

REGLAMENTO ESCUELAS PÚBLICAS DEL CONDADO DE MONTGOMERY

Registros Relacionados: ACA, ACA-RA, ACG, ACG-RB, BLB

Oficina Responsable: Jefe de Operaciones; Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo

Adaptaciones y Modificaciones Razonables para Individuos con Discapacidades con Respecto al Empleo, Servicios, Programas y Actividades

I. PROPÓSITO

Establecer procedimientos para procesar solicitudes de adaptaciones de miembros del público, empleados de las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery (MCPS) y solicitantes de empleo con discapacidades de conformidad con la *Ley de Enmiendas a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 2008*

II. ASUNTO

- A. Este reglamento se aplica a la participación en cualquier servicio de MCPS de miembros calificados del público con discapacidades; a los procedimientos de solicitud de empleo de MCPS; a la contratación, promoción o despido de empleados; a la compensación de los empleados; y a la capacitación laboral y otros términos, condiciones y privilegios de empleo. Los procedimientos para los estudiantes elegibles con discapacidades se establecen en el Reglamento ACG-RB, *Adaptaciones y Modificaciones Razonables para Estudiantes Elegibles Según la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973*.
- B. La *Ley de Enmiendas a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 2008 (Americans with Disabilities Act Amendments Act of 2008-ADAAA)* es un estatuto integral de derechos civiles que brinda protección a las personas calificadas con discapacidades en las áreas de empleo, servicios gubernamentales estatales y locales, y telecomunicaciones. Este reglamento deberá interpretarse de conformidad con la ADAAA y sus reglamentos de implementación.
- C. Una *persona con una discapacidad* es—

1. una persona con un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más de las actividades fundamentales de la vida de una persona,
 2. una persona con un registro de dicho impedimento, o
 3. una persona considerada como alguien que tiene dicho impedimento.
 - a) Una persona cumple con el requisito de considerarse que tiene dicho impedimento si establece que ha sido objeto de discriminación debido a un impedimento físico o mental real o percibido. Esto no aplica a impedimentos temporales o menores. Un impedimento temporal es un impedimento con una duración real o esperada de seis meses o menos.
 - b) Una persona que cumple con la definición de persona con una discapacidad únicamente porque se considera que tiene una discapacidad no necesita recibir adaptaciones o modificaciones razonables a las políticas, prácticas o procedimientos.
- D. Es responsabilidad del personal administrativo y de supervisión administrar las políticas, los reglamentos y las prácticas de empleo de tal manera que se respeten los derechos de las personas con discapacidades.

III. DEFINICIONES

- A. *Apoyos y servicios auxiliares* incluyen:
1. Interpretes calificados u otros métodos eficaces de poner los materiales impartidos oralmente a la disposición de las personas con impedimentos auditivos.
 2. Lectores calificados, textos grabados u otros métodos eficaces de poner los materiales impartidos visualmente a la disposición de las personas con impedimentos visuales.
 3. Adquisición o modificación de equipo o dispositivos.
 4. Otros servicios o acciones similares.
- B. *Amenaza directa* significa un riesgo significativo de daño sustancial a la salud o la seguridad de otros que no se puede eliminar o reducir mediante adaptaciones razonables.

- C. Los términos *discapacidad* y *persona calificada con una discapacidad* no incluyen a las personas que actualmente consumen drogas ilegalmente, cuando MCPS actúa sobre la base de dicho uso.
- D. *Funciones esenciales* son los deberes laborales fundamentales del puesto de trabajo, según lo determina MCPS, que la persona con una discapacidad tiene o desea. El término no incluye las funciones secundarias del puesto.
- E. *Proceso interactivo* se refiere a las comunicaciones de recopilación de información entre el empleador y la persona calificada con una discapacidad que solicita una adaptación o modificación razonable, y puede incluir la obtención de información relevante del supervisor de un empleado y el proveedor de atención médica del empleado con el fin de analizar las funciones esenciales del trabajo del empleado, determinar las limitaciones relacionadas con el trabajo impuestas por la discapacidad de la persona e identificar las adaptaciones razonables para permitir que el empleado realice sus funciones esenciales.
- F. *Dispositivos para visión reducida* se refiere a los dispositivos que amplían/magnifican, mejoran o de otra manera aumentan la imagen visual.
- G. *Las actividades fundamentales para la vida* incluyen, entre otras, atender sus cuidados personales, realizar tareas manuales, ver, oír, comer, dormir, caminar, pararse, levantar, doblarse, hablar, respirar, aprender, leer, concentrarse, pensar, comunicarse y trabajar. Una actividad fundamental para la vida también incluye las funciones corporales vitales, incluyendo, entre otras, las funciones del sistema inmunológico, el crecimiento normal de las células, y las funciones digestivas, intestinales, de la vejiga, neurológicas, cerebrales, respiratorias, circulatorias, endocrinas, y reproductivas. Un impedimento que limita sustancialmente una actividad fundamental para la vida no necesita limitar otras actividades fundamentales para la vida para considerarse una discapacidad.
- H. *Las medidas de mitigación* incluyen, entre otras, medicamentos; suministros médicos; equipos o dispositivos; dispositivos para visión reducida (que no incluyen lentes comunes o lentes de contacto); prótesis, incluyendo extremidades y dispositivos, audífonos e implantes cocleares u otros dispositivos de audición implantables, dispositivos para movilidad o equipos y materiales de terapia de oxígeno; el uso de tecnología de apoyo; adaptaciones o apoyos o servicios auxiliares razonables; o comportamientos aprendidos o modificaciones neurológicas adaptables.
- I. *Impedimento físico o mental* significa:

1. Cualquier trastorno o condición fisiológica, desfiguramiento cosmético o pérdida anatómica que afecte a uno o más de los siguientes sistemas corporales: neurológico, músculo-esquelético, órganos sensoriales especiales, respiratorio (incluyendo los órganos del habla), cardiovascular, reproductivo, digestivo, urogenital, hemático y linfático, cutáneo y endocrino; o
 2. Cualquier trastorno mental o psicológico, tales como discapacidad intelectual, síndrome cerebral orgánico, enfermedad emocional o mental y discapacidad específica de aprendizaje.
- J. El término *director/administrador* significa el director de una escuela de MCPS o una persona encargada de una unidad de MCPS que no sea una escuela.
- K. *Accesibilidad al programa* significa que los servicios de MCPS, vistos en su totalidad, deberán ser fácilmente accesibles y utilizables por personas calificadas con discapacidades.
- L. Una *persona calificada con una discapacidad* se refiere a lo siguiente:
1. Con respecto al empleo, una persona con una discapacidad que cumple con los requisitos de habilidad, experiencia, educación y otros requisitos relacionados con el trabajo del puesto de trabajo que dicha persona tiene o desea, y que, con o sin adaptaciones razonables, puede realizar las funciones esenciales de tal puesto.
 2. Con respecto a los servicios, programas y actividades, una persona con una discapacidad que—con o sin modificaciones razonables a las reglas, políticas o prácticas; la eliminación de barreras arquitectónicas, de comunicación o de transporte; o la provisión de ayudas y servicios auxiliares—cumple con los requisitos esenciales de elegibilidad para recibir servicios o participar en programas o actividades proporcionados por MCPS.
- M. *Adaptación razonable*, con respecto al empleo significa:
1. Modificaciones o ajustes a un proceso de solicitud de empleo que permiten que un solicitante calificado con una discapacidad sea considerado para el puesto que desea dicho solicitante calificado.

2. Modificaciones o ajustes al entorno de trabajo, o a la manera o circunstancias bajo las cuales se desempeña habitualmente el puesto ocupado o deseado, que permiten a una persona calificada con una discapacidad desempeñar las funciones esenciales de ese puesto.
 3. Modificaciones o ajustes que permiten a un empleado de MCPS con una discapacidad disfrutar de los mismos beneficios y privilegios de empleo que disfrutaran otros empleados de MCPS sin discapacidades en una situación similar.
 4. Una adaptación razonable no incluye una adaptación, modificación o ajuste que presente una dificultad excesiva, requiera la eliminación o reasignación de una función esencial del puesto o presente una amenaza directa a la salud o seguridad de la persona o de otros.
- N. *Modificación razonable*, con respecto a los servicios, programas o actividades significa:
1. Una modificación razonable de una política, práctica o procedimiento para evitar la discriminación por motivos de discapacidad, a menos que esa modificación resulte en una dificultad excesiva, altere fundamentalmente la naturaleza del servicio o presente una amenaza directa a la salud o seguridad de la persona o de los demás.
 2. Un método para hacer que un servicio sea accesible o utilizable para una persona calificada con una discapacidad, a menos que ese método resulte en una dificultad excesiva, una alteración fundamental del servicio o presente una amenaza directa a la salud o seguridad de la persona o de los demás.
 3. La provisión de ayudas auxiliares para las personas calificadas con discapacidades, a menos que dichas ayudas alteren fundamentalmente la naturaleza del servicio o, en su caso, constituyan una carga económica y administrativa indebida.
- O. El término *servicios* incluye cualquier servicio, programa y actividad proporcionados por MCPS.
- P. *Limita sustancialmente* significa:

1. Limitado sustancialmente en la habilidad de realizar una actividad fundamental para la vida en comparación con la mayoría de las personas en la población general.
2. Un impedimento que es episódico o en remisión es una discapacidad si limita sustancialmente una actividad fundamental para la vida cuando el episodio está ocurriendo.
3. La determinación sobre si un impedimento limita sustancialmente una actividad fundamental para la vida deberá hacerse sin tomar en cuenta los efectos meliorativos de medidas de mitigación.
4. Al determinar si una actividad fundamental para la vida de una persona es limitada sustancialmente se deberán considerar los siguientes factores:
 - a) La naturaleza y gravedad de la discapacidad;
 - b) La duración real o esperada del impedimento; y
 - c) El impacto permanente o a largo plazo, o el impacto permanente o a largo plazo esperado del impedimento, o resultante del mismo.

Q. *Dificultad excesiva* con respecto a la provisión de una adaptación o modificación significa una dificultad o gasto significativo, cuando se considera a la luz de—

1. la naturaleza y el costo neto de la adaptación o modificación;
2. los recursos financieros totales de MCPS;
3. el tamaño total de MCPS con respecto al número de empleos;
4. el número, tipo y ubicación de las instalaciones de MCPS;
5. el tipo de operación(es) realizada(s) por MCPS, incluyendo la separación geográfica y la relación administrativa o fiscal de la escuela o unidad en cuestión con MCPS en general; y
6. el impacto de la adaptación o modificación en el funcionamiento de la escuela o unidad, incluyendo el impacto en la capacidad de otros empleados y personas para realizar sus funciones o participar en los servicios, y el impacto en la capacidad de la escuela o unidad para operar.

III. PROCEDIMIENTOS

- A. La Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo (Office of Human Resources and Development-OHRD) es responsable de coordinar los esfuerzos de MCPS para cumplir y llevar a cabo sus responsabilidades bajo la ADA. El coordinador de cumplimiento de la ADA proporciona orientación sobre cuestiones relacionadas con los derechos de las personas calificadas con discapacidades. El coordinador de cumplimiento de la ADA recibe solicitudes para adaptaciones según se establece la sección III.B a continuación.
- B. Solicitudes para adaptaciones o modificaciones según la ADA
1. Quién puede solicitar adaptaciones o modificaciones
 - a) Un empleado de MCPS que sea una persona calificada con una discapacidad podrá solicitar una adaptación razonable para realizar funciones laborales esenciales o disfrutar de otros beneficios laborales iguales, completando la sección correspondiente en el Formulario 270-6 de MCPS, *Solicitud del Empleado para Adaptaciones/Modificaciones Según la ADA*.
 - b) Un solicitante de empleo que sea una persona calificada con una discapacidad podrá solicitar una adaptación razonable durante el proceso de solicitud. Se puede solicitar una adaptación razonable durante el proceso de solicitud comunicándose con el Departamento de Gestión del Capital Humano en staffing@mcpsmd.org.
 - c) Una persona calificada con una discapacidad podrá solicitar una modificación para participar en un servicio de MCPS para el cual es elegible.
 - (1) La persona deberá comunicarse con el patrocinador del servicio/evento de MCPS con la adaptación/modificación solicitada y el motivo de la solicitud.
 - (2) El director o supervisor al cual se presenta la solicitud podrá consultar con el coordinador de cumplimiento de la ADA en ADArequests@mcpsmd.org.

C. Proceso interactivo

1. El coordinador de cumplimiento de la ADA determinará una solicitud de adaptación o modificación a través de un proceso interactivo de acuerdo con los requisitos de las leyes estatales y federales.
 - a) Si la parte solicitante no ha completado el Formulario 270-6, el coordinador de cumplimiento de la ADA se asegurará de que el formulario se haya completado en consulta con el solicitante al comienzo del proceso interactivo.
 - b) Se tomarán en cuenta todas las circunstancias de la situación en el proceso interactivo.
2. Si la persona con una discapacidad es elegible para servicios bajo la ADA, el coordinador de cumplimiento de la ADA hará lo siguiente:
 - a) Determinará si la persona puede realizar las funciones esenciales de su puesto o cumplir con los requisitos esenciales de elegibilidad para el servicio con o sin una adaptación o modificación razonable.
 - b) Determinará si la persona representa una amenaza directa a la salud y seguridad de la persona o de los demás en el lugar de trabajo.
 - c) Si la persona representa una amenaza directa para la salud o la seguridad de sí mismo o de los demás, se determinará si el riesgo puede eliminarse o reducirse a un nivel aceptable mediante una adaptación o modificación razonable. (Una persona que represente una amenaza directa no será calificada si una adaptación o modificación razonable no eliminará o reducirá el riesgo a un nivel aceptable.)
 - d) En consulta con el empleado, solicitante de empleo o persona, identificará o especificará una o más adaptaciones o modificaciones razonables que le permitan realizar las funciones laborales esenciales o participar en el servicio.
 - e) Determinará si las adaptaciones o modificaciones solicitadas resultarían en una dificultad excesiva o alterarían fundamentalmente la naturaleza o el funcionamiento de la escuela o unidad.

- f) Considerará cualquier financiamiento conocido de fuentes externas a MCPS, como subvenciones, y la experiencia, si la hubiese, de otras escuelas o instalaciones en el manejo de solicitudes similares de adaptaciones o modificaciones.
- g) Notificará al solicitante por escrito sobre la decisión y las razones para llegar a esa conclusión.

3. Se emitirá una determinación de la manera más oportuna posible.

D. Apelación

- 1. Se podrá apelar una decisión del coordinador de cumplimiento de la ADA ante el jefe de operaciones.
- 2. La parte solicitante deberá presentar la apelación por escrito dentro de los 10 días calendario siguientes a la emisión de la determinación.
- 3. Se asignará a un oficial de audiencias capacitado para revisar los documentos de investigación y los argumentos presentados por escrito por la parte solicitante.
- 4. El oficial de audiencias de la Oficina del Jefe de Operaciones (Office of the Chief Operating Officer-OCOO) emitirá una determinación por escrito describiendo el resultado de la apelación y la razón para el resultado.
- 5. El oficial de audiencias de la OCOO notificará a la parte solicitante sobre su derecho según la Política BLB del Consejo, *Reglas de Procedimiento en Apelaciones y Audiencias* y la ley estatal para apelar la decisión ante el Consejo dentro de los 30 días calendario.

E. Proseguir con una solicitud de adaptación a través de la OHRD no prohíbe ni impide que la parte solicitante presente directamente una queja ante la Comisión de Derechos Civiles de Maryland (Maryland Commission for Civil Rights-MCCR) en mccr.maryland.gov o una queja según la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission-EEOC) directamente ante la EEOC, Oficina Distrital de Baltimore:

U.S. Equal Employment Opportunity Commission
Oficina de Baltimore (Baltimore Field Office)
GH Fallon Federal Building
31 Hopkins Plaza, Suite 1432

Baltimore, MD 21201
1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY)

- G. La Oficina del Asesor Jurídico, en consulta con la OHRD, la Oficina de Operaciones del Distrito y la Oficina del Jefe de Apoyo y Bienestar Escolar, son responsables de coordinar el aprendizaje profesional periódico para las personas con responsabilidades establecidas en este reglamento.

Fuentes Relacionadas:

Código Comentado de Maryland, Artículo del Gobierno Estatal §20-601; Código Comentado, Artículo de Educación § 4-205; Constitución de los Estados Unidos U.S.C., Enmienda 14; Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, § 2000d et seq.; Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, 42 U.S.C. § 2000e et seq; Ley de Educación para Individuos con Discapacidades (Individuals with Disabilities Education Act–IDEA), 20 U.S.C., § 1400-1487; Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, 29 U.S.C. § 794; Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act–ADA) 42 U.S.C. § 12131 et seq; Sección 1981 de la Ley de Derechos Civiles de 1866, 42 U.S.C. § 1981

Historial del Reglamento: Nuevo Reglamento, 20 de julio de 1994; modificado el 22 de diciembre de 2011; modificado el 1 de febrero de 2023.

DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN DE MCPS

Las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery (MCPS) prohíben la discriminación ilegal por motivos de raza, identidad étnica, color, ascendencia, origen nacional, nacionalidad, religión, estatus migratorio, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, estructura familiar/estatus parental, estado civil, edad, capacidad (cognitiva, social/emocional y física), pobreza y condición socioeconómica, idioma u otros atributos o afiliaciones protegidos legal o constitucionalmente. La discriminación socava los esfuerzos que desde hace largo tiempo realiza nuestra comunidad para poder crear, fomentar y promover equidad, inclusión y aceptación para todos. El Consejo prohíbe el uso de lenguaje y/o la exhibición de imágenes y símbolos que promuevan el odio y que se pueda esperar razonablemente que causen una alteración sustancial en las operaciones o actividades de las escuelas o del distrito. Para más información, por favor consulte la Política ACA del Consejo de Educación del Condado de Montgomery, *No Discriminación, Equidad y Competencia Cultural*. Esta Política afirma la convicción del Consejo de que todos y cada uno de los estudiantes importan, y en particular, que los resultados educativos nunca deben ser predecibles por ninguna característica personal de un individuo, sea esta real o percibida. La política también reconoce que la equidad exige pasos proactivos a fin de identificar y rectificar prejuicios implícitos, prácticas que tengan un impacto desproporcionado injustificado y barreras estructurales e institucionales que impidan la igualdad de oportunidades educativas o de empleo. MCPS también provee igualdad de acceso a los Boy/Girl Scouts y otros grupos juveniles designados.**

Para preguntas o quejas sobre discriminación contra estudiantes de MCPS*	Para preguntas o quejas sobre discriminación contra miembros del personal de MCPS*
Director de Bienestar Estudiantil y Cumplimiento (Director of Student Welfare and Compliance) Oficina de Operaciones del Distrito (Office of District Operations) Bienestar Estudiantil y Cumplimiento (Student Welfare and Compliance) 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 SWC@mcpsmd.org	Oficial de Cumplimiento de Recursos Humanos (Human Resource Compliance Officer) Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo (Office of Human Resources and Development) Departamento de Cumplimiento e Investigaciones (Department of Compliance and Investigations) 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Para solicitudes de adaptaciones de los estudiantes según la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973	Para solicitudes de adaptaciones del personal según la Ley de Estadounidenses con Discapacidades
Coordinador de Sección 504 (Section 504 Coordinator) Oficina del Director Académico (Office of Academic Officer) Unidad de Resolución y Cumplimiento (Resolution and Compliance Unit) 850 Hungerford Drive, Room 208, Rockville, MD 20850 240-740-3230 RACU@mcpsmd.org	Coordinador de Cumplimiento ADA Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo (Office of Human Resources and Development) Departamento de Cumplimiento e Investigaciones (Department of Compliance and Investigations) 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Para consultas o quejas sobre discriminación sexual bajo el Título IX, incluyendo acoso sexual, contra los estudiantes o el personal*	
Coordinador de Título IX (Title IX Coordinator) Oficina de Operaciones del Distrito (Office of District Operations) Bienestar Estudiantil y Cumplimiento (Student Welfare and Compliance) 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 TitleIX@mcpsmd.org	

*Se pueden presentar denuncias por discriminación ante otras agencias, tales como: La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (U.S. Equal Employment Opportunity Commission-EEOC), Baltimore Field Office, GH Fallon Federal Building, 31 Hopkins Plaza, Suite 1432, Baltimore, MD 21201, 1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY); La Comisión de Derechos Civiles de Maryland (Maryland Commission on Civil Rights-MCCR), William Donald Schaefer Tower, 6 Saint Paul Street, Suite 900, Baltimore, MD 21202, 410-767-8600, 1-800-637-6247, mccr@maryland.gov; o el Departamento de Educación de los Estados Unidos (U.S. Department of Education), Oficina de Derechos Civiles (Office for Civil Rights-OCR), The Wanamaker Building, 100 Penn Square East, Suite 515, Philadelphia, PA 19107, 1-800-421-3481, 1-800-877-8339 (TDD), OCR@ed.gov, o www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html.

**Esta notificación cumple con la Ley Federal de Educación Elemental y Secundaria, según enmendada.

A petición, este documento se puede obtener en otros idiomas además de inglés y en un formato alternativo, bajo las disposiciones de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act-ADA), comunicándose con la Oficina de Comunicaciones (Office of Communications) de MCPS, teléfono 240-740-2837, 1-800-735-2258 para servicio de retransmisión de Maryland (Maryland Relay) o PIO@mcpsmd.org. Aquellas personas que necesiten interpretación de lenguaje de señas o transliteración con señas (palabras complementadas) pueden comunicarse con la Oficina de Servicios de Interpretación de MCPS (MCPS Office of Interpreting Services), llamando al 240-740-1800, 301-637-2958 (VP) (teléfono con video), mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org, o MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org.