

Auto-representación: Cómo informar sobre la discapacidad en el trabajo



Resumen

Una consideración importante cuando se busca empleo es decidir cómo, cuándo, y por qué informar sobre nuestra discapacidad a la empresa. Esta decisión que pareciera ser tan sencilla puede afectar considerablemente la posibilidad de obtener y mantener el empleo. Las diferentes etapas del proceso de búsqueda y retención del trabajo y el impacto que el revelar la discapacidad pueda tener en cada etapa merecen una reflexión importante.

¿A qué nos referimos con informar sobre la discapacidad?

En el contexto laboral, el informar sobre la discapacidad se refiere a la acción de revelar la discapacidad a la empresa o la posible empresa con el propósito específico de recibir una acomodación de accesibilidad en el trabajo.

¿Por qué se debe informar sobre la discapacidad?

Informar sobre una discapacidad, como la sordera, es una decisión muy personal que requiere la consideración de muchos factores. Algunas preguntas para considerar al decidir si se debe informar o no son las siguientes:

- ¿Es mi sordera evidente cuando alguien me conoce por primera vez?
- ¿Voy a necesitar una acomodación de accesibilidad durante la entrevista de trabajo o para realizar mi trabajo?
- ¿Cuáles son los riesgos que existen si no informo sobre mi sordera?
- ¿Está la empresa activamente buscando contratar personas con discapacidades calificadas?

Es importante recordar que para que se provea una acomodación de accesibilidad en el trabajo es necesario que la persona con la discapacidad lo solicite. En términos generales, una empresa no está obligada a proveer una acomodación de accesibilidad si un individuo no informa sobre la dificultad auditiva y solicita esa acomodación de accesibilidad.

¿Cuándo debo informar sobre la discapacidad?

Cuando informar sobre la discapacidad es otra decisión muy personal. Al tomar esta decisión, usted puede enfocarse en el verdadero propósito para informar sobre la discapacidad que es el obtener una acomodación de accesibilidad razonable para poder tener un acceso equitativo durante la búsqueda de trabajo o para realizar las funciones del trabajo. También considere los diferentes escenarios que pueden ser posibles. Por ejemplo:

- Mandar la carta de presentación y el currículum por correo electrónico.
- Realizar la entrevista por teléfono.
- Ser entrevistado por un panel de individuos
- Participar en una junta de trabajo en la oficina
- Contestar llamadas telefónicas

Cada persona sorda tendrá diferentes necesidades de comunicación para cada una de estas situaciones. Al considerar todas las posibles situaciones, el individuo sordo puede determinar cuando informar sobre una discapacidad y solicitar una acomodación de accesibilidad. Recuerde que no se requiere que usted informe sobre la sordera hasta que usted tenga necesidad de alguna acomodación de accesibilidad para poder obtener un acceso igualitario en el trabajo o durante la búsqueda de trabajo.



NDC
National Deaf Center
on Postsecondary Outcomes

¿Cómo puedo solicitar una acomodación de accesibilidad?

Al buscar trabajo, muchos individuos sordos informan sobre su discapacidad y solicitan una acomodación de accesibilidad cuando se les invita a una entrevista de trabajo. Es importante recordar que se debe solicitar la acomodación de accesibilidad de una manera directa, cortés y profesional. No utilice órdenes como “Usted debe darme” o “la ley dice que usted debe” cuando solicite una acomodación de accesibilidad.

Esté preparado para ofrecer información específica sobre sus necesidades y la acomodación de accesibilidad que solicita. También es importante tratar varios métodos para obtener un acceso equitativo. Por ejemplo, se pueden utilizar intérpretes, servicios de traducción de voz a texto, interpretación remota a través de video, un dispositivo para ayudar a oír, y mensajes de texto instantáneos. Tenga lista la información sobre proveedores locales cuando solicite intérpretes o servicios de traducción de voz a texto para proporcionar a las personas que lo entrevisten.

Por último, esté preparado para discutir otros aspectos sobre comunicación que ocurren en el trabajo como por ejemplo juntas, llamada telefónicas y conversaciones con colegas.

Diferentes leyes requieren proveer acomodaciones de accesibilidad en el trabajo a personas con discapacidades, incluyendo:

- La Ley para Personas con Discapacidades, Título 1
- Sección 501, 504, and 503 de la Ley de Rehabilitación

Terminología importante de la Ley para Personas con Discapacidades

Un individuo cualificado con una discapacidad tiene las habilidades apropiadas, educación y otros requisitos para el puesto laboral que esta persona busca y puede realizar las funciones esenciales de este puesto con o sin una acomodación de accesibilidad razonable.¹

Una acomodación de accesibilidad razonable es aquella acomodación de accesibilidad o ajuste al trabajo o al contexto del trabajo que permitirá que un candidato cualificado o empleado con discapacidades pueda participar cuando solicite el empleo o al realizar las funciones esenciales del trabajo.¹

Un intérprete cualificado puede interpretar con señas lo que dice un oyente a la persona sorda y puede decir lo que dice con señas una persona sorda a un oyente. No es necesaria una certificación si el individuo cuenta con las habilidades necesarias. Para ser cualificado, un intérprete debe transmitir la información de manera efectiva, exacta e imparcial, y utilizar el vocabulario necesario especializado.¹

Recursos relacionados con el tema

- Información y asistencia técnica de la Ley para Personas con Discapacidades: www.ada.gov
- Departamento del Trabajo de Estados Unidos—*Jóvenes, Informar, y el lugar de empleo: Por qué, cuándo, qué, y cómo*: www.dol.gov/odep/pubs/fact/ydw.htm

Recursos adicionales sobre este tema pueden estar disponibles en www.nationaldeafcenter.org/resources

Fuentes bibliográficas

¹ADA.gov: Información y asistencia técnica de la Ley para Personas con Discapacidades. Encontrado en www.ada.gov



Este documento fue desarrollado bajo una subvención del Departamento de Educación de los Estados Unidos, OSEP # HD326D160001. Sin embargo, los contenidos no representan necesariamente la política del Departamento de Educación de los Estados Unidos, y no se debe asumir el respaldo del gobierno federal.

Traducciones al español realizadas en colaboración con el Consejo de Manos.

Recursos adicionales sobre este tema pueden estar disponibles en www.nationaldeafcenter.org

© 2019 National Deaf Center on Postsecondary Outcomes, licensed under Creative Commons BY-NC-ND 4.0 International