



Los empleados con discapacidad tienen al menos un 60% más de probabilidades de divulgar su discapacidad a su supervisor que al departamento de Recursos Humanos.¹

“No necesito que sea fácil. Solo necesito que sea posible.”

—Bethany Hamilton

¹ Nishii, L., & Bruyère, S. (2013, octubre). [Dentro del lugar de trabajo: estudios de caso sobre los factores que influyen en la participación de las personas con discapacidad](#) (en inglés). Conferencia sobre el Estado de la Ciencia en Investigación Innovadora sobre Prácticas de Empleo: Mejorando el empleo para las personas con discapacidad.

² von Schrader, S., Malzer, V., Erickson, W., & Bruyère, S. (2011). [Temas emergentes de empleo para las personas con discapacidad](#) (en inglés). Rehabilitation Research and Training Center on Employment Policy for Persons with Disabilities, Cornell University.

¿Necesita una persona que busca empleo divulgar una discapacidad en el momento de ser contratada?

Muchas personas que buscan empleo enfrentan dificultades al decidir si divulgar una discapacidad durante el proceso de contratación. Algunas se preocupan por no ser contratadas o por recibir un trato diferente por parte del empleador si son contratadas. Un profesional de servicios de empleo puede desempeñar un papel fundamental al apoyar tanto a la persona que busca empleo como al empleador durante el proceso de divulgación.

¿Divulgar o no divulgar?

- Muchas discapacidades muy reales no son aparentes ni visibles para otras personas, pero aun así están protegidas por la Ley para Personas con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés).
- En una encuesta de Cornell² realizada a personas con discapacidad, el 73% señaló el temor a ser despedidas o no ser contratadas como un factor “muy importante” al decidir si divulgar una discapacidad a un empleador. Otros factores incluyeron la preocupación de que el empleador se enfoque demasiado en la discapacidad y el riesgo de recibir un trato diferente.
- La necesidad de una adaptación es la razón principal por la que las personas deciden divulgar una discapacidad. Para obtener una adaptación, primero se debe divulgar la discapacidad al empleador. Los empleadores solo están obligados a proporcionar adaptaciones para discapacidades conocidas.

La divulgación: una decisión y un derecho

- La ADA no exige que una persona solicitante de empleo divulgue una discapacidad en el momento de la contratación. Toda persona tiene derecho a divulgar una discapacidad en cualquier momento del proceso de empleo, incluso después de haber comenzado el trabajo.

Continúa en la próxima página.

- ¡Decidir no divulgar una discapacidad en el momento de la contratación no es una mentira! La decisión de divulgar una discapacidad a un empleador es una decisión personal y un derecho legalmente protegido por la Ley para Personas con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés). La decisión de no divulgar una discapacidad en el momento de la contratación no afecta el derecho posterior del empleado a recibir una adaptación, si es contratado.
- En general, antes de hacer una oferta de empleo, la ADA prohíbe que un empleador haga preguntas sobre la discapacidad de una persona solicitante. Los empleadores sí pueden preguntar a todas las personas solicitantes: ¿Puede desempeñar las funciones esenciales del trabajo con o sin una adaptación razonable?