

La política de la junta directiva es tratar de proporcionar un entorno seguro para todos los estudiantes y empleados. En un esfuerzo por mantener un equilibrio entre la necesidad de proteger los derechos de los estudiantes y empleados y de controlar la propagación de enfermedades y afecciones transmisibles graves, el superintendente tomará decisiones sobre la situación laboral de los empleados con enfermedades o afecciones transmisibles en un caso concreto. por caso, de acuerdo con esta política. Se alienta a un empleado que sufre de una enfermedad o afección transmisible a informar a su director para que se puedan hacer las adaptaciones adecuadas y se puedan tomar las precauciones adecuadas. Esta política se aplica a todas las enfermedades transmisibles notificables legalmente, incluido el VIH y el SIDA, según lo establecido en 15A N.C.A.C. 19A.0201. Esta política se compartirá con el personal de la escuela anualmente y con los empleados nuevos como parte de cualquier orientación inicial.

A. DEFINICIÓN DE ENFERMEDAD TRANSMISIBLE

Una enfermedad contagiosa se define como una enfermedad debida a un agente infeccioso, o sus productos tóxicos, que se transmite directa o indirectamente a una persona de una persona o animal infectado.

B. MEDIDAS DE CONTROL DE SEGURIDAD

1. Manipulación de fluidos corporales

Para prevenir la propagación de enfermedades y afecciones transmisibles, las precauciones universales de salud y seguridad, incluidas las precauciones relacionadas con el manejo y la limpieza de la sangre y otros fluidos corporales, deben ser distribuidas por la administración y serán seguidas por todos los empleados del sistema escolar. También se requiere que los empleados sigan el plan de control de exposición a patógenos transmitidos por la sangre del sistema escolar que contiene precauciones universales y controles de prácticas laborales específicos relacionados con el manejo, eliminación y limpieza de la sangre y otros materiales potencialmente infecciosos. El plan de control de exposición a patógenos transmitidos por la sangre estará disponible en cada escuela o departamento. Todos los empleados deben revisar y estar familiarizados con el plan dentro de un tiempo razonable después de asumir el empleo, pero sin exceder los 30 días. La facultad no debe permitir que los estudiantes participen en el manejo, eliminación y limpieza de materiales potencialmente infecciosos, a menos que el estudiante haya recibido capacitación específica en el manejo de dichos materiales y esté calificado para realizar servicios de primeros auxilios.

El incumplimiento de las precauciones universales de salud y seguridad o las disposiciones aplicables del plan de control de exposición a patógenos transmitidos por la sangre puede resultar en una acción disciplinaria contra el empleado infractor. Todos los empleados tienen el deber de informar al director de la escuela o al director ejecutivo de la oficina de Recursos Humanos de cualquier incumplimiento por parte de un miembro del personal o de un estudiante para seguir las precauciones universales, incluidas las propias.

2. Reportando enfermedades transmisibles

De acuerdo con el G.S. 130A-136, los directores de las escuelas deben informar los casos sospechosos de enfermedades o enfermedades contagiosas notificables al director de salud del condado para su investigación. Los directores deben proporcionar al director de salud la información objetiva disponible para justificar el informe. Dichos informes deben permanecer estrictamente confidenciales y se pueden compartir solo con otros miembros del personal según sea necesario para preparar y presentar un informe. La información debe mantenerse estrictamente confidencial.

3. Medidas de control sanitario para enfermedades transmisibles

Cualquier empleado que padezca una enfermedad o afección transmisible debe seguir todas las medidas de control que le haya dado el director de salud y tomará todas las precauciones necesarias para evitar la transmisión de la enfermedad o afección. Cualquier empleado del distrito escolar que tenga motivos para creer que un compañero de trabajo no cumple con las prácticas de seguridad, incluida la falta de uso de las precauciones universales, debe informarlo a su director o supervisor. El personal de supervisión debe informar una conducta insegura al departamento de salud cuando tenga una preocupación razonable de que dicha conducta pueda causar o pueda haber causado la propagación de una enfermedad contagiosa.

4. Cooperación con funcionarios de salud

Si el director de salud del condado notifica al superintendente o a cualquier otro personal del distrito escolar que un empleado del distrito escolar con una enfermedad o afección transmisible puede representar una amenaza para la salud pública, estos empleados cooperarán con el director de salud para eliminar la amenaza.

C. ESTADO DE EMPLEO DEL EMPLEADO

La junta seguirá todas las leyes y regulaciones estatales y federales aplicables y esta política para determinar cuándo un empleado con una enfermedad o afección transmisible tendrá que tomar una licencia de su puesto o se le impedirá continuar con su empleo.

1. Solicitudes para alterar deberes

Cualquier empleado puede solicitar que el superintendente o la persona designada considere la posibilidad de alterar los deberes del empleado u otras condiciones de su empleo si el empleado:

- a. cree que él o ella no puede continuar desempeñando los deberes regulares de la posición debido a una enfermedad o afección transmisible, o
- b. cree que él o ella puede correr el riesgo de transmitir la enfermedad contagiosa a otros al continuar desempeñando las tareas asignadas.

El empleado que busca una alteración en las condiciones de empleo debe informar al superintendente o persona designada de su condición, presentar documentación médica con respecto a dicha condición, sugerirle posibles adaptaciones y cooperar en cualquier discusión y evaluación subsiguientes con respecto a si existen posibles razonables alojamiento

Si el superintendente lo solicita, el empleado debe otorgarle permiso por escrito al superintendente para consultar con el personal médico apropiado o para convocar a un comité interdisciplinario para recibir información médica sobre el empleado con el fin de ayudar al superintendente a determinar si se pueden proporcionar oportunidades de empleo alternativas. al empleado afectado. El comité puede incluir personal apropiado del distrito escolar, personal médico apropiado, incluido el médico personal del empleado cuando sea posible, el director de salud o su designado, y el empleado.

2. Revisión de acomodo razonable

Al abordar la cuestión de si es posible una adaptación razonable, el superintendente determinará:

- a. hasta qué punto la presencia del empleado en su trabajo actual expone a los estudiantes u otro personal a una posible transmisión de la enfermedad; y /

o

- b. si el empleado puede continuar en su puesto actual con modificaciones razonables.

El superintendente deberá consultar con el director de salud si hay alguna duda sobre el riesgo de transmisión del empleado en el trabajo. Si el superintendente determina que existe un riesgo significativo de transmisión en la posición actual del empleado o que el empleado ya no puede continuar en su posición actual por razones de salud, el superintendente decidirá si existen oportunidades de empleo alternativas dentro de la escuela. Sistema y siga las políticas apropiadas de la junta para implementar o recomendar una transferencia.

Si el empleado que solicita el acomodo se niega a dar su consentimiento para la divulgación de información al personal médico o al comité interdisciplinario designado por el superintendente, su solicitud de acomodo puede ser denegada hasta que el empleado acepte permitir que el superintendente consulte con las partes necesarias.

4. Confidencialidad de Información

La información compartida con el superintendente, el personal médico o el personal del comité interdisciplinario se mantendrá confidencial y separada de la información de archivo de otro personal y se puede compartir con otros empleados de la escuela solo con el permiso por escrito del empleado según sea necesario para explorar, diseñar o implementar posibles acomodamientos o según lo permitido por la ley.

Nada en esta política está destinado a otorgar o conferir ningún derecho laboral más allá de los existentes por ley o contrato.

Referencias Legales: La Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, 42 U.S.C. § 12101 y ss. 29 C.F.R. § 1630; G.S. 130A, artículo 6; 10A N.C.A.C 41A.0101 et seq.

Referencia Cruzada: Enfermedades transmisibles - Estudiantes (política 4230); Exposición ocupacional a patógenos de transmisión sanguínea (política 7260)

Adoptado el 13 de mayo de 1999.

Revisado: 12 de septiembre de 2002, 11 de octubre de 2007, 10 de mayo de 2018