

# Enfoque de Investigación: Un Resumen Semanal de Nuevas Investigaciones de la Comunidad de NIDILRR

*Un estudio financiado por el Instituto Nacional De Investigación sobre la Discapacidad, Vida Independiente, y Rehabilitación (NIDILRR, por sus siglas en inglés).*

## Las Mujeres con Discapacidades Que Trabajan Comparten Estrategias para Contrarrestar los Estereotipos en el Lugar de Trabajo

Las mujeres con discapacidades que trabajan (MDT) enfrentan desventajas en comparación con los hombres con discapacidades que trabajan y hombres y mujeres sin discapacidades que trabajan. Por ejemplo, los estudios muestran que el promedio de MDT es pagado solo un 83% tanto como un hombre con una discapacidad que trabaja, 67% tanto como un hombre sin discapacidad que trabaja, y solo un . Las actitudes negativas y los estereotipos de MDT pueden contribuir a estas desventajas. Las investigaciones anteriores han encontrado que tanto las mujeres como las personas con discapacidades pueden ser consideradas débiles, dependientes, o incapaces por otras personas. Puede resultarle difícil a las MDT demostrar sus capacidades a los compañeros y supervisores, como resultado de ser mujeres y personas con discapacidades. Debido a esto, pueden tener problemas con las decisiones sobre si deben, o cuándo, revelar su discapacidad o solicitar adaptaciones en el lugar de trabajo. En un reciente estudio financiado por NIDILRR, los investigadores le pidieron a MDT que describieran sus experiencias al revelar discapacidades y recibir adaptaciones en el trabajo. Los investigadores querían averiguar cómo las MDT tomaban decisiones sobre la divulgación de su discapacidad, los beneficios y costos de recibir adaptaciones en el trabajo, y las técnicas que MDT usan para manejar las actitudes negativas de los demás en el trabajo.

Los investigadores del proyecto [Arreglando el Asunto Juntos: Las Mujeres con Discapacidades que Trabajan y el Empleo](#) (en inglés) llevaron a cabo grupos focales con 42 MDT. Los participantes tenían entre 22 y 61 años de edad y presentaban una variedad de discapacidades, incluyendo discapacidades visibles (como la paraplejía) y discapacidades invisibles (como las discapacidades psiquiátricas o de aprendizaje). Todos los participantes estaban trabajando a lo menos 20 horas por semana cuando se unieron al estudio. Las mujeres trabajaban en los ámbitos gubernamentales y no gubernamentales, incluyendo algunas en posiciones de alto nivel o de gestión. Durante los grupos focales, los participantes respondieron a preguntas sobre su historia laboral, objetivos profesionales, y las adaptaciones y apoyos que recibieron en el trabajo.

Los investigadores encontraron que los participantes usaron una variedad de estrategias al revelar su discapacidad en el trabajo. Algunos de los participantes deciden divulgarla tan

temprano como en la solicitud o en el proceso de entrevista, mientras que otros deciden esperar hasta después de que fueron contratados o no revelaron nada. Más de la mitad de los participantes reportaron que su discapacidad afectó su elección de lugar de trabajo. Generalmente, los participantes describieron la divulgación como un “arma de doble filo” que les permitió acceso a las adaptaciones, pero también les abrió la puerta a las actitudes negativas y discriminación. Entre los participantes con discapacidades visibles, algunos optaron esperar hasta llegar a una entrevista para revelar su discapacidad. Estas personas consideraron que retrasar la divulgación les permitió obtener un “pie en la puerta” con potenciales empresarios antes de ser juzgados por su discapacidad. Sin embargo, otros con discapacidades visibles mencionaron la discapacidad en su currículum vitae para evitar entrevistas o discusiones con empresarios con actitudes negativas que no los verían como buenos candidatos para un trabajo. Entre los participantes con discapacidades invisibles, algunos optaron por no revelar su discapacidad para evitar la discriminación, mientras que otros sintieron que necesitaban revelar su discapacidad para recibir adaptaciones en el lugar de trabajo. Además, algunos participantes con múltiples discapacidades decidieron revelar algunas discapacidades, pero no otras.

Los participantes también describieron adaptaciones en el lugar de trabajo como otra “arma de doble filo.” Por un lado, el uso de adaptaciones les permitió a los participantes a trabajar al máximo nivel. Por otro lado, algunos de los participantes consideraron que el uso de adaptaciones los exponía a actitudes negativas y estereotipos al recordarles a los compañeros de su discapacidad. También consideraron que los procedimientos para solicitar adaptaciones podrían permitir a los empresarios a discriminarlos si el empresario consideraba que proporcionar adaptaciones era una carga.

Finalmente, cuando se les preguntó cómo manejaban las actitudes de otros en el trabajo, algunos de los participantes describieron una estrategia de “ir más allá,” o trabajar más duro para desempeñarse a un nivel más alto que sus compañeros de trabajo sin discapacidades. Los participantes describieron cómo hacerlo para demostrarles a sus colegas que eran tan capaces como sus compañeros de trabajo sin discapacidades. La estrategia de “hacer esfuerzo adicional” fue utilizada principalmente por los participantes con puestos de mayor remuneración y de nivel más alto, como empleos gubernamentales de nivel gerencial. Por el contrario, muchos de los participantes con trabajos peor pagados dijeron que estaban más preocupados por simplemente mantener sus trabajos que desempeñarse mejor que sus compañeros sin discapacidades.

Los autores señalaron que las MDT pueden enfrentar desafíos únicos en el lugar de trabajo debido a la combinación de estereotipos negativos sobre las mujeres y las personas con discapacidades. Las MDT pueden sentirse motivadas para evitar actitudes negativas y discriminación al tomar decisiones cuidadosas para revelar su discapacidad o pedir adaptaciones. Los autores enfatizaron que la divulgación de la discapacidad es una elección personal que es diferente para cada persona y lugar de trabajo.

Los autores también notaron que las leyes antidiscriminatorias sobre la discapacidad, como la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés), pueden no proteger a MDT de la discriminación. De hecho, las escapatorias de la ADA pueden permitir que los empresarios nieguen las solicitudes de adaptación si perciben que las adaptaciones son un agobio. Además, las MDT pueden ser reacias a solicitar adaptaciones en virtud de la ADA si le preocupa que hacerlo pueda parecer menos capaz o reforzar los estereotipos sobre MDT entre sus colegas. Las MDT pueden beneficiarse de la consejería sobre sus derechos y responsabilidades bajo la ADA y las compensaciones involucradas con la divulgación de la discapacidad. Los empresarios pueden beneficiarse de la información sobre adaptaciones para personas con discapacidades, incluyendo el costo relativamente bajo de la mayoría de las adaptaciones en el lugar de trabajo.

#### [Para Obtener Más Información](#)

El Enfoque De Investigación cubrió investigaciones similares sobre los pros y contras de la divulgación para las personas con esclerosis múltiple en el lugar de trabajo:

[https://naric.com/?q=es/rif\\_es/Revelar%20un%20Diagn%C3%B3stico%20de%20Esclerosis%20M%C3%BAltiples%20en%20el%20Trabajo%20Puede%20Tener%20Ventajas%20y%20Desventajas](https://naric.com/?q=es/rif_es/Revelar%20un%20Diagn%C3%B3stico%20de%20Esclerosis%20M%C3%BAltiples%20en%20el%20Trabajo%20Puede%20Tener%20Ventajas%20y%20Desventajas).

Las personas con discapacidades no están obligadas a revelar su discapacidad a un empresario a menos que sea parte del proceso de adaptación. Obtenga más información sobre sus derechos y las responsabilidades de un empresario comunicándose con el Centro Regional sobre la ADA más cercano al 800/949-4232. Visite la Red Nacional sobre la ADA para obtener una gran colección de recursos relacionados con el empleo, el acceso, y la ADA en <http://www.adata.org> (en inglés).

Para las personas jóvenes con problemas de salud mental, saber si revelar su estado y cuándo hacerlo puede ser un desafío. Obtenga más información en esta hoja informativa del RRTC sobre el Aprendizaje y Trabajo Durante la Transición a la Edad Adulta:

<https://escholarship.umassmed.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1077&context=pib> (en inglés).

Para Obtener Más Información Sobre Este Estudio

Moloney, M.E., Brown, R.L., Ciciurkaite, G., y Foley, S.M. (2018). [“Hacer un mayor esfuerzo”: Divulgación, adaptación, y manejo del estigma entre las mujeres con discapacidades que trabajan](#) (en inglés). Comportamiento desviado, 2018. Este artículo está disponible de la colección de NARIC bajo el Número de Acceso J78290 y sólo está disponible en inglés.

---

Enfoque en la Investigación es una publicación del Centro Nacional de Información sobre la Rehabilitación (NARIC por sus siglas en inglés), una biblioteca y centro de información centrado en la investigación de discapacidad y rehabilitación, con un enfoque especial en la investigación financiada por NIDILRR. NARIC proporciona información, referencia, y entrega de documentos sobre una amplia gama de temas de discapacidad y rehabilitación. Para obtener más información sobre este estudio y el trabajo de la gran comunidad de concesionarios de NIDILRR, visite NARIC en <http://www.naric.com/?q=es/paginaprincipal> o llame al 800/346-2742 para hablar con un especialista en información.

NARIC opera bajo un contrato del Instituto Nacional de la Investigación sobre la Discapacidad, Vida Independiente, y Rehabilitación (NIDILRR por sus siglas en inglés), Administración para la Vida Independiente, Departamento de Salud y Servicios Humanos, contrato #GS-06F-0726z.