

VIVIR CON PARÁLISIS

Empleo para las personas con discapacidades



**CHRISTOPHER & DANA
REEVE FOUNDATION**
TODAY'S CARE. TOMORROW'S CURE.®

Esta guía ha sido preparada sobre la base de la literatura científica y profesional. Se presenta con fines educativos e informativos; no debe interpretarse como diagnóstico médico o consejo de tratamiento. Por favor, consulte con un doctor o profesional médico apropiado si tiene preguntas específicas acerca de su situación.

Créditos:

Escrito por: Liz Leyden

Producido y editado por: Sheila Fitzgibbon y Bernadette Mauro

Reconocimiento de foto de portada: John Russell

Traducción: Patricia E. Najarro

Fundación de Christopher & Dana Reeve

636 Morris Turnpike, Suite 3A

Short Hills, NJ 07078

800-539-7309 línea gratuita dentro de los EE. UU.

973-379-2690 teléfono

ChristopherReeve.org | Paralysis.org

VIVIR CON PARÁLISIS

Empleo para las personas con discapacidades

¿Por dónde empezar?	4
Dónde buscar y cómo presentar una solicitud.	5
Cómo volver a trabajar mientras se reciben beneficios federales	8
Qué debe decir: El arte de participar en entrevistas.	10
Para entender las adaptaciones	12
Lucho por sus derechos	15
Cómo prosperar en el trabajo.	16
Recursos	17

Para muchas personas, un trabajo es más que una manera de ganarse la vida: puede ayudarles a dar estructura y significado a su vida. Sin embargo, de acuerdo con la Oficina de Política de Empleo con Discapacidad de los EE. UU., solo el 42 % de las personas con discapacidades entre los 16 y los 64 años estaban empleadas en 2025, en comparación con el 78 % de las personas sin discapacidades.

Las discapacidades no deben limitar la intención de desempeñar un trabajo. Ya sea que se busque hacer carrera en una oficina o construirla desde casa, existen numerosos caminos hacia un empleo satisfactorio y gratificante. Las discapacidades pueden afectar la forma de una vida, pero no determinan lo que es posible.



¿POR DÓNDE EMPEZAR?

Las preguntas sobre cómo, cuándo y por qué obtener un trabajo inspiran distintas respuestas para cada persona; un adolescente puede hacer alegremente un trabajo de medio tiempo sirviendo helados, mientras que una madre de tres niños con un título de abogada tendrá objetivos de carrera diferentes. Sin importar la etapa de la vida de una persona, una autoevaluación previa a la búsqueda puede resultar útil para definir los objetivos personales y para crear un plan realista que ayude a alcanzarlos.

Comience por catalogar los intereses, las habilidades y el nivel de educación, ¿hay alguna deficiencia que deba cubrirse antes de empezar a enviar su currículum? Determine cuál es su objetivo y calcule cómo hacer que funcione con su discapacidad: recuerde, querer es poder.

Es posible que algunos jóvenes que buscan empleo tengan cierta idea de lo que les gustaría hacer después de la universidad o de la escuela de formación profesional, pero otros podrían estar indecisos. La sección “Perspectivas Profesionales” de la Oficina de Estadísticas Laborales de los EE. UU. presenta una amplia gama de información para quienes examinan opciones de carreras, desde artículos informativos y entrevistas en profundidad hasta la descripción general del panorama de pagas y empleos específicos de cada sector.

Las personas con discapacidades recién adquiridas deberán evaluar si es posible continuar con los empleos que tenían antes de la lesión. ¿Las adaptaciones permitirán realizar el trabajo anterior o las habilidades son transferibles a otro puesto dentro de la compañía o del sector?

No suponga de inmediato que una discapacidad implica límites insalvables: es probable que un techador que tiene una lesión de la médula espinal no pueda físicamente regresar a esa función específica, pero en cambio puede llevar su conocimiento al campo y proveer estimados para los clientes utilizando un dron. Un agricultor con parálisis en los miembros inferiores puede utilizar un elevador mecánico operado con baterías para maniobrar al subir y bajar del tractor y manejarlo con modificaciones de controles manuales.

Finalmente, no olvide tener en cuenta la logística al encaminar su búsqueda. Si tiene planes de trabajar fuera de la casa, determine si podrá conducir solo hacia y desde la oficina o el lugar de trabajo. De lo contrario, averigüe qué opciones de transporte público hay disponibles en su comunidad y asocie las trayectorias necesarias hasta lugares de trabajo potenciales. La falta de acceso a transporte confiable se ha mencionado como un factor que impide que las personas con discapacidades puedan trabajar.

DÓNDE BUSCAR Y CÓMO PRESENTAR UNA SOLICITUD

Las redes sociales y Internet han ampliado las diversas formas en que los empleadores publicitan puestos de trabajo. Ya sea generando búsquedas dirigidas en LinkedIn o en Indeed.com, siguiendo a un empleador potencial en Facebook o escaneando Twitter en busca de anuncios de vacantes, monitoree diversos sitios para aumentar sus probabilidades de encontrar el trabajo que quiere.

También hay muchos canales para presentar solicitudes, como los tableros de trabajo en línea diseñados específicamente para personas con discapacidades. Uno de los tableros de trabajo más grandes, abilityJOBS, fue lanzado por Ability Magazine en 1995 para ayudar a conectar a buscadores de empleo con empleadores a través de su banco de currículos, sus listas de empleo y sus ferias de empleo virtuales periódicas.

Otros eventos de reclutamiento incluyen CAREERS y la Career Expo for People with Disabilities de disABLED Magazine. Hay más de media docena de ferias de empleo centradas en oportunidades laborales, tanto generales como específicas para las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), que se celebran a lo largo del año con la misión de ofrecer una vía directa a los empleadores.

Las personas interesadas en trabajar para el gobierno federal pueden presentar su solicitud para vacantes a través de la autoridad de contratación del Formulario A (Schedule A), un portal que ofrece un proceso de contratación acelerado y no competitivo para personas con discapacidades.

Los postulantes pueden examinar la amplia variedad de organismos federales, desde el Departamento de Estado hasta la Oficina de Administración de Tierras y la NASA (Administración Nacional de Aeronáutica y del Espacio), para buscar una carrera acorde con sus intereses y habilidades. Además, aunque es posible que algunas personas deseen permanecer en Washington D.C., también pueden encontrar muchos empleos federales a lo largo del país y en el extranjero.

Se requerirá una carta de su doctor, de un profesional de rehabilitación licenciado o de un organismo federal o estatal que le otorgue beneficios como prueba de discapacidad cuando solicite a través de Schedule A; no es necesario que la carta describa la discapacidad específica, la historia clínica o la necesidad de adaptaciones.

Los postulantes de Schedule A deben presentar su solicitud a través del sitio oficial de empleo del gobierno de los EE. UU., USAJOBS.gov, o directamente al Gerente del Programa de Discapacidad o al Coordinador del Programa de Colocación Selectiva del organismo individual.

El hecho de presentar una solicitud a través de Schedule A no garantiza



que se obtenga un empleo, pero los reglamentos de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo exigen a los organismos federales que traten de cubrir el 12 % de sus fuerzas laborales con personas con discapacidades; Schedule A puede ayudar tanto a los postulantes calificados como a los empleadores a conectarse más rápido y de manera satisfactoria.

En el caso de los estudiantes y universitarios recién graduados, el Programa de Contratación de Personal (Workforce Recruitment Program, WRP) para los estudiantes universitarios con discapacidades tiende un puente entre los empleadores de los sectores tanto federales como privados. Los participantes del WRP han obtenido pasantías y empleos permanentes después de la graduación, incluso como especialista en transporte en la Administración Federal de Carreteras y como redactor técnico en el Departamento de Seguridad Nacional.

El proceso de solicitud del WRP solo está abierto una vez al año. Póngase en

contacto con el coordinador del WRP de su campus en la oficina de servicios para carreras o discapacidades al comenzar el semestre de primavera para tener oportunidad de ser considerado en el programa.

También existen numerosas oportunidades de pasantías y de empleo específicas de cada estado para personas que viven con discapacidades; en Illinois, el Interagency Committee on Employees with Disabilities supervisa un programa de pasantías que coloca a estudiantes en puestos profesionales y técnicos en organismos gubernamentales en Springfield y en Chicago, mientras que la Special Options Eligible List de Maryland ofrece a los postulantes un proceso de solicitud no competitivo similar al de Schedule A.

Antes de iniciar su búsqueda, tómese un tiempo para determinar qué programas están disponibles en su estado que podrían apoyar sus objetivos de empleo.

Es posible que algunas personas sean reacias a usar los tableros de trabajo, los programas o las prácticas de contratación creadas específicamente para los individuos con discapacidades porque les preocupa ser contratadas por motivos erróneos y no quieren que les sientan lástima. Pero la Dra. Anjali Forber-Pratt, competidora paralímpica y profesora adjunta de desarrollo humano y organizacional de la Universidad Vanderbilt, exhorta a las personas que viven con discapacidades a utilizar todas las herramientas disponibles para conseguir el empleo que quieran y probablemente merezcan.

“Vivimos en una sociedad capacitista y estos tipos de programas están diseñados para ayudar a nivelar el terreno”, afirma. “Cuando uno piensa en todas las dificultades que se presentan nada más que para abrirse camino y, después, se les suman los costos exorbitantes de vivir con una discapacidad, cualquier programa que exista que ayude a mitigar esos motivos de estrés y a relacionar a las personas de calidad con oportunidades de empleo lucrativo es un enorme triunfo”.

La Dra. Forber-Pratt también alienta a quienes buscan empleo a utilizar las comunidades de apoyo que ya hayan creado a lo largo de su vida con una discapacidad para este fin.

“Es complicado ubicarse allá afuera, pero no se trata de la discapacidad”, explica. “Se trata de decir: ‘Estas son mis habilidades y esto es lo que estoy buscando’. Se trata de llegar a la gente y aprovechar las relaciones que muchos de nosotros ya tenemos a través de nuestras historias”.

Además de recurrir a las redes de exalumnos de la secundaria y la universidad, una persona con una lesión de la médula espinal podría también usar contactos en hospitales de rehabilitación, grupos sin fines de lucro o por sus propios trabajos como voluntario. Será útil dejar saber a todas las personas de su entorno sobre sus objetivos laborales.

CÓMO VOLVER A TRABAJAR MIENTRAS SE RECIBEN BENEFICIOS FEDERALES



El acceso a pagos por discapacidad y a seguros de salud federales puede ser una red de contención crucial para las personas que han tenido lesiones de la médula espinal o viven con otras discapacidades. El temor a perder la elegibilidad para estos beneficios, combinado con la incertidumbre sobre cómo una

discapacidad puede afectar la posibilidad de conseguir un trabajo, puede volverse un obstáculo para buscar empleo.

Durante las últimas dos décadas, el gobierno federal ha lanzado programas de incentivo laboral para alentar a las personas que viven con discapacidades a regresar a la fuerza laboral o a incorporarse a ella, sin perder sus beneficios de inmediato.

Ticket to Work, creado en 1999, brinda servicios de rehabilitación vocacional y de apoyo gratuitos a personas que reciben el Seguro por Incapacidad del Seguro Social y Seguridad de Ingreso Suplementario (SSDI y SSI, por sus siglas en inglés) y que desean volver a trabajar; el programa sirve de puente y les permite a los individuos obtener experiencia laboral o capacitación para una nueva carrera mientras conservan sus beneficios hasta alcanzar un cierto nivel de ganancias.

A cada participante se le asigna un “ticket” que puede usarse con cualquier proveedor local, desde organizaciones sin fines de lucro como el National Telecommuting Institute, que ayuda a personas con discapacidades a encontrar empleo desde casa, hasta centros de vida independiente como el DAWN Center for Independent Living, que ofrece servicios de empleo para personas con discapacidades en el noroeste de New Jersey.

Los “tickets” también pueden utilizarse en organismos estatales de rehabilitación vocacional que brindan capacitación, educación y

rehabilitación intensivas para apoyar los esfuerzos de empleo. Aunque los programas varían de un estado a otro, habitualmente la mayoría de los organismos ofrecen orientación para carreras, asistencia para la colocación laboral y apoyo posterior al empleo; además, en algunos casos, es posible que los programas paguen el transporte y la modificación de vehículos.

Todos los proveedores ofrecen apoyo individualizado en la búsqueda y colocación laboral. Se recomienda a los participantes que entrevisten a todos los proveedores que deseen antes de asignar su "ticket". Es importante encontrar la compatibilidad adecuada y no hay que tener miedo de seguir buscando hasta encontrar lo que mejor se ajuste a sus aspiraciones.

Una vez que el programa comience, los proveedores trabajarán con los participantes para generar planes personalizados que especifiquen cómo el proveedor ayudará a alcanzar los objetivos, ya sea iniciando un negocio o buscando un trabajo a medio tiempo. Algunos ejemplos servicios de apoyo son la orientación sobre carreras, instrucción para entrevistas, aprendizaje por observación del trabajo, asistencia para la matrícula y transporte.

Las explicaciones y la orientación de los asesores de beneficios, junto con recursos como los seminarios web mensuales y los blogs de Ticket, pueden resultar útiles para que los participantes exploren y conserven los apoyos de cuidados de la salud y los beneficios federales hasta que puedan alcanzar un nivel igual de autosuficiencia en un nuevo empleo.

El Plan para Alcanzar Autosuficiencia (PASS, por sus siglas en inglés) es otro programa para las personas con discapacidades interesadas en buscar trabajo pero preocupadas por perder beneficios. Las personas que participan en el programa pueden reservar ingresos para alcanzar un objetivo de empleo específicamente definido; a diferencia de las reglas de ingresos de la SSI normales, los ingresos reservados para los objetivos laborales relacionados con PASS no reducirán los beneficios de la SSI.

Los asesores de rehabilitación vocacional y las organizaciones que apoyan a personas con discapacidades pueden ayudar a los participantes a definir objetivos específicos y a elaborar propuestas bien desarrolladas con el fin de que sean aprobadas para el programa. Algunos ejemplos de cómo puede usarse un PASS incluyen la compra de suministros, como computadoras o uniformes para iniciar un negocio, el pago de educación o capacitación adicional o la compra de una camioneta o una silla de ruedas que se requieren para el empleo. El empleo buscado debe en última instancia ser uno que produzca ganancias suficientes como para reducir o eliminar la necesidad de los beneficios de SSDI y SSI.

En general, el conocimiento es poder. Trabajar con proveedores eficaces puede ayudar a las personas con discapacidades no solo a entender y tomar decisiones informadas sobre cómo los nuevos empleos afectarán sus beneficios, sino también a obtener un empleo.

QUÉ DEBE DECIR: EL ARTE DE PARTICIPAR EN ENTREVISTAS

El primer paso para prosperar en un empleo es conseguirlo. Las entrevistas pueden resultar cruciales para inclinar la balanza entre candidatos con las mismas calificaciones. En el caso de las personas con discapacidades, también pueden brindar una oportunidad para recordar qué es lo que más importa: la capacidad de cumplir con el trabajo.

Taylor Price estaba por comenzar su primer año en Georgetown University cuando se fracturó el cuello en un accidente de buceo. La lesión cambió la cronología de su vida: postergó la admisión durante un año, aunque no sus sueños. Mientras cursaba una carrera en marketing y finanzas, Price solicitó y obtuvo pasantías en Wall Street y en la Casa Blanca; después de graduarse, obtuvo un empleo en el Departamento de Seguridad Nacional, donde permaneció durante ocho años, hasta que recientemente se trasladó al sector privado.

Price se enfrentó en cada entrevista al factor que considera crucial para el éxito: la seguridad.

“Esta lesión no significa que soy menos y no me excluye de aspirar a la vida que quiero”, dice. Aunque centraba las conversaciones con potenciales empleadores en sus logros, detallando sus habilidades y éxitos, Price no temía hablar sobre su lesión.





“Pienso que poder abordarlo demuestra nuestra seguridad”, afirma. “Esto es parte uno, y esta es una historia que de alguna forma resulta una ventaja si la compartimos. Piense en la resiliencia, la inteligencia emocional, los talentos para desarrollarse en la vida que la lesión puede haberles aportado. Esas son habilidades para cualquier empleo”.

Las personas que viven con discapacidades deben prepararse para las entrevistas presenciales llamando con anticipación para evaluar la accesibilidad del lugar. Si se entera al último minuto que el edificio es inaccesible puede tener retrasos o su perspectiva puede cambiar negativamente incluso antes de que la entrevista comience.

Tómense un tiempo para prepararse antes de la entrevista: Entender la historia y los objetivos de una compañía ayudará a elaborar posibles respuestas que demuestren que es la mejor persona para el puesto. No se olvide de hacer sus propias preguntas, no solo para obtener toda la información posible sobre el puesto, sino también para demostrar su propio sentido del valor a los potenciales empleadores; es tan importante decidir que empleo es adecuado para usted como ser elegido para él.

PARA ENTENDER LAS ADAPTACIONES

El diseño y los detalles de un lugar de trabajo son importantes, especialmente para las personas que viven con discapacidades.

Piensen en la inconveniencia de encontrarse con anaqueles de suministros, microondas de la sala de descanso y distribuidores de jabón fuera de su alcance. También sobre las dificultades que representan las entradas sin rampas, las puertas demasiado pesadas para abrirlas y los cubículos del baño sin barras de soporte ni espacio para maniobrar una silla de ruedas ni usar una sonda.

Los espacios inaccesibles pueden causar frustración e impedir que las personas con discapacidades realicen su trabajo con eficiencia y satisfacción.

El Título I de la revolucionaria Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) exige que se realicen adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para los empleados que las necesiten. Las adaptaciones pueden incluir hacer accesibles los espacios comunes del sitio, como salas de descanso y servicios sanitarios, proveer tecnología de asistencia o modificar equipos, como escritorios o teléfonos, y ajustar los horarios de trabajo o reestructurar los empleos para tener en cuenta las discapacidades individuales.

El objetivo es eliminar obstáculos y permitir que todos tengan las mismas probabilidades de alcanzar el éxito.

Cómo identificar y solicitar adaptaciones

Es posible que los empleadores no hagan preguntas sobre las adaptaciones durante el proceso de contratación, a menos que la discapacidad del postulante sea visible o que el postulante comparta voluntariamente esa información. Sin embargo, aunque la discapacidad sea evidente, algunos postulantes pueden sentirse incómodos al hablar de adaptaciones específicas hasta que hayan recibido una oferta laboral oficial y, además, no tienen ninguna obligación de hacerlo.

Las adaptaciones pueden solicitarse al comienzo de un nuevo empleo y en cualquier momento a partir de entonces; no hay plazo ni límite de tiempo para las solicitudes. Puede ser que los nuevos empleados no sepan con claridad qué necesitan hasta que han pasado algún tiempo en la oficina; otros empleados que tienen lesiones mientras ya se desempeñan en un trabajo tendrán que evaluar de qué manera pueden modificar el espacio y las obligaciones laborales debido a su discapacidad.

Erin Cobb había trabajado en Wells Fargo durante cuatro años antes de tener una lesión de la médula espinal completa a nivel T2. Antes de volver

a la misma oficina, completó un recorrido por el sitio, lo que le ayudó a identificar las adaptaciones que necesitaría. Como resultado, las puertas pesadas de la entrada y de todo el edificio se hicieron automáticas. La silla de ruedas de Erin entraba debajo de su escritorio, pero su teclado se fijó a un nuevo soporte ergonómico para compensar mejor la debilidad de las manos causada por la lesión.

No todas las adaptaciones fueron previsibles; cuando los pies de Erin cayeron dentro del inodoro un par de veces mientras hacía sondaje en un baño minúsculo. Ante su pedido, la compañía instaló un banquillo de ducha para proporcionar el soporte necesario.

“No tema hacerse oír para lo que necesite”, dice Erin. “Ustedes tienen derecho a tener tanto éxito como lo permitan sus capacidades, al igual que cualquier otra persona”.

Para considerar las adaptaciones, los empleadores podrían solicitar una nota médica que respalde la solicitud. En ese caso, basta con que los empleados den información médica relevante relacionada con la discapacidad; no es necesario que informen antecedentes médicos específicos o generales, ni de salud mental, para recibir adaptaciones. Sin embargo, dejando de lado las que generen dificultades financieras indebidas, el empleador, y no el empleado, debe realizar y pagar las adaptaciones razonables.

Dependiendo del empleador o del tamaño de la compañía, los empleados pueden solicitar las adaptaciones a sus supervisores directos, pero si hay un departamento de recursos humanos, es una buena idea involucrarlo.

Documenten sus esfuerzos, conserven las solicitudes presentadas en papel y por correo electrónico y tomen notas, con fechas, de las conversaciones verbales, en caso de que haya algún problema que deba ser derivado a un organismo encargado de controlar el cumplimiento.

Todas las solicitudes deben ser específicas y describir la dificultad laboral relacionada con la discapacidad. Por ejemplo, un guardia de seguridad con distrofia muscular que necesita levantarse con frecuencia de su silla podría solicitar un cojín elevador como adaptación, mientras que alguien con cuadriplejía podría solicitar que las reuniones de todo el personal no ocurran en edificios sin entradas accesibles.

No toda solicitud califica como razonable. Un empleado con una lesión de la médula espinal cuya rutina matinal incluye un programa urinario e intestinal complejo no puede exigir comenzar más tarde con el mismo salario; sin embargo, puede solicitar una modificación del horario general tanto para comenzar como para finalizar el trabajo más tarde en el día.

Dónde se puede recurrir para solicitar consejos

La Red de Acomodación en el Empleo (JAN, por sus siglas en inglés), con

sede en la Universidad de West Virginia y financiada por el Departamento de Trabajo de los EE. UU., es un recurso gratuito, confidencial e invaluable tanto para empleados con discapacidades como para sus empleadores.

Los miembros de su personal, incluido un equipo de motricidad dedicado especializado en adaptaciones para discapacidades de movilidad, contestan miles de preguntas al año por teléfono, por correo electrónico y por chats en vivo, tanto en inglés como en español. La página web de JAN, completa y organizada con claridad, incluye una biblioteca de la ADA, una plantilla de carta para la solicitud de adaptaciones y un archivo de publicaciones en blog y boletines sobre temas que van desde el lenguaje de señas hasta los perros de servicio y los accidentes cerebrovasculares.

No obstante, para muchas de los millones de personas que visitan la página web anualmente, la herramienta más útil es la lista de discapacidades y adaptaciones de la A a la Z. Ya sea que se busque una discapacidad específica, como la paraplejía, o limitaciones como temblores, mareos o dificultades en el control de la motricidad fina o en las funciones en el lugar de trabajo, como el estacionamiento o la temperatura, encontrará cientos de dificultades potenciales y soluciones sugeridas. En el caso de individuos con temblores, una búsqueda de inmediato arroja más de treinta ideas de adaptaciones, desde teclados alternativos hasta agarres para picaportes y teléfonos de manos libres.

La base de datos de JAN es amplia, práctica y aporta pruebas alentadoras de las numerosas formas creativas para superar obstáculos en el lugar de trabajo.

Tecnología asistiva: Herramientas y modificaciones

La tecnología y el diseño han logrado avances increíbles desde que la ADA fue promulgada en 1990. Juntos, sus avances han contribuido a transformar los lugares de trabajo y a ampliar lo que es posible para las personas con discapacidades.

Las que alguna vez fueron innovaciones futuristas, como el software de reconocimiento de voz y los dispositivos de seguimiento ocular, ahora son adaptaciones comunes que ayudan a las personas con movilidad limitada a usar sus computadoras. Otros dispositivos que se usan con frecuencia y que permiten el control del teclado a pesar de las limitaciones de destreza o parálisis incluyen teclados alternativos, diseños de mouse adaptados y herramientas como punteros bucales, varillas para la cabeza e interruptores que se controlan respirando y soplando.

Constantemente aparecen nuevos productos en el mercado diseñados para apoyar y fomentar el acceso, desde programas de software lectores de pantalla para personas con discapacidades visuales hasta sistemas de amplificación de voz para quienes tienen limitaciones de habla. Pero

la tecnología de asistencia también puede ser menos tecnológica. La construcción de rampas y las pelotas de tenis cortadas por la mitad y colocadas en la base de un caminador para que se deslice con mayor facilidad también cuentan, al igual que cualquier herramienta o producto que mejore y amplíe las capacidades de una persona que vive con una discapacidad.

El personal y la extensa biblioteca de JAN ofrecen ideas a empleados y empleadores sobre las posibles adaptaciones de tecnologías de asistencia para abordar dificultades en el lugar de trabajo. Los centros de rehabilitación vocacional estatales a veces ofrecen préstamos de tecnología de asistencia: Aproveche esos servicios, si están disponibles en su estado, para evaluar qué productos mejor apoyan sus necesidades.

LUCHE POR SUS DERECHOS

Es de suma importancia entender sus derechos al recorrer el mundo con una discapacidad. La ADA prohíbe que los empleadores discriminen a postulantes calificados con discapacidades al tomar decisiones de contratación. Llegar a una entrevista en una silla de ruedas no es motivo para no ser considerado.

El trato injusto también está prohibido en el lugar de trabajo. Si una persona con discapacidad es contratada, no puede ser acosada, despedida ni recibir una paga menor debido a su discapacidad. Deben hacerse adaptaciones para garantizar que los empleados puedan desempeñar el trabajo lo mejor que permitan sus capacidades y para que tengan acceso al espacio y a la vida de oficina al igual que sus colegas.

El seguro de salud puede ser más complicado. La ADA no exige a las compañías que cubran afecciones preexistentes ni todos los gastos médicos relacionados con una discapacidad (aunque, gracias a la Ley sobre Cuidados Asequibles, se les ha exigido a las aseguradoras que cubran afecciones preexistentes desde el 1 de enero de 2014). La ADA solo exige que los empleados con discapacidades reciban el mismo nivel de acceso a la cobertura de seguro que los demás empleados.

Si usted cree que se han violado sus derechos, puede presentar una denuncia de discriminación ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo o ante la agencia de prácticas de empleo justas de su estado. Es ilegal que los empleados sean castigados o sufran represalias por informar sobre violaciones de derechos.

CÓMO PROSPERAR EN EL TRABAJO

Ya sea que comience un nuevo empleo o regrese a uno anterior, dedique los primeros meses a aprender tanto como pueda y a demostrar lo que sabe hacer. En el lugar de trabajo, lo que más importa es el trabajo en sí.

Considere unirse a organizaciones profesionales específicas de su sector y a organizaciones relacionadas con su discapacidad para ampliar su red. Los grupos como la Sociedad de Profesionales del Cuidado de la Salud con Discapacidades o la Fundación para las Ciencias con Discapacidades pueden ayudar a conectar a personas con experiencias similares para compartir recursos y ofrecer apoyo.

Cuando Erin Cobb volvió a Wells Fargo tras su lesión, participó en eventos junto con otras personas de la red de discapacidad de la compañía.

“Fue sorprendente”, relata. “Conocí a personas increíbles de toda la compañía y me inspiré”.

Esos colegas le recordaron que no estaba sola, que era posible superar los obstáculos del lugar de trabajo y que una discapacidad no definía quién era ni qué podía hacer.



RECURSOS

Si busca más información sobre la salud sexual y la reproducción o tiene una pregunta específica, los especialistas en información de la Fundación Reeve están disponibles de lunes a viernes. Llame al 800-539-7309 (línea gratuita dentro de los EE. UU.) o 973-379-2690 (internacional).

La Fundación Reeve tiene una hoja de información actualizada con información y recursos sobre el empleo. Consulte también nuestro repositorio de hojas de información donde encontrará cientos de temas incluidos recursos por estado o país y las complicaciones secundarias de la parálisis. <https://www.christopherreeve.org/international/vivir-con-paralisis/trabajo-y-beneficios/>

A continuación, se presentan algunos recursos adicionales sobre el empleo para personas con discapacidades:

AbilityJOBS

<https://abilityjobs.com> (disponible en inglés)

Administración del Seguro Social, Cómo podemos ayudarle si y tiene una incapacidad

<https://www.ssa.gov/pubs/ES-05-10995.pdf>

Administración del Seguro Social, Plan para Alcanzar Autosuficiencia (PASS)

<https://www.ssa.gov/disabilityresearch/wi/pass.htm> (disponible en inglés)

Administración del Seguro Social, Red Book

<https://www.ssa.gov/redbook> (haga click en “español”)

Administración del Seguro Social, Su boleto para trabaja

<https://www.ssa.gov/pubs/ES-05-10961.pdf>

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.

<https://www.eeoc.gov/es>

Consejo de Administradores Estatales de Rehabilitación Vocacional: Agencias de Rehabilitación Vocacional por Estado

<https://www.csavr.org/stateagencydirectory> (disponible en inglés)

Departamento de Presupuesto y Gestión de Maryland: Lista de elegibilidad para opciones especiales en Maryland

<https://dbm.maryland.gov/jobseekers/Pages/Disabilities.aspx> (opción en español)

Exposición de carreras para personas con discapacidades de la revista CAREER & the disABLED

<https://www.eop.com/expos.php> (disponible en inglés)

Red de Adaptación en el Trabajo (JAN, por sus siglas en inglés)

<https://askjan.org/> (opción en español)

Ley Nacional de Tecnología de Asistencia, Centro de Asistencia Técnica y Capacitación (AT3): Programas de tecnología de asistencia por estado

<https://www.at3center.net/stateprogram> (opción en español)

Ley sobre los Estadounidenses con Discapacidades

<https://archive.ada.gov/index.html>

Información sobre Schedule A:

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.: ABC de Schedule A

<https://www.eeoc.gov/publications/abcs-schedule-tips-applicants-disabilities-getting-federal-jobs> (disponible en inglés)

Departamento de Trabajo de EE. UU.: Ejemplo de carta de Schedule A

<https://www.dol.gov/agencies/odep/wrp/resources/Sample-Schedule-A-Letters> (disponible en inglés)

Empleos de EE. UU.: Contratación de Schedule A

<https://help.usajobs.gov/working-in-government/unique-hiring-paths/individuals-with-disabilities> (disponible en inglés)



Reconocimiento por la foto: Sandy Siegel



Estamos aquí para ayudarle.

Busque más información ya mismo.

Christopher & Dana Reeve Foundation

636 Morris Turnpike, Suite 3A

Short Hills, NJ 07078

(800) 539-7309 (línea gratuita dentro de los EE. UU.)

(973) 379-2690 (teléfono)

ChristopherReeve.org/Spanish

Esta publicación cuenta con el apoyo de la Administración para la Vida en Comunidad (ACL, en inglés) y el Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS) de EE. UU. como parte de una subvención de asistencia financiera de \$10,000,000 en total, 100 % financiada por ACL/HHS. El contenido pertenece a sus autores y no necesariamente representa el punto de vista oficial o cuenta con el aval de ACL/HHS, o del Gobierno de EE. UU.