

POLÍTICA DE PROCEDIMIENTO Y POLÍTICA DE ALOJAMIENTO RAZONABLE

Política de alojamiento razonable

I. Introducción

El propósito de esta guía es ayudar a las entidades locales financiadas con la *Ley de Oportunidad e Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA)* o Financiamiento de la *Ley Wagner-Peyser (WP)*, en el procesamiento de solicitudes de ajustes razonables. Cada entidad se asegurará de que se proporcionen ajustes razonables a las personas calificadas con discapacidades para que puedan hacer lo siguiente :

- Ser considerado para la ayuda, beneficios, servicios, capacitación o empleo que se desee.
- Realizar las funciones esenciales de sus trabajos; o para recibir ayuda, beneficios, servicios o capacitación igual a la provista para personas calificadas sin discapacidades.
- Disfrute de los beneficios y privilegios de la ayuda, los beneficios, los servicios, la capacitación o el empleo iguales a los que disfrutaban otras personas sin discapacidades que se encuentran en una situación similar, a menos que proporcionar tales adaptaciones imponga una dificultad excesiva.

El requisito de proporcionar un alojamiento razonable se aplica a las discapacidades que conoce la entidad local.

El proceso de adaptación razonable, que incluye una descripción de los términos clave, se establece a continuación y debe implementarse de inmediato.

II. Términos clave

A. Alojamiento razonable significa cualquiera de los siguientes :

- 1) Las modificaciones o ajustes a un proceso de solicitud / registro que permiten que una persona calificada con una discapacidad sea considerada para la ayuda, los beneficios, los servicios, la capacitación o el empleo que desea la persona calificada.
- 2) Modificaciones o ajustes que permiten a una persona calificada con una discapacidad desempeñar las funciones esenciales de un trabajo o recibir ayuda, beneficios, servicios o capacitación igual a la provista a personas calificadas sin discapacidades.
- 3) Las modificaciones o ajustes que permiten a una persona calificada con una discapacidad disfrutar de los mismos beneficios y privilegios de la ayuda, los beneficios, los servicios, la capacitación o el empleo que disfrutaban otras personas en una situación similar sin discapacidades.

B. Persona calificada con una discapacidad significa cualquiera de los siguientes :

- 1) Con respecto al empleo, una persona con una discapacidad que, con o sin acomodaciones razonables, es capaz de realizar las funciones esenciales del trabajo en cuestión.
- 2) Con respecto a la ayuda, los beneficios, los servicios o la capacitación, una persona con una discapacidad que, con o sin ajustes razonables y / o modificaciones razonables, cumpla con los requisitos esenciales de elegibilidad para recibir dicha ayuda, beneficios, servicios o capacitación.

C. Un solicitante es una persona que busca ayuda, beneficios, servicios o capacitación con asistencia federal. Un individuo se considera un "solicitante" en el punto en el que envía información personal en respuesta a una solicitud de la entidad local para dicha información.

D. Un participante es una persona que recibe ayuda, beneficios, servicios o capacitación bajo un programa financiado por el Título I o WP de la WIOA .

E. Una discapacidad significa lo siguiente , con respecto a un individuo:

- 1) "Condición médica" incluye lo siguiente :
 - una) Cualquier deficiencia de salud relacionada o asociada con un diagnóstico de cáncer o un historial o antecedentes de cáncer.
 - segundo) Características genéticas. Para propósitos de esta sección, "características genéticas" significa cualquiera de los siguientes:
 - i. Cualquier gen o cromosoma, científicamente o médicamente identificable, o una combinación o alteración de los mismos, que se sepa que sea la causa de una enfermedad o trastorno en una persona o su descendencia, o que se determine que se asocie con un riesgo estadísticamente mayor de desarrollo de una enfermedad o trastorno, y que actualmente no está asociado con ningún síntoma de ninguna enfermedad o trastorno.
 - ii. Características hereditarias que pueden derivarse de un individuo o miembro de la familia, que se sabe que son la causa de una enfermedad o trastorno en una persona o su descendencia, o que se determina que están asociadas con un riesgo estadísticamente mayor de desarrollo de una enfermedad o trastorno, y que actualmente no están asociados con ningún síntoma de ninguna enfermedad o trastorno.
- 2) "Discapacidad mental" incluye, entre otros, todo lo siguiente:
 - una) Tener algún trastorno o afección mental o psicológica, como retraso mental, síndrome orgánico cerebral, enfermedad emocional o mental, o discapacidades de aprendizaje específicas, que limitan una actividad importante de la vida. Para propósitos de esta sección:
 - i. Los "límites" se determinarán sin tener en cuenta las medidas de mitigación, como medicamentos, dispositivos de asistencia o adaptaciones razonables, a menos que la medida de mitigación en sí limite una actividad importante de la vida.
 - ii. Un trastorno o condición mental o psicológica limita una actividad importante de la vida si dificulta el logro de la actividad principal de la vida.

iii. Las "actividades principales de la vida" se interpretarán de manera amplia e incluirán las actividades físicas, mentales y sociales, y el trabajo.

Cualquier otro trastorno o afección mental o psicológica no descrito en el párrafo (a) que requiera educación especial o servicios relacionados.

segundo) Tener un registro o historial de un trastorno o afección mental o psicológica descrito en el párrafo (a) o (b), que es conocido por el empleador u otra entidad cubierta por esta parte.

do) Ser considerado o tratado por el empleador u otra entidad cubierta por esta parte por tener, o haber tenido, cualquier condición mental que dificulte el logro de una actividad importante de la vida.

re) Ser considerado o tratado por el empleador u otra entidad cubierta por esta parte como tener o haber tenido un trastorno o condición mental o psicológica que no tiene un efecto incapacitante presente, pero que puede convertirse en una discapacidad mental como se describe en el párrafo (a) o (segundo).

La "discapacidad mental" no incluye trastornos de conducta sexual, juego compulsivo, cleptomanía, piromanía o trastornos por el uso de sustancias psicoactivas como resultado del uso ilegal actual de sustancias controladas u otras drogas.

3) "Discapacidad física" incluye lo siguiente :

una) Tener alguna enfermedad fisiológica, trastorno, afección, desfiguración cosmética o pérdida anatómica que haga lo siguiente:

i. Afecta a uno o más de los siguientes sistemas corporales: neurológicos, inmunológicos, musculoesqueléticos, órganos sensoriales especiales, respiratorios, incluyendo órganos del habla, cardiovasculares, reproductivos, digestivos, genitourinarios, hemic y linfáticos, cutáneos y endocrinos.

ii. Limita una actividad importante de la vida. Para propósitos de esta sección:

- Los "límites" deben determinarse sin tener en cuenta las medidas de mitigación, como medicamentos, dispositivos de asistencia, prótesis o adaptaciones razonables, a menos que la medida de mitigación en sí limite una actividad importante de la vida.
- Una enfermedad fisiológica, trastorno, afección, desfiguración cosmética o pérdida anatómica limita una actividad importante de la vida si dificulta el logro de la actividad principal de la vida.
- Las "actividades principales de la vida" se deben interpretar de manera amplia e incluyen actividades físicas, mentales y sociales, y el trabajo.

segundo) Cualquier otro problema de salud no descrito en el párrafo (a) que requiera educación especial o servicios relacionados.

- do) Tener un historial o historial de una enfermedad, trastorno, afección, desfiguración estética, pérdida anatómica o deterioro de la salud descritos en el párrafo (a) o (b) que es conocido por el empleador u otra entidad cubierta por esta parte.
- re) Ser considerado o tratado por el empleador u otra entidad cubierta por esta parte por tener, o haber tenido, cualquier condición física que dificulte el logro de una actividad importante de la vida.
- mi) Ser considerado o tratado por el empleador u otra entidad cubierta por esta parte por tener, o haber tenido, una enfermedad, trastorno, afección, desfiguración estética, pérdida anatómica o deterioro de la salud que no tiene un efecto incapacitante actual pero puede convertirse en una discapacidad física como descrito en el párrafo (a) o (b).
- F) La "discapacidad física" no incluye los trastornos de la conducta sexual, los juegos de azar compulsivos, la cleptomanía, la piromanía o los trastornos por el uso de sustancias psicoactivas que resultan del uso ilegal actual de sustancias controladas u otras drogas.

F. Los requisitos de elegibilidad esenciales son aquellos criterios que se pueden demostrar como necesarios para la provisión de la ayuda, el beneficio, el servicio, la capacitación, el programa o la actividad que se ofrece.

G. Funciones esenciales significa los deberes fundamentales de trabajo del puesto de trabajo que el individuo con una discapacidad tiene o desea. Las "funciones esenciales" no incluyen las funciones marginales de la posición.

- 1) Una función de trabajo puede considerarse esencial por cualquiera de varias razones, que incluyen, entre otras, una o más de las siguientes:
 - una) La función puede ser esencial porque la razón por la que existe la posición es para realizar esa función.
 - segundo) La función puede ser esencial debido a la cantidad limitada de empleados disponibles entre los cuales se puede distribuir el desempeño de esa función de trabajo.
 - do) La función puede ser altamente especializada, de modo que el titular del cargo sea contratado por su experiencia o capacidad para realizar la función en particular.
- 2) La evidencia de si una función particular es esencial incluye, pero no se limita a lo siguiente:
 - una) El criterio del empresario sobre qué funciones son esenciales.
 - segundo) Descripciones escritas del trabajo preparadas antes de anunciar o entrevistar a los solicitantes del trabajo.
 - do) La cantidad de tiempo empleado en el trabajo que realiza la función.
 - re) Las consecuencias de no requerir que el titular del puesto realice la función.
 - mi) Los términos de un acuerdo de negociación colectiva.
 - F) Las experiencias de trabajo de los antiguos titulares en el trabajo.
 - sol) La experiencia laboral actual de los titulares en puestos similares.

H. Alteración fundamental significa un cambio en la naturaleza esencial de un programa o actividad, o un costo que la entidad local puede demostrar que resultaría en una carga indebida. Los factores que deben considerarse para determinar si una modificación solicitada daría

como resultado una alteración fundamental se mencionan en el Paso 3 de este proceso (descrito más adelante en la sección *Proceso paso a paso* de esta guía).

I. Las actividades principales de la vida significan funciones como las siguientes :

Página 1 de 11

- Cuidarse uno mismo
- Realización de tareas manuales.
- Para caminar
- Viendo
- Audición
- Hablando
- Respiración
- Aprendizaje
- Trabajando

Página 1 de 11

•

J. Dificultad indebida significa una acción que requiere una dificultad o un gasto significativo, cuando se considera a la luz de los siguientes factores:

- 1) La naturaleza y el coste del alojamiento necesario.
- 2) Los recursos financieros generales de las instalaciones involucradas en la provisión de las adaptaciones razonables, el número de personas empleadas en la instalación y el efecto en los gastos y recursos o el impacto de estas adaptaciones en el funcionamiento de la instalación.
- 3) Los recursos financieros generales de la entidad cubierta, el tamaño total del negocio de una entidad cubierta con respecto al número de empleados, y el número, tipo y ubicación de sus instalaciones.
- 4) El tipo de operaciones, incluida la composición, estructura y funciones de la fuerza laboral de la entidad.
- 5) La separación geográfica, administrativa o relación fiscal de la instalación o instalaciones.

III. Comunicación efectiva y otra asistencia

Cada entidad local será responsable de garantizar una comunicación efectiva entre la persona calificada con una discapacidad y el personal de la entidad durante todo el proceso de adaptación razonable. La comunicación efectiva puede requerir la organización de intérpretes de lenguaje de señas, equipos de asistencia auditiva, formatos alternativos para personas con discapacidades visuales u otros enfoques. Además, la entidad local también será responsable de proporcionar

cualquier otra asistencia razonable que se solicite a través del proceso de adaptación razonable, así como a través del proceso de las apelaciones necesarias.

IV. Confidencialidad

A. **La entidad local debe mantener la confidencialidad** . Toda la documentación e información relacionada con la afección médica o el historial de una persona con una discapacidad que solicite una adaptación debe recopilarse en formularios separados de otros formularios relacionados con esa persona, y la entidad local debe mantenerlos en archivos médicos separados. La información se tratará como registros médicos confidenciales, y el acceso a los registros debe estar limitado, por ejemplo, en la medida de lo siguiente :

- 1) La administración de la entidad local debe ser informada sobre las restricciones de trabajo o las adaptaciones razonables.
- 2) El personal de primeros auxilios y seguridad debe ser informado si la discapacidad puede requerir tratamiento de emergencia.
- 3) Los funcionarios gubernamentales que investigan el cumplimiento de la ley deben recibir información relevante cuando lo soliciten.

¿Qué adaptaciones son razonables?

La razonabilidad de una adaptación dependerá de las circunstancias de cada caso. Para obtener más información sobre cuáles son las adaptaciones razonables en el contexto laboral, consulte 29 CFR Parte 32. Las adaptaciones razonables incluyen, entre otras, las siguientes :

- Hacer que las instalaciones que no están obligadas a cumplir con los estándares federales de accesibilidad sean físicamente accesibles y utilizables por las personas con discapacidades (*por ejemplo* , proporcionar rampas, barras de apoyo para baños, señalización, etc.).
- Reestructuración de tareas de trabajo o capacitación (*p . Ej .* , Reasignación de mecanografía no esencial, teléfono u otras tareas de oficina entre empleados, asignación de tareas no esenciales a otros, eliminación de tareas no esenciales, etc.).
- Modificación de horarios (*p . Ej .* , Permitir tiempos de inicio y finalización alternativos para evitar el ajuste y los empujones en el metro).
- Proporcionar o modificar equipos, dispositivos o materiales (*por ejemplo* , levantar un escritorio en tablas para una persona que usa una silla de ruedas, proporcionar luces intermitentes y controles de volumen en los intercomunicadores y teléfonos, instalar teléfonos de texto [TTY], proporcionar programas de pantalla de computadora de letra grande , o materiales en formatos alternativos, incluyendo Braille, cinta de audio o impresión ampliada, etc.).
- Proporcionar lectores, intérpretes u otros servicios de apoyo calificados para todos los aspectos de los programas y actividades, incluidos los procesos de solicitud, entrevista y prueba, y durante la capacitación y actividades relacionadas con el empleo.

La adaptación razonable también puede incluir permitir que la persona con una discapacidad utilice ayudas o servicios que la entidad local no está obligada a proporcionar. Por ejemplo, aunque generalmente no se requeriría que una entidad local proporcione un scooter motorizado a una persona con impedimentos de movilidad, la adaptación razonable puede incluir proporcionar un área para guardar tal ayuda de movilidad, si es necesario.

La entidad local no está obligada a proporcionar artículos personales a personas con discapacidades. Dichos artículos incluyen audífonos, extremidades protésicas, sillas de ruedas o anteojos. Sin embargo, dichos elementos pueden constituir una adaptación razonable cuando están diseñados específicamente para satisfacer las necesidades relacionadas con el programa o la actividad en la que la persona participa, o el trabajo que la persona está realizando. Por ejemplo, los anteojos diseñados para permitir que la persona vea un monitor de computadora, pero que no sean necesarios fuera del programa o actividad en la que la persona participa, o el trabajo que realiza, pueden constituir una adaptación razonable.

Donde exista más de una posible adaptación razonable, la entidad local debe dar una consideración primordial a la preferencia del individuo para determinar qué adaptación proporcionará.

Como se señaló anteriormente, algunas solicitudes de adaptación razonable pueden otorgarse e implementarse inmediatamente después de su recepción, sin una evaluación formal, de conformidad con este procedimiento. Tal puede ser el caso en el que la persona identifique cualquier adaptación solicitada con especificidad. Por ejemplo, un empleado que es sordo y usa habitualmente un teléfono de texto (TTY) puede identificar fácilmente una limitación relacionada con el trabajo, así como la adaptación necesaria. Cuando sea obvio que proporcionar el TTY permitirá al individuo cumplir con las funciones esenciales del trabajo, el TTY se puede solicitar, proporcionar y documentar sin el análisis más completo que se proporciona en los Pasos 2 y 3 (descrito más adelante en la sección *Proceso paso a paso* de esta guía.) En estos casos, el proceso de adaptación razonable está simplemente comprimido; No se elimina.

Las adaptaciones pueden considerarse "no razonables" solo si imponen una dificultad excesiva para la entidad local específica en cuestión. Por ejemplo, el cambio de tareas entre los empleados administrativos para acomodar a un empleado con una discapacidad puede ser razonable cuando existe un número suficiente de empleados entre los cuales se pueden distribuir las tareas; sin embargo, tal alojamiento puede ser irrazonable en una oficina muy pequeña con pocos empleados. Los factores enumerados en la definición de "dificultades excesivas" en 29 CFR 37.4 deben considerarse al hacer esta determinación.

Cuando la entidad local determina que la adaptación solicitada por el individuo impondría una dificultad excesiva, o la modificación solicitada resultaría en una alteración fundamental, la entidad local *debe* proponer una adaptación o modificación alternativa que garantice que, en la mayor medida posible, la persona con discapacidad recibe la ayuda, los beneficios, los servicios, la capacitación o el empleo que ofrece la entidad local.

Procedimiento de Alojamiento Razonable

Paso 1 - individual con un Re Discapacidad quests Alojamiento razonable

Consulta inicial

La persona con una discapacidad debe presentar una solicitud de adaptación razonable al personal designado. Si se realiza una solicitud de adaptación razonable para facilitar el proceso de solicitud, el gerente de la entidad local que supervisa el proceso de la solicitud debe asistir cuando se solicite y, junto con el personal de la entidad local, procesar la solicitud de adaptación. El administrador de la entidad local que recibe la solicitud deberá confirmar cada solicitud por escrito. La solicitud actual de adaptación razonable no excluirá la presentación de solicitudes posteriores.

En general, es responsabilidad de la persona con discapacidad informar a la entidad local de la necesidad de una adaptación. Deben proporcionarse adaptaciones razonables para las discapacidades que se conocen. Sin embargo, una vez que la entidad local es consciente de la discapacidad de un individuo, puede tener la responsabilidad de iniciar discusiones sobre ajustes razonables y poner en marcha estos procedimientos.

Cuando la necesidad de una adaptación solicitada no sea aparente, el gerente de la entidad local que supervisa el proceso de solicitud puede pedirle a la persona que proporcione documentación en apoyo de la solicitud. Por ejemplo, si la persona con dislexia solicita un tiempo adicional para completar un examen de calificación por escrito y cronometrado, se le puede pedir a esa persona que proporcione documentación que respalde esa solicitud.

De manera similar, si una persona con una discapacidad mental solicita un horario flexible para asistir a la psicoterapia durante el día laboral, se le puede pedir a la persona que proporcione documentación del profesional que lo atiende para respaldar esa solicitud.

Después de reconocer una solicitud de alojamiento, el administrador de la entidad local debe realizar una de las siguientes acciones :

- 1) Proporcionar o implementar la solicitud de un documento de la acomodación.
- 2) Continúe con el paso 2 de este procedimiento.

Paso 2 - Consultar con la persona que solicita un alojamiento razonable

El proceso de adaptación razonable a veces se puede lograr sin un análisis formal de las limitaciones del individuo y los recursos de la entidad local, como en el ejemplo anterior, donde el escritorio de un individuo está elevado sobre bloques para permitir el acceso desde una silla de ruedas. Sin embargo, otras situaciones son más complejas y requieren un análisis estructurado. En estos casos, al recibir una solicitud de adaptación razonable, la entidad local debe consultar con la persona que solicita la adaptación para evaluar las limitaciones de la discapacidad y la mejor manera de que la persona participe en el proceso de adaptación.

Usando un enfoque colaborativo, abierto y flexible, la entidad local debe considerar cómo se pueden superar las limitaciones, discutir posibles ajustes razonables y evaluar la efectividad de cada uno. Otros recursos posibles para consultar a lo largo de este proceso incluyen, entre otros, los siguientes:

- La red de alojamiento de trabajo (JAN, por sus siglas en inglés) se puede contactar al 1-800- 526 -7234 o ingresando a su sitio web en: <https://askjan.org/soar/index.htm>
- Oficina local de Rehabilitación del Departamento de Voz
- Asistencia técnica del oficial local de EO (información de contacto al final del documento)

La entidad local debe considerar las preferencias del individuo, junto con lo que es razonable y no impone una dificultad excesiva.

Las circunstancias en las que se puede solicitar la documentación, así como el procedimiento para solicitar dicha documentación, son las siguientes:

- A. Cuando la discapacidad y / o la necesidad de adaptación no son obvias, la entidad local puede solicitarle a la persona documentación razonable sobre su discapacidad y sus limitaciones funcionales.

Documentación razonable significa que la entidad local puede requerir solo la documentación que se necesita para establecer que una persona tiene una discapacidad actual y actual, y que la discapacidad requiere una adaptación razonable. Sin embargo, la entidad local, en respuesta a una solicitud de adaptación razonable, no puede solicitar documentación que no esté relacionada con la determinación de la existencia de una discapacidad y la necesidad de una adaptación.

La entidad local puede requerir que la documentación sobre la discapacidad y las limitaciones funcionales provengan de un profesional de atención médica o rehabilitación apropiado. El profesional apropiado en cualquier situación particular dependerá de la discapacidad y del tipo de función que imponga. Los profesionales apropiados incluyen, entre otros, médicos (incluyendo psiquiatras), psicólogos, enfermeras, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, terapeutas del habla, especialistas en rehabilitación vocacional y profesionales de la salud mental con licencia.

Al solicitar la documentación, la entidad local debe especificar qué tipo de información está buscando sobre la discapacidad, sus limitaciones funcionales y la necesidad de una adaptación razonable. Por ejemplo, se le puede pedir a la persona que firme una autorización limitada que le permita a la entidad local enviar una lista de preguntas específicas al profesional de atención médica o vocacional. ***La entidad local debe mantener la confidencialidad de toda la información médica recopilada durante este proceso, sin importar de dónde provenga la información.***

- 1) Es ilegal a excepción de lo dispuesto en el párrafo (b) o (c), para cualquier empleador o agencia de empleo que requiera cualquier examen médico o psicológico de un solicitante, para realizar cualquier consulta médica o psicológica de un solicitante, para realizar una consulta si un el solicitante tiene una discapacidad mental o una discapacidad física o una condición médica, o para realizar cualquier consulta relacionada con la naturaleza o la gravedad de una discapacidad física, una discapacidad mental o una condición médica.
- 2) No obstante el párrafo (1), un empleador o agencia de empleo puede investigar la capacidad de un solicitante para desempeñar funciones relacionadas con el trabajo y puede responder a la solicitud de un ajuste razonable del solicitante.
- 3) No obstante el párrafo (1), un empleador o una agencia de empleo puede requerir un examen médico o psicológico o hacer una consulta médica o psicológica a un solicitante de empleo después de que se haya realizado una oferta de empleo pero antes del inicio de las obligaciones laborales, siempre que el examen o la indagación está relacionada con el trabajo y es consistente con la necesidad del negocio y que todos los empleados

que ingresan en la misma clasificación de trabajo están sujetos al mismo examen o consulta.

- 4) Es ilegal, excepto lo dispuesto en el párrafo (5), que cualquier empleador o agencia de empleo requiera un examen médico o psicológico de un empleado, que realice cualquier consulta médica o psicológica de un empleado, que haga una consulta si un empleado tiene una enfermedad mental, discapacidad, discapacidad física o condición médica, o para realizar cualquier consulta relacionada con la naturaleza o gravedad de una discapacidad física, discapacidad mental o condición médica.
- 5) No obstante el párrafo (4), un empleador o una agencia de empleo puede requerir cualquier examen o consulta que pueda mostrar que esté relacionado con el trabajo y sea consistente con la necesidad del negocio. Un empleador o una agencia de empleo puede realizar exámenes médicos voluntarios, incluidos los historiales médicos voluntarios, que forman parte de un programa de salud para empleados disponible para los empleados en ese lugar de trabajo.

B. Si una persona proporciona documentación insuficiente de una discapacidad en respuesta a la solicitud inicial de la entidad local, la entidad local puede requerir que la persona acuda a un profesional de la salud de la elección de la entidad local. Sin embargo, la entidad local debe explicar por qué la documentación es insuficiente y permitirle a la persona la oportunidad de proporcionar la información faltante de manera oportuna.

Tenga en cuenta que bajo la ley federal de no discriminación por discapacidad, la entidad local no puede solicitar documentación en las siguientes circunstancias:

- 1) Tanto la discapacidad como la necesidad de una adaptación razonable son obvias, o
- 2) La persona ya ha proporcionado información suficiente para demostrar que tiene una discapacidad real y actual y necesita la adaptación razonable solicitada.

Si la discapacidad de la persona o la necesidad de una adaptación razonable no es obvia, y se niegan a proporcionar la documentación razonable solicitada por la entidad local, no tienen derecho a una adaptación razonable. Por otro lado, si la entidad local no inicia o participa en un proceso interactivo con la persona después de recibir una solicitud de adaptación razonable, se podría generar la responsabilidad de no proporcionar una adaptación razonable.

Paso 3: la administración de la entidad local y / o el personal designado analizan la solicitud de adaptación razonable

Después de consultar con el individuo con una discapacidad, la entidad debe examinar la solicitud y determinar si la adaptación solicitada es factible y no crea una dificultad excesiva o resulta en una alteración fundamental. **Tenga en cuenta**, Cuando se deniega una solicitud debido a dificultades excesivas o alteraciones fundamentales, se debe proponer una adaptación / modificación alternativa que garantice que, en la mayor medida posible, la persona con una discapacidad reciba la ayuda, los beneficios, los servicios, la capacitación, o empleo ofrecido por la entidad local.

Es ilegal que un empleador u otra entidad cubierta por la WIOA , la Sección 18829 CFR parte 37, la Ley de WP, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y la Ley de Vivienda y Empleo Justo (FEHA), no participen de manera oportuna , de buena fe, un proceso interactivo con el empleado o solicitante para determinar las adaptaciones razonables efectivas, si las hay, en respuesta a una

solicitud de adaptación razonable por parte de un empleado o solicitante con una discapacidad física o mental conocida o una afección médica conocida.

Los factores que deben considerarse para determinar si una adaptación impondría una dificultad excesiva o para determinar si el costo de una modificación daría lugar a una alteración fundamental incluyen los siguientes :

- A. La naturaleza y el costo neto del alojamiento / modificaciones necesarias, teniendo en cuenta la disponibilidad de créditos fiscales y deducciones, y / o financiamiento externo, para el alojamiento / modificación.
- B. Los recursos financieros generales de la instalación o instalaciones involucradas en la provisión de ajustes / modificaciones razonables, que incluyen lo siguiente :
 - 1) La cantidad de personas ayudadas, beneficiadas, servidas, capacitadas o empleadas en la instalación o instalaciones.
 - 2) El efecto que tendría la adaptación / modificación en los gastos y recursos de la instalación o instalaciones.
- C. Los recursos financieros generales de la entidad local, incluidos los siguientes :
 - 1) El o verall tamaño de la entidad local.
 - 2) La cantidad de personas ayudadas, beneficiadas, servidas, capacitadas o empleadas por la entidad local.
 - 3) El número, tipo y ubicación de las instalaciones de la entidad local.
- D. El tipo de operación u operaciones de la entidad local, incluyendo lo siguiente :
 - 1) La separación geográfica y la relación administrativa o fiscal de la instalación o instalaciones en cuestión con la entidad local.
 - 2) Cuando el individuo está buscando una adaptación / modificación relacionada con el empleo, la composición, estructura y funciones de la fuerza laboral de la entidad local.
- E. El impacto del alojamiento / modificación en la operación de la instalación o instalaciones , incluyendo lo siguiente :
 - 1) El impacto en la capacidad de otros participantes para recibir ayuda, beneficios, servicios o capacitación, o de otros empleados para realizar sus tareas.
 - 2) El impacto en la capacidad de la instalación para llevar a cabo su misión.

Es ilegal que un empleador u otra entidad cubierta por WI O A, Sección 188, 29 CFR parte 37, WP, ADA, y la FEHA, no logren hacer ajustes razonables por la discapacidad física o mental conocida de un solicitante o empleado . Nada en este documento debe interpretarse como que requiere una adaptación demostrada por el empleador u otra entidad cubierta para producir dificultades excesivas a su operación.

Paso 4 - Seleccionar e implementar una acomodación razonable apropiada

Dentro de los 10 días hábiles posteriores a la recepción de una solicitud de acomodo razonable, la entidad local donde se presentó debe otorgar o denegar la solicitud por escrito. Las disposiciones de este alojamiento deben comenzar de inmediato. Cuando la solicitud es denegada debido a dificultades excesivas o alteraciones fundamentales, la entidad local debe proponer una adaptación o modificación alternativa que garantice que, en la mayor medida posible, la persona con una discapacidad reciba la ayuda, los beneficios, los servicios y la capacitación. , o empleo ofrecido por la entidad local.

Cuando la provisión o implementación de una adaptación razonable demore más de 10 días hábiles, los pasos tomados para ordenar, asegurar o llevar a cabo la adaptación deberán documentarse y discutirse con la persona que solicita una adaptación razonable. En todos los casos, sin embargo, la entidad local actuará lo más rápidamente posible para proporcionar ajustes razonables.

Cuando se haya solicitado más documentación de respaldo a la persona que solicita una adaptación razonable, la concesión o denegación de una solicitud de adaptación razonable se entregará como se indica a continuación:

- A. Para aquellos casos en que la documentación médica sea necesaria para comprender las limitaciones de la persona y qué adaptaciones son posibles, la concesión o denegación se emitirá dentro de los 10 días hábiles posteriores a la recepción de la documentación solicitada.
- B. Para aquellos casos en los que se solicita la documentación simplemente para verificar la información provista por la persona con una discapacidad, la concesión o denegación se emitirá dentro de los 5 días hábiles posteriores a la recepción de la documentación solicitada.
- C. Para aquellos casos en los que la persona se niegue a proporcionar la documentación razonable solicitada, la concesión o denegación se emitirá dentro de los 5 días hábiles de la notificación de la denegación.

Cuando la entidad local decida negar una solicitud de adaptación o proporcionar una adaptación distinta a la preferencia expresada por el individuo, la entidad local deberá consultar primero con la persona que solicita la adaptación razonable. La entidad local documentará la determinación por escrito. Cuando la determinación es rechazar la solicitud en base a dificultades excesivas o alteraciones fundamentales, también se documentará la modificación o modificación alternativa propuesta.

¿Qué sucede si no se puede identificar una adaptación razonable apropiada?

A veces, la entidad local, o la persona que solicita la adaptación razonable, no puede identificar posibles adaptaciones razonables. En esos casos, la entidad local debe consultar con los recursos apropiados, por ejemplo, los que se enumeran en el Paso 2 de estas instrucciones. La entidad local buscará facilitar la comunicación efectiva entre las partes con el objetivo de identificar e implementar las adaptaciones razonables apropiadas y, cuando se haya seleccionado una adaptación razonable, deberá monitorear su implementación.

A lo largo del proceso de consulta del Paso 2, el individuo y la entidad local pueden solicitar asistencia técnica o aclaración de cada componente del proceso de adaptación razonable con los recursos apropiados.

Para asistencia técnica o preguntas, por favor contacte a:

Jessie Quinn
Oficial de EO para la Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral de Western Wisconsin
2615 East Avenue South, Suite 101
La Crosse, WI 54601
608-789-510
quinnj@westernwdb.org

La Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral de Western Wisconsin es un empleador y proveedor de servicios que ofrece igualdad de oportunidades. Si tiene una discapacidad y necesita acceder a esta información en un formato alternativo, o si necesita traducirla a otro idioma, comuníquese con Jessie Quinn, 608-789-5410, quinnj@westernwdb.org or Wisconsin Relay 711.

A proud partner of the  AmericanJobCenter® network