



Cómo los instructores laborales marcan la diferencia.

“El empleo apoyado desempeñó tres funciones importantes— como intermediario, como guía y como solucionador de problemas—y esto influyó en la disposición de los empleadores a colaborar.”

Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2013

“Es posible que se requiera que un empleador permita que un instructor laboral pagado por una agencia de servicios sociales pública o privada acompañe al empleado en el lugar de trabajo como una adaptación razonable.”

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés)

Instructores Laborales como Adaptaciones

Como instructor laboral, puede desempeñar un papel fundamental en el apoyo a los solicitantes de empleo y empleados con discapacidades. Además, puede apoyar y educar a las empresas en nombre de un grupo de talentos. Por ejemplo, puede ayudar a un empleado a aprender tareas laborales, crear estrategias para organizar y completar tareas, y aclimatarse al lugar de trabajo.

Los instructores laborales a menudo reportan a los empleadores que no permiten instructores laborales en el lugar de trabajo, incluso en el proceso de entrevista. Una política general de “no se permite instructor laboral” elimina toda una clase de adaptaciones razonables y puede excluir innecesariamente a los solicitantes de empleo con discapacidades. De hecho, un instructor laboral como adaptación razonable es un derecho legalmente protegido en la mayoría de las situaciones, a menos que el empleador pueda demostrar que esto causaría una dificultad excesiva.

Guiando a los empleadores: El proceso de adaptación razonable

- La EEOC recomienda que los empleadores utilicen un *proceso interactivo*, lo que simplemente significa que los empleadores y los empleados con discapacidades trabajen juntos para encontrar adaptaciones.
- Como instructor laboral, usted puede apoyar al solicitante de empleo / empleado para que realice la solicitud de adaptación proporcionando información sobre la necesidad de la adaptación. También puede proporcionar apoyo para explorar, elegir e implementar la adaptación.
- Use palabras como *potenciador de la productividad* o *herramienta de productividad* al explicar su función como instructor laboral. Ayude a la empresa a comprender qué valor agrega el empleado al negocio y cómo sus apoyos y servicios pueden mejorar la productividad del empleado.

- Edúquese a sí mismo y al negocio. Piense en su experiencia en ADA como una herramienta en su equipo de herramientas de compromiso empresarial. Puede ofrecer capacitación sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) a la empresa.

¿Qué pasa si un empleador niega un instructor laboral como adaptación?

- Si cree que un solicitante de empleo o empleado al que apoya ha sido discriminado en el empleo debido a su discapacidad, como siempre, discuta la situación con la persona que apoya.
- Para presentar una queja, es mejor comunicarse con la EEOC de inmediato. Ver <https://northeastada.org/es/recurso/como-presentar-una-queja> y <https://www.eeoc.gov/es/comuniquese-con-la-eeoc>