



Universidad de Valladolid

**Máster en Estudios Feministas
e Intervención para la Igualdad**

Facultad de Educación de Palencia

**Situación de las mujeres con discapacidad
en el mercado laboral de la España
del siglo XXI. Un análisis cuantitativo.**

Alumno: Ignacio Francisco del Riego Miguel.

Tutora: Doctora Milagros Estilita Alario Trigueros.

Curso 2024 / 2025

RESUMEN.

Este trabajo analiza la situación laboral de las mujeres con discapacidad en España desde una perspectiva de género, con el objetivo de identificar las desigualdades específicas que pueden derivarse de la interacción entre género y discapacidad. A través de un enfoque metodológico principalmente cuantitativo, complementado con una revisión bibliográfica especializada, se ha examinado la evolución de las tasas de actividad, empleo y paro en este colectivo en comparación con mujeres sin discapacidad y hombres con discapacidad. Los resultados evidencian una brecha estructural persistente en el acceso al mercado laboral, así como una mayor vulnerabilidad frente al desempleo, la parcialidad contractual y la segregación ocupacional. Se identifican además barreras sociales, culturales y económicas que dificultan su inclusión plena y refuerzan su exclusión del entorno productivo. La falta de datos desagregados por sexo y discapacidad refuerza su invisibilidad estadística y limita la eficacia de las políticas públicas. El análisis pone de relieve la necesidad de adoptar un enfoque interseccional en las estrategias de empleo que atienda la especificidad de este grupo social.

Palabras Clave: Mujeres con Discapacidad, Género, Empleo, Doble Discriminación, Desigualdad Estructural.

ABSTRACT.

This study analyzes the employment situation of women with disabilities in Spain from a gender perspective, with the aim of identifying specific inequalities that may arise from the interaction between gender and disability. Through a primarily quantitative methodological approach, complemented by a specialized literature review, the evolution of activity, employment, and unemployment rates in this group has been examined in comparison with women without disabilities and men with disabilities. The results reveal a persistent structural gap in access to the labor market, as well as greater vulnerability to unemployment, part-time employment, and occupational segregation. In addition, social, cultural, and economic barriers are identified that hinder their full inclusion and reinforce their exclusion from productive environments. The lack of disaggregated data by sex and disability further reinforces their statistical invisibility and limits the effectiveness of public policies. The analysis highlights the need to adopt an intersectional approach in employment strategies that addresses the specific circumstances of this social group.

Key Words: Women with Disabilities, Gender, Employment, Double Discrimination, Structural Inequality.

INDICE DE CONTENIDOS**RESUMEN****1. MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA.**

1.1 - Introducción. Conceptualización de la discapacidad.....	4
1.2 - Género y discapacidad: doble discriminación.....	6
1.3 - Objetivos y Metodología.....	8

2. PERSPECTIVA RESPECTO A LA INCLUSIÓN LABORAL.

2.1 - Normativa.....	9
2.2 - La integración laboral de las mujeres con discapacidad.....	11

3. MERCADO LABORAL Y MUJERES CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.

3.1 - Datos demográficos y características sociodemográficas.....	14
3.2 - Características demográficas de la población con discapacidad en edad laboral en España.....	17
3.3 - Tasas actividad, de empleo y desempleo de mujeres con discapacidad.....	20
3.3.1 - Tasa de actividad.....	22
3.3.2 - Tasa de empleo.....	26
3.3.3 - Tasa de paro.....	29
3.4 - Niveles de formación académica de las mujeres con discapacidad.....	32
3.5 - Análisis de las ocupaciones y condiciones laborales de las mujeres con discapacidad	36

4. CONCLUSIONES.

4.1 - Resumen de hallazgos clave.....	38
4.2 - Reflexión sobre el futuro del mercado laboral de las mujeres con discapacidad en España	40

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

5.1 – Bibliografía	42
5.2 – Webgrafía	46

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evolución de la población total residente en España (2000 - 2024) por sexo.....	14
Tabla 2. Evolución de la población en edad laboral en España (2000 - 2024)	15
Tabla 3. Evolución de la población con discapacidad en edad laboral en España (2014 -2023)	18
Tabla 4. Evolución de la tasa de prevalencia de la discapacidad en población laboral (2014 - 2023).	18
Tabla 5. Evolución de la población con discapacidad en edad laboral por sexo (2014 -2023).	19
Tabla 6. Tasa de actividad de hombres y mujeres con discapacidad (2014 - 2022).....	23
Tabla 7. Comparación de la tasa de actividad entre mujeres con y sin discapacidad (2014 - 2022).	24
Tabla 8. Tasa de empleo de hombres y mujeres con discapacidad (2014 - 2022).....	26
Tabla 9. Comparación de la tasa de empleo entre mujeres con y sin discapacidad (2014 -2022).	27
Tabla 10. Tasa de paro de hombres y mujeres con discapacidad (2014 - 2022).....	29
Tabla 11. Comparación de la tasa de paro entre mujeres con y sin discapacidad (2014 -2022).	30
Tabla 12. Distribución de personas con discapacidad según nivel de estudios y sexo en España (2021 - 2023).....	32
Tabla 13. Comparativa del nivel de estudios alcanzado por las mujeres con y sin discapacidad (2021 - 2023)	33
Tabla 14. Diferencias en el nivel educativo alcanzado entre mujeres con y sin discapacidad (EDAD 2020).....	34

1. MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA

1.1.- Introducción. Conceptualización de la discapacidad.

Desde tiempos antiguos, la discapacidad ha estado asociada a connotaciones peyorativas hacia la persona. En este sentido, quienes presentaban algún tipo de discapacidad eran considerados como subhumanos (Sánchez Alcoba, 2016). Así, el infanticidio se constituía como una práctica eugenésica justificada incluso por filósofos clásicos (Álvarez García, 2017). Esta atrocidad no fue exclusiva de la cultura griega: la Ley Romana de las XII Tablas autorizaba al paterfamilias a dar muerte al hijo deforme. Tradicionalmente, la discapacidad se ha concebido como una anomalía o desviación que debía ser corregida o eliminada (Muyor Rodríguez, 2019).

Hasta mediados del siglo XX, la discapacidad fue abordada desde una perspectiva individualista, centrada en la "tragedia personal" o en una deficiencia propia, que imponía la necesidad de que la persona se adaptase al entorno o aceptase la medicalización para corregir su patología (Pérez Dalmeda, 2019).

No es posible definir la discapacidad desde un único punto de partida definido y centrado en una cuestión estática, física o funcional. Es necesario contemplar múltiples enfoques que permitan conceptualizarla desde un marco global (Altman, 2001 citado en Pérez Dalmeda, 2019). Diversos modelos teóricos han tratado de dar respuesta a esta visión integral de la discapacidad en distintos contextos históricos, sociales y políticos (Gallego & Ferreira, 2024).

Estos modelos han influido en la manera en que las sociedades comprenden y abordan la discapacidad, destacando entre ellos los siguientes: el modelo de prescindencia, el modelo médico o rehabilitador, el modelo social, el modelo de derechos humanos y el modelo de diversidad funcional (De Lorenzo García, 2007).

Modelo de prescindencia. También denominado tradicional, moral o religioso, este modelo asocia la discapacidad con un defecto moral o un castigo divino, donde la discapacidad se percibe como una consecuencia directa de un pecado, generando sentimientos de vergüenza tanto en la persona afectada como en su entorno familiar. Esta concepción fomentó el ocultamiento, la exclusión y la marginación de las personas con discapacidad (Miles, 2002, citado en Pérez, 2019). No obstante, pese al paso del tiempo y los avances en materia de derechos humanos, aún existen determinados grupos sociales y contextos culturales donde esta creencia continúa vigente, reproduciendo estigmas que refuerzan la exclusión.

Modelo médico o rehabilitador. En este modelo, la discapacidad se entiende como una deficiencia o desviación biológica que debe ser corregida mediante intervenciones médicas o

rehabilitadoras. Se atribuye la discapacidad a la persona, y se la concibe como enferma, necesitada de cuidados institucionales. Este enfoque reduce su papel como sujeto activo y refuerza una exclusión social basada en la compasión y el paternalismo (Ferreira, 2010).

Modelo social. Emergente en la década de 1970 a raíz de movimientos de personas con discapacidad en Estados Unidos y Europa, este modelo traslada el foco de la discapacidad desde la persona al entorno. Según esta perspectiva, es la sociedad, a través de sus barreras físicas, comunicativas y actitudinales, la que discapacita a la persona. Reivindica por tanto un cambio estructural en el entorno y en las políticas públicas que permita la participación plena (Pérez, 2019).

El modelo de derechos humanos. El preámbulo de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que *“la discapacidad es un concepto en evolución que forma parte propia de la diversidad humana”*. Este modelo reconoce que los derechos humanos son inherentes a todas las personas, y que la discapacidad no puede ser motivo para su limitación. Enfatiza el carácter social de la discapacidad como resultado de barreras impuestas por normas y estructuras sociales dominantes (Ferreira, 2010).

Modelo de diversidad funcional. Impulsado en España en 2001 por el Foro de Vida Independiente, esta propuesta plantea una reformulación del lenguaje y del enfoque tradicional. Desde una perspectiva influida por el movimiento norteamericano por la vida independiente, se aboga por sustituir el término “discapacidad” por “diversidad funcional”, en alusión a formas distintas —aunque no inferiores— de realizar las mismas funciones humanas. Se propone así reemplazar la lógica de la “capacidad” por la de la “dignidad” (Palacios & Románach, 2008; Rodríguez & Ferreira, 2010).

La discapacidad, por tanto, puede explicarse de maneras diversas dependiendo de múltiples factores: país de origen, género, edad, ideología, creencias religiosas o situación socioeconómica (Organización Mundial de la Salud, 2011). La conceptualización de la discapacidad ha evolucionado desde un modelo biomédico hacia un enfoque biopsicosocial, en el que se reconoce la interacción entre el estado de salud, las características individuales y el entorno.

Este cambio de paradigma fue impulsado por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la OMS, que estableció las bases para el desarrollo de políticas y servicios orientados a garantizar la participación plena y efectiva de todas las personas. Según esta clasificación, el funcionamiento y la discapacidad se

entienden como el resultado dinámico de la interacción entre los estados de salud y los factores contextuales —ambientales y personales— (Castro Medina, 2022). Los factores ambientales incluyen barreras arquitectónicas, normas sociales o políticas públicas, mientras que los personales se refieren a la edad, nivel educativo, estatus socioeconómico o género.

Esta perspectiva permite diseñar intervenciones centradas en la adaptación del entorno mediante apoyos que posibiliten el ejercicio efectivo de los derechos de las personas.

Dentro del ordenamiento jurídico Español, el concepto de discapacidad queda regulado en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en concreto en su artículo segundo, donde establece de manera literal: *“Situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.

Sin embargo, como señalan Pérez Dalmeda y Chhabra (2019), el concepto continúa siendo objeto de debate, sin alcanzar un consenso claro debido a la diversidad de circunstancias personales y a la influencia de factores culturales, sociales, económicos y religiosos. Tal como advierten Mañas Viejo e Iniesta Martínez (2009), no existe una definición universal de discapacidad que pueda aplicarse homogéneamente, sino que es necesario atender a la singularidad de cada persona y contexto.

1.2.- Género y discapacidad: doble discriminación.

El análisis de la discapacidad desde una perspectiva de género constituye un campo relativamente reciente y en constante expansión (Martín Trillo, 2023). La intersección entre género y discapacidad no había sido objeto de estudio hasta hace pocos años, momento en el que comenzó a reconocerse que ser mujer no solo agrava, sino que también condiciona de forma significativa la experiencia y los desafíos vinculados a la discapacidad (Mañas Viejo & Iniesta Martínez, 2009). Incluso dentro del conjunto de desigualdades que enfrentan las personas con discapacidad respecto a quienes no la tienen, las mujeres siguen sufriendo una discriminación aún más intensa que los hombres (Contreras Dos Santos et al., 2017).

Así, mientras las personas con discapacidad se enfrentan a importantes barreras en el acceso al mercado laboral, las mujeres con discapacidad son víctimas de una doble discriminación, la originada por cuestión de género, y la derivada de la situación de discapacidad (Madrigal Barrón & Cañizares Espada, 2020).

Sin embargo, la desventaja que atraviesan las mujeres con discapacidad no se limita a la suma de estos dos factores, sino que más bien, ambos interactúan de forma profunda dentro de un sistema atravesado por roles y estereotipos de género fuertemente arraigados (Suriá Martínez & Villegas Castrillo, 2024). En esta línea, Castro Medina (2022) destaca cómo las construcciones sociales han atribuido roles diferenciados a mujeres y a hombres, validando únicamente aquellos comportamientos que el sistema patriarcal considera socialmente aceptables. Este marco estructural ha perpetuado desigualdades que impactan especialmente en las mujeres, dificultando su acceso a la formación académica y, como consecuencia, al empleo.

Históricamente, las mujeres han sido infravaloradas y relegadas a una posición subordinada establecida por las sociedades patriarcales; sujetas a estereotipos que las vinculaban exclusivamente al ámbito doméstico y a tareas de cuidado, desde una posición de dependencia, sumisión y fragilidad. A su vez, las personas con discapacidad han sido consideradas incapaces, improductivas, carentes de autonomía y con una supuesta deficiencia intelectual, lo que ha justificado su exclusión del sistema educativo y social. Estas narrativas se superponen, y en esa confluencia, mujeres y personas con discapacidad comparten experiencias comunes de discriminación. La sociedad ha establecido modelos normativos masculinos como únicos referentes válidos, excluyendo cualquier desviación de esos estándares normalizados (Ojeda Díaz, 2006).

Por todo ello, el binomio mujer y discapacidad genera una forma de discriminación aún más compleja, donde la condición femenina y la discapacidad se retroalimentan, intensificando la exclusión que ya experimentarían por separado (Barton, 1998).

En este sentido, una persona puede formar parte de varios colectivos vulnerables simultáneamente, enfrentando formas específicas y acumulativas de discriminación. Es lo que se conoce como discriminación interseccional (León Alonso, 2021). Desde esta perspectiva, el enfoque de género, aplicado al análisis de la discapacidad, evidencia cómo esta última surge como resultado de una estructura social excluyente y normativizada, del dominio del modelo médico en su conceptualización, y de la interiorización de los roles de género impuestos por el patriarcado (Contreras Dos Santos et al., 2017).

Son varias las autoras especializadas que sostienen que el concepto clásico de discriminación, basado en la diferencia de trato ante situaciones equivalentes, ha sido superado por una noción más actual que pone el foco en los prejuicios de género. Esta visión moderna da lugar al término

“subordiscriminación”, que refleja la subordinación estructural de la mujer respecto al hombre (Lousada Arochena, 2020).

La discapacidad, en este sentido, es social no porque sea producida por la sociedad en sí, sino porque esta adopta una actitud que ignora las capacidades de las personas con discapacidad, negándoles, al no proporcionarles los apoyos adecuados, el derecho a una vida plena y adaptada a sus necesidades (Shum et al., 2003).

La discriminación que enfrentan las mujeres con discapacidad no puede explicarse como una cuestión puntual o individual, sino como un fenómeno profundamente arraigado en estructuras sociales y políticas consolidadas (Ojeda Díaz, 2006, y Madrigal Barrón & Cañizares Espada, 2020). No son ellas las responsables de las dificultades que enfrentan; es el entorno quien impone barreras que las excluyen (Mañas Viejo & Iniesta Martínez, 2009). Esta opresión social se expresa de forma especialmente cruel al negárseles el acceso al empleo y a la participación social como sujetos de pleno derecho (Contreras Dos Santos et al., 2017).

Así, la discapacidad se configura como un fenómeno multicausal y multidimensional, cuya complejidad afecta distintas esferas de la cuestión social. Tal como señalan Suriá Martínez y Villegas Castrillo (2024), ya en 1974 Ortner advertía que al añadir la dimensión social al análisis de la discapacidad, se evidenciaba un incremento aún mayor en la subordinación de las mujeres, intensificándose tanto las barreras estructurales como sociales que enfrentan.

1.3.- Objetivos y Metodología.

Este trabajo plantea un objetivo general que se desarrolla a través de tres objetivos específicos:

Objetivo general:

Analizar la situación laboral de las mujeres con discapacidad en España desde una perspectiva de género, con el fin de identificar posibles desigualdades específicas en el acceso, la permanencia y la calidad del empleo que pudieran derivarse de la intersección entre género y discapacidad.

Objetivos específicos:

- Precisar el concepto de discapacidad y presentar brevemente los principales modelos teóricos asociados, con el fin de comprender su influencia en la construcción social de la discapacidad y en la configuración de posibles mecanismos de discriminación múltiple.

- Analizar comparativamente las tasas de actividad, empleo y desempleo de las mujeres con discapacidad en relación con sus pares sin discapacidad y los hombres con discapacidad, con el fin de identificar sus condiciones reales de participación en el mercado de trabajo.
- Identificar y visibilizar las desigualdades estructurales que dificulten la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad, que contribuyan a mantener su situación de desventaja.

El presente trabajo se ha desarrollado a partir de una metodología principalmente cuantitativa, complementada con una revisión bibliográfica especializada. Este enfoque responde a la necesidad de fundamentar un análisis interpretativo en datos objetivos que van a permitir visibilizar y dotar de una precisión todavía mayor las desigualdades estructurales a las que se enfrentan las mujeres con discapacidad en un contexto laboral.

En una primera fase se ha realizado una revisión documental centrada en publicaciones científicas, artículos académicos e informes vinculados con el objeto de estudio. De este modo, se ha establecido un marco teórico en torno al género, discapacidad y discriminación interseccional que ha servido como base para la posterior interpretación de los datos obtenidos.

Tras el desarrollo del soporte teórico, se ha incorporado una fase de análisis cuantitativo basado en datos estadísticos extraídos de repositorios oficiales como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD 2020), y el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad publicado por el SEPE en 2024. La utilización de valores cuantitativos ha permitido reforzar el argumentario interpretativo, proporcionando una base objetiva y contrastable a las conclusiones obtenidas.

Tal como señalan Córdova Velastegui et al. (2019), el enfoque cuantitativo tiene como finalidad la recolección de datos que permitan comprobar la validez de hipótesis mediante el análisis estadístico, facilitando la identificación de patrones, tendencias y desigualdades. En este sentido, el uso de datos cuantitativos ha ofrecido una base empírica esencial para contrastar y consolidar las ideas planteadas, permitiendo una aproximación rigurosa a la realidad social de las mujeres con discapacidad.

2. PERSPECTIVA RESPECTO A LA INCLUSIÓN LABORAL.

2.1.– Normativa.

Que las personas con discapacidad viven en condiciones de desigualdad y opresión constituye una realidad innegable. A pesar de que el derecho formal ha desarrollado, a lo largo de distintas

disposiciones normativas y legislativas, lo contemplado en los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española de 1978 —orientados a garantizar la igualdad y los derechos de este colectivo—, lo cierto es que la igualdad formal no ha logrado traducirse en una igualdad real (Contreras Dos Santos et al., 2017).

Desde la entrada en vigor de la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos, el ordenamiento jurídico español ha experimentado una evolución normativa progresiva en materia de derechos de las personas con discapacidad, avanzando hacia marcos legales cada vez más garantistas. Esta trayectoria legislativa ha permitido consolidar derechos y establecer mecanismos de protección. Sin embargo, en lo que respecta al ámbito del empleo, los avances no han sido suficientes.

A pesar de la existencia de medidas específicas orientadas a fomentar la inclusión laboral —como el sistema de reserva de plazas tanto en el ámbito del empleo público como en el privado, o la figura de los Centros Especiales de Empleo—, los datos, tal y como se analizará en el presente trabajo, siguen evidenciando una brecha significativa en lo que respecta al acceso, la estabilidad y la calidad del empleo de las personas con discapacidad (Fernández Ramírez, 2021).

Así, a pesar del reconocimiento legal y de los esfuerzos por parte del legislador, la discriminación laboral que afronta este colectivo sigue sin resolverse. Esta situación se agrava en contextos de crisis económicas, donde las personas con discapacidad ven más comprometido su acceso al empleo, y se intensifica con el avance de las tecnologías, dado que los procesos de adaptación a estos cambios son más lentos si no se proporcionan los apoyos adecuados (López Anierte & Chicano Saura, 2017).

En este sentido, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) actúa como organismo encargado del seguimiento de la aplicación de la legislación vigente en esta materia. En su informe sobre los Derechos Humanos y la Discapacidad en España, publicado en 2022, el CERMI advierte de la existencia de vulneraciones tanto estructurales como coyunturales en los derechos de las personas con discapacidad, señalando especialmente la gravedad de estas situaciones cuando afectan a mujeres con discapacidad en materias como el empleo, entre otras (Villaró & Galindo, 2022).

Si bien es cierto que a nivel nacional existe un entramado normativo amplio y consolidado, también lo es que a nivel internacional se han asumido compromisos en esta línea. Prueba de ello es la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, que en su Objetivo de

Desarrollo Sostenible número 5 promueve la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, y en el número 8 aboga por garantizar un trabajo decente para todos, prestando especial atención a las mujeres con discapacidad y eliminando cualquier forma de discriminación (López Aniorte & Chicano Saura, 2017).

A pesar de todo ello, en España los avances normativos no han logrado consolidar los resultados esperados. La existencia de un marco legal extenso no se ha traducido en una mejora real de la situación de las personas con discapacidad, especialmente en el ámbito laboral. Esto pone de manifiesto la necesidad de revisar las estrategias de implementación y de evaluar su impacto desde una perspectiva más operativa y transformadora (Martín Trillo, 2023).

2.2.- La integración laboral de las mujeres con discapacidad.

Las mujeres con discapacidad no comparten las mismas condiciones de vida que el resto de la población femenina, ni se encuentran en una situación equiparable a la de los hombres con discapacidad (Shum et al., 2003). Las oportunidades en el mercado laboral no se distribuyen de manera equitativa entre hombres y mujeres; así, tanto la contratación como el mantenimiento del empleo y la promoción profesional adoptan características diferenciadas según el género de la persona trabajadora (Blázquez Agudo, 2020).

En este contexto, la integración laboral representa la piedra angular de cualquier política orientada a las personas con discapacidad. El empleo constituye, en la actualidad, el principal instrumento de inclusión social, y por ello, la exclusión del mercado laboral se ha convertido históricamente en una vía de marginación persistente (Fernández Ramírez, 2021).

La discapacidad, en el ámbito laboral, ha sido tradicionalmente concebida como un obstáculo para el desarrollo empresarial. Esta visión se sustenta en estereotipos y prejuicios profundamente arraigados que identifican a las personas con discapacidad como improductivas, inválidas o incapaces de desempeñar con eficiencia tareas laborales (Contreras Dos Santos et al., 2017).

A partir de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobada en 2013, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) elaboró el *Plan Integral de Acción de Mujeres con Discapacidad (2013–2016)* como una herramienta estratégica orientada a la promoción de políticas públicas que articularan género y discapacidad (Contreras Dos Santos et al., 2017). Este plan supuso no solo el reconocimiento expreso de la doble discriminación que afrontan estas mujeres, sino también el

señalamiento de otras posibles discriminaciones añadidas —derivadas de la clase social, la etnia, la religión, entre otras—, lo que dio lugar al concepto de discriminación múltiple. Esta intersección de factores afecta profundamente a la autonomía personal, y exige una respuesta política y social adaptada a la especificidad de sus necesidades (Palacios González, 2019).

Aunque el colectivo de personas con discapacidad ha ocupado un lugar prioritario en las políticas sociales de los últimos años, también es cierto que no se ha aplicado una perspectiva de género adecuada. Como resultado, las mejoras observadas en la situación de los hombres con discapacidad no se han trasladado de forma equivalente al caso de las mujeres con discapacidad (Santero Sánchez et al., 2017).

En este sentido, es fundamental reconocer que las políticas dirigidas a abordar la discapacidad y el género no pueden diseñarse de forma paralela ni sumarse como si se tratara de cuestiones independientes. Las mujeres con discapacidad requieren un enfoque específico, con medidas propias que respondan a sus particularidades (Sánchez Trigueros, 2021). De hecho, tal y como advierte esta autora, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010–2020 no integraba en su planificación la igualdad de género ni contemplaba las formas concretas de discriminación que afectan a las mujeres con discapacidad.

Las evidencias disponibles indican que el género femenino encuentra mayores obstáculos en su inserción laboral que el masculino. Esta desigualdad responde, en parte, a que muchas de las medidas políticas, sociales y económicas diseñadas para fomentar el empleo de personas con discapacidad han sido pensadas desde una lógica masculina, sin considerar las desigualdades de género estructurales que las atraviesan (Martín Trillo, 2023).

En la mayoría de los países europeos, el tratamiento de la relación entre empleo y discapacidad se ha abordado de forma global, sin diferenciar entre los distintos tipos de discapacidad ni incorporar la dimensión de género. En este marco, el empleo protegido se plantea como mecanismo de inserción laboral para las personas con discapacidad, pero no en el mercado laboral ordinario, sino en espacios específicos como los Centros Especiales de Empleo o los Enclaves Laborales (Martín Trillo, 2023). Sin embargo, estos espacios también reproducen desigualdades internas: en los Centros Especiales de Empleo, el porcentaje de hombres es notablemente superior al de mujeres, quienes se ven mayoritariamente relegadas a tareas vinculadas a los cuidados y a la limpieza, trabajos tradicionalmente asociados al ámbito doméstico y sin cualificación formal (Ojeda Díaz, 2006).

Así, muchas mujeres con discapacidad desempeñan funciones consideradas tradicionalmente como femeninas, y por tanto, menos valoradas social y económicamente. Se trata de tareas vinculadas al cuidado o la higiene, ejecutadas en el ámbito público, pero fundamentadas en la supuesta “naturaleza” de las mujeres para esas actividades, lo que perpetúa un modelo de roles de género discriminatorio (Mañas Viejo & Iniesta Martínez, 2009).

A pesar de la existencia de canales de empleo protegido, el binomio mujer-discapacidad no solo limita la participación de estas mujeres en el mercado de trabajo, sino que además condiciona profundamente la forma en que dicha participación se produce. El mercado laboral continúa siendo un espacio sexuado —concebido por hombres y para hombres— y capacitista, es decir, orientado exclusivamente a personas consideradas plenamente funcionales (Fernández Ramírez, 2021).

En consecuencia, las mujeres con discapacidad participan en menor medida en el empleo remunerado, enfrentan mayores dificultades para mantener sus puestos de trabajo y sufren una alta tasa de parcialidad laboral. Todo ello se relaciona con las cargas derivadas de los roles de género que les asignan responsabilidades domésticas y de cuidados, dificultando su acceso a la formación, la promoción profesional y favoreciendo la persistencia de la brecha salarial (Fernández Ramírez, 2021).

Para revertir esta situación, el debate en torno al futuro laboral de las mujeres con discapacidad debe centrarse en garantizar la igualdad de trato y de oportunidades. Esto implica favorecer su acceso a la formación, el empleo y la promoción en condiciones de equidad. Pero, sobre todo, pasa por un sistema educativo inclusivo desde las primeras etapas, que integre los principios de igualdad y no discriminación como fundamentos esenciales. Solo de esta forma se podrá avanzar hacia la eliminación de la dependencia económica, el techo de cristal y las múltiples brechas salariales que aún las afectan de manera severa (López Aniorte & Chicano Saura, 2017).

En efecto, estudios recientes indican que las mujeres con discapacidad no solo ganan menos que las mujeres sin discapacidad, sino que, si se comparan con los hombres con discapacidad, sus salarios pueden llegar a ser hasta un 30 % inferiores (Blázquez Agudo, 2020). Esta diferencia evidencia que la desigualdad salarial es especialmente marcada en este grupo, consolidando así un sistema laboral profundamente inequitativo que refuerza la discriminación múltiple.

3. MERCADO LABORAL Y MUJERES CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.

3.1. Datos demográficos y características sociodemográficas

En el transcurso de los últimos veinticinco años, la población residente en España ha experimentado un notable incremento, pasando de 40.470.182 habitantes en enero de 2000 a 48.619.695 en enero de 2024.

Este crecimiento demográfico se ha producido de manera equilibrada en función del sexo. En concreto, la población femenina se incrementó en un 20,1%, al pasar de 20.643.843 mujeres en 2000 a 24.792.824 en 2024. Por su parte, la población masculina registró un aumento del 20,2%, ascendiendo de 19.826.339 hombres a 23.826.870 en el mismo periodo.

Estos datos evidencian una tendencia sostenida de crecimiento poblacional en España durante las últimas dos décadas y media, caracterizada por una evolución proporcional en ambos sexos.

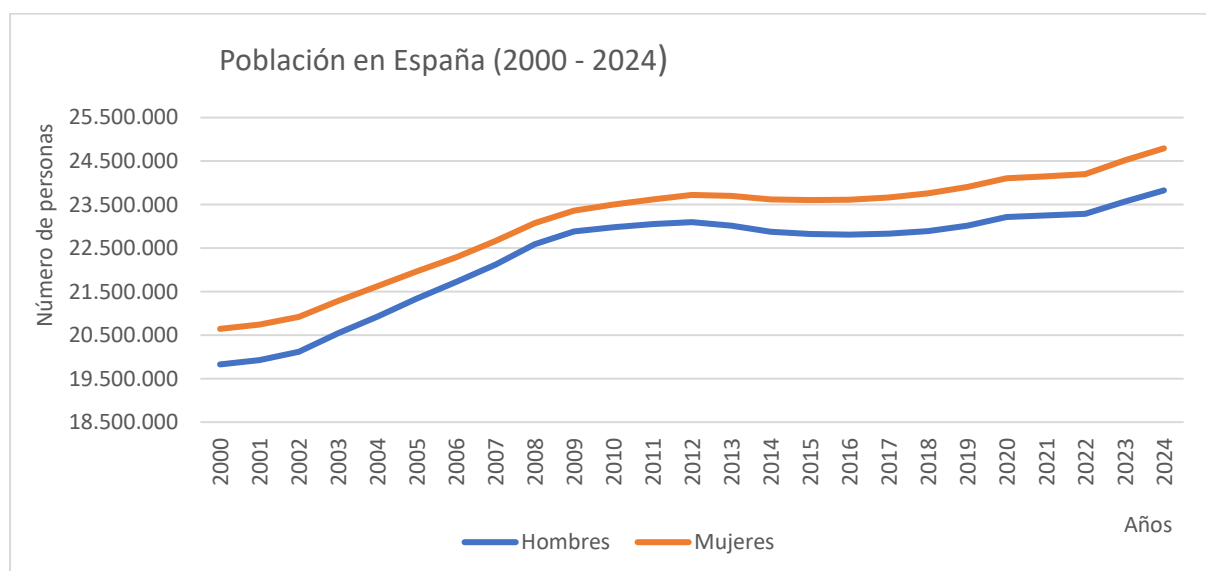


Tabla 1. Evolución de la población total residente en España (2000–2024) por sexo.

Fuente: INE (Estadística continua de población). Elaboración propia.

Para contextualizar de manera adecuada el análisis del mercado laboral en España, resulta imprescindible delimitar el ámbito poblacional objeto de estudio, distinguiendo del total de la población, aquella que por su edad, se encuentra en disposición legal de participar en el mercado de trabajo.

A partir de los datos previamente expuestos, se observa que existe un mayor número de mujeres que de hombres sobre el conjunto de la población total. No obstante, dado que el objeto de este estudio es realizar un análisis del mercado laboral, resulta necesario centrar la atención en la población en edad de trabajar.

En este sentido, se establece como edad mínima de acceso al mercado laboral los 16 años, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la edad máxima, esta queda vinculada, con carácter general, por la normativa relativa al acceso a la situación de jubilación; aunque la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, contempla una edad ordinaria de jubilación que oscila entre los 65 y 67 años en función de los años cotizados, a efectos del presente análisis se adopta como referencia la edad de 65 años como límite superior de edad laboralmente activa.

Este criterio responde a la voluntad de ajustar la muestra a una realidad laboral representativa y coherente con los tramos de edad comúnmente empleados en los estudios del mercado de trabajo. Tomar como referencia la referida edad permite delimitar de forma más clara y homogénea el grupo objeto de estudio, facilitando tanto la interpretación de los datos como la validez de las conclusiones extraídas. Con ello, se asegura una aproximación todavía más precisa a la estructura y dinámica del mercado laboral en España.

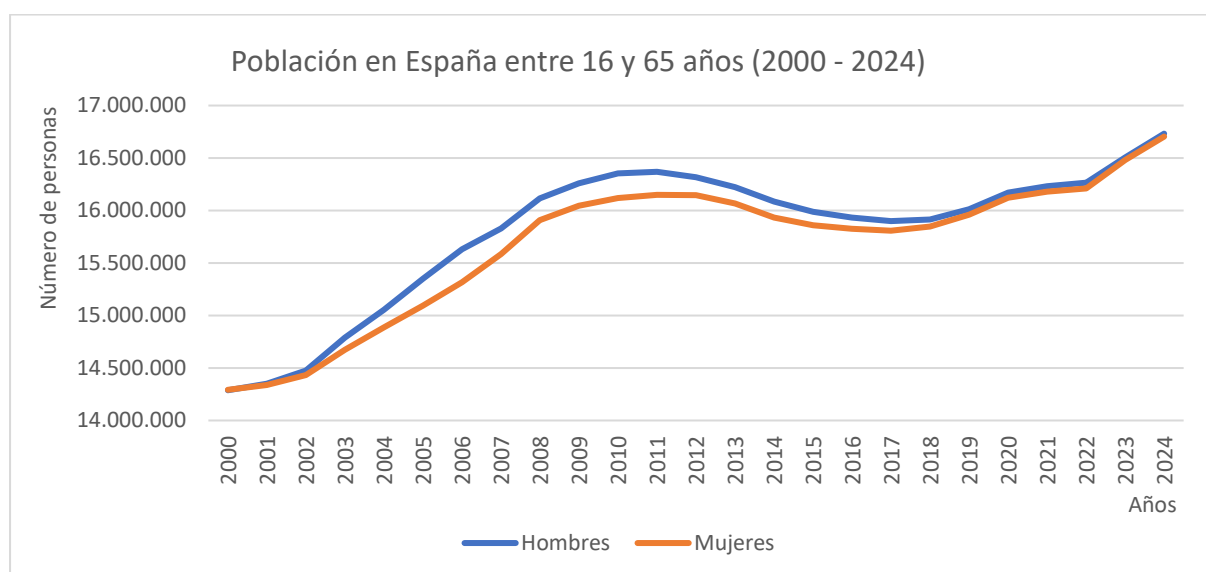


Tabla 2. Evolución de la población en edad laboral (16 a 65 años) en España (2000–2024).

Fuente: INE (Estadística del Padrón continuo). Elaboración propia.

Tras el examen de ambos gráficos, podría parecer que existe una aparente incongruencia entre ellos: mientras el gráfico referido a la población total residente en España refleja una mayoría de mujeres, el correspondiente a la población en edad de trabajar muestra una prevalencia de hombres.

Esta divergencia, que no es tal, se explica a partir de diversos factores demográficos. En primer lugar, debe tenerse en cuenta que el primer gráfico abarca el conjunto de la población residente en España, desde los 0 hasta los 105 años o más, que constituye el rango máximo contemplado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en sus series de datos. Por el contrario, el segundo gráfico se limita a recoger únicamente la cifra de personas comprendidas entre los 16 y los 65 años, es decir, aquellas personas que, conforme a la normativa vigente, se encuentran en edad legal de trabajar.

En consecuencia, aunque el conjunto de la población residente en España presenta una mayoría femenina, ello no implica necesariamente que esta mayoría se reproduzca dentro del tramo de edad comprendido entre los 16 y los 65 años. Esta diferencia se explica en gran medida, por la mayor esperanza de vida de las mujeres en relación con los hombres. Según los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en su serie “Evolución de la esperanza de vida al nacimiento (1991-2022)”, la esperanza de vida de las mujeres se sitúa en 85,7 años, frente a los 80,4 años de los hombres. De este modo, la mayor presencia femenina se concentra especialmente en los grupos de edad más avanzada, mientras que, dentro del segmento poblacional laboralmente activo, la población masculina resulta ligeramente superior. Esta diferencia también se explica por las dinámicas migratorias observadas en los primeros años del siglo XXI, cuando la incorporación de población inmigrante al mercado laboral estuvo protagonizada mayoritariamente por hombres. Sin embargo, en los últimos años (2019–2024), el perfil migratorio se ha feminizado, lo que ha contribuido a equilibrar progresivamente las curvas de distribución por sexo.

Así pues, el análisis diferenciado de ambos gráficos permite concluir que no existe contradicción entre ellos, sino que cada uno refleja dimensiones demográficas complementarias que han de ser interpretadas en su propio contexto.

Otro factor que incide de manera directa en la configuración de la población en edad de trabajar es el fenómeno migratorio. Tal y como se aprecia en la gráfica, a partir de la incorporación de España a la zona euro, la línea correspondiente a la población masculina adquiere una pendiente ascendente más pronunciada en comparación con la femenina. En este sentido, el *Informe de Extranjeros y Mercado de Trabajo*, elaborado por el Ministerio de Trabajo en 2022, señala que durante el periodo comprendido entre 2000 y 2020, la población extranjera en edad laboral estuvo compuesta en un 59,0% por hombres y en un 41,0% por mujeres.

Por otro lado, resulta relevante considerar la mayor mortalidad masculina, factor que también condiciona la estructura demográfica del grupo en edad laboral. Según indica la *Estadística de Defunciones según la causa de la muerte* del INE, la incidencia de la mortalidad varía en

función del grupo de edad y del sexo, destacando especialmente la diferencia observada en el tramo comprendido entre los 15 y los 32 años, en el que un 70,8% del total de defunciones corresponde a varones.

En consecuencia, atendiendo a factores como la mayor proporción de hombres entre la población migrante y la distinta distribución de la mortalidad por sexos, puede afirmarse que, a pesar de que la población total residente en España está compuesta mayoritariamente por mujeres, los hombres presentan una mayor presencia relativa en la franja correspondiente a la edad laboral.

3.2. Características demográficas de la población con discapacidad en edad laboral en España.

El *Décimo informe sobre los avances y desafíos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España (2014–2023)*, elaborado por la Fundación ONCE, señala que el análisis de la realidad sociolaboral de las personas con discapacidad, desde una perspectiva estadística debe enfrentarse a notables limitaciones derivadas de las fuentes disponibles. Entre los principales obstáculos, el informe destaca la escasez de fuentes específicas, las diferencias metodológicas que dificultan las comparaciones entre estudios, así como la limitada actualización de los datos, lo que obliga en numerosas ocasiones a recurrir a estadísticas publicadas con una antigüedad de hasta cinco años, comprometiendo con ello la vigencia del diagnóstico final.

El artículo cuarto del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social que: *“tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%”*.

Según los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2023 un total de 1.946.800 personas contaban en España con un grado de discapacidad reconocido y se encontraban dentro del tramo de edad comprendido entre los 16 y los 65 años. Esta cifra representa el 6,2% de la población total en edad laboral. De ese total, 1.090.100 eran hombres, lo que supone un 56,0%, mientras que 856.700 eran mujeres, representando el 44,0%.

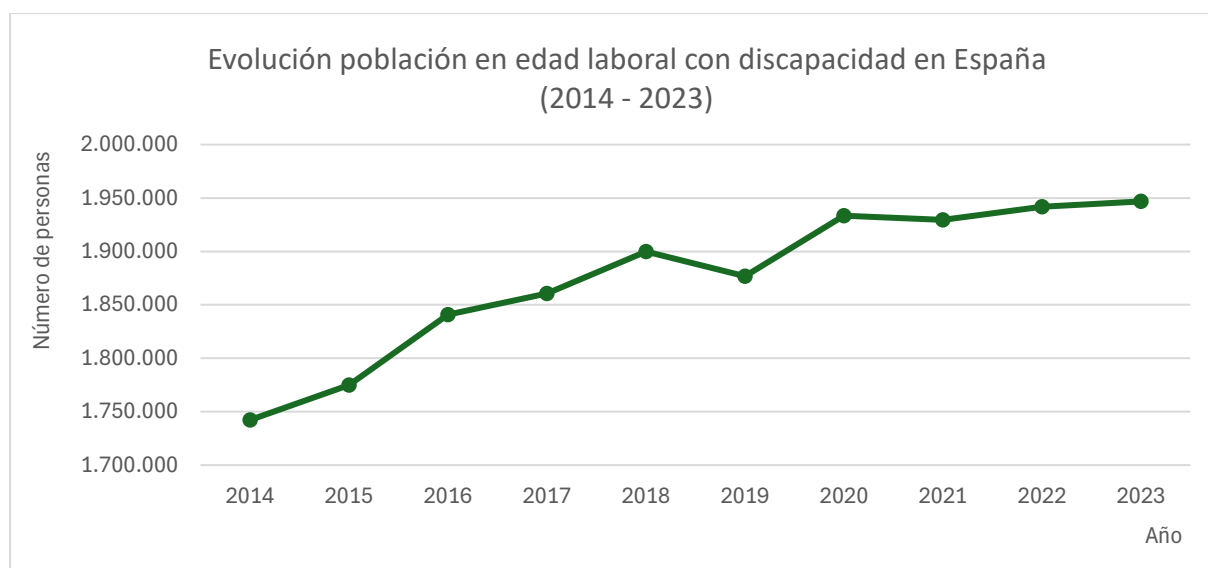


Tabla 3. Evolución de la población con discapacidad en edad laboral en España (2014–2023).

Fuente INE (El empleo de las personas con discapacidad). Elaboración propia.

Tal y como se observa, el volumen de personas con discapacidad en España ha experimentado un crecimiento continuo a lo largo del periodo analizado, con un incremento de 204.600 personas, lo que representa una variación al alza del 11,74%.

Por otro lado, la tasa de prevalencia, que expresa la proporción de personas con discapacidad respecto al total de la población en edad laboral, permite valorar la evolución relativa de este colectivo en el tiempo; y aunque dicha tasa ha mostrado una tendencia sostenida de crecimiento, lo cierto es que se ha mantenido relativamente estable en torno al 6,3% entre los años 2020 y 2022, registrándose un ligero descenso en el último ejercicio disponible.



Tabla 4. Evolución de la tasa de prevalencia de la discapacidad en población laboral (2014–2023)

Fuente INE (El empleo de las personas con discapacidad). Elaboración propia.

Atendiendo a la evolución de la población con discapacidad según sexo, se obtiene del Instituto Nacional de Estadística (INE), la siguiente representación gráfica:

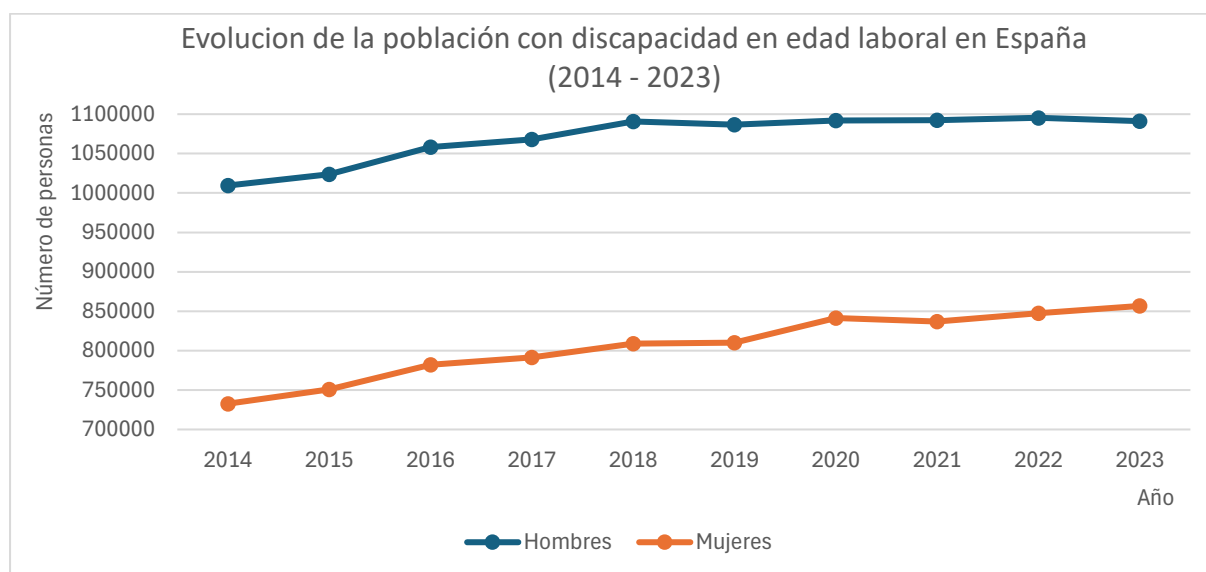


Tabla 5. Evolución de la población con discapacidad en edad laboral por sexo (2014–2023)

Fuente INE. (El empleo de las personas con discapacidad). Elaboración propia.

A partir de los datos representados en la gráfica, resulta posible identificar una serie de cuestiones relevantes, especialmente en lo que respecta a las diferencias existentes entre mujeres y hombres con discapacidad.

En el caso de los hombres, la serie muestra una progresión moderadamente ascendente desde el año 2014, pasando de 1.010.900 personas a 1.088.100 en 2023, lo que supone un incremento absoluto de 77.200 personas en el periodo analizado; en términos relativos, esto representa un crecimiento del 7.6%.

Por su parte, la evolución de la población de mujeres con discapacidad en edad laboral ha mostrado un incremento más acusado, al pasar de 728.000 mujeres en 2014 a 863.400 en 2023. Este aumento de 135.400 mujeres resulta especialmente significativo en términos relativos, ya que la variación que se experimenta es del 18.6%, más del doble que la registrada en el caso de los hombres.

Analizando esta situación desde la perspectiva de género, este comportamiento reviste de especial interés, en tanto que permite interpretar que la mayor tasa de crecimiento en el caso femenino no responde a un empeoramiento del estado de salud, sino más bien a una mejora en los sistemas de detección, valoración y reconocimiento de la discapacidad en un colectivo históricamente invisibilizado. En este sentido, el repunte sostenido desde el año 2019 parece

consolidar una tendencia estructural hacia una atención más completa al binomio mujer / discapacidad.

Como se abordó previamente, si bien la población general en España presenta una mayoría femenina, el grupo comprendido entre los 16 y 65 años es mayoritariamente masculino. Esto podría explicar, en parte, una mayor proporción de hombres con discapacidad en edad laboral. No obstante, este argumento no debería emplearse como justificación para obviar la brecha estructural que separa a ambos sexos; la brecha no se limita a una cuestión cuantitativa, sino que además se refleja en las condiciones de vida, en el acceso al empleo y en la participación social de las mujeres con discapacidad.

En análisis de esta evolución temporal revela una dinámica compleja, ya que por un lado se constata un avance hacia una mayor igualdad en el reconocimiento de la discapacidad en las mujeres, pero al mismo tiempo persisten desajustes estructurales que requieren ser abordados con carácter de urgencia.

Conviene tener presente que la población con discapacidad en edad laboral constituye un colectivo heterogéneo cuyas características deben ser consideradas de forma específica; la consideración de variables como la edad, el sexo, el tipo de discapacidad o el contexto socioeconómico, resultan fundamental para comprender las dinámicas de participación laboral y al mismo tiempo, sirvan para visibilizar las desigualdades que afectan de forma especial las mujeres con discapacidad.

3.3. Tasas actividad, de empleo y desempleo de mujeres con discapacidad.

La información relativa a la tasa de actividad, empleo y desempleo de las mujeres con discapacidad presenta importantes carencias en los registros oficiales, lo que dificulta la posibilidad de llevar a cabo un análisis longitudinal riguroso. En particular, no se dispone de series históricas amplias que permitan examinar la evolución de estas variables en un marco temporal extenso, lo cual limita significativamente la comprensión de su trayectoria en el ámbito laboral.

A modo ilustrativo, cabe señalar que el Instituto Nacional de Estadística (INE) ofrece, a través de su portal web, datos sobre tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo desde el año 2002 hasta 2025 (INE, 2025). Sin embargo, cuando se pretende realizar una consulta más específica, centrada en la comparativa entre personas con y sin discapacidad desagregada por sexo, los datos disponibles se circunscriben al periodo comprendido entre 2014 y 2022 (INE, 2022).

A pesar de que el INE publica anualmente el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad* a nivel estatal, los datos contenidos en dicho informe no siempre se integran en las diferentes tablas accesibles a través de su página web. Un ejemplo claro de esta limitación se encuentra en la consulta relativa a las tasas de actividad, empleo y paro por sexo en relación con las personas con y sin discapacidad, donde únicamente se ofrecen datos hasta el año 2022 (<https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=29900>). No obstante, la publicación del informe se realiza de manera anual, habiéndose publicado recientemente el último, con datos correspondientes a 2024.

Esta situación obliga, por tanto, a incorporar en el análisis información que, si bien obra en poder del INE, por razones desconocidas no se incorpora a las bases de datos habilitadas para la consulta estadística. En cualquier caso, al cierre de cada apartado serán señalados los datos recogidos en el informe más reciente con el objetivo de ofrecer una visión actualizada del fenómeno analizado.

Esta limitación evidencia una deficiencia estructural en la producción estadística relativa a los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, como es el caso de las mujeres con discapacidad. Esta carencia repercute negativamente y de manera directa en el diseño de políticas públicas basadas en la evidencia y en el seguimiento efectivo de las desigualdades en el acceso al empleo.

En consecuencia, la escasez de estudios estadísticos amplios y específicos sobre la discapacidad, y de manera particular, sobre la realidad de las mujeres con discapacidad, dificulta no solo la toma de decisiones, sino también la implementación de medidas eficaces orientadas a corregir situaciones de discriminación y desigualdad estructural. Tal y como se señala en CEMUDIS, la ausencia de análisis específicos y centrados en estas situaciones, representan un obstáculo para el diseño de políticas ajustadas a las necesidades particulares de las mujeres con discapacidad. (CEMUDIS, 2021).

Asimismo, es frecuente que este colectivo sea incluido de forma genérica dentro del conjunto más amplio de personas con discapacidad, sin atender a su especificidad. Esta práctica difumina los efectos de la discriminación múltiple a la que están expuestas las mujeres con discapacidad, dado que las políticas sobre discapacidad tienden a tratar a las personas beneficiarias de forma indiferenciada, sin contemplar la variable de género. Como advierte la UNESCO (2020), esta ausencia de desagregación dificulta la generación de evidencia empírica sobre las experiencias diferenciadas de discriminación que enfrentan estas mujeres. Extrapolar la situación del sexo privilegiado a una única realidad común, es un grave error en contextos de desigualdad, ya que perpetua una violencia simbólica que oculta la discriminación que sufren las mujeres por el

hecho de ser mujeres. (Navarro 2018, citando a Camarero *et al.*, 2016). Además, los modelos estadísticos empleados en la recogida de información suelen ser opacos a la perspectiva de género (Rey, 2015).

Pese a la creciente importancia atribuida al enfoque interseccional, los estudios en España que abordan la desigualdad desde una doble perspectiva de género y discapacidad continúan siendo escasos (Gómez y Ríos, 2018). Esta carencia responde a una tendencia histórica del análisis de la discapacidad al obviar el género como categoría de análisis, lo que ha provocado una notoria falta de estudios centrados en cómo esta condición afecta específicamente a las mujeres (López, 2016).

Todas las limitaciones descritas ponen de manifiesto una insuficiente atención institucional hacia la situación de las mujeres con discapacidad en lo que respecta a su inserción y participación en el mercado laboral. Esta deficiencia no solo dificulta el realizar un diagnóstico riguroso de su situación, sino que además complica la formulación de políticas públicas eficaces que atiendan sus necesidades específicas. En este sentido, resulta imprescindible incorporar una perspectiva interseccional y específica que permita visibilizar las desigualdades estructurales que afectan de manera directa a este colectivo.

No obstante, pese a las limitaciones expuestas, a continuación se presenta un análisis detallado con los datos disponibles en las distintas fuentes oficiales.

3.3.1 - Tasa de actividad.

La tasa de actividad, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), se define como el cociente entre la población activa, es decir, aquella que trabaja o busca activamente empleo, y el total de personas en edad laboral. Este indicador estadístico permite conocer la proporción de la población que participa en el mercado de trabajo, ya sea mediante la ocupación efectiva o a través de la búsqueda activa de empleo.

En relación con la población con discapacidad, no fue hasta el año 2014 cuando el INE comenzó a ofrecer datos específicos mediante una metodología homologada que incorporase esta variable en la Encuesta de Población Activa (EPA). Hasta entonces, la información disponible era parcial, dispersa y sin continuidad temporal, lo que imposibilitaba su análisis longitudinal y la trazabilidad estadística. La falta de datos consolidados impidió durante años una lectura precisa de la realidad de las mujeres con discapacidad, relegando sus desigualdades a un segundo plano dentro de los registros oficiales y perpetuando su invisibilidad estadística. En la actualidad, abril de 2025, los datos disponibles sobre la tasa de actividad de las personas con discapacidad abarcan únicamente el periodo comprendido entre 2014 y 2022. A renglón

seguido, se presentan los resultados obtenidos tras consultar la tasa de actividad de hombres y mujeres con discapacidad para el intervalo citado según los registros del INE.

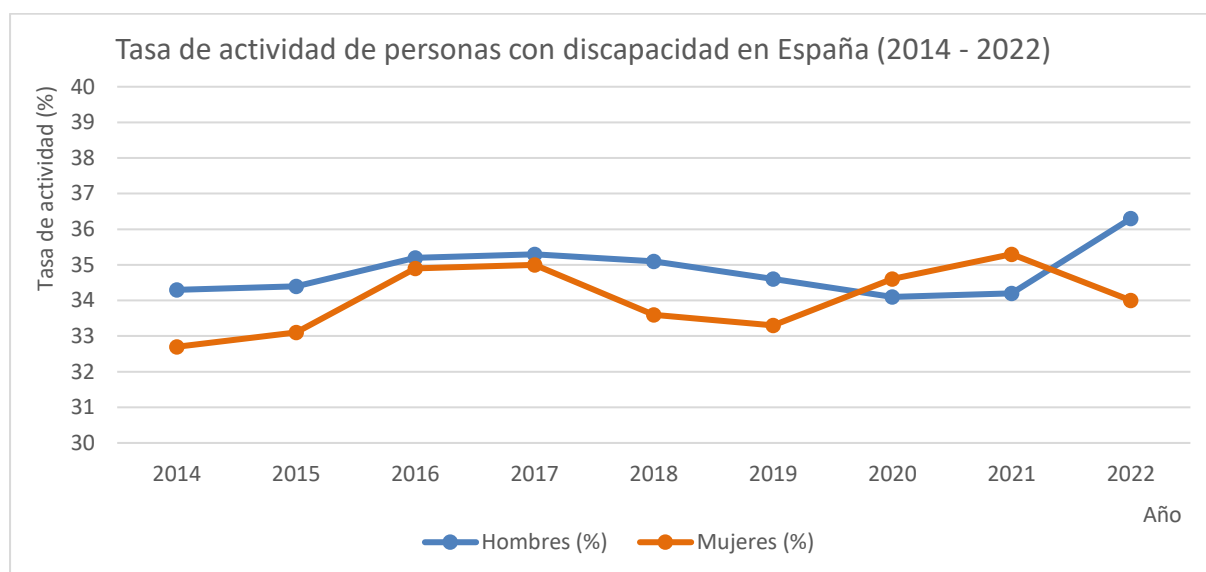


Tabla 6. Tasa de actividad de hombres y mujeres con discapacidad (2014–2022)

Fuente INE (El empleo de las personas con discapacidad). Elaboración propia.

Durante el periodo comprendido entre 2014 y 2022, la **tasa de actividad** de las personas con discapacidad ha oscilado entre el **32,7 % y el 36,3 %**, tanto en hombres como en mujeres. A lo largo de estos años, los hombres con discapacidad han registrado, en términos generales, una tasa de actividad ligeramente superior, con la **excepción de los años 2020 y 2021**, en los que la participación laboral de las mujeres con discapacidad **superó a la de los hombres**.

La evolución de la tasa de actividad femenina experimentó un cambio positivo a partir de 2019. Aunque no existen datos concluyentes que expliquen esta variación, y su interpretación requiere probablemente de métodos de carácter cualitativo, podría vincularse a la implementación de diversas estrategias públicas, como la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012–2020, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017–2020 o los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE), cuyas medidas pudieron haber contribuido a mejorar las oportunidades de incorporación laboral de las mujeres con discapacidad (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2017).

En 2020, la irrupción de la pandemia de COVID-19 provocó un giro en esta tendencia. Por primera vez, la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad superó a la de los hombres. Este fenómeno podría explicarse, en parte, por la reconfiguración del mercado laboral en sectores altamente feminizados, como el sanitario, los cuidados o la asistencia social, que

incrementaron su actividad durante la crisis sanitaria. En contraste, los hombres con discapacidad pudieron verse más afectados por la paralización de sectores como la industria o la construcción, tradicionalmente masculinizados.

No obstante, esta mejora puntual no debe interpretarse como una transformación estructural, ya que este repunte no se consolidó.

Sin embargo, este repunte no se consolidó. A partir de 2021, la tasa de actividad femenina volvió a descender, confirmando una evolución más inestable y frágil que la de los hombres. En 2022, la diferencia entre ambos sexos alcanzó los 2,3 puntos porcentuales a favor de los varones. Este retroceso evidenció la vulnerabilidad estructural de las mujeres con discapacidad en el acceso al empleo y reafirmó la tendencia a la reproducción de las desigualdades de género una vez superado el impacto inmediato de la crisis sanitaria.

Pese a que las diferencias por sexo podrían considerarse moderadas desde una lectura cuantitativa, su persistencia en el tiempo revela una desigualdad estructural. La participación laboral de los hombres con discapacidad muestra una tendencia más estable, mientras que la de las mujeres aparece condicionada por factores coyunturales.

En cuanto a las mujeres trabajadoras sin discapacidad, y a partir de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), se puede establecer una comparación con las trabajadoras con discapacidad en relación con su tasa de actividad. Los datos revelan las siguientes diferencias:

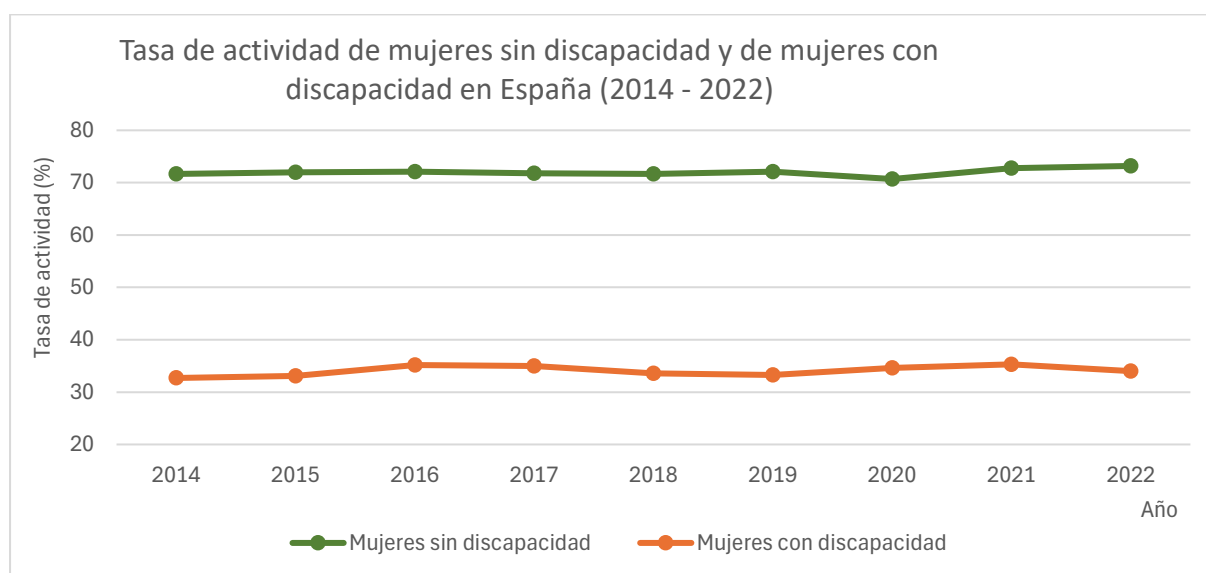


Tabla 7. Comparación de la tasa de actividad entre mujeres con y sin discapacidad (2014–2022).

Fuente INE (*El empleo de las personas con discapacidad*). Elaboración propia.

En lo que respecta a la tasa de actividad de las mujeres sin discapacidad, se mantienen valores elevados y estables, situándose por encima del 70 % durante todo el periodo analizado; en contraste, la tasa correspondiente a las mujeres con discapacidad es considerablemente más baja, con cifras que oscilan entre el 32,7 % y el 34 %. La diferencia entre ambos grupos se ha mantenido estable entre los 37 y 41 puntos porcentuales, revelando una brecha estructural de gran magnitud.

Esta distancia puede explicarse por múltiples factores, entre los que destacan las barreras de acceso al empleo, la falta de adaptación de los entornos laborales, y la escasa implementación de medidas efectivas de conciliación que contemplen la realidad de las mujeres con discapacidad. La combinación de estas dificultades refuerza su exclusión laboral y limita sus posibilidades reales de participación en condiciones de igualdad.

Los datos más recientes, recogidos en el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2024* (SEPE), actualizan esta trayectoria. En 2024, la tasa de actividad de las personas con discapacidad fue del 35,5 %, muy por debajo del 75,8 % registrado por la población sin discapacidad. La brecha sigue siendo de 40,3 puntos porcentuales, lo que da cuenta de la exclusión persistente de este colectivo del ámbito laboral. Al desglosar por sexo, los hombres con discapacidad presentaron una tasa de actividad del 35,8 %, frente al 35,1 % de las mujeres, lo que representa una brecha de género de 0,7 puntos porcentuales. Aunque leve en apariencia, esta diferencia adquiere relevancia en un contexto de participación laboral ya de por sí reducida.

Al mismo tiempo, si se compara con la población general, la brecha de género es mucho más amplia. En la población sin discapacidad los hombres alcanzan una tasa de actividad del 83,1 % frente al 73,9 % de las mujeres, una distancia de 9,2 puntos porcentuales.

Cabe señalar que el informe no proporciona datos específicos que permitan comparar directamente la tasa de actividad entre mujeres con discapacidad y mujeres sin discapacidad para el año en cuestión. Esta ausencia refuerza la invisibilidad estadística del colectivo, dificultando una aproximación plena desde la perspectiva de género.

En este contexto, se hace frecuente la alusión a la doble discriminación a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad: por razón de género y por motivo de discapacidad. De esta manera, a las limitaciones propias del mercado de trabajo se suman factores como la falta de presencia en sectores con alta empleabilidad, la sobrecarga de cuidados y la persistencia de estereotipos sociales sobre sus capacidades. Todo ello configura un escenario en el que la participación laboral de estas mujeres se reduce drásticamente.

3.3.2 - Tasa de empleo.

La tasa de empleo, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), se define como el cociente entre el total de personas ocupadas y la población de 16 años o más. Este indicador permite conocer qué proporción de la población en edad laboral se encuentra efectivamente trabajando. A partir de los datos ofrecidos por el INE sobre la tasa de empleo de mujeres y hombres con discapacidad, se construye una gráfica que permite observar la evolución de este indicador entre 2014 y 2022.

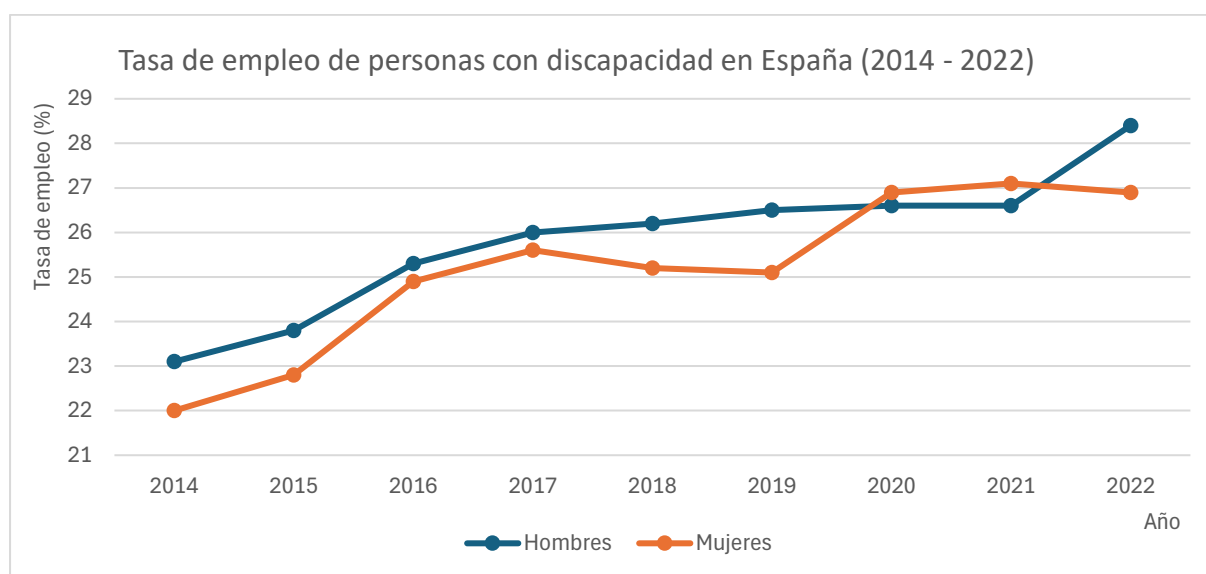


Tabla 8. Tasa de empleo de hombres y mujeres con discapacidad (2014–2022).

Fuente INE (*El empleo de las personas con discapacidad*). Elaboración propia.

Entre los años 2014 y 2022, la evolución de la tasa de empleo de las personas con discapacidad muestra una mejora progresiva, acompañada de una persistente desigualdad entre hombres y mujeres. Según los datos del INE, en 2022 la tasa de empleo de los hombres con discapacidad alcanzó el 28,4 %, frente al 26,9 % en el caso de las mujeres. Si bien en términos absolutos, se han producido mejoras, la distancia relativa se mantiene estable situándose en torno a 1 ó 2 puntos porcentuales a favor de los hombres, esta diferencia, aunque aparentemente leve, confirma una brecha de género mantenida en el tiempo, que refleja obstáculos estructurales en el acceso al empleo por parte de las mujeres con discapacidad.

Durante el periodo analizado, las tasas de empleo de las mujeres han sido sistemáticamente inferiores a las de los hombres con discapacidad, con la única excepción de los años 2020 y 2021. Este hecho, de carácter coyuntural, puede atribuirse a las transformaciones del mercado laboral derivadas de la pandemia de COVID-19, que afectó especialmente a sectores masculinizados como la industria y la construcción, mientras que favoreció la demanda en

ámbitos más feminizados como los servicios sociales, sanitarios o de cuidados. No obstante, este efecto fue transitorio, y en 2022 la brecha volvió a situarse en 1,5 puntos porcentuales a favor de los hombres, recuperando la tendencia estructural previa.

Esta diferencia aparentemente estable, encierra una lógica más profunda relacionada directamente con la combinación de diferentes factores que además de generar una desigualdad estructural, construye formas específicas de exclusión social, donde las mujeres con discapacidad se enfrentan a mayores obstáculos, profundos y persistentes, que dificultan no solo el acceso a un empleo, sino también a su permanencia, a la promoción y a obtener unas condiciones salariales y laborales equiparables a las de los hombres.

La comparación entre mujeres con discapacidad y mujeres sin discapacidad refuerza este diagnóstico. Entre 2014 y 2022, la tasa de empleo de las mujeres sin discapacidad pasó del 53,5 % al 62,5 %, lo que representa un incremento de 9 puntos porcentuales. En contraste, las mujeres con discapacidad aumentaron su tasa de empleo apenas 4,9 puntos, pasando del 22,0 % al 26,9 % (INE, 2024). La diferencia entre ambos grupos en 2022 alcanzó los 35,6 puntos porcentuales, una brecha significativa y sostenida en el tiempo.

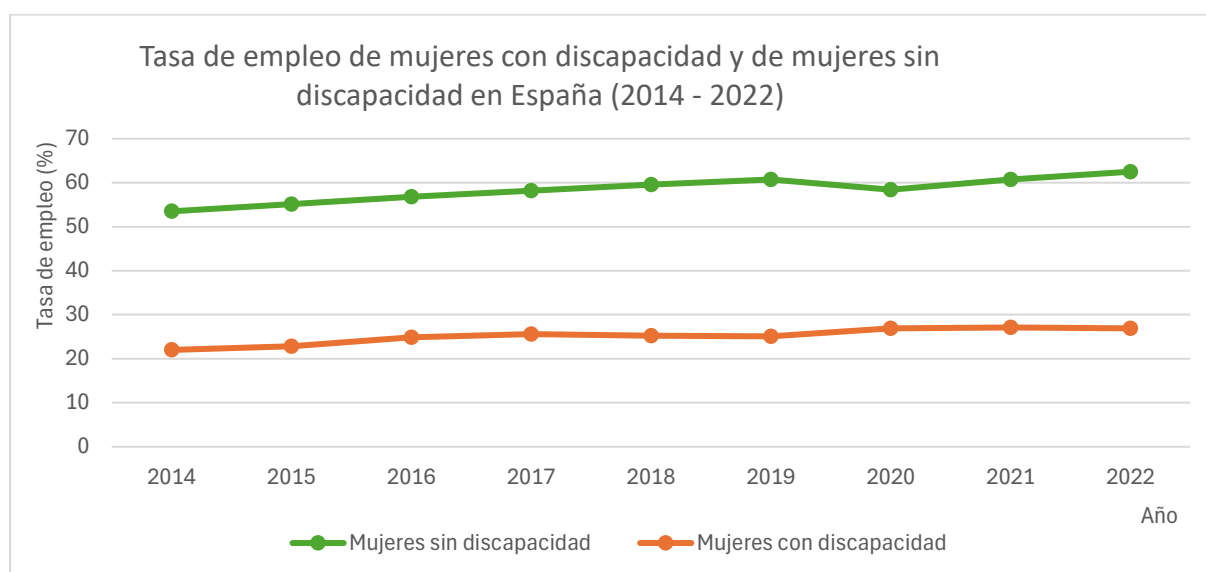


Tabla 9. Comparación de la tasa de empleo entre mujeres con y sin discapacidad (2014–2022)

Fuente INE (*El empleo de las personas con discapacidad*). Elaboración propia.

Aunque ambas curvas muestran una tendencia ascendente, la distancia estructural entre ellas no se reduce. Este desfase revela que las políticas de inclusión laboral han resultado insuficientes para revertir la situación específica de las mujeres con discapacidad. Su condición

multiplica las dificultades de acceso al mercado de trabajo, y expone una sobre discriminación no siempre visibilizada en las estrategias públicas de empleo.

Los datos más recientes disponibles, correspondientes al año 2024 y publicados por el SEPE en su *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2024*, permiten actualizar este análisis. En ese año, la tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 28,5 %, frente al 69,0 % registrado en la población sin discapacidad, lo que supone una brecha de 40,5 puntos porcentuales. Lejos de reducirse, la exclusión laboral del colectivo continúa siendo estructural.

El análisis por sexo revela un desequilibrio aún mayor: de las 554.500 personas con discapacidad ocupadas, el 58,09 % eran hombres, frente al 41,91 % de mujeres. Esta diferencia de más de 16 puntos porcentuales muestra que, incluso dentro de un colectivo históricamente excluido, la desigualdad de género sigue presente.

A pesar de que la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad fue solo 0,7 puntos inferior a la de los hombres ese mismo año, su participación efectiva en el empleo resulta mucho menor. Esta desproporción sugiere la existencia de barreras específicas que dificultan el acceso efectivo al trabajo para ellas: desconfianza en sus capacidades, falta de medidas de conciliación adaptadas, estereotipos sobre su productividad y una tendencia persistente a su exclusión del circuito laboral.

El informe no ofrece cifras específicas sobre la tasa de empleo de las mujeres sin discapacidad en 2024, lo que impide establecer una comparación completa. Sin embargo, la magnitud de la brecha global entre personas con y sin discapacidad permite intuir una importante desventaja para las mujeres con discapacidad con respecto a sus pares sin discapacidad.

Asimismo, la persistencia de estereotipos que asocian discapacidad con dependencia, y que cuestionan la autonomía o capacidad productiva de las mujeres con discapacidad, continúa operando como una barrera estructural. A esto se suma la sobrecarga en las tareas del hogar y de cuidados, que limita su disponibilidad para participar en el mercado laboral. Aunque el informe no proporciona datos específicos sobre el uso del tiempo en personas con discapacidad, asume esta desigual distribución como una expresión más de los roles de género tradicionalmente asignados a las mujeres, reforzando así una realidad estructural ampliamente documentada. La combinación de estos factores incide directamente en su autonomía económica, incrementa su riesgo de pobreza y restringe su participación social, reproduciendo un ciclo de exclusión, invisibilidad y aislamiento.

3.3.3 - Tasa de paro.

La tasa de paro, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), se calcula como el cociente entre el número de personas desempleadas y el total de la población activa. Este indicador permite conocer el porcentaje de personas que, estando en disposición y capacidad de trabajar, no encuentran empleo, ofreciendo una lectura directa sobre el funcionamiento del mercado laboral así como la eficacia de las políticas públicas en materia de empleo.

En el caso de las personas con discapacidad, esta tasa cobra un valor especialmente significativo, al reflejar su grado de inclusión en el tejido productivo. Desde una perspectiva de género, su análisis permite visibilizar las desigualdades estructurales que afectan de manera más intensa a las mujeres con discapacidad, quienes se enfrentan a barreras interseccionales derivadas tanto de su condición de género como de su situación salud, en la medida en que la discapacidad se construye dentro de un marco social y administrativo, partiendo de unas limitaciones funcionales tasadas desde el campo clínico.

La consulta de los datos ofrecidos por el INE, permite realizar un análisis a través de las siguientes gráficas:

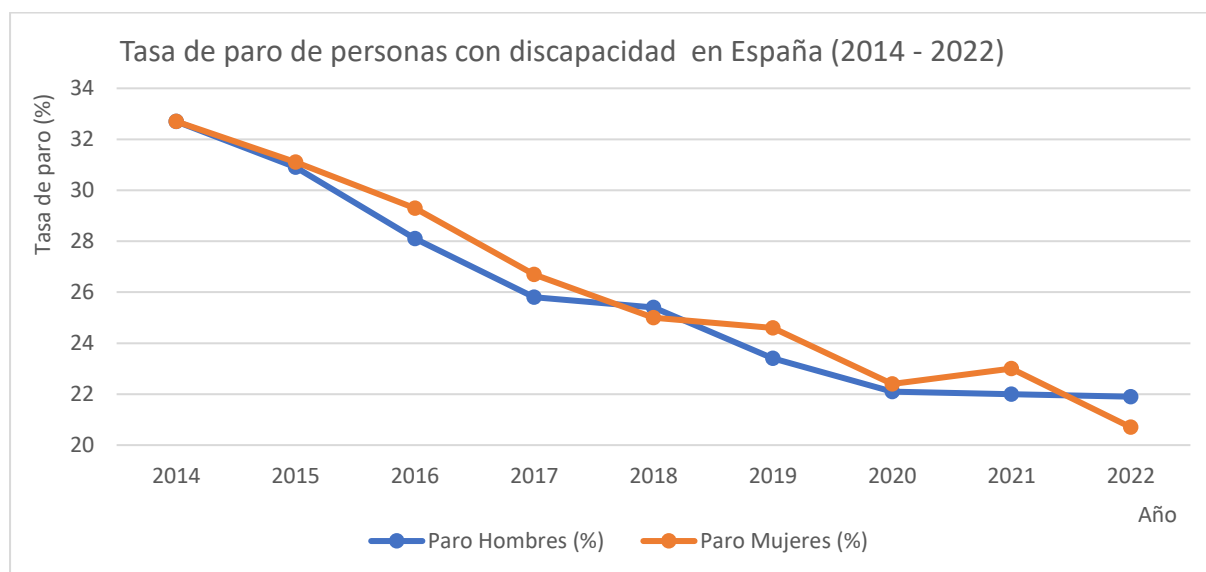


Tabla 10. Tasa de paro de hombres y mujeres con discapacidad (2014–2022).

Fuente INE (El empleo de las personas con discapacidad). Elaboración propia.

Entre 2014 y 2022, la tasa de paro del colectivo con discapacidad mostró un descenso sostenido, pasando del 32,7 % al 20,7 %. A pesar de esta evolución positiva, el dato sigue siendo elevado en comparación con la media nacional, que en 2022 se situó en el 13 %. Este

desfase revela una brecha estructural en el acceso al empleo que afecta de forma persistente al colectivo, con particular intensidad en el caso de las mujeres.

Durante los primeros años del periodo analizado, entre 2014 y 2017, las mujeres con discapacidad presentaron tasas de desempleo ligeramente superiores a las de los hombres del mismo colectivo, con una diferencia máxima de 1 punto porcentual en 2016. En 2018 se registró un punto de inflexión: por primera vez, la tasa de paro femenina fue inferior a la masculina. Sin embargo, esta situación no se consolidó, y en 2019 la brecha se revirtió nuevamente a favor de los hombres, ampliándose hasta 1,2 puntos. En los años posteriores, las diferencias por sexo se mantuvieron oscilantes, en un patrón que refleja más inestabilidad que transformación real.

Resulta interesante el comportamiento de las tasas durante el año 2020, marcado por la pandemia de COVID-19. En ese ejercicio se produjo un incremento simultáneo en las tasas de empleo y desempleo de las mujeres con discapacidad. Lejos de constituir una paradoja, este fenómeno podría explicarse por el aumento de la población activa femenina, impulsado por la necesidad económica y por los cambios en las dinámicas laborales y familiares provocados por la crisis sanitaria. Es decir, más mujeres con discapacidad comenzaron a buscar empleo, lo que incrementó tanto el número de ocupadas como el de desempleadas, sin que ello implicara necesariamente una mejora en sus condiciones sociolaborales.

En 2022 se observó un nuevo giro, la tasa de paro femenina fue 1,2 puntos inferior a la masculina. Este cambio podría estar relacionado con el efecto de ciertas estrategias de igualdad de género y con la recuperación del empleo en sectores feminizados como los cuidados, la sanidad o la atención social, cuya demanda aumentó tras la pandemia. No obstante, este avance, aunque relevante, no alcanza para revertir la desigualdad estructural en el acceso al trabajo.

La siguiente gráfica muestra la evolución comparativa de la tasa de paro en mujeres con y sin discapacidad entre 2014 y 2022, según datos del Instituto Nacional de Estadística.

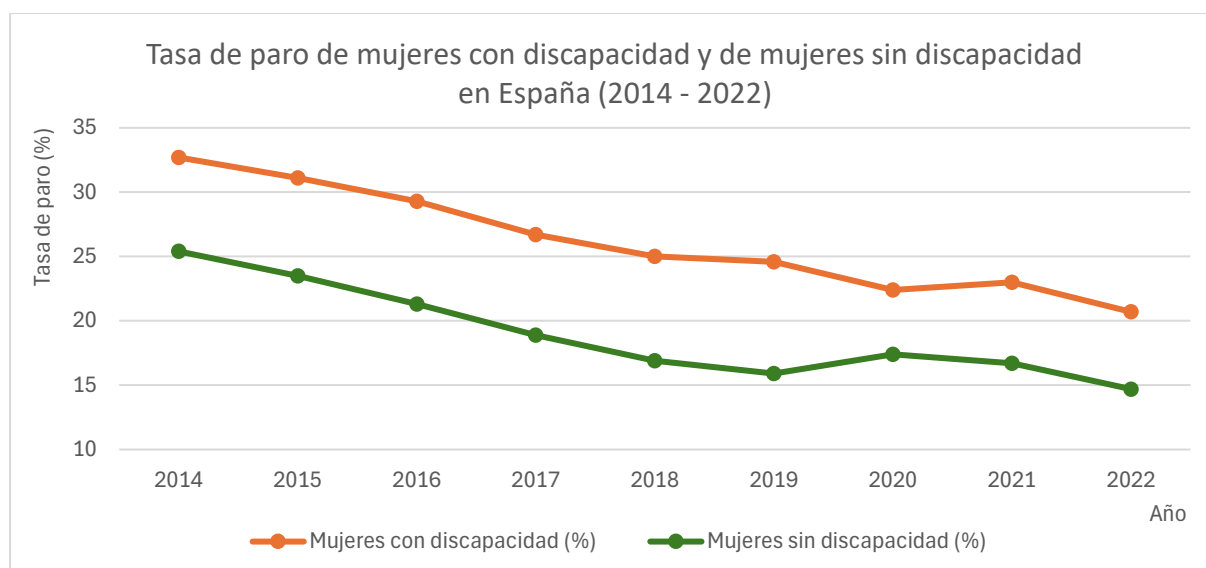


Tabla 11. Comparación de la tasa de paro entre mujeres con y sin discapacidad (2014–2022)

Fuente INE (*El empleo de las personas con discapacidad*). Elaboración propia.

La comparación entre mujeres con y sin discapacidad permite dimensionar la magnitud de esta brecha prácticamente homogénea y persistente a lo largo del periodo, que pone en evidencia desigualdades estructurales en el acceso al empleo.

En 2014, la diferencia entre ambas era de 7,3 puntos porcentuales (32,7 % frente a 25,4 %) y, aunque en 2022 se había reducido a 6 puntos (20,7 % frente a 14,7 %), sigue siendo significativa. Esta persistencia confirma que, aunque ambas poblaciones hayan experimentado mejoras, las mujeres con discapacidad siguen partiendo de una posición menos ventajosa y afectada por múltiples formas de discriminación.

La evolución entre 2019 y 2020 merece un análisis particular. En 2019, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad descendió, mientras que la de las mujeres sin discapacidad se incrementó ligeramente, posiblemente como efecto de las políticas de inclusión laboral dirigidas al colectivo. Sin embargo, en 2020, la tendencia se invirtió: el paro en mujeres con discapacidad aumentó, mientras que entre las mujeres sin discapacidad descendió, probablemente por la protección brindada por medidas como los ERTE o el teletrabajo, menos accesibles para aquellas con mayores necesidades de apoyo o condiciones laborales más precarias. Esta situación evidenció, nuevamente, el impacto desigual de las crisis sobre quienes enfrentan formas múltiples de exclusión.

Los datos más actuales, recogidos en el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2024* (SEPE, 2025), ofrecen una actualización relevante. En 2024, la tasa de paro del colectivo con discapacidad fue del 19,6 %. Desglosado por sexo, la

tasa fue del 19,9 % en hombres y del 19,4 % en mujeres, lo que supone una diferencia de apenas 0,5 puntos porcentuales. Esta aparente paridad es engañosa si se considera el conjunto de indicadores: las mujeres con discapacidad presentan tasas de empleo más bajas y tasas de paro prácticamente iguales, lo que indica una mayor exposición relativa al desempleo. Es decir, participan menos en el mercado laboral, pero sufren tasas de paro similares a las de los hombres, lo que evidencia una vulnerabilidad específica.

El informe del SEPE (2025) también señala que el perfil más frecuente entre las personas desempleadas con discapacidad corresponde al de una mujer mayor de 45 años con bajo nivel formativo. Además, el 43,26 % del total de personas con discapacidad en paro llevaba más de dos años buscando empleo, lo que refuerza la dimensión estructural de su exclusión laboral.

Nuevamente el informe no desagrega los datos de paro entre mujeres con y sin discapacidad, lo que limita el análisis comparativo desde una perspectiva de género interseccional. Esta omisión, en sí misma, constituye una forma de invisibilización estadística que obstaculiza el diseño de políticas públicas con enfoque inclusivo.

En conjunto, los datos ponen de manifiesto que las variaciones registradas durante los últimos años responden tanto a los impactos diferenciados de la crisis como a los límites de unas políticas laborales de carácter generalista. Y aunque la evolución de la tasa de paro muestra leves mejoras, estas no alcanzan para desmontar las estructuras que siguen dificultando el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral.

3.4. Niveles de formación académica de las mujeres con discapacidad.

El nivel educativo constituye un factor decisivo para analizar y comprender tanto la inserción sociolaboral como las oportunidades de empleo, y en especial, en colectivos tipificados como vulnerables, resulta una cuestión necesaria para abordar las barreras estructurales a las que se enfrentan estos colectivos y a visibilizar las desigualdades.

El Instituto Nacional de Estadística (INE), ofrece información desglosada sobre esta dimensión a través de su tabla “*nivel de estudios por sexo*”, que permite analizar el nivel educativo alcanzado por personas con y sin discapacidad, diferenciado por sexo, pero exclusivamente, permite analizar el periodo comprendido entre los años 2021 al 2023. En dicho registro, los estudios secundarios incluyen formación profesional y programas de inserción laboral, mientras que los estudios superiores abarcan titulaciones universitarias, másteres y doctorados.

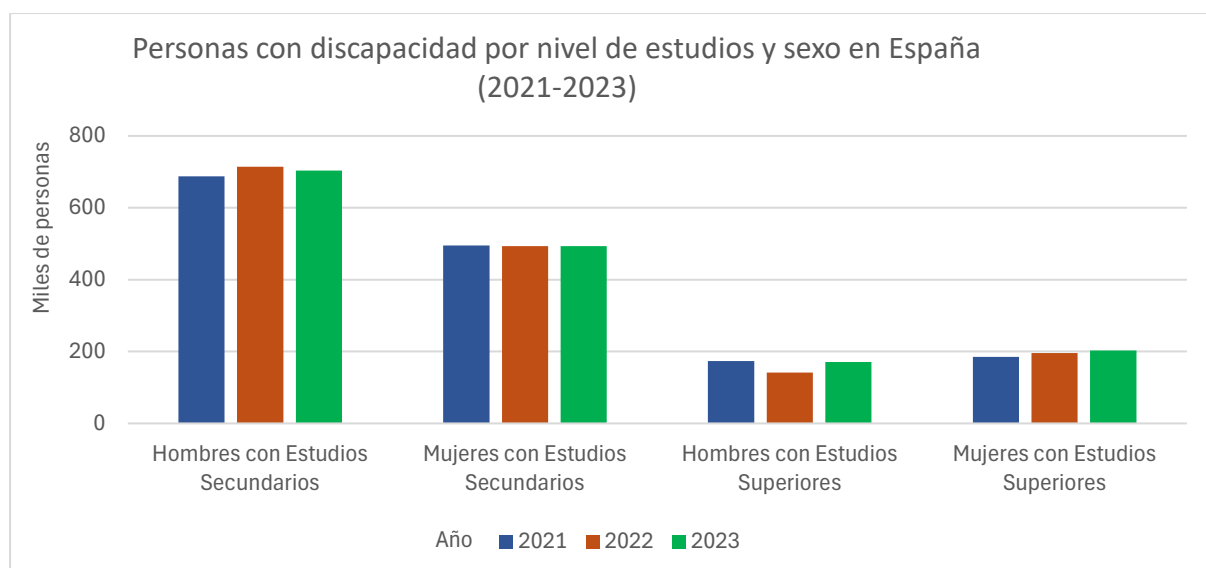


Tabla 12. Distribución de personas con discapacidad según nivel de estudios y sexo en España (2021-2023).

Fuente INE (Nivel de estudios por sexo. Serie 2021-2023). Elaboración propia.

Los datos evidencian un fenómeno especialmente relevante: mientras que los hombres con discapacidad mantienen una cifra estable en estudios secundarios, (en torno a las 700.000 personas), y alcanzan unas 171.000 en el nivel superior, las mujeres con discapacidad presentan una menor representación en secundaria (alrededor de 494.000 personas), pero superan a los hombres en estudios superiores, alcanzando cerca de 200.000 mujeres en 2023. Este incremento del 9,9 % en tan solo tres años refuerza una tendencia consolidada: las mujeres con discapacidad están accediendo, en mayor medida, a niveles educativos superiores, siguiendo así el patrón general observado con respecto a las mujeres sin discapacidad.

En 2023, la diferencia a favor de las mujeres en educación superior superaba las 32.000 personas, mientras que en educación secundaria persistía una brecha de 200.000 a favor de los hombres. Esta inversión en el patrón de género puede explicarse tanto por las políticas institucionales inclusivas, como por una estrategia reactiva ante un mercado laboral que continúa mostrando signos de exclusión. Además, se encuentra vinculada a los perfiles demandados en el mercado laboral y su encaje. Por ello, para muchas mujeres con discapacidad, la prolongación de la trayectoria académica se convierte en un refugio ante la escasez de oportunidades profesionales.

Sin embargo, este esfuerzo formativo no se traduce en una mejora sustancial de su situación laboral. Como se ha demostrado en los apartados anteriores, las mujeres con discapacidad:

- Presentan una mayor tasa de paro respecto a los hombres con discapacidad.

- Registran una menor tasa de actividad, lo que indica que su menor proporción de participación en el mercado laboral, ya sea trabajando o en la búsqueda de empleo.
- Mantienen una tasa de empleo inferior, lo que evidencia una exclusión estructural.

Esta desconexión entre formación y empleo revela que la exclusión laboral no es consecuencia de una supuesta falta de cualificación, sino de barreras estructurales que impiden que el acceso a niveles educativos más altos se traduzca en una igualdad en el mercado de trabajo.

La siguiente gráfica presenta la comparativa entre mujeres con discapacidad y mujeres sin discapacidad según nivel de estudios a partir de los datos proporcionados por el INE para el mismo periodo.

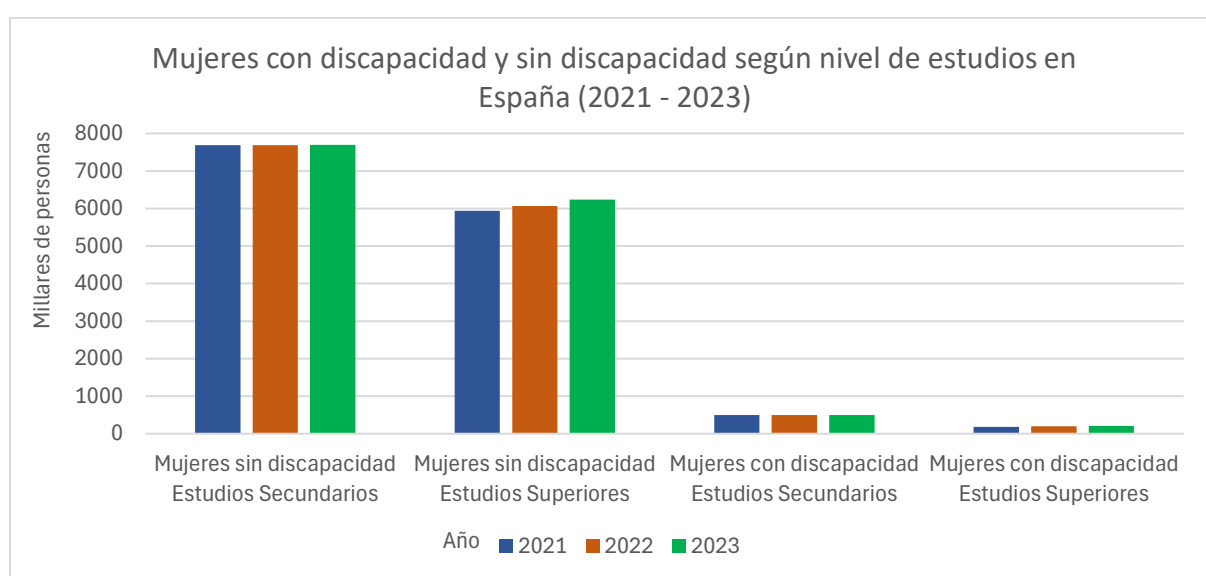


Tabla 13. Comparativa del nivel de estudios alcanzado por las mujeres con y sin discapacidad en España (2021-2023). Fuente INE (*Nivel de estudios por sexo. Serie 2021-2023*). Elaboración propia.

La comparativa entre mujeres con discapacidad y mujeres sin discapacidad refuerza esta lectura. En el nivel de estudios secundarios, las mujeres sin discapacidad se sitúan en torno a los 7,69 millones, mientras que las mujeres con discapacidad apenas alcanzan las 493.000. Esta desproporción de aproximadamente 15 mujeres sin discapacidad por cada mujer con discapacidad, se explica en parte, por la diferencia en el tamaño de ambos grupos poblacionales. Aun así, pone en evidencia la limitada participación del colectivo en los niveles medios del sistema educativo.

En educación superior, ambas poblaciones muestran un crecimiento. Entre 2021 y 2023, las mujeres sin discapacidad pasan de 5,94 millones a 6,24 millones, mientras que las mujeres con discapacidad crecen más modestamente, de 184.000 a 203.000. Sin embargo, dado que los

tamaños poblacionales no son comparables, estos datos deben ser analizados con indicadores relativos, como los porcentajes sobre el total de cada grupo. y no en términos absolutos. Comparar números totales puede inducir a error, dado que la población femenina con discapacidad representa un porcentaje reducido del conjunto general.

Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD), en 2020 residían en España 2,55 millones de mujeres con discapacidad, lo que supone una tasa del 11,2 % sobre el total de mujeres, frente al 8,0 % en el caso de los hombres (INE, 2020). Esta encuesta —pese a su carácter fundamental para el estudio de la discapacidad— ha tenido escasa periodicidad, con ediciones en 1986, 1999, 2008 y 2020, lo que evidencia una débil voluntad institucional de seguimiento continuado.

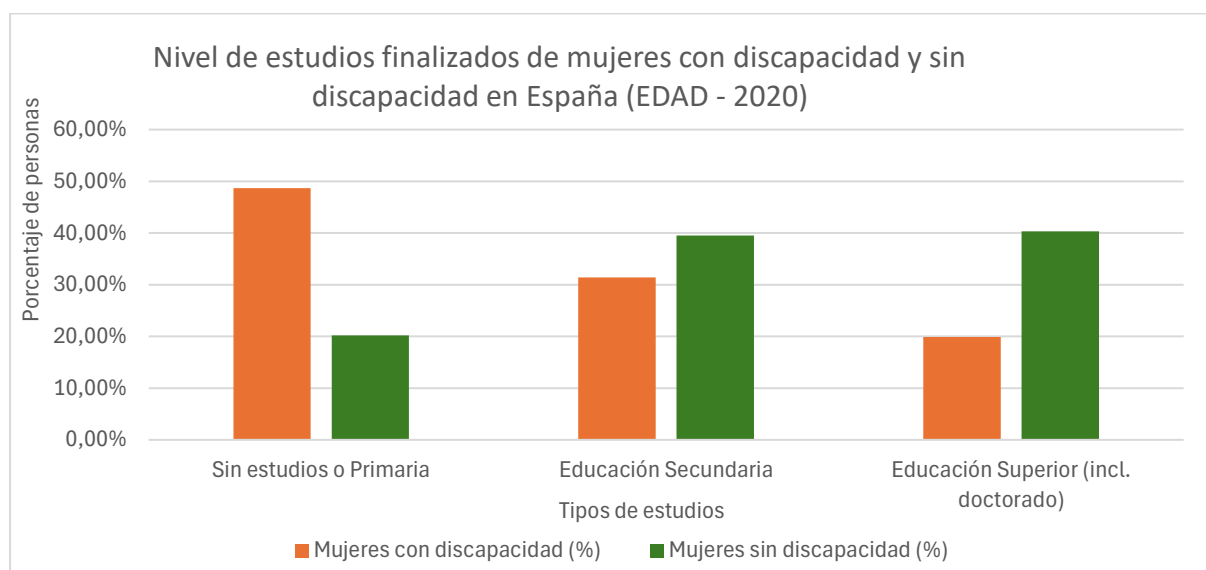


Tabla 14. Diferencias en el nivel educativo alcanzado entre mujeres con y sin discapacidad.

Fuente INE (Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2020). Elaboración propia.

Los datos de la EDAD permiten establecer comparativas más precisas entre mujeres con y sin discapacidad, basadas en proporciones.

Esta gráfica presenta los datos relativos al nivel de estudios alcanzados por las mujeres con y sin discapacidad, donde se incluyen las categorías de "sin estudios o estudios primarios", "estudios secundarios" y "estudios superiores", permitiendo comparar los niveles educativos entre ambos grupos.

En el grupo de mujeres con discapacidad, casi la mitad no supera el nivel de estudios primarios. En cambio, entre las mujeres sin discapacidad esta proporción se reduce a una de cada cinco.

Asimismo, solo dos de cada diez mujeres con discapacidad finalizan estudios superiores, frente a casi cuatro de cada diez entre las mujeres sin discapacidad. Esta diferencia de más de 20 puntos porcentuales revela una brecha estructural persistente.

Esta desigualdad educativa no se explica únicamente por limitaciones individuales o académicas, sino que responde a una acumulación de barreras como pudieran ser la falta de espacios curriculares adaptados, los estigmas sociales, la infravaloración de capacidades, el compromiso de madres, padres y tutores, o la ausencia de apoyos intra y extraescolares. Estos obstáculos, presentes desde las etapas iniciales del desarrollo educativo, se proyectan de forma acumulativa a lo largo del ciclo vital de las personas.

Así, el limitado acceso a la educación formal actúa como un factor determinante en la perpetuación de la exclusión laboral. Como ya se ha analizado, las mujeres con discapacidad presentan tasas de actividad notablemente más bajas, mayores niveles de desempleo y una inserción laboral más precaria. Si a ello se suma la menor cualificación, derivada no de una falta de interés, sino como consecuencia directa provocada por la exclusión estructural, se refuerza la percepción social de dependencia, vulnerabilidad e incapacidad, además de restringirse sus posibilidades reales de participación y autonomía.

En consecuencia, la desigualdad educativa debe entenderse no como un síntoma aislado, sino como el núcleo de una cadena de exclusiones. Reducir esta brecha no constituye únicamente una meta académica, sino una estrategia imprescindible para garantizar la igualdad de derechos, la autonomía personal y la inclusión social de las mujeres con discapacidad.

3.5. Análisis de las ocupaciones y condiciones laborales de las mujeres con discapacidad.

A lo largo del tiempo, ha persistido en el imaginario colectivo una distribución sexual del trabajo que asigna determinados roles laborales a mujeres y hombres, conforme a estereotipos profundamente arraigados. De esta manera, el hombre tiene su lugar en sectores donde predomina la fuerza o liderazgo, como la construcción, el área militar o los puestos de mayor responsabilidad, mientras que la mujer, queda relegada a puestos relacionados con los cuidados y el hogar, tales como la limpieza o el cuidado de personas, etc. Esta diferenciación genera una serie de condicionantes que delimitan las actividades y posibilidades de los hombres y de las mujeres a lo largo de su trayectoria vital, con una incidencia notable en el mundo laboral, donde la mujer no ha tenido su propio espacio hasta hace unas décadas. (Cabello Roldán, 2024).

La inserción laboral de las mujeres con discapacidad se encuentra condicionada por la segregación ocupacional, la precariedad y la invisibilidad, así, su participación se concentra en sectores feminizados, de baja cualificación y con escasa estabilidad, donde las condiciones

contractuales y salariales reproducen patrones de exclusión. Esta realidad está ampliamente documentada en tres informes clave: el *Informe ODISMET 10* (Fundación ONCE, 2024), el *Informe Olivenza 2023* (Huete García et al., 2023) y el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2024* (SEPE, 2025), cuyas conclusiones permiten trazar un perfil común de condiciones laborales para este colectivo.

Según el *Informe ODISMET 10*, las mujeres con discapacidad se encuentran sobrerrepresentadas en los empleos más precarios del mercado laboral, como los trabajos de limpieza, de restauración, de venta al por menor o la atención domiciliaria. Dichas ocupaciones concentran el 44% de las contrataciones, y el grupo de "servicios de restauración, personales y de venta" representa otro 21,9% adicional. Esta concentración sectorial no responde a la formación o intereses de estas mujeres, sino a unas barreras estructurales que las encamina hacia escenarios laborales de escaso reconocimiento, baja remuneración y escasas posibilidades de promoción.

El *Informe Olivenza 2023* subraya la incoherencia entre formación y ocupación, a pesar de que las mujeres con discapacidad presentan en promedio un nivel educativo superior al de los hombres con discapacidad, acceden con mayor frecuencia a trabajo no cualificados. Esta brecha entre formación y ocupación evidencia un fallo estructural en el reconocimiento de sus competencias. El informe así mismo señala que más del 50% de estas mujeres trabajan con contratos temporales o a tiempo parcial, lo que limita su acceso a derechos laborales básicos como la conciliación, la promoción o la estabilidad económica.

Complementariamente, el *Informe del SEPE 2025* indica que el 83,9% de la afiliación de personas con discapacidad se produce en el sector servicios, donde las mujeres están especialmente concentradas en ocupaciones como personal de limpieza, conserjes o camareras. El informe señala además que el 53,45% de las mujeres con discapacidad trabaja a jornada parcial, cifra superior incluso a la media de las mujeres en general, y que solo el 28,73% accede a contratos indefinidos, frente al 33,54% de los hombres con discapacidad.

La comparación con las mujeres sin discapacidad revela una brecha aún más profunda. Aunque también ellas enfrentan desigualdades de género en el empleo, consiguen con mayor frecuencia insertarse en sectores cualificados y acceder a jornadas completas, mejores condiciones contractuales y mayor representación en la educación, sanidad cualificada o la administración pública. Las mujeres con discapacidad, en cambio, permanecen relegadas a los márgenes del mercado de trabajo, sin acceso a los espacios laborales considerados estables o de calidad.

En relación con los hombres con discapacidad, las diferencias también son significativas. Ellos acceden con mayor frecuencia a sectores como la industria o el transporte, que ofrecen mejores

salarios, mayor estabilidad y posibilidades de promoción; incluso dentro de un mismo puesto, es habitual que las mujeres con discapacidad tengan jornadas parciales o contratos temporales no por elección propia. A esta desigualdad sectorial se suma una elevada rotación contractual lo que dificulta el ejercicio de derechos laborales, debilita la estabilidad económica y limita sus oportunidades de conciliación y desarrollo personal y profesional.

A pesar de que las últimas reformas laborales han incrementado la proporción de contratos indefinidos, estas mejoras no se han traducido en beneficios sustanciales para las mujeres con discapacidad, especialmente en los sectores donde predominan fórmulas de contratación temporal. De esta manera, el mercado laboral se configura para las mujeres con discapacidad como un escenario altamente segmentado, donde no sólo tienen cabida en los empleos más precarios, sino que además son excluidas de aquellos espacios de trabajo que ofrecen estabilidad, desarrollo y reconocimiento. Esta situación no es el resultado de decisiones individuales, sino la consecuencia de un entramado estructural que perpetúa la desigualdad.

4. CONCLUSIONES.

4.1 - Resumen de hallazgos clave.

El análisis realizado a lo largo de este trabajo ha permitido constatar una serie de desigualdades estructurales que construyen las trayectorias vitales y laborales de las mujeres con discapacidad en España. Si bien las tasas de actividad, empleo y desempleo ya han sido tratadas en detalle, es necesario destacar aquí otros hallazgos clave que completan la comprensión del fenómeno.

Uno de los principales obstáculos identificados es la escasa disponibilidad de información desagregada por sexo en las estadísticas oficiales. Esta carencia impide conocer con precisión la situación concreta de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral, ocultando las múltiples formas de discriminación a las que se enfrentan. La invisibilidad estadística, como forma de exclusión silenciosa, dificulta el diseño de políticas públicas eficaces y adaptadas a la realidad de este colectivo (Castro Medina, 2022; Gomiz Pascual, 2017).

La falta de sistematización en los datos, la escasa presencia de estudios longitudinales y la ausencia de un enfoque de género riguroso en los registros oficiales dificultan una lectura precisa del problema, y en consecuencia, una respuesta institucional eficaz (Malo Ocaña, 2017; Martín Trillo, 2023). En unos casos, la información disponible es parcial, obsoleta, dispersa, o simplemente no existe; todo ello perpetúa estigmas y, a su vez, potencia el establecimiento de políticas desconectadas con las experiencias reales del colectivo de mujeres con discapacidad.

Tal como señalan Mañas Viejo e Iniesta Martínez (2009), sin datos precisos y actualizados que describan con rigor el perfil y condiciones de vida de estas mujeres, no será posible impulsar estrategias eficaces de desarrollo social y laboral. La contradicción entre el discurso formal de la igualdad y la aplicación práctica resulta evidente dentro de este ámbito (Ojeda Díaz, 2006).

Contar con la información que visibilice la doble discriminación a la que están expuestas las mujeres con discapacidad es indispensable para detectar en qué sectores se insertan, qué condiciones laborales afrontan y qué barreras se presentan en el acceso, permanencia y promoción en el empleo. Únicamente desde esa base será posible formular políticas públicas que no solo potencien su contratación, sino que garanticen condiciones laborales justas, equitativas y sostenibles.

En relación con la inserción laboral, la mayoría de las mujeres con discapacidad se concentran en sectores de baja cualificación, con contratos temporales o de jornada parcial, en condiciones de una evidente precariedad. Esta realidad no solo vulnera su derecho al trabajo digno, sino que refuerza un modelo laboral excluyente que penaliza de manera simultánea el género y la discapacidad. La evidencia recogida a lo largo de la bibliografía consultada pone de manifiesto la necesidad urgente de establecer políticas activas que no se limiten únicamente a promocionar la contratación, sino que deben garantizar condiciones laborales justas, equitativas y adaptadas, favoreciendo de esta manera una diversificación real de oportunidades profesionales para este colectivo.

Aunque diversos informes coinciden en que estas mujeres acceden con mayor frecuencia a la educación superior que los hombres con discapacidad, ello no se traduce en mejores oportunidades laborales. Los datos del Servicio Público de Empleo ponen de manifiesto que las tasas de actividad y desempleo de las personas con discapacidad difieren ampliamente respecto a las de las personas sin discapacidad, y que, si se incorpora la variable sexo, la desventaja de las mujeres con discapacidad se agrava aún más. La brecha entre cualificación y tipo de empleo es uno de los síntomas más evidentes del fallo estructural en el reconocimiento de sus capacidades (Suriá Martínez & Villegas Castrillo, 2024).

Este patrón se reproduce también en la calidad del empleo: contratos temporales, jornadas parciales impuestas, empleos de baja cualificación y elevada rotación contractual. A pesar de que las mujeres con discapacidad acceden en mayor medida que los hombres con discapacidad a estudios superiores, esa mejora educativa no se traduce en mejores condiciones laborales, lo que evidencia una ruptura entre cualificación y reconocimiento (Castro Medina, 2022).

A ello se suma la ausencia de servicios específicos orientados a la inserción laboral de este colectivo. Como advierte de nuevo Castro Medina (2022), las acciones dirigidas a la empleabilidad de mujeres con discapacidad son escasas, poco especializadas y sin continuidad. Esta falta de atención específica refuerza su exclusión y limita sus oportunidades de inclusión real.

En definitiva, la situación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral español se define por una doble marginación: por ser mujeres y por tener discapacidad. La desatención institucional, la precariedad estructural y la invisibilidad en cuanto a estudios especializados de carácter regular, siguen configurando un escenario laboral profundamente desigual.

4.2 – Reflexión sobre el futuro del mercado laboral de las mujeres con discapacidad en España.

Para las mujeres con discapacidad, el acceso al trabajo no representa únicamente una fuente de ingresos, sino también una vía para la autodeterminación, la autoestima y el ejercicio pleno de ciudadanía (Ruiz Fernández et al., 2011), y sin embargo, existe un colectivo que históricamente ha sido excluido de los espacios de la autonomía económica y del reconocimiento social que proporciona el empleo.

La invisibilidad social que atraviesa a estas mujeres se mantiene como una constante a lo largo de su ciclo de vida, y aunque se han producido avances en el reconocimiento formal de derechos, las dificultades estructurales a las que enfrentan en el mercado laboral se han mantenido, e incluso se han intensificado en determinados contextos (Fernández Ramírez, 2021). Para muchas de ellas, lograr un empleo digno puede significar una mejora vital más profunda que cualquier intervención médica o asistencial (Ojeda Díaz, 2006).

Los indicadores muestran que las mujeres con discapacidad presentan mayores niveles de pobreza y riesgo de exclusión social que sus homólogos varones (Suriá Martínez & Villegas Castrillo, 2024). En este contexto, el empleo se erige como un eje central de inclusión social, al permitir el acceso a otros derechos, como la vivienda, la salud o la participación política, y ofrecer un entorno desde el cual redefinir su posición en la sociedad (Shum et al., 2003).

Modelos como el empleo con apoyo han demostrado ser estrategias eficaces, al priorizar la adecuación del entorno y los apoyos específicos sobre la capacidad individual (González Aguilar, 2019), aunque la clave no reside tanto en la capacidad individual, sino en la existencia o no de apoyos adecuados en aquellas áreas donde se concentran mayores dificultades

(Blázquez Agudo, 2020). Sin embargo, su aplicación aún es limitada, y condicionada casi siempre a fondo presupuestario, de ahí que no siempre llegue ni a tiempo, ni a quienes más lo necesitan. La falta de estos apoyos repercute directamente en la calidad de vida, dificultando la inclusión y el acceso a una vida autónoma (Verdugo Alonso, 2023).

En paralelo, diversos estudios coinciden en que la falta de formación constituye una de las principales barreras estructurales. Tal como advierten Valero et al. (2022), la escasa oferta formativa especializada y accesible impide que estas mujeres alcancen las credenciales necesarias para competir en condiciones de igualdad dentro del mercado laboral; reforzar la dimensión educativa, por tanto, se convierte en una medida ineludible para cualquier política de inclusión.

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, reconoce expresamente la necesidad de intervenir sobre los colectivos vulnerables para reducir el desempleo estructural. Sin embargo, como señala Martín Trillo (2023), la distancia entre la planificación normativa y su ejecución práctica continúa siendo demasiado grande, la normativa es ambiciosa en su diseño, pero débil en su implementación. La Estrategia Española de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad es ejemplo de ello.

Superar esta situación exige intervenciones transversales que integren la perspectiva de género en todas las fases del diseño de políticas: desde la formación hasta la inserción laboral, y esta es una condición ineludible para que las mujeres con discapacidad puedan acceder con solvencia al mercado laboral y abandonar situaciones de dependencia crónica (Blázquez Agudo, 2020).

Y si hay algún escenario que debe concurrir en todo lo dispuesto, este es el ámbito de la educación; el sistema educativo debe incorporar esta mirada desde etapas tempranas, como espacio clave de socialización y transformación cultural. Solo así podrá consolidarse una cultura inclusiva que garantice igualdad de oportunidades. Mañas Viejo e Iniesta Martínez (2009) identifican al sistema educativo y al entorno cultural como los principales factores que limitan la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad.

El nivel formativo, por tanto, se erige como variable clave en la mejora de la participación laboral. A mayor formación, mayor es la tasa de actividad, y con ello, menor brecha con respecto a las personas sin discapacidad (Castro Medina, 2022). De ahí que toda política orientada al empleo de este colectivo deba partir de una intervención sólida en el ámbito

educativo. La elevada tasa de inactividad entre las mujeres con discapacidad se debe, en gran medida, a la escasez de formación (Blázquez Agudo, 2020).

Las medidas dirigidas a las mujeres con discapacidad deben formularse desde una perspectiva de género real y no meramente formal. El sistema educativo, como pilar de socialización y transmisión de valores, debe integrar esta mirada desde las etapas más tempranas. Sólo así será posible consolidar una cultura inclusiva que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo (Suriá Martínez & Villegas Castrillo, 2024).

Por otra parte, erradicar los estereotipos que reducen las expectativas de las mujeres con discapacidad no es un reto simbólico, sino una condición necesaria para la justicia social. Promover su acceso al empleo supone impulsar su formación, empoderamiento y reconocimiento social (Sánchez Trigueros, 2021; Martínez Pérez, 2019).

Fortalecer la autoeficacia de estas mujeres implica no solo cuestionar las barreras del mercado laboral, sino también desmontar las limitaciones impuestas por un sistema que aún asigna trayectorias vitales subordinadas. Apostar por su inclusión no es solo una cuestión de equidad, sino un paso imprescindible hacia una sociedad verdaderamente democrática (Suriá Martínez & Villegas Castrillo, 2024).

Construir un modelo social verdaderamente inclusivo implica abandonar discursos asistencialistas y paternalistas, y apostar por un enfoque basado en la equidad, el reconocimiento y la justicia social. La incorporación plena de las mujeres con discapacidad al empleo no es solo una meta individual, sino que debe ser un compromiso colectivo con la dignidad, la igualdad y el futuro social (Castro Medina, 2022).

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

5.1 - BIBLIOGRAFÍA

Álvarez García, H. (2017). La tutela constitucional de las personas con discapacidad. *Revista de Derecho Político*, (100), 1031–1064.

Barton, L. (1998). *Discapacidad y sociedad*. Morata; Fundación Paideia.

Blázquez Agudo, E. M. (2020). Empleo y discapacidad: Un análisis en perspectiva de género. *Documentación Laboral, Universidad Carlos III de Madrid*, (120), 27–40.

Cabello Roldán, A. (2024). La doble brecha en el mercado de trabajo: La discriminación laboral de la mujer con discapacidad. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(3), 495–523.

Castro Medina, R. (2022). Discapacidad, género e inclusión laboral: Incentivos sociolaborales para el autoempleo y el emprendimiento en Andalucía. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (5), 224–243.

Contreras Dos Santos, M., Encinas Gutiérrez, V., & Gómez Calzas, M. I. (2017). Dificultades de contratación en el mercado de trabajo para las personas con discapacidad: Análisis desde la perspectiva de género. *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 11(2), 71–81.

Córdova Velastegui, V. G., Freire Pinto, S. A., Sánchez Cobo, B. J., & Esparza Zapata, S. (2019). La economía familiar y su relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, (6), 34–47.

De Lorenzo García, R. (2007). *Conceptos y tipologías de la discapacidad: Documentos y normativas de clasificación más relevantes*. Aranzadi.

Fernández Ramírez, M. (2021). Mujer discapacitada, empleo y progreso tecnológico: Polimorfología de un conflicto sistémico. *IUSLabor*, (2), 128–169.
<https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.05>

Ferreira, M. A. (2010): “De la minusvalía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico”. *Política y sociedad*, 47 (1): 45-65.

Gallego, A. G., & Ferreira, C. (2024). Conocimiento y uso de los recursos dirigidos a los familiares de personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 55(1), 97–117.

Gomiz Pascual, M. P. (2017). Vulnerabilidad y exclusión social de las mujeres con discapacidad. *Documentación Social*, (184), 153–178.

González Aguilar, J. A. (2019). Intensidad de apoyos, salud mental, empleo y su relación con resultados de calidad de vida. *Siglo Cero*, 50(2), 73–88.

Gómez, T., & Ríos, M. (2018). Interseccionalidad de género y discapacidad: Análisis de las desigualdades sociales en España. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 8(14), 48–71.

Huete García, A., Morales Romo, N., Otaola Barranquero, M. del P., & Jiménez Lara, A. (2023). *Informe Olivenza 2023: Situación general de la discapacidad en España*. Observatorio Estatal de la Discapacidad. <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/>

León Alonso, M. (2021). Algunas reflexiones sobre género, discriminación interseccional y su reconocimiento jurídico en tiempos de crisis. *Asuntos Constitucionales*, (1).

López Anierte, M. C., & Chicano Saura, G. (2017). La integración laboral y social de colectivos especialmente vulnerables: Personas con enfermedades raras, personas con enfermedades mentales y mujeres con discapacidad. En *El futuro del trabajo que queremos: Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid* (pp. 160–170). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

López Doblas, J. (2016). La discapacidad en femenino: El impacto de la discapacidad en la vida de las mujeres. *Revista Española de Sociología*, (25), 65–85.

Lousada Arochena, J. F. (2020). Protección universal del derecho a la igualdad. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 5(2), 100-120.

Madrigal Barrón, P., & Cañizares Espada, M. (2020). El empleo y las políticas públicas en tiempos de crisis: El caso de las mujeres con discapacidad. En D. Caldevilla Domínguez (Coord.), *X Congreso Universitario Internacional sobre Contenidos, Investigación, Innovación y Docencia (CUICIID 2020)*. Universidad Complutense de Madrid; Sociedad Española de Estudios de la Comunicación Iberoamericana (SEECI); Fórum XXI.

Malo Ocaña, M. Á. (2017). Discriminación salarial y discapacidad: De los datos a la política de empleo. *Panorama Social*, (26), 69–78.

Mañas Viejo, C., & Iniesta Martínez, A. (2009). Situación laboral de las mujeres con discapacidad física y sensorial en la provincia de Alicante. *Feminismo/s*, (13), 153–170.

Martín Trillo, P. (2023). Análisis crítico de las políticas públicas de empleo en la discapacidad y el género. *Documentos de Trabajo Social: Revista de Trabajo y Acción Social*, (60), 139–170.

Martínez Pérez, A. (2019). Trabajo social y discapacidad: Hacia un enfoque inclusivo e interseccional. *Documentos de Trabajo Social*, 12(3), 58–75.

Muyor Rodríguez, J. (2019). Nuevos significados de la discapacidad: De la igualdad de capacidades a la igualdad de derechos. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (39), 37–54.

Navarro Ríos, M. J. (2018). El trabajo de las mujeres del medio rural como garantía para el desarrollo. En A. Téllez Infantes (Ed.), *Despejando la senda de la igualdad* (pp. 21–39). UMH.

Palacios González, M. D. (2019). Discapacidad psíquica y maternidad. *La Ley Derecho de Familia: Revista jurídica sobre familia y menores*, (23), 55–62.

Palacios, A. y Romañach, J. (2008). El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Intersticios: Revista sociológica de pensamiento crítico*, 2 (2), 37–47.

Pérez Dalmeda, M. E., & Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: Un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad*, 7(1), 7–27.

Rey Castelao, O. (2015). El trabajo de las mujeres rurales en la España Moderna. Un balance historiográfico, 1994–2013. *Revista de historiografía (RevHisto)*, (22), 183–210.

Rodríguez, S., & Ferreira, M. A. V. (2010). Diversidad Funcional: sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la discapacidad. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 28(1), 151–172.

Ruiz Fernández, M. I., García Aparicio, V., Toledo, M., & García, A. (2011). La autonomía en la discapacidad en relación a la orientación prelaboral. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 4(1), 433–442.

Sánchez Alcoba, A. (2016). Estrategias metodológicas para el estudio de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. *Revista Española de Discapacidad*, 4(1), 101–120.

Sánchez Trigueros, C. (2021). Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de género. *Revista de Derecho*, 22(1), 131–161.

Santero Sánchez, R., Castro Núñez, R. B., & Martín Barroso, V. (2017). Integración laboral de mujeres con discapacidad. *Futuro del Trabajo: Trabajo decente para todos*, (3), 1–12.

Shum, G., Conde Rodríguez, Á., & Portillo Mayorga, I. (2003). Discapacidad y empleo: Una perspectiva de género. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, (11), 59–85.

Suriá Martínez, R., & Villegas Castrillo, E. (2024). Análisis de la exclusión laboral de jóvenes con diversidad funcional desde una perspectiva de género. *Revista Nuevas Tendencias en Antropología*, (15), 72–88.

Valero, J., Gozalbo, J., Linares, A., Green, C., & Andrés, E. (2022). Barreras y facilitadores de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. *Fòrum de Recerca*, (27), 81–90.

Verdugo Alonso, M. Á. (Dir.) (2023). *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación*. Salamanca: Amarú.

Villarro, G., & Galindo, L. (2022). Discapacidad intelectual y violencia de género: Programa integral de intervención. *Acción Psicológica*, 9(1), 101–114.

5.2 - WEBGRAFIA

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad – CERMI (2022). *Derechos humanos y discapacidad. Informe España 2021*. Recuperado el 20 de abril de <https://www.fundacionasla.com/downloads/descargas/47/informe-2021-derechos-humanos-y-discapacidad-cermi.pdf>

Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad (CEMUDIS). (2021). *Estudio social sobre la situación de las mujeres con discapacidad en España: Informe final*. Recuperado el 22 de abril de <https://www.cemudis.es/informe-final>

Fundación ONCE & Inserta Empleo. (2024). *Informe 10 ODISMET: Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España*. Fundación ONCE. Recuperado el 15 de abril de 2025, de https://www.odismet.es/sites/default/files/2025-04/Informe10_Odismet_Digital.pdf

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) 2020. Población según nivel de estudios terminados, sexo y grupo de discapacidad*. Recuperado el 20 de abril de 2025, de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&idp=1254735573175

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). *Tasa de actividad, empleo y paro de las personas con y sin discapacidad por sexo*. Recuperado el 16 de abril de 2025, de <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=29900>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). *Nivel de estudios por sexo y situación de discapacidad. Años 2021-2023*. Recuperado el 20 de abril de 2025, de <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=71989&L=0>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025). *Población residente por fecha, sexo y edad*. Recuperado el 1 de abril de 2025, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=56934>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2012). *Estrategia Española sobre Discapacidad 2012–2020*. Recuperado el 10 de abril de 2025, de <https://www.mscbs.gob.es>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2017). *Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017–2020*. Recuperado el 10 de abril de 2025, de <https://www.mites.gob.es>

Observatorio Estatal de la Discapacidad. (2024). *Informe Olivenza: Situación de las personas con discapacidad en España 2024*. Observatorio Estatal de la Discapacidad. Recuperado el 15 de abril de 2025, de <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/>

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2025). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Estatal. Datos 2024*. Madrid: Observatorio de las Ocupaciones. Recuperado el 10 de abril de 2025, de <https://www.sepe.es>

Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de Fundación ONCE – ODISMET. (2025). *Informe 10: Avances y desafíos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España (2014–2023)*. Fundación ONCE. Recuperado el 15 de abril de 2025, de https://www.odismet.es/sites/default/files/2025-04/Informe10_Odismet_Digital.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Organización Internacional del Trabajo (OIT), & Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en Perú. (2020). *Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres*.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289, 3 de diciembre de 2013, 95635–95673.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2025). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Estatal. Datos 2024*. Madrid: Observatorio de las Ocupaciones. Recuperado el 10 de abril de 2025 de <https://www.sepe.es>