

Política con Respecto a los Empleados con Discapacidades

PAQ, Inc. es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y no discrimina a los empleados ni a los solicitantes de empleo sobre la base de ninguna característica protegida, incluidas las discapacidades. PAQ, Inc. toma todas las medidas razonables necesarias para prevenir la discriminación contra personas calificadas con discapacidades. Esta política describe las políticas y procedimientos de PAQ con respecto a la no discriminación, acomodación y participación en el proceso interactivo con personas calificadas con discapacidades. Esta política reemplaza todas y cada una de las políticas y prácticas anteriores con respecto al tratamiento de empleados con discapacidades, adaptaciones razonables y / o el proceso interactivo.

¿Qué es una discapacidad?

Tanto la ley de California como la federal prohíben expresamente la discriminación contra personas calificadas con una discapacidad. Según la ley de California, una discapacidad es cualquier condición, ya sea física o mental, que limita una actividad principal de la vida. Según la ley federal, una discapacidad es cualquier condición, ya sea física o mental, que limita sustancialmente una actividad importante de la vida.

Una actividad importante de la vida incluye, pero no se limita a, cuidarse a sí mismo, realizar tareas manuales, ver, oír, comer, dormir, caminar, pararse, levantar, inclinarse, hablar, respirar, aprender, leer, concentrarse, pensar, comunicarse, y trabajando.

Un individuo calificado con una discapacidad es una persona que, aunque tiene una discapacidad, cumple con la habilidad, experiencia, educación u otros requisitos legítimos de un puesto de trabajo y puede realizar las funciones esenciales de ese puesto con o sin ajustes razonables.

Política de no discriminación

En PAQ, Inc., las personas calificadas con discapacidades no serán discriminadas con respecto a ningún aspecto de su trabajo, incluidos, entre otros, reclutamiento, contratación, despido, capacitación, asignaciones de trabajo, ascensos, pago, beneficios, despido, licencia, o cualquier otra actividad relacionada con el empleo. PAQ, Inc. tampoco discriminará a ninguna persona que tenga un historial de discapacidad o que se considere que tiene una discapacidad. Si algún empleado cree que está siendo discriminado por alguien en PAQ, Inc. en base a su discapacidad, su historial de tener una discapacidad o la percepción de que tiene una discapacidad, el empleado debe informar de inmediato sus inquietudes como se describe en la sección " Proceso de quejas "a continuación.

Adaptaciones razonables para personas con discapacidad

Las leyes federales y de California requieren que los empleadores proporcionen adaptaciones razonables a los empleados calificados con discapacidades y, además, requiere que los empleadores participen en un proceso interactivo de buena fe para determinar qué adaptaciones pueden ser necesarias para el empleado y se pueden proporcionar al empleado.

PAQ, Inc. cumple con todas las leyes federales y estatales aplicables y se compromete a hacer todo lo posible para acomodar razonablemente a las personas calificadas con una discapacidad y participará en un proceso interactivo de buena fe con los empleados discapacitados para determinar qué adaptaciones razonables requiere el empleado. . PAQ, Inc. hará todo lo posible para proporcionar a los empleados adaptaciones razonables que le permitan realizar las funciones esenciales de su puesto de trabajo. Las adaptaciones razonables se determinarán según el caso específico después de participar en un proceso interactivo de buena fe con el empleado. Entre los ejemplos de adaptaciones razonables que se pueden proporcionar se incluyen, entre otros, los siguientes:

- Reestructuración laboral que no requiera la eliminación de funciones esenciales del puesto;
- Excedencia;
- Horario de trabajo modificado; y
- Reasignación a un puesto vacante.

PAQ, Inc. no necesita realizar adaptaciones que impongan una dificultad excesiva en el funcionamiento del negocio de PAQ, Inc. o que representen una amenaza directa para la salud o la seguridad de ellos mismos o de otros.

Si necesita una adaptación razonable para participar en el proceso de solicitud o para realizar las funciones esenciales de su puesto, comuníquese con su Gerente de Recursos Humanos e infórmele de cualquier adaptación que pueda necesitar. Es fundamental que informe a PAQ, Inc. de su necesidad de adaptación. PAQ, Inc. puede solicitarle que presente documentación médica de un proveedor de atención médica adecuado para verificar todas y cada una de las limitaciones relacionadas con el trabajo que pueda tener y que, con o sin adaptaciones, es capaz de realizar sus funciones laborales esenciales. La verificación médica se debe realizar dentro de los veinte días posteriores a la solicitud de verificación por parte de PAQ, Inc. PAQ, Inc. no pedirá que usted o su proveedor de atención médica divulguen ninguna condición médica o discapacidad específica. El personal debidamente capacitado estará involucrado en todos los aspectos del proceso interactivo entre PAQ, Inc. y el empleado.

Los empleados que requieran una licencia como adaptación razonable deben comunicarse con FMLA Source al 1-877-462-3652 o iniciando sesión en www.fmlasource.com. Las licencias proporcionadas como una adaptación razonable por una discapacidad no se limitan a una duración predeterminada. Sin embargo, dichas licencias no pueden ser indefinidas ni pueden resultar en dificultades indebidas para las operaciones comerciales de PAQ, Inc.

Las decisiones finales con respecto a las solicitudes de adaptaciones las tomará la Vicepresidenta de Recursos Humanos.

Proceso de quejas

Cualquier empleado que crea que ha sido discriminado debido a una discapacidad, cree que PAQ, Inc. no ha podido adaptarse razonablemente a su discapacidad, o cree que ha sido objeto de represalias por solicitar una adaptación debe informarlo de inmediato a su departamento de Recursos Humanos. Gerente. Las quejas se mantendrán confidenciales en la mayor medida posible.

Todas las quejas de discriminación, falta de adaptación o represalias serán investigadas de manera inmediata, exhaustiva e imparcial. Los empleados que presenten una queja de buena fe por discriminación, falta de adaptación o represalias no serán objeto de represalias de ninguna manera. PAQ, Inc. tomará medidas correctivas inmediatas y apropiadas cuando determine que ha ocurrido discriminación, falta de adaptación y / o represalias.

Los empleados o solicitantes de empleo que crean que han sido objeto de discriminación por discapacidad, acoso o represalias también pueden denunciarlo ante la Oficina Federal de Igualdad de Empleo. Comisión de Oportunidades (EEOC) o el Departamento de Vivienda y Empleo Justo de California (EEOC). Se puede contactar a la EEOC a través de su sitio web en www.eeoc.gov o por teléfono al 1-800-669-4000. Se puede contactar al DFEH a través de su sitio web en www.dfeh.ca.gov o por teléfono al 1-800-884-1684.

Se espera que todos los empleados, incluida la gerencia, la supervisión y los recursos humanos, cumplan con esta Política. La discriminación por discapacidad, la falta de adaptación y las represalias en violación de esta política son motivo de disciplina, hasta e incluyendo el despido.

Aviso a los empleados de la política relativa a los empleados con discapacidades

Este aviso es para informarle de PAQ, Inc. con respecto a los empleados con discapacidades como parte de sus esfuerzos continuos para asegurarse de que brinde a todos los empleados las mismas oportunidades de empleo en PAQ, Inc. Y para enfatizar el compromiso de PAQ, Inc. de cumplir con todas las leyes que prohíben la discriminación, el acoso y las represalias contra empleados calificados con discapacidades.

Con este aviso se incluye una copia de la política revisada de PAQ, Inc., que entra en vigencia de inmediato. PAQ, Inc. también proporciona información adicional sobre la política, la diferencia entre la licencia bajo la Ley Federal de Licencia Médica Familiar (FMLA) / Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA) y la licencia como acomodación por discapacidad, el proceso para solicitar adaptaciones para discapacidades, y a quién contactar si tiene preguntas o quejas. Si tiene preguntas adicionales, comuníquese con su Gerente de Recursos Humanos.

¿Cómo solicito un alojamiento?

Si necesita una adaptación para realizar las funciones esenciales de su trabajo, comuníquese con su Gerente de Recursos Humanos y hágales saber qué adaptaciones necesita. Su Gerente de Recursos Humanos discutirá su solicitud de acomodación con usted y determinará si esa acomodación se puede proporcionar sin resultar en una dificultad excesiva para PAQ, Inc.

Como parte de este proceso, se le pedirá que proporcione a PAQ, Inc. documentación médica para verificar médicamente todas y cada una de las limitaciones relacionadas con el trabajo que pueda tener y que, con o sin adaptación, sea capaz de realizar las funciones esenciales de tu trabajo. Deberá proporcionar cualquier documentación solicitada a PAQ, Inc. dentro de los 20 días posteriores a la solicitud. No se le pedirá que divulgue ninguna condición médica o discapacidad específica como parte de este proceso.

Si el alojamiento que necesita es tiempo libre temporal del trabajo (licencia), debe comunicarse con FMLA Source llamando al (877) 462-3652, o iniciando sesión en www.fmlasource.com. Un permiso de ausencia como adaptación para una discapacidad no se limita a ningún período de tiempo predefinido, pero PAQ, Inc. no proporcionará a un empleado un permiso de ausencia indefinido.

Si PAQ, Inc. no puede proporcionarle el alojamiento específico que está solicitando, PAQ, Inc. participará en un proceso interactivo con usted para determinar si hay otros alojamientos disponibles que cumplirían el mismo objetivo (es decir, permitirle realiza las funciones esenciales de tu trabajo).

Si tiene preguntas adicionales sobre cómo solicitar un alojamiento, comuníquese con su Gerente de Recursos Humanos.

¿La licencia por acomodación razonable es igual a la licencia FMLA / CFRA?

No, irse como adaptación para una discapacidad no es lo mismo que irse bajo FMLA o CFRA. Aunque un empleado puede ser elegible para ambos, existen diferencias significativas entre los dos.

La FMLA y la CFRA brindan a los empleados elegibles hasta 12 semanas de licencia no remunerada en un período de 12 meses por razones específicas de calificación. Puede encontrar una lista de las razones que califican para la licencia FMLA y CFRA en su manual del empleado. Este permiso se puede tomar de una vez o de forma intermitente. Para ser elegible para la licencia FMLA / CFRA, un empleado debe haber trabajado al menos 1,250 horas durante el período de 12 meses antes del comienzo de la licencia.

Un empleado puede tener derecho a irse como una acomodación razonable para una discapacidad ya sea que califiquen o no para la licencia FMLA / CFRA. En otras palabras, los empleados no necesitan haber trabajado 1.250 horas en el período de 12 meses anterior para estar calificados para tomarse un permiso como acomodo razonable para una discapacidad. Además, a diferencia de la licencia bajo FMLA y CFRA, la licencia otorgada como acomodación razonable no se limita a un período específico de tiempo. Sin embargo, no se proporcionarán licencias indefinidas o licencias que resulten en una dificultad excesiva para PAQ, Inc.

Un empleado puede calificar para licencia bajo la FMLA y / o CFRA y también tener derecho a irse como una acomodación razonable. En esas circunstancias, un empleado utilizaría primero su tiempo de licencia FMLA / CFRA. Una vez que se agota ese permiso, cualquier permiso adicional requerido por el empleado discapacitado se otorgaría como una acomodación razonable, siempre que no genere dificultades indebidas para PAQ, Inc.

Si necesita un permiso como acomodo razonable para una discapacidad, comuníquese con FMLA Source al (877) 462-3652 o inicie sesión en www.fmlasource.com. Si tiene preguntas adicionales sobre la licencia como acomodo razonable, comuníquese con su Gerente de Recursos Humanos.

¿Con quién me comunico si tengo preguntas, inquietudes o quejas con respecto a las solicitudes de acomodación razonable?

Si tiene alguna pregunta sobre el proceso de solicitud de adaptación razonable, comuníquese con su Gerente de Recursos Humanos. Si tiene alguna queja sobre el proceso, siente que se le ha denegado incorrectamente una adaptación razonable o cree que se le ha tomado represalias por solicitar una adaptación razonable, comuníquese de inmediato con su Gerente de Recursos Humanos. Todas las preguntas, inquietudes o quejas se mantendrán confidenciales en la mayor medida posible.

También puede comunicarse con la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o el Departamento de Empleo y Vivienda Justa de California (DFEH) si tiene preguntas adicionales sobre adaptaciones razonables o desea presentar una queja. Se puede contactar a la EEOC a través de su sitio web en www.eeoc.gov, o por teléfono al (800) 669-4000. Se puede contactar al DFEH a través de su sitio web en www.dfeh.ca.gov o por teléfono al (800) -884-1684.