

# ADAPTACIONES DEL PROGRAMA DE FUERZA LABORAL

del programa de fuerza laboral brindan a los participantes del programa de fuerza laboral del DLR un entorno inclusivo para solicitar y recibir de manera fácil y eficiente las adaptaciones razonables necesarias para alcanzar su máximo potencial.

## ADAPTACIONES RAZONABLES

Las adaptaciones razonables son ajustes que brindan igualdad de oportunidades a una persona con discapacidad permitiéndole participar en un programa de adiestramiento fuerza laboral. Este proceso no cubre solicitudes que puedan suponer una dificultad excesiva para el programa o el lugar de trabajo.

## COBERTURA

Participantes del programa de fuerza laboral que tienen una condición física o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida o tienen registro de una condición sustancialmente limitante.

### ***No todas las solicitudes de alojamiento pueden ser atendidas***

A veces, un participante puede solicitar una acomodación que no sea razonable ni necesaria y que represente una “dificultad excesiva” (es decir, demasiado costosa o perturbadora) o que pueda amenazar la seguridad del participante que ha hecho la solicitud o de otras personas.

## TIPOS COMUNES

- Programa de adiestramiento online con audio, además de texto escrito
- Computadora en un entorno diferente, como una habitación tranquila con pocas distracciones
- Texto en tamaños de impresión más grandes
- Material leído al participante
- Tiempo adicional para completar tareas
- Pausas adicionales o modificadas
- Ayudas visuales, como listas de verificación
- Subtítulos de vídeo

ayuda adicional para identificar adaptaciones contactándose con la Red de Acomodaciones de Empleo (JAN) en [askJAN.org](http://askJAN.org).

## RESPONSABILIDADES

### ***Participante del programa***

El participante del programa tiene la responsabilidad de solicitar un acomodo a su especialista en empleo del DLR.

### ***Especialista en empleo del DLR***

El especialista en empleo es responsable de recibir y documentar las solicitudes de acomodo en las notas de casos de SDWORKS.

El especialista en empleo trabaja con el participante, el supervisor del lugar de trabajo y el proveedor médico, según corresponda, para identificar una solución razonable que les permita participar en el programa de fuerza laboral. Una vez implementada un acomodo, el especialista en empleo debe supervisar la eficacia de la solución proporcionada.

## **Oficial de Igualdad de Oportunidades (EO) de la Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA)**

El Oficial de EO es responsable de ayudar al Especialista en Empleo a través de este proceso según sea necesario y de revisar cualquier solicitud que sea denegado antes de que se produzca esta comunicación.

### **SOLICITUDES**

La mayoría de las solicitudes de acomodo son iniciadas por el participante del programa. Es importante no asumir que porque un individuo tiene una discapacidad física o mental necesariamente requerirá o querrá un acomodo. Un participante puede tener una discapacidad que no limite su capacidad para participar en el programa de fuerza laboral. Debido a que las capacidades y necesidades de cada participante son diferentes, cada solicitud de acomodo se manejará caso por caso. En casos *excepcionales*, un especialista en empleo puede iniciar el proceso de acomodación razonable y comenzar la discusión interactiva con el participante con discapacidad.

El proceso comienza cuando un especialista en empleo se da cuenta de que un participante puede necesitar un ajuste o cambio por un motivo relacionado con una discapacidad o una condición médica crónica. Una solicitud de adaptación no tiene que incluir palabras especiales, como “acomodación razonable”, “discapacidad” o “ADA”.

Si el acomodo solicitado es razonable, el especialista en empleo podrá implementarlo. Si es elegible, se pueden ofrecer servicios de apoyo para ayudar con los costos asociados con el alojamiento. Si no es elegible para recibir apoyo financiero a través de un programa de fuerza laboral, comuníquese con el Oficial de EO de WIOA. Si el especialista en empleo necesita ayuda, puede comunicarse con el oficial de igualdad de oportunidades de WIOA. Antes de acomodo un acomodo o si no se puede llegar a un acuerdo sobre una adaptación, el especialista en empleo debe consultar al funcionario de igualdad de oportunidades de WIOA.

Si se necesita información adicional para respaldar la solicitud de acomodo, se puede solicitar documentación al médico del participante.

Los participantes están obligados a cooperar con este proceso. De no hacerlo así, podría producirse una demora en la consideración de una solicitud o su rechazo.

### **PROCESO INTERACTIVO (PI)**

El proceso interactivo es un esfuerzo colaborativo entre el participante, el especialista en empleo y el supervisor del lugar de trabajo, si corresponde, para discutir la necesidad de un acomodo, así como para identificar soluciones de acomodo efectivas. El proceso interactivo comienza cuando un participante revela una discapacidad o condición de salud y solicita un acomodo.

### **CONFIDENCIALIDAD**

La información médica se divulgará ÚNICAMENTE cuando sea “necesario saberla”. Se supervisor(a) discapacidad adaptaciones sin informar al gerente o supervisor del empleado y sin revelar el diagnóstico o la discapacidad del empleado.

La ley federal exige garantizar la confidencialidad de toda la información médica obtenida en relación con una solicitud de acomodación razonable, así como la confidencialidad de todas las comunicaciones asociadas durante el proceso interactivo. La información no médica obtenida durante este proceso se comparte según sea necesario con aquellos involucrados en brindar una adaptación razonable.

## **DETERMINACIÓN**

La recepción o denegación de una acomodación por parte de un participante no impide que el participante presente otra solicitud en el futuro si las circunstancias cambian y el participante considera que necesita una acomodación. Es importante tener en cuenta que los representantes de la empresa no pueden negarse a procesar una solicitud de acomodación razonable, y una acomodación razonable no puede ser denegada basándose en la creencia de que la acomodación debería haberse solicitado antes (por ejemplo, durante el proceso de solicitud).

### ***Periodo de tiempo***

El especialista en empleo procesará las solicitudes y proporcionará adaptaciones en el período más breve que sea razonablemente posible.

## **ESCUCHA**

Es obligación del Especialista de Empleo monitorear la efectividad del acomodación. Esto queda documentado mediante notas de casos. Si un acomodación ya no es efectiva, entonces se debe revisar el proceso interactivo.

Esta traducción se creó utilizando aprendizaje automático/inteligencia artificial y se revisó para garantizar su precisión. Sin embargo, si encuentra errores o inexactitudes, háganoslo saber para que podamos mejorar la precisión de la traducción en el futuro.