

¿Quién debe saberlo?: Cuándo y cómo revelar la discapacidad visual

Los solicitantes de empleo y los empleados con pérdida de visión deben considerar si deben revelar su discapacidad a su empresario o, si su pérdida de visión es evidente (por ejemplo, por el uso de un bastón blanco o un perro guía), cuándo y cómo hacerlo. Este documento brinda información sobre los beneficios y las implicaciones de la divulgación.

Los beneficios de la divulgación en el lugar de trabajo

La divulgación puede ser beneficiosa en el lugar de trabajo, ya que puede aumentar el acceso de una persona al apoyo y las adaptaciones. Existen varios beneficios de la divulgación:

- Puede solicitar y recibir adaptaciones.
- Tendrá protección contra la discriminación por su discapacidad.
- Proporciona una explicación sobre aspectos de su persona que pueden parecer diferentes, como mirar objetos con atención o no captar gestos o responder a expresiones faciales.
- Los compañeros y supervisores pueden apreciar su honestidad y estar dispuestos a ayudar cuando lo necesite. Esto puede aumentar la comunicación abierta y hacer que los demás se sientan cómodos.
- Cuando pide ayuda a otras personas, también pueden obtener consejos para aumentar su eficiencia mientras lo observan interactuar con un software específico.

No revelar información en el lugar de trabajo

Las personas que no requieren adaptaciones en el lugar de trabajo pueden optar por no revelar información. Es importante recordar que cada situación es única. A medida que una persona explora la opción de divulgación, aquí hay varios pros y contras potenciales a considerar:

- Pros para no revelar información:
 - No es necesario explicar su discapacidad.
 - No hay motivos para pensar que el trato que recibe y las expectativas que se tienen sobre usted son diferentes a las de otros empleados.
 - Si la discapacidad es “manejable”, se puede evitar un posible prejuicio por discapacidad.
- Desventajas de no revelar:
 - No tiene protección contra la discriminación.

- No se proporcionan adaptaciones.
- No se dan explicaciones sobre el desempeño alterado o las diferencias percibidas en el desempeño, como no responder a las señales no verbales o tardar más en orientarse en el espacio de trabajo.
- Mayor ansiedad ante la posibilidad que la discapacidad se revele de una manera incómoda.
- Posibilidad de poner en riesgo la seguridad propia y de los demás.

Protecciones de divulgación

Las personas con una discapacidad están protegidas por la [Ley de Estadounidenses con Discapacidades \(ADA, por sus siglas en inglés\)](#) (en inglés).

- La ley garantiza la igualdad de acceso al empleo para las personas con discapacidades. Abarca a los empresarios con 15 o más empleados.
- La discapacidad debe ser revelada antes de que una persona pueda solicitar adaptaciones.
- Las adaptaciones solicitadas deben ser razonables. Ejemplos de adaptaciones razonables:
 - Monitor de computadora más grande, software de ampliación de pantalla, o software de lectura de pantalla.
 - Proporcionar un conductor, un lector, o intercambiar tareas laborales específicas entre los empleados.
 - Proporcionar materiales en letra grande, braille, o formatos electrónicos.

Preparación para revelar su discapacidad visual

La preparación es esencial para revelar su discapacidad. Para que la divulgación sea eficaz, debe tener en cuenta lo siguiente:

- Cuando hacerlo – tiene varias opciones, cada una con posibles ventajas y desventajas:
 - En su carta de presentación o solicitud (esto podría perjudicar o mejorar sus posibilidades de obtener una entrevista, según el empresario).
 - después de que le ofrezcan una entrevista.
 - Durante la entrevista (los empresarios no estarán preparados y es posible que no reaccionen bien a esto).
 - después de obtener el trabajo.
- Encontrar una forma concisa de describir su discapacidad visual.
- Estar preparado para explicar las adaptaciones que necesita.
- Brindar información o ejemplos de las adaptaciones que le han funcionado en situaciones similares.
 - Un Ejemplo es informar a su empresario que sufre de sensibilidad a la luz y que si coloca su computadora lejos de una ventana o le proporciona persianas que se pueden cerrar, esto se resolverá.
- Determinar a quién informar (Recursos humanos, su supervisor inmediato, sus compañeros de trabajo).
- Practicar la divulgación con una persona de confianza.

Divulgar información a los compañeros de trabajo

Divulgar información a los compañeros de trabajo puede ser tan importante como divulgarla a los empresarios. Las ventajas de divulgar información directamente a los compañeros de trabajo son:

- Los compañeros de trabajo demostrarán comprensión ante cualquier diferencia reconocida.
- Los compañeros de trabajo estarán más dispuestos a asistirlo y ayudarlo a resolver problemas cuando surjan desafíos.
- Los compañeros de trabajo se sentirán más cómodos al hablar sobre las tareas laborales; por ejemplo, encontrar la mejor manera de que usted contribuya al proyecto, si saben que está abierto a hablar sobre su discapacidad visual.
- Puede crear un equipo de trabajo más sólido con los compañeros de trabajo.

Recomendaciones de empleados con discapacidad visual

- Tener confianza en si mismo y creer que uno tiene mucho que ofrecer al empresario es importante a la hora de revelar su discapacidad.
- Durante la entrevista, demostrar sus habilidades en tecnología de asistencia puede ser muy útil. Una persona (un desarrollador de software) le muestra al empresario un proyecto en el que ha trabajado, lo que le permite demostrar también el uso de tecnología de asistencia.
- Al final de la entrevista, una persona recomendó preguntar “¿Tiene alguna pregunta sobre mi visión?” Los empresarios no están legalmente autorizados a hacer este tipo de preguntas, pero ofrecerles la oportunidad puede hacerlos sentir más cómodos y aclarar cualquier inquietud que tengan.
- Si le preocupa revelar su discapacidad visual, trate de hablar con otras personas con discapacidad visual para conocer sus estrategias.
- En el trabajo, la comunicación abierta con los compañeros de trabajo es valiosa. Es importante hacerlos sentirse cómodos, y ayuda ser abierto y estar dispuesto a hablar sobre su pérdida de visión.
- Antes de unirse a un nuevo equipo en el trabajo, reúnanse por separado con los subgrupos para tener una reunión y saludarse y hablar sobre la familia, los pasatiempos, la experiencia profesional, y la discapacidad visual. Esto hará que las personas se sientan cómodas. Asegúrese de continuar con esta práctica a medida que se incorporen nuevos miembros a su equipo.
- Aproveche la oportunidad para señalar a sus supervisores y compañeros cómo las adaptaciones, instrumentos, y capacitación lo han ayudado a completar sus objetivos laborales.

Recursos

- [Ventaja Profesional para V.I.P.S.: Curso gratuito disponible del NRTC](#) (en inglés).
 - Este recurso es una introducción a la preparación laboral para personas ciegas o con baja visión. Un módulo de este curso analiza la divulgación y cómo prepararse para divulgar en una entrevista.

- [Red de Adaptación Laboral](#) (en inglés).
- [Departamento de Trabajo](#) (en inglés).
- [La ADA: Sus derechos laborales como persona con discapacidad](#) (en inglés).

Vea nuestro webinar

El NRTC organizó un webinar sobre la divulgación. “¿Quién necesita saber?: Cuándo y cómo divulgar una discapacidad visual”, en el que un grupo de panelistas compartió sus ideas sobre las implicaciones y los beneficios de la divulgación. Visite nuestra [página de webinars y podcasts](#) (en inglés) para ver el webinar archivado.



blind.msstate.edu

662-325-2001

Los contenidos de este documento se desarrollaron gracias a una subvención del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, subvención NIDILRR 90RT5011. Sin embargo, estos contenidos no necesariamente representan la política del Departamento de Salud y Servicios Humanos y no debe indicar el respaldo del gobierno federal.