hacer una auditoría de la ADA, incluso si no van a hacer un programa completo de inclusión de discapacidades, sino solo una auditoría básica para que cumplan y tengan cierta conciencia. Creo que esa es una buena manera de comenzar si simplemente no están dispuestos a promocionarse como eso, pero al menos tienen esas cosas básicas en su lugar que pueden ayudarlos a ayudar a los empleados.

Beth Miller Harrison:

Pueden comenzar desde esa línea de base.

Sheryl Ellis:

Sí.

Beth Miller Harrison:

Muy Bien. Muchas gracias, Sheryl.

Sheryl Ellis:

Bueno, gracias por invitarme.

Beth Miller Harrison:

De nada.

Oyentes: ¡Puedes acceder a todos los ADA LIVE! episodios con transcripciones y recursos accesibles en audio archivado en nuestro sitio web en adalive.org. ¡Escucha el canal SoundCloud ADA LIVE! en soundcloud.com/adalive. ¡Descargar ADA LIVE! a su dispositivo móvil y su aplicación de podcast buscando ADA LIVE!

Si tiene preguntas sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, use el formulario en línea en cualquier momento en adalive.org o comuníquese con su Centro Regional de ADA al 1-800-949-4232. Todas las llamadas son gratuitas y confidenciales.

¡ADA LIVE! es un programa del Southeast ADA Center, el Burton Blatt Institute de la Universidad de Syracuse y una colaboración con el Disability Inclusive Employment Policy Rehabilitation Research and Training Center. También lo invitamos a sintonizar nuestro podcast complementario, Disability Rights Today, para discusiones en profundidad sobre casos judiciales importantes que dan forma a los derechos de las

personas con discapacidad y la ADA. Obtenga más información y escuche en disabilityrightstoday.org.

Nuestra productora es Celestia Ohrazda con Beth Miller Harrison, Mary Morder, Marsha Schwanke, Chase Coleman y Barry Whaley. Nuestra música es de 4 Wheel City, The Movement 4 Improvement.

Nos vemos en el próximo episodio.

4 Wheel City: (rapping)

Descargo de responsabilidad: El contenido de esta publicación se desarrolla bajo una subvención del Instituto Nacional de Investigación sobre la Discapacidad, la Vida Independiente, y la Rehabilitación (NIDILRR subvención #90DP0090-01-00). NIDILRR es un Centro dentro de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL, por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, sigla en inglés). 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 están destinados únicamente como una guía informal y no son una determinación de sus derechos o responsabilidades legales bajo la Ley, ni vinculantes para ninguna agencia con responsabilidad de cumplimiento bajo la ADA. El Centro ADA del Sureste no garantiza la exactitud de ninguna información contenida en este documento.

Cualquier enlace a información que no sea del Centro ADA del Sureste se proporciona como cortesía, y no tiene la intención ni constituye un respaldo de los materiales vinculados. El Centro ADA del Sureste proporciona estos enlaces como cortesía y no respalda, asume responsabilidad ni ejerce control de la organización ni responde por la exactitud o accesibilidad de los contenidos del destino del enlace. La información está destinada únicamente como orientación informal y no es una determinación de derechos o responsabilidades legales bajo la ADA, ni vinculante para ninguna agencia con responsabilidad de cumplimiento bajo la ADA.

Email: ADAsoutheast@syr.edu