

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La doble brecha en el mercado de trabajo: la discriminación laboral de la mujer con discapacidad*

Aída CABELLO ROLDÁN**

RESUMEN: La discriminación y la desigualdad por razón de género en el ámbito laboral son problemáticas arraigadas tradicionalmente que afectan sobre todo a las mujeres y, de manera más severa, a aquellas que tienen reconocida una discapacidad. En ese sentido, el mercado de trabajo presenta asimetrías que perjudican a determinados colectivos que, por sus características inherentes, son considerados más vulnerables, por lo que una menor participación en el mismo, mayores dificultades de permanencia o ascenso y condiciones precarias asociadas a los puestos que ocupan (como la parcialidad, temporalidad o escasa retribución) provocan discriminaciones que no solo tienen repercusiones presentes, sino también futuras, por ejemplo, en relación con el disfrute de prestaciones de la Seguridad Social. Por ende, es evidente la existencia de una brecha de género y una situación de discriminación múltiple en la participación en el mercado de trabajo, por lo que debemos buscar medidas para mejorar la situación laboral de estos colectivos.

Palabras clave: Discriminación, mujeres, mercado de trabajo, personas con discapacidad, desigualdad, género.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La discriminación y la desigualdad por razón de género: especial mención al ámbito laboral. 2.1. El concepto y los tipos de discriminación. 2.2. La discriminación de la mujer con discapacidad en el empleo. 3. El acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad: una comparación entre géneros. 3.1. La preocupante tasa de actividad de la mujer con discapacidad. 3.2. El bajo nivel formativo de las personas con discapacidad: las incongruencias de género. 3.3. La realidad de la obligación legal de la

* Este artículo ha sido desarrollado en el marco de los siguientes proyectos de investigación: Proyecto de Investigación Nacional PID2022-140298NB-100 *La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica*, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; Proyecto de Investigación perteneciente al II Plan Propio de Investigación de la Universidad de Málaga (España) *Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales* (B1-2023_031). Asimismo, se encuentra enmarcado en una estancia de investigación en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada (España), durante el periodo noviembre 2023-febrero 2024.

** Becaria de investigación en el marco del II Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica, Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).



contratación de personas con discapacidad como medida de acción positiva. 4. Reflexiones finales: ¿cómo mejorar la situación laboral de la mujer con discapacidad? 5. Bibliografía.

The Double Gap in the Labour Market: Employment Discrimination Against Women with Disabilities

ABSTRACT: Discrimination and inequality based on gender in the labour sphere are problems ingrained traditionally in our society that especially affect women and, in a more severely way, those who have a recognized disability. In this sense, the labour market presents some asymmetries that harm certain groups of people that, due to their inherent characteristics, are considered more vulnerable, resulting in lower participation in it, greater difficulties in permanence or promotion and precarious conditions associated with the job they occupy (such as partiality, temporality or low remuneration) cause discriminations that not only have present repercussions, but also future ones, for example, in relation to the benefits of the Social Security system. Therefore, the existence of a gender gap and a situation of multiple discrimination in participation in the Spanish labour market is evident, so we must seek measures to improve the employment situation of these groups.

Key Words: Discrimination, women, labour market, people with disabilities, inequality, gender.

1. Introducción

El mercado laboral presenta, indudablemente, asimetrías que se manifiestan en situaciones de discriminación que afectan a colectivos muy diversos que se consideran más vulnerables, lo cual incrementa sus dificultades en las oportunidades laborales, acceso, permanencia y promoción.

Estas discriminaciones no solo perpetúan la desigualdad económica, sino que también limitan el potencial de innovación y diversidad en las empresas, por lo que no solamente tiene una afectación individual sino general en la sociedad, creando desequilibrios sociales en todos los ámbitos.

En concreto, la discriminación en el mercado de trabajo de las mujeres con discapacidad es un fenómeno multifacético que refleja y amplifica las desigualdades que se encuentran presentes aún en la actualidad tanto en el ámbito del género como en el de la discapacidad. En ese sentido, el presente artículo pretende realizar un análisis de las complejidades y los desafíos específicos a los que se enfrentan este colectivo en el ámbito laboral, con especial énfasis en la discriminación múltiple que sufren en la cotidianidad por su doble disposición de mujer y de persona con discapacidad.

En general, las mujeres ya enfrentan desventajas significativas en el mercado laboral en comparación con los hombres, debido a la presencia de roles y estereotipos de género tradicionales muy marcados que asocian el ámbito del hogar y los cuidados a las mujeres, lo que a menudo suele resultar en condiciones laborales degradantes, con dobles jornadas de trabajo (en sus profesiones y en el hogar), contratos a tiempo parcial y temporales, brechas de salario y de prestaciones, etc. Por lo tanto, cuando estas desigualdades se combinan con otras circunstancias, como puede ser una discapacidad, las posibilidades de sufrir una situación de discriminación, o de que esta sea más pronunciada, aumentan considerablemente.

En ese sentido, se pretende examinar la situación a la que se enfrenta este colectivo en concreto, partiendo de un análisis de los preocupantes datos estadísticos sobre la tasa de inactividad de las mujeres con discapacidad y sus posibilidades de acceso al mercado laboral, lo que revela datos como que, a pesar de que las mujeres con discapacidad tienen niveles formativos superiores a los de los hombres con discapacidad, son precisamente estos los que tienen mayores tasas de empleo y de actividad, lo que claramente implica una deshonra del esfuerzo histórico de estas mujeres en la lucha contra su invisibilidad.

Es evidente que existe una escasez de garantías eficientes por parte de los poderes públicos para evitar la discriminación múltiple de este colectivo, que se debe, principalmente, a una serie de factores estructurales que siguen

perpetuando estas desigualdades. Sobre todo, se hace visible la falta de perspectiva de género y de inclusión social por parte de la población en general, y de los profesionales en particular en el ámbito educativo, donde la sensibilización y concienciación son aspectos primordiales. Asimismo, también se evidencia una insuficiencia de incentivos laborales específicos, ya que las mujeres con discapacidad no se benefician plenamente de ellos (como, por ejemplo, de las obligaciones legales de contratación de personas con discapacidad), lo que limita aún más su acceso a empleos de calidad y contribuye a una mayor vulnerabilidad económica tanto a corto como a largo plazo, incrementando las diferencias con respecto a otros colectivos.

Esta situación se agrava aún más cuando se analizan las prestaciones de la Seguridad Social, donde las mujeres con discapacidad suelen percibir unas cantidades más bajas y, en la mayoría de ocasiones, insuficientes, lo que las convierte en las principales beneficiarias de las prestaciones económicas no contributivas, que son aquellas que se reconocen a aquellas personas que carecen de recursos suficientes para subsistir.

En definitiva, este grupo social se caracteriza por

tener niveles de educación más bajos que otras mujeres y mayores índices de analfabetismo; menor actividad laboral con puestos de menor responsabilidad y peor remunerados; mayor aislamiento social; menor autoestima y más dependencia económica, socioafectiva y emocional respecto a la familia o a las personas encargadas de apoyarlas¹.

Por ende, este estudio pretende centrarse en un grupo social que ha sido históricamente desatendido por sus circunstancias personales adherentes, lo que lo convierte en un colectivo que presenta una mayor vulnerabilidad social y económica en relación con los demás, incluso con los hombres con discapacidad, que aun presentando niveles formativos inferiores, siguen siendo una preferencia para el mercado de trabajo frente a las mujeres.

2. La discriminación y la desigualdad por razón de género: especial mención al ámbito laboral

A lo largo de la historia, se ha observado la presencia de desequilibrios en las interacciones entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida cotidiana, siendo este uno de los factores contribuyentes a la

¹ M.P. GOMIZ PASCUAL, *Vulnerabilidad y exclusión social en las mujeres con discapacidad*, en *Documentación Social*, 2017, n. 184, p. 155.

subordinación generalizada de las mujeres, vinculada con la idea de que lo masculino es lo predominante, por lo que actúa como sustento familiar gracias al trabajo, mientras que a la mujer se le relaciona tradicionalmente con labores del hogar y del cuidado. Esta perspectiva se fundamenta en «la naturalización de la construcción social arbitraria de lo biológico, relativa a la división entre los sexos, de acuerdo con la visión androcéntrica»².

Este pensamiento se extrapola directamente al ámbito del empleo, en el que se produce una clara discriminación ocupacional, así como una segregación vertical (conocida coloquialmente como “techo de cristal”), lo que produce una discriminación laboral por género³. No obstante, la distinción biológica de la mujer y el hombre podría suponer una mayor perspectiva de género en relación con la reformulación de las medidas en materia de prevención de riesgos laborales para ayudar a una mejor valoración de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales⁴, por lo que es importante saber reconocer para qué se utiliza la distinción biológica hombre-mujer y cuándo debería realmente utilizarse como un aspecto útil.

En ese sentido, ha existido y aún permanece una relativa división de las ocupaciones que se consideran que deben ser realizadas por hombres y por mujeres, principalmente basada en los roles y estereotipos de género. Por ejemplo, el hombre en el sector de la construcción (fuerza) o en puestos de mayor responsabilidad (liderazgo y dominancia), mientras que los sectores feminizados están relacionados, principalmente, con los cuidados y el hogar (limpieza, cuidado de mayores, personas dependientes, etc., trabajo social, entre diversos otros de este estilo).

Son numerosas las medidas que se están implementando para tratar que el hombre tenga un papel mayor en el ámbito del hogar y del cuidado de hijos/as, de forma que se facilite la conciliación de la vida personal y laboral también para ellos, fomentando una mayor corresponsabilidad. En ese sentido, el legislador comunitario ha decidido ampliar de uno a dos meses el período mínimo de permiso parental que no puede ser transferido entre los progenitores, ya que reconoce que gran parte de los padres suelen ceder su permiso a las madres. Además, se mantiene la norma establecida

² M.L. SANDOVAL ROBAYO, *Pierre Bourdieu y la teoría sobre la dominación masculina*, en *Revista Colombiana de Sociología*, 2002, n. 1, p. 55.

³ Es preciso aclarar que, para la elaboración de este artículo, se va a tratar exclusivamente la visión binaria del género, ello fundamentado en el razonamiento de que se pretende analizar la perspectiva tradicional y simplista de la separación entre hombre y mujer, con sus consecuentes influencias en el mercado de trabajo.

⁴ M. RICO CASAL, *OIT. Visibilizar la diferencia biológica hombre-mujer: clave para una real y efectiva salud laboral*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2024, n. 8, p. 208.

en la Directiva 2010/18/UE⁵ (aunque esta se encuentra ya derogada) que otorga a cada progenitor un mínimo de cuatro meses de permiso parental, aunque solo se garantiza la remuneración durante el período que no puede ser transferido⁶, por lo que también se están adoptando medidas para evitar la doble jornada de las mujeres.

Cabe mencionar la dialéctica entre el sexo y el género, que está resultando ser un tema prolífico y controvertido en diversos estudios y artículos no sólo de carácter científico, sino también filosófico y artístico, entre otros. En ese sentido, la opinión generalizada socialmente es que el hecho de ser mujer u hombre depende esencialmente del sentimiento de pertenencia a una categoría u a otra⁷ (relacionada con el concepto de “género”, como una construcción sociocultural según roles, estereotipos, prejuicios, etc.), en lugar de continuar haciendo hincapié en la asignación realizada en base a los atributos sexuales externos (el “sexo” como la condición asignada según la anatomía biológica y fisiológica con la que los seres humanos nacen, y ya por ello, se les identifica como hombres o mujeres).

En definitiva, esta diferenciación genera una serie de atributos complejos que diferencian las actividades, limitaciones y posibilidades de los hombres y las mujeres en todas las esferas vitales, pero con una incidencia notable en el mundo del trabajo, donde la mujer no ha tenido cabida hasta hace unas décadas. Por ende, consideramos que el género pasa a ser el criterio básico para la determinación de la organización social, lo que fomenta la existencia de una “jerarquización de poderes” en la que existe un agente dominante (el hombre) y uno subordinado (la mujer), siendo estos últimos de menor valor y calidad, lo que representa el androcentrismo⁸ sobre el que nuestro sistema se sigue construyendo.

Como consecuencia de ello, surgen las diferencias entre los ámbitos público y privado, asimilando tradicionalmente el rol masculino a la esfera pública en la que se toman las decisiones relativas a la sociedad, política y economía, mientras que la privada, limitada a las labores domésticas y del

⁵ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

⁶ P. NIETO ROJAS, *La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, n. 7, p. 87.

⁷ T. SÁNCHEZ SÁNCHEZ, *Sexo y género: una mirada interdisciplinaria desde la psicología y la clínica*, en *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 2020, n. 138, p. 88.

⁸ A. GONZÁLEZ VÁZQUEZ, *Los conceptos de patriarcado y androcentrismo en el estudio sociológico y antropológico de las sociedades de mayoría musulmana*, en *Papers*, 2013, n. 3, p. 493.

cuidado, se asignan al rol femenino (productivo vs. reproductivo)⁹.

Esta división del trabajo, que cabe reconocer que se ha visto reducida en las últimas décadas por la masiva incorporación y participación de la mujer en el mercado laboral, históricamente ha limitado el acceso y la permanencia de este colectivo en comparación con los hombres, además de haber sufrido una invisibilización en gran parte de los períodos históricos.

Por tanto, ello provoca situaciones de desigualdad y, consecuentemente, discriminaciones en el empleo que no solo han de ser resueltas, sino sobre todo evitadas por parte de los poderes públicos a todos los niveles (tanto comunitario como estatal, autonómico y local), por lo que la normativa que se produzca respecto de este asunto es absolutamente primordial para la promoción de la equidad de género en todos los ámbitos y, concretamente, en el mercado laboral.

2.1. El concepto y los tipos de discriminación

La discriminación en el empleo por razón de género es un asunto que requiere de una intervención normativa consensuada por la intensidad del problema que suscitan, por lo que existen diversas definiciones legales (nacionales e internacionales), así como a nivel jurisprudencial que parecen poner el acento no solo en el resultado discriminatorio producido, sino también en la igualdad de oportunidades¹⁰.

En ese sentido, el principio de igualdad es absolutamente inclusivo, puesto que integra a todos los colectivos, siendo reconocido internacionalmente por primera vez en la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948, en cuyo artículo 1 establece la igualdad en la dignidad y derechos de todos los seres humanos y, el artículo 7 regula intensa y expresamente que

todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Asimismo, en el ámbito internacional y comunitario existen diversas otras disposiciones que incorporan en sus preceptos alusiones a este

⁹ C.A. MEZA MARTÍNEZ, *Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal*, en *Equidad y Desarrollo*, 2018, n. 32, p. 15.

¹⁰ C. SÁEZ LARA, *Las discriminaciones indirectas en el trabajo*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1995, n. 6, p. 68.

principio, como pueden ser el Convenio Europeo de Derechos Humanos¹¹, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 3, 4, 20, 23, 24 y 26), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 2 y 10), la convención del Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como los Convenios n. 111 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo, entre otras.

Por otro lado, el ordenamiento jurídico español también ha establecido un marco legal que regula los principios de igualdad y no discriminación. A tal respecto, la base se encuentra en la Constitución Española de 1978 en sus artículos 1.1, 9 y, sobre todo, 14, que contempla que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Es importante resaltar la existencia de normativa general y transversal en esta materia, que va actualizándose conforme se considera que existen colectivos que necesitan una mayor protección o, simplemente, una garantía de que esta se produzca, como puede ser la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), y la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que contemplan las definiciones de los diferentes tipos de discriminación.

En relación con este asunto, el artículo 6 de la LOI regula por primera vez en el marco jurídico español (aunque ya se venía regulando en normativa comunitaria) la diferenciación entre dos tipos de discriminación (directa e indirecta), en base a lo contemplado en la derogada Directiva 2002/73/CE. Por ende,

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo¹² la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en alteración a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente

¹¹ Art. 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Roma, 4 noviembre 1950) y art. 1 del Protocolo n. 12 al citado Convenio (Roma, 4 noviembre 2000), así como el art. 5 del Protocolo n. 7 (Estrasburgo, 22 noviembre 1984) sobre la igualdad de derechos y de obligaciones entre cónyuges.

¹² Aunque, como regla general, los términos “sexo” y “género” suelen ser utilizados como sinónimos, no obstante, presentan diferencias notorias y, como bien se ha expresado con anterioridad, es preferible utilizar la denominación “género” por el razonamiento de que se refiere a las características y comportamientos sociales asignados tradicionalmente a cada sexo y que han conducido a la discriminación y la desigualdad de determinados colectivos.

neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Antiguamente, se producían situaciones de discriminación directa a la mujer por la propia normativa vigente, por ejemplo, excluyéndola de llevar a cabo determinados trabajos en la industria justificándolo por su peligrosidad¹³ (al ser considerada la mujer como un sujeto débil objeto de protección, como los niños/as) o finalizando su vida laboral una vez se casaban.

Por otro lado, en relación con el colectivo de las personas con discapacidad, la situación se agrava aún más y, en general

aquellas personas que no han vivido de cerca ninguna experiencia con la discapacidad suelen percibirla como una tragedia, una pérdida o una deficiencia. Por ello, al partir de estas apreciaciones, acostumbramos a generar sentimientos de miedo, lástima o admiración según interpretemos, desde nuestra propia construcción especulativa, las interacciones que, en particular, la persona con discapacidad que tengamos de referencia realice con el entorno que nos rodea¹⁴.

Estos sentimientos generados socialmente inciden de forma directa en la empleabilidad de este colectivo, al no considerar a las personas que lo conforman capaces o aptas para llevar a cabo funciones laborales (o al menos, aquellas relacionadas con un trabajo digno) o bien considerar que no son lo suficientemente productivas para el mercado de trabajo, lo que se refleja claramente en los datos relativos a la empleabilidad, que serán analizados con posterioridad.

Asimismo, cuando pensamos en una persona con discapacidad, la sociedad alejada de la realidad tiende en pensar a una persona con discapacidad desde el nacimiento, cuando la realidad es que la discapacidad es una categoría que va fluyendo a lo largo de la vida. Es decir, una persona puede pasar a tener una discapacidad o minusvalía en diferentes momentos de su vida (ya sea con anterioridad o posterioridad de su ingreso en el mercado de trabajo), por diversos motivos y de diferentes modos¹⁵. Y,

¹³ G. GARCÍA GONZÁLEZ, *Los trabajos prohibidos a la mujer en el Real Decreto de 25 de enero de 1908: la exclusión como instrumento de protección*, en *IUSLabor*, 2014, n. 2, p. 9.

¹⁴ T. VILA TIerno, M.Á. GÓMEZ SALADO, R. CASTRO MEDINA, *Fomento del autoempleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad: Su concreción en Andalucía*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2023, n. extra. 5, p. 137.

¹⁵ M. TOMEI, *Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo*, en *Revista*

precisamente por ello, las discapacidades precisan medidas de adaptación tan diferentes como las formas en las que se manifiesta (físicas, psíquicas, y en diversos momentos).

De hecho, consideramos que cuando se produce una discriminación múltiple, las situaciones de desigualdad y las dificultades se incrementan de manera significativa, ya que la segunda causa de discriminación (de forma indistinta, una u otra), genera muchas más barreras que la primera. Este aumento no es proporcional, sino que se agrava considerablemente, exacerbando las condiciones de exclusión y marginación laboral, social, económico, etc. Así, una persona que enfrenta discriminación por su género y, además, por su discapacidad, no experimenta simplemente una suma de obstáculos, sino una multiplicación de ellos, creando un entorno aún más restrictivo y desafiante para su participación y desarrollo en la sociedad y, todavía más si cabe, en el mercado laboral, donde cada vez existe una mayor competitividad y espíritu de simple búsqueda de productividad y beneficios económicos.

No obstante, debido a las novedades legislativas introducidas para tratar de equiparar los derechos de las mujeres a los de los hombres, comenzaron a surgir formas de discriminación indirecta más sutiles, que cada vez son más difíciles de detectar e identificar, así como otros tipos de discriminaciones, que están contempladas en la citada Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Esta norma introduce dos nuevos criterios de discriminación que, entre los que nos compete, señalamos el primero, la discriminación por error, cuando está fundada en una incorrecta apreciación sobre las características de la/s persona/s objeto de ello; y, el segundo, la discriminación múltiple¹⁶, cuando una persona es discriminada de forma simultánea o consecutiva por dos o más de las causas contempladas en la ley (por ejemplo, sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el respeto a la diversidad cultural, religiosa y lingüística, etc.), generando formas específicas de discriminación.

Asimismo, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, hace hincapié

Internacional del Trabajo, 2003, n. 4, p. 449.

¹⁶ Que difiere del concepto de “discriminación interseccional”, a pesar de que la literatura general académica sobre este asunto tiende a utilizarlo como sinónimo de múltiple, lo que genera una desorganización conceptual, tal y como lo denomina T. MAKKONEN, *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University, 2002, p. 2.

en la importancia de los instrumentos de planificación de la política de empleo, de tal forma que garanticen un sistema de gestión que facilite la erradicación de sesgos y estereotipos de cualquier tipo y origen pero, con una especial incidencia en los de género, edad y discapacidad¹⁷, por lo que el legislador es conocedor de la existencia de una mayor vulnerabilidad del colectivo que estamos analizando, por lo que busca la promoción de medidas para facilitar su inclusión en este ámbito.

Por lo tanto, la evolución normativa en materia de discriminación ha ido incorporando diferentes tipos de protección a medida que se identificaban nuevas formas de exclusión social y desigualdad. Estas disposiciones buscan abarcar un espectro más amplio de situaciones, protegiendo a la mayoría de los grupos que, históricamente, han sido más vulnerables, como mujeres, minorías étnicas, personas con discapacidad¹⁸, miembros de la comunidad LGTBIQ+, personas mayores, entre diversos otros.

Ahora, el problema ya no radica tanto en la escasez de normativa que les ampare, sino en la efectividad y cumplimiento de sus disposiciones, por lo que debería plantearse un sistema de fomento de implementación y revisión de las medidas que se incorporen en empresas y administraciones públicas para valorar los ámbitos en los que deba reforzarse la protección.

En concreto, en relación con el colectivo que nos ocupa de las mujeres con discapacidad y, en base a la tipología anteriormente expuesta, podemos determinar que sufren una discriminación múltiple e interseccional debido a la intersección de género y discapacidad, lo cual amplifica las barreras que ya existen para cada uno de estos grupos por separado. Esta discriminación se manifiesta en diversos ámbitos de sus vidas (por no decir en todos ellos), incluyendo el acceso al empleo, educación, salud, participación social, etc.

¹⁷ E. ROJO TORRECILLA, *Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI: Estudio de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, n. 6, p. 36.

¹⁸ A raíz de la entrada en vigor de la Ley 3/2023, se ha visto modificado el RDL 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, de tal modo que se ampara legalmente el concepto “personas con discapacidad” en lugar del antiguo término “discapacitados”, unificando el uso del primero por parte de los poderes y Administraciones públicas. Este cambio, que trata de dotar de humanidad a este colectivo, es un ejemplo de un avance en la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad.

2.2. La discriminación de la mujer con discapacidad en el empleo

La discriminación de la mujer con discapacidad en el ámbito laboral es una problemática compleja y persistente que ha sido invisibilizada durante años. A pesar de los avances en derechos humanos y la creciente conciencia sobre la igualdad de género y la inclusión de las personas con discapacidad, este grupo específico enfrenta barreras únicas y exacerbadas en el empleo que, si ya es evidente en el empleo por cuenta ajena, las mujeres con discapacidad presentan infinitas dificultades como trabajadoras por cuenta propia (que ya es un lento camino para las trabajadoras sin discapacidad)¹⁹.

Históricamente, las mujeres con discapacidad han sido marginadas así como sus necesidades y contribuciones tanto por las políticas laborales como en la práctica diaria de los lugares de trabajo. Como bien ha sido justificado, esta invisibilidad ha producido desigualdades significativas, en base a una serie de estereotipos negativos impuestos, lo que limita sus oportunidades de empleo, afecta su calidad de vida y perpetúa ciclos de exclusión social, por lo que es crucial analizar cuál es la situación real de este colectivo para la creación de un entorno de trabajo verdaderamente inclusivo y equitativo.

Estas barreras no son creadas, mayoritariamente, por su condición física o psicológica, sino que han sido entendidas como un problema que ha creado la propia sociedad y es por ello por lo que, en 2006, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó la [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad](#).

Esto se justifica, aún más, por el preocupante hecho de que más de 1.300 millones de personas en todo el mundo (esto es, 1 de cada 6 personas o el 16% de la población mundial) sufren una discapacidad importante, según los datos más recientes de la OMS²⁰. Por ende, si entendemos que padecer una determinada discapacidad resulta ser un factor limitante para el empleo, estaríamos desaprovechando una parte importante de población activa con talento.

En el caso específico de España, según la información de la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia dirigida a hogares²¹ de 2020 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística

¹⁹ Para más información sobre este asunto, consultar E. GONZÁLEZ COBALEDA, *El nuevo marco sobre la Brecha de Género y la integración de las lagunas de cotización: un lento camino para las trabajadoras por cuenta propia*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2023, n. 37.

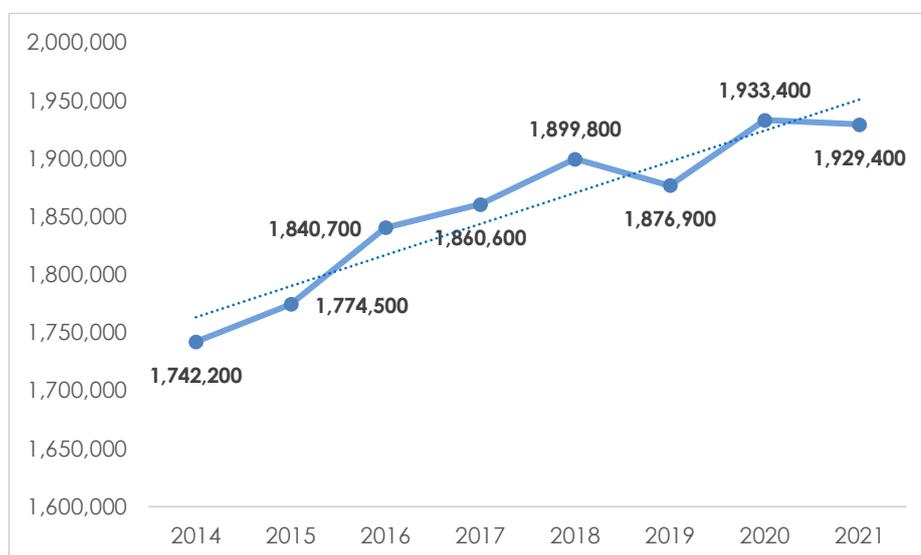
²⁰ OMS, *Discapacidad*, en www.who.int, 7 marzo 2023.

²¹ Cabe aclarar que no se ha utilizado para el presente estudio la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia más reciente, de 2023, puesto que está dirigida exclusivamente a las personas con discapacidad en centros, por lo que los datos

(INE), 4,38 millones de personas declaran sufrir algún tipo de discapacidad y, en concreto, 1.929.400 se encuentran en edad laboral (un 6,31%), según el Informe 2023 del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)²².

En concreto, haciendo un análisis de la evolución del número de personas con discapacidad en edad laboral en España por años, se puede observar un incremento sostenido, pese a las ligeras bajadas en los bienios 2018/17 y 2020/21, que no se corresponde con la tendencia actual de la población sin discapacidad. En ese sentido, en el Gráfico 1 se observa que el número de personas con discapacidad crece en un 10,75%.

Gráfico 1 – Evolución anual de la población de personas con discapacidad en edad de trabajo (2014-2021)



Fuente: elaboración propia basada en Observatorio de las Ocupaciones del SEPE (a partir de los datos INE, [El Empleo de las Personas con Discapacidad \(EPD\). Año 2021](#), 2022).

Por otro lado, si analizamos la incidencia por género, según el INE el 58,6% son mujeres, por lo que la tasa de discapacidad por cada mil habitantes es significativamente más alta en mujeres (112,1) que en hombres (81,2). Si atendemos a los datos del Informe del SEPE, con respecto al total de la población en edad de trabajar, el porcentaje de hombres es de un 7,19% y el de mujeres un 5,45%. Es decir, aunque la tasa general de

distorsionan el análisis que se pretende llevar a cabo de manera más general.

²² OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, [Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2022](#), SEPE, 2023, p. 12.

discapacidad es mayor en mujeres, una menor proporción de estas se encuentran en edad de trabajo en comparación con los hombres con discapacidad.

Es posible que la mayor incidencia de discapacidad en mujeres ocurra en edades fuera de la población activa, como en edades más avanzadas, donde las mujeres suelen vivir más tiempo por su mayor esperanza de vida²³ y, por lo tanto, tienen más probabilidades de adquirir una discapacidad, que está comúnmente relacionado con el concepto de dependencia. Por otro lado, en la población en edad laboral, existe una mayor proporción de hombres con discapacidad, lo que puede deberse a diferencias en la naturaleza de las discapacidades sufridas, las condiciones de trabajo, la exposición a riesgos laborales (por lo que es necesario incorporar una perspectiva de género en la adopción de medidas de prevención de riesgos laborales (PRL))²⁴, o incluso a diferencias en la propia participación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres con discapacidad.

En ese sentido, el empleo del colectivo de las mujeres con discapacidad en España presenta varias características principales, como son la baja tasa de empleo, los empleos precarios de baja calidad, con contratos temporales, a tiempo parcial o en sectores con salarios generalmente inferiores, la falta de accesibilidad física y tecnológica en los lugares de trabajo, la escasez de formación específica relacionada con el empleo para este colectivo, etc.

3. El acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad: una comparación entre géneros

Son muy diversas las cuestiones que afectan el acceso de las mujeres con discapacidad al mercado de trabajo. En primer lugar, al igual que en el caso de las personas con discapacidad en general, la escasa cualificación es un factor crucial que influye en el tipo de empleos que suelen obtener, que son normalmente aquellos con una retribución menor, lo que conllevará a su vez, inevitablemente, que en el caso de que accedan al mercado laboral, los salarios serán acorde a su nivel de estudios, por lo que la gran mayoría

²³ Según INE, *Mujeres y hombres en España*, 2024, § 4.1, *Esperanza de vida*, que contempla los datos relativos a la esperanza de vida (con datos actualizados en febrero de 2024), las mujeres presentan una esperanza de vida de 85,7 años y los hombres de 80,4 años en el año 2022, lo que muestra una diferencia entre géneros de 5,3 años. No obstante, tal y como ha surgido a lo largo de las últimas décadas, la proyección muestra que las diferencias van a continuar reduciéndose a lo largo de los años.

²⁴ J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Aspectos jurídicos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales sobre la protección de la salud y seguridad de la mujer trabajadora*, en *esta Revista*, 2020, n. 4, p. 347.

se enfrenta a salarios no dignos.

A tal respecto, las mujeres con discapacidad sufren una doble brecha salarial (una, por razón de género y otra, por razón de la discapacidad), que las convierte en uno de los colectivos con salarios más bajos (muy alejados de la media) en el ámbito del trabajo, junto con las mujeres migrantes.

Para facilitar su inclusión laboral, la normativa ha establecido obligaciones para que determinadas empresas y administraciones públicas contraten un porcentaje de personas con discapacidad como medidas de acción positiva, además de ofrecer contratos indefinidos y a tiempo completo.

No obstante, a pesar de que esta situación se produce en ambos géneros, es cierto que la tasa de actividad y empleo de las mujeres con discapacidad sigue siendo inferior a la de los hombres en circunstancias similares. Esto se debe, en primer lugar, a que la citada obligación legal de contratación no incorpora una perspectiva de género, tan esencial en todos los ámbitos. Con independencia de esto, incluso cuando los incentivos a la contratación son mayores al contratar a una mujer, estas medidas no logran alcanzar el fin u objetivo deseado.

3.1. La preocupante tasa de actividad de la mujer con discapacidad

Uno de los principales problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad es la baja tasa de actividad, esto es, «el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años. Se calcula por ambos sexos y para cada uno de ellos por separado»²⁵.

Es decir, esta tasa es un indicador económico que mide la proporción de la población en edad de trabajar que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea trabajando (persona empleada) o en búsqueda de empleo (persona desempleada). Es, por tanto, fundamental para entender el nivel de participación de la fuerza laboral en la economía y, puede ser desglosada por diferentes variables para identificar y abordar colectivos en exclusión o áreas de desigualdad en el mercado laboral.

A tal respecto, la baja tasa de actividad de las personas con discapacidad es un problema significativo porque resulta en la exclusión de un segmento considerable de la población del mercado de trabajo, lo que no solo limita sus oportunidades de desarrollo personal y autonomía, que ya son limitadas socialmente en el resto de ámbitos sociales, sino que también implica una

²⁵ Esta es la definición de “tasa de actividad” que es utilizada por el INE a la hora de elaborar sus operaciones estadísticas.

pérdida de talento y de productividad para la economía en general. Esta injustificada exclusión (sin valorar realmente si la persona es apta o no para un determinado puesto, sino asumiendo directamente que no lo es por su mera condición) perpetúa la discriminación y la marginalización, lo que incrementa la dependencia de estas personas en los sistemas de asistencia social (que, a su vez, perjudica a las mujeres) y afectando negativamente su bienestar emocional y social.

Además, refleja la clara insuficiencia de políticas inclusivas y adaptaciones necesarias, subrayando la necesidad de un cambio estructural y cultural en la sociedad y en los entornos de trabajo.

Todo ello se ilustra de forma evidente en los datos estadísticos, que reflejan en primer lugar las diferencias existentes entre la tasa de actividad de las personas con y sin discapacidad y, posteriormente, las diferencias respecto a la tasa de actividad de las personas con discapacidad diferenciando entre géneros, a pesar de existen políticas de discriminación positiva o, también denominadas acciones afirmativas, que tratan de promover a las personas con discapacidad frente al resto de la ciudadanía.

En ese sentido, en base a los datos estadísticos del pasado año 2022 por ser la última encuesta realizada por el INE sobre [El Empleo de las Personas con Discapacidad \(EPD\). Año 2022](#) y, a los meros efectos de realizar una comparación del mismo año, se ha centrado este análisis en la anteriormente citada, así como en la [Encuesta de Población Activa \(EPA\). Tercer trimestre de 2022](#).

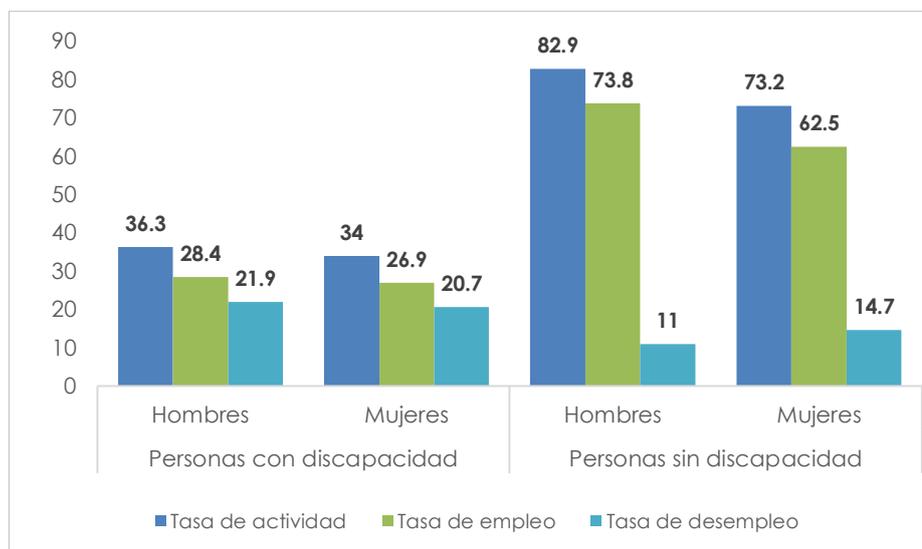
Concretamente, según la [EPD](#), lo más destacable de este colectivo es su escasa participación en el mercado laboral, que se mide precisamente a través de esta tasa. Los datos muestran como en 2022, a pesar de que su tasa de actividad se vio aumentada en 0,7 puntos, se situaba en el 35,5%, siendo esta 42,7 puntos inferior a la de la población sin discapacidad, que se sitúa alrededor del 78%.

Es decir, al reconocimiento de la situación de discapacidad, por lo referido a las políticas públicas vigentes en tal sentido, se vinculan ciertos beneficios en el ámbito laboral que parecen no ser totalmente fructuosos por el simple hecho de que existe un gran número de personas que ni siquiera tratan de acceder al mercado de trabajo, quizás por la edad, limitaciones o barreras sociales, nivel de gravedad, etc.

Si son significativos estos datos, la diferencia aumenta considerablemente si se analizan los datos estadísticos desagregados por género, donde la tasa de actividad de las mujeres es de un 34%, en comparación con la de los hombres que asciende a un 36,3%, por lo que es evidente que el número de mujeres activas es inferior al de hombres activos con discapacidad.

Esto se refleja asimismo en la tasa de empleo, que en 2022 era de un 68,1% para personas sin ninguna discapacidad, y de un devastador 27,8% para personas con discapacidad (de la cual un 28,4% corresponde a los hombres y un 26,9% a las mujeres). No obstante, con respecto a la tasa de desempleo es menor en mujeres con discapacidad (20,7%) que en hombres (21,9), siendo ambas superiores a la tasa general para personas sin discapacidad, que es de un 12,8%. Esto refleja simplemente la elevada tasa de inactividad de las mujeres puesto que, como representan un número menor de activas, el número de desempleadas es lógico que sea igualmente inferior. Estos datos por división entre géneros pueden observarse en el Gráfico 2.

Gráfico 2 – Tasas de actividad, empleo y desempleo de las personas con y sin discapacidad, según géneros en España (2022)



Fuente: elaboración propia basada en INE, [El Empleo de las Personas con Discapacidad \(EPD\). Año 2022](#), 2023

En base a ello, el gráfico pone de relieve la exclusión laboral de las personas con discapacidad, especialmente (aunque se evidencian desigualdades de género de igual forma en los datos relativos a las personas sin discapacidad), y la necesidad urgente de seguir adoptando medidas inclusivas para mejorar su participación en el mercado de trabajo.

Haciendo una reflexión acerca de las causas que pudieran generar esta discriminación por razón de género en las personas con discapacidad, nos planteamos los mismos factores sociales, económicos y culturales que para

las personas sin discapacidad. No obstante, también se plantea una escasez formativa más pronunciada de este colectivo femenino en comparación con los hombres, sigue existiendo la perpetuación de los roles de protección de la mujer que se encuentra en estas circunstancias (lo que genera mayores cuidados por parte, a su vez, de mujeres), así como que la proporción de mujeres con discapacidad mayores de 55 años es superior²⁶.

Se observa que la realidad de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo está realmente limitada, ya no solo por el escaso número de ellas que logran acceder al mismo, sino porque habrá que analizar los puestos que ocupan, que generalmente son de muy baja cualificación o elementales, por lo que el techo de cristal es aún mayor. Además, a pesar de que existen diferencias evidentes entre los tipos de discapacidad, las creencias erróneas que limitan a este colectivo no solo afectan a las que, por sus circunstancias, tengan un grado de discapacidad mayor, sino que socialmente se considera que este colectivo en general está o debe estar limitado en determinados ámbitos, como es precisamente el laboral.

Esta tasa de actividad muestra un problema multifacético que requiere un enfoque integral para su abordaje. Es importante tener una perspectiva de género y social para promover la igualdad de género, implementar políticas inclusivas y proporcionar los apoyos necesarios para eliminar las barreras que enfrentan estas mujeres, sobre todo para tratar de mejorar la situación de las personas que componen este colectivo de las generaciones futuras. Solamente a través de un compromiso colectivo y real de la sociedad y los poderes públicos se podrá mejorar la participación laboral y la calidad de las personas con discapacidad en general y, en especial, de las mujeres que la padecen.

3.2. El bajo nivel formativo de las personas con discapacidad: las incongruencias de género

Todavía en la actualidad, el sistema educativo sigue sin estar adecuadamente formulado para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, lo que puede resultar en un escaso nivel formativo de estas en comparación con el resto de la población. No obstante, es cierto que

²⁶ E.M. BLÁZQUEZ AGUDO, *Empleo y discapacidad. Un análisis en perspectiva de género*, en *Documentación Laboral*, 2020, n. 120, p. 31.

Las personas con discapacidad mejoran de manera progresiva sus niveles de formación [...], donde las mujeres muestran unos resultados que superan notablemente al de los hombres²⁷.

Por ende, como por regla general las personas con discapacidad tienen un nivel formativo considerablemente más bajo que el de las personas sin discapacidad, este hecho provoca una reducción de su empleabilidad.

Si hacemos un análisis de los datos de la encuesta de [EPD](#) del INE de 2022, el Cuadro 1 muestra que, por ejemplo, los niveles de analfabetismo o de estudios primarios en las personas con discapacidad duplican los datos de las personas sin discapacidad y que, además, ha habido un aumento de un punto en 2022 respecto del año anterior, un dato realmente preocupante. Asimismo, se muestra que la mayoría de la población con discapacidad se concentra en el nivel de estudios de secundaria y programas de formación e inserción laboral, cuando en la población general se dividen entre este y los niveles superiores incluyendo doctorado (nivel que se ha visto reducido también respecto de las personas con discapacidad en 0,8 puntos).

Cuadro 1 – Población de 16 a 64 años según discapacidad y nivel de estudios (%) en España (2021-2022)

Nivel de estudios	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD		PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
	2021	2022	2021	2022
Analfabetos y primaria	4,3	4,2	7,3	8,3
Secundaria y programas de formación e inserción	49,2	49,1	61,3	61,2
Superiores incluyendo doctorado	46,5	46,7	31,4	30,6

Fuente: elaboración propia basada en INE, [El Empleo de las Personas con Discapacidad \(EPD\). Año 2022](#), 2023

Estos datos son reveladores, puesto que suponen un grave obstáculo en su proceso de integración en el mercado de trabajo, evidenciándose según los indicadores de empleo que, conforme incrementa su nivel formativo, se disminuye su distancia con la población sin discapacidad, mostrando unas tasas de actividad, empleo y desempleo similares a las de estas.

²⁷ FUNDACIÓN ONCE, ODISMET, [10º Aniversario. Informe General. Principales Resultados](#), Informe, 2024, n. 9, p. 88.

Si procedemos a desagregar los datos en función del género, las mujeres con discapacidad se posicionan claramente por encima que los datos de los hombres, por lo que se evidencia que muestran una predisposición hacia la formación, contribuyendo a elevar la media del grupo de las personas con discapacidad. En ese sentido, mientras que ellas han incrementado su nivel de formación superior en 7,8 puntos, los hombres lo han hecho solo en 1,3 (esto es, en 2013, las mujeres con discapacidad con formación superior era de 98.100, mientras que en 2022 ha pasado a ser de 193.900)²⁸.

La situación empeora cuando la tasa de abandono escolar entre las personas con discapacidad prácticamente duplica la de la población sin discapacidad (un 43,2% frente al 25,2%), lo que demuestra que existe una clara disparidad en la permanencia en la educación para este colectivo, que puede deberse a la falta de apoyo especializado y adecuado, a la falta de recursos materiales y adaptaciones necesarias para garantizar un entorno educativo inclusivo, etc., además de las problemáticas que pueden afrontar con respecto a la falta de integración social con otros colectivos.

Consideramos especialmente significativo resaltar la figura de la mujer con discapacidad víctima de violencia de género que, en lo que respecta a su nivel de estudios, el 56% de ellas finalizan la educación obligatoria y un 4,7 no tienen estudios, por lo que es evidente que revelan un perfil que mayoritariamente tienen baja cualificación, según los datos de 2023 del informe de la Fundación ONCE²⁹.

En definitiva, el colectivo de las personas con discapacidad se encuentra condicionado por diferentes variables a su acceso y superación en el sistema educativo. Entre los condicionantes parece que encontramos el tipo de discapacidad, acreditando mayores niveles de estudios aquellas con una discapacidad física o sensorial; el grado de discapacidad o afección; la zona de residencia (en las áreas urbanas o zonas rurales), etc., por lo que habrá que tenerlos presentes para conocer dónde se encuentran las debilidades y así poder actuar sobre ellas.

La realidad de la situación de esta colectivo en el ámbito educativo no es igualitaria, puesto que no se consigue que todas las personas con algún tipo de discapacidad puedan acceder a un sistema educativo de calidad en el que puedan desarrollar sus habilidades y capacidades; ni tampoco permanecer en el mismo cuando se alcanzan determinados niveles medios o superiores, ya que muchos no disponen de las adaptaciones que requieren

²⁸ *Idem.*

²⁹ C. SILVÁN SOTILLO, L.E. QUÍFEZ EMBÍZ (coords.), *Ojo al dato. Visibilidad de una realidad oculta a través del dato: mujer, discapacidad y violencia*, Informe de Resultados Fundación ONCE, 2023, p. 17.

por parte del sistema, ni tampoco con profesionales cualificados y, aún más importante, sensibilizados con la diversidad para que estos puedan prosperar y mejorar en el ámbito formativo a pesar de las dificultades que pudieran tener, por lo que la formación en igualdad y derechos humanos desde un enfoque interseccional debería ser primordial para subsanar el déficit formativo que se aprecia en este ámbito³⁰.

Para ello, es esencial que los poderes públicos verdaderamente garanticen con eficacia lo dispuesto en el artículo 49 de la Constitución Española, en el que se dispone que estos están obligados a impulsar políticas públicas que garanticen una plena autonomía personal, así como la inclusión social de las personas con discapacidad, siendo el educativo la base primordial para que puedan ser incluidas en el mercado de trabajo. En ese sentido, se pretende hacer énfasis en la verdadera eficacia, puesto que a pesar de las diferentes estrategias puestas en marcha por el Gobierno de España (por ejemplo, la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad³¹, donde se plantean una extensa serie de objetivos y retos estratégicos) para paliar esta situación, los datos no son realmente esperanzadores y muestran una clara desigualdad y discriminación a este colectivo, siendo múltiple en el caso de las mujeres.

En ese sentido, si se llega a concebir la educación como un factor clave para garantizar el pleno desarrollo, potenciación y empoderamiento de la mujer con discapacidad, necesitamos impulsar un sistema educativo inclusivo libre de prejuicios, roles y estereotipos culturales a los que, aún hoy, se siguen enfrentando las niñas y mujeres en todos los ámbitos. De hecho, aquellas que presentan una discapacidad de un grado más severo, incluso llegan a ser excluidas de los propios roles de género por no ser una representación del imaginario colectivo social de “mujer”, aspecto que resulta ser falaz, ya que muchas de ellas son sostenedoras del hogar, con independencia de su situación de discapacidad.

3.3. La realidad de la obligación legal de la contratación de personas con discapacidad como medida de acción positiva

Las medidas de acción positiva, en general, como instrumento material

³⁰ I. CABALLERO PÉREZ, *Feminismo y discapacidad: El derecho humano a la educación inclusiva desde una perspectiva de género*, en *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 2018, n. 7, p. 12.

³¹ MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030, *Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad*, 2022.

de las políticas de igualdad de oportunidades, surgieron como

medidas que pretenden aumentar la presencia de las mujeres en el mercado laboral primando la contratación, promoción o mantenimiento del empleo femenino. Se trataría, pues, de tratamientos preferenciales a favor de las trabajadoras entendiendo por tales las reservas de puesto de trabajo³².

Por lo tanto, inicialmente, estas medidas se caracterizaban por su finalidad de “eliminar” los principales obstáculos que impedían el desarrollo de la igualdad efectiva para la mujer, por lo que tienen un carácter temporal, ya que cuando se considere que se han eliminado dichas barreras, este tipo de medidas pierden su razón de ser.

Sin embargo, con el aumento progresivo de la mujer en el ámbito laboral, fue notorio que este no era el único colectivo que requería de estas medidas para corregir las desigualdades en el empleo, sino que las personas con discapacidad eran otro grupo poblacional que se veía perjudicado por los desequilibrios del mercado de trabajo y, especialmente, las mujeres con discapacidad, que sufrían una discriminación múltiple.

Con respecto a este colectivo, todo comienza con la aprobación del Real Decreto Legislativo 1/2013, en cuyo artículo 42 establece la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad obligatoria para las empresas con 50 o más personas trabajadoras. En ese sentido, tras la publicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, la cuota de reserva de personas trabajadoras con discapacidad se establece en un 2%, aunque si bien es cierto que de forma excepcional³³, las empresas públicas y privadas obligadas a ello podrán quedar exentas, total o parcialmente, mediante acuerdos recogidos en la negociación colectiva (en base a lo dispuesto en el artículo 83.2 y 3 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, u opción voluntaria de la persona empresaria.

No obstante, se producen por parte del legislador español unas garantías superiores en el Real Decreto 2271/2004, por el que se regula el

³² E. SIERRA HERNÁIZ, *La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva*, en *Foro*, 2018, n. 29, p. 56.

³³ F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, *Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2017, n. 195, p. 72.

acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, que prevé una reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes para personas con discapacidad, además de adaptaciones de tiempo y medios de realización de las diversas pruebas de tal forma que se garanticen unas condiciones de igualdad en el acceso al empleo público.

Y, según la Orden HFP/688/2017, de 20 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado, las convocatorias de las pruebas selectivas a la oferta de empleo público deben incluir la reserva de un cupo del 7% de las plazas para ser cubiertas por este colectivo, del que un 2% estarán reservadas para personas con discapacidad de tipo intelectual.

Por lo tanto, parece que esta medida de acción positiva relativa a la reserva de cuotas a personas con discapacidad ha sido objeto de regulación tanto por a nivel comunitario (como marco general básico) como a nivel estatal (ajustándose a la realidad y necesidades de cada país), siendo en el caso de España ampliada para dar cobertura a un colectivo amplio y discriminado.

A mayor abundamiento, la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, citada anteriormente, amplía aún más el concepto de medidas de acción positiva en su artículo 6.7, entendiéndose que se consideran como tales

las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Por lo tanto, en base a estos preceptos, el legislador ha demostrado que es consciente y conocedor de que existen determinados grupos de personas (no solamente las mujeres) que tienen mayores posibilidades de sufrir un trato desigual, por lo que ha configurado un derecho fundamental que cuenta con unas garantías de carácter especial³⁴, como son estas medidas. De hecho, jurisprudencialmente se ha asentado y valorado positivamente el concepto, por lo que no es posible que estas medidas sean discriminatorias para colectivos que no son discriminados en el empleo, entendiéndose que «la interdicción de la discriminación implica también la adopción de

³⁴ B. SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, *El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la Ley 15/2022*, en *Femeris*, 2023, n. 2, p. 53.

medidas que tratan de asegurar la igualdad efectiva y de trato»³⁵.

Aunque si bien es cierto que, para que estas medidas puedan conservar su legitimidad, es necesario que se cumplan dos condiciones principales, que se refieren a que «sean eficaces en acabar con la marginación a la que se remite y que tengan “vocación de transitoriedad”, pues si se perpetúan se corre el riesgo de crear guetos que estancan en la desigualdad al colectivo al que se aplica»³⁶.

Es decir, son evidentes los múltiples beneficios de esta imposición legal a empresas y administraciones públicas no solo para el colectivo en concreto sino para la sociedad en general, entendiéndose que, sin estas medidas, es muy probable que la tasa de actividad y empleo de las mismas fuese inexistente, prácticamente, como lo era con anterioridad a la aplicación de este tipo de medidas que pretenden garantizar la igualdad, que consideramos que aún se encuentra lejos de ser una realidad.

Si bien es cierto que, como ya se ha expuesto, una de las características esenciales de este tipo de políticas es la temporalidad, la realidad es que el periodo de tiempo para el que se plantean es especialmente difuso, puesto que antes de su retirada, debemos cerciorarnos de que no se prevea la posibilidad de que vuelvan a producirse las situaciones de discriminación que se pretenden contrarrestar con las mismas.

Por ende, hay que tener en cuenta la importancia no solo de proteger a estos sujetos cuando se enfrenten a este tipo de situaciones, sino trabajar en la prevención de que lleguen a producirse, por lo que estas medidas pueden abarcar estos dos ámbitos, siendo fundamentales para contrarrestar las barreras sistémicas y las actitudes discriminatorias que históricamente han excluido a estos grupos de personas de la fuerza laboral.

Sin embargo, la implementación y el cumplimiento de estas leyes a menudo enfrentan desafíos significativos, ya que algunas empresas optan por el pago de sanciones económicas en lugar del cumplimiento con las cuotas de contratación, lo que evidencia una falta de compromiso y sensibilización con la verdadera inclusión social (que acarrea inclusión económica, entre otras). Este enfoque no solamente perpetúa la exclusión, sino que también subestima el potencial y las habilidades de las personas con discapacidad.

Por otro lado, también existe regulación normativa en el mercado protegido mediante los Centros Especiales de Empleo, principalmente, cuya plantilla estará compuesta, como mínimo, por un 70% de personas

³⁵ STC 109/1993, de 25 de marzo, FJ 5º.

³⁶ J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual*, en *esta Revista*, 2019, n. 4, p. 122.

con discapacidad a través de una relación laboral especial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (esta última ya derogada).

Estos centros son una herramienta valiosa en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por lo que cumplen una función crucial en proporcionar empleo y oportunidades de desarrollo profesional (a través de programas de formación y capacitación) a personas que, de otra manera, enfrentan barreras muy significativas para ingresar en el mercado laboral.

No obstante, sin desmerecer la labor que realizan estos centros de empleo, consideramos que lo más oportuno sería la inclusión de estas personas en todos los ámbitos de manera completamente igualitaria a la del resto de colectivos, es decir, en los mismos lugares de empleo, para que no solo se produzca una inclusión laboral sino también social, ya que existe el riesgo de que perpetúen una forma de segregación laboral si no se acompañan de políticas activas para la integración de estas personas con discapacidad en el mercado laboral general.

Asimismo, es crucial evaluar regularmente las habilidades, capacidades y conocimientos de las personas en estos centros para que no se estanquen en los mismos, donde se ofrecen generalmente unas condiciones laborales inferiores a las del mercado laboral general, incluyendo salarios más bajos y menores beneficios, lo que tendrá repercusiones en un futuro con respecto al disfrute de determinadas prestaciones de la Seguridad Social.

Además de todo ello, si analizamos la situación desagregada por géneros, no encontramos disposiciones que valoren la perspectiva de género en un grupo poblacional donde las mujeres con discapacidad son doblemente discriminadas ya que, como se ha visto con anterioridad, existen menores tasas de actividad tanto en mujeres como en personas con discapacidad. En ese sentido, volvemos a incidir en la idea de que las barreras y dificultades para este colectivo no se suman, sino que se multiplican, lo que crea un efecto sinérgico negativo, haciendo que las soluciones necesiten ser más integrales y específicas que las que se están proponiendo.

La situación se agrava notablemente cuanto estas mujeres con discapacidad también son racializadas, ya que enfrentan una combinación de múltiples formas de discriminación que han de ser tomadas en consideración para su acceso al mercado laboral: por género, discapacidad y origen racial o étnico; lo cual intensifica la vulnerabilidad y el riesgo de exclusión social de estas mujeres, por lo que la interseccionalidad en este

sentido es fundamental, la cual promueve un cambio de perspectiva que considere dos o más ejes de discriminación interceptados en base a causas estructurales³⁷. A tal respecto,

si bien es cierto que todas las mujeres son de alguna manera sujetas a la discriminación de género, también es cierto que otros factores relacionados con las identidades sociales de las mujeres, tales como la clase, la casta, la raza, el color, el origen étnico, la religión, el origen nacional, la orientación sexual son “diferencias que marcan la diferencia” en la manera en que los distintos grupos de mujeres experimentan la discriminación. Estos elementos diferenciales pueden crear problemas y vulnerabilidades que son exclusivos de grupos particulares de mujeres, o que afectan de manera desproporcionada a algunas mujeres con respecto a las demás³⁸.

Aún más en el caso de las mujeres con discapacidad, que ya de por sí se considera socialmente que no está capacitada para la realización de labores en el mercado de trabajo, sin ni siquiera considerar el tipo de discapacidad que padece, provocando marginación en todos los ámbitos cotidianos.

Es decir, se están planteando medidas de mejora de empleabilidad en el mercado de trabajo para determinados colectivos muy concretos, como son las mujeres, personas con discapacidad, personas mayores, la juventud, etc., pero de forma individualizada y separada, cuando lo importante es que se contemplen medidas transversales que vayan más allá de proteger a cada uno de ellos por separado, sino que sean capaces de integrarse y mezclarse según las circunstancias específicas de cada persona. Esta notoria falta de transversalidad, que se extrapola perfectamente al resto de ámbitos fuera del laboral, produce que los grupos que sufren una mayor vulnerabilidad sufran una discriminación más exagerada por la acumulación de situaciones o circunstancias que los alejan de los parámetros considerados generales.

4. Reflexiones finales: ¿cómo mejorar la situación laboral de la mujer con discapacidad?

Tras el análisis del colectivo de las mujeres con discapacidad, se

³⁷ M.C. LA BARBERA, *Interseccionalidad, un “concepto viajero”: orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea*, en *Inter Disciplina*, 2016, n. 8, p. 117.

³⁸ K. WILLIAMS CRENSHAW, *Gender-related aspects of race discrimination*, EGM/GRD/2000/WP.1, Expert Group Meeting on “Gender and Racial Discrimination”, Zagreb, 21-24 noviembre 2000.

evidencia que sufre una clara situación de discriminación múltiple en el mercado de trabajo por su doble condición de ser mujer y ser persona con discapacidad. Esta situación plantea serias dificultades en diversos ámbitos de sus vidas, especialmente en el del empleo, en el que la suma de condiciones se traduce en una multiplicación de las discriminaciones, puesto que el escenario que se presenta para estas personas es difícilmente sostenible incluso con las medidas de protección planteadas hasta el momento.

Todos estos problemas que pueden parecer de cierta manera invisibles, se materializan específicamente en una alta tasa de inactividad (situando a la mujer con discapacidad en el hogar o en centros de atención donde no se fomenta el desarrollo profesional real), así como en una mayor dificultad para su independencia no solo en base a su autonomía y desarrollo personal, sino también económico, al encontrar numerosas barreras en el acceso al mercado de trabajo y, si lo consiguen, los salarios son relativamente más bajos que la media salarial española, lo que a su vez perjudicará su acceso a unas pensiones dignas y suficientes³⁹.

En ese sentido, se hace necesario un entramado de políticas públicas que verdaderamente pretendan incorporar a la mujer con discapacidad en el mercado de trabajo, con medidas que incluyan una perspectiva de género, ya que si existen políticas específicas para el colectivo de mujeres respecto a la población general, no resulta coherente que, en casos de discriminación múltiple, no se añadan estos factores a los nuevos sobre los que se pretende actuar. Es decir, si ya existen diferencias entre la empleabilidad de hombres y mujeres en la población sin discapacidad, ¿por qué en la implementación de medidas para las personas con discapacidad olvidamos la influencia del género ante este colectivo? Si la mujer con discapacidad solamente sufriera discriminación por su condición de persona con discapacidad, entonces no estaría ante una situación de discriminación múltiple.

Por ende, en primer lugar, consideramos que debería incorporarse una perspectiva de género en todas las medidas que se propongan para tratar de fomentar el acceso de todas las personas con discapacidad en el empleo, de tal forma que se evite la discriminación por razón de género incluso en este colectivo que, además, presenta mayores niveles formativos si se compara con los hombres con discapacidad, por lo que parecen tener una mayor predisposición a la formación y al empleo que los datos estadísticos del mercado de trabajo no demuestran.

³⁹ Para más información sobre este asunto, consultar J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Los efectos disruptivos de la discriminación múltiple por razón de género: desde el acceso al empleo a la pensión de jubilación*, en *esta Revista*, 2023, n. 2.

Asimismo, es crucial que los gobiernos y poderes públicos implementen y refuercen normativa que promuevan la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres con discapacidad, incluyendo mandatos específicos para la contratación de personas con discapacidad con perspectiva de género y medidas contra la discriminación. En ese sentido, puede ser una estrategia efectiva ofrecer incentivos fiscales a empresas que contraten a mujeres con discapacidad y subvenciones específicas para programas de formación y capacitación para aumentar la empleabilidad de estas mujeres.

Con respecto a la formación, es fundamental asegurar que las mujeres con discapacidad tengan acceso a una educación de calidad desde una edad temprana, que incluya una infraestructura accesible, materiales educativos adaptados a sus necesidades específicas y formación e información al personal docente en educación libre e inclusiva. A mayor abundamiento, es importante el desarrollo de programas de capacitación que estén alineados con las demandas del mercado laboral y que sean accesibles para mujeres con diferentes tipos de discapacidad (no solo para las que padezcan una discapacidad física, que son las que tienen una mayor tasa de empleabilidad), fomentando las habilidades digitales debido al creciente predominio de las tecnologías en el lugar de trabajo, para que no se encuentran desfasadas.

Además, es crucial la implementación de campañas de sensibilización a nivel nacional para educar a la sociedad sobre las capacidades y derechos de las personas con discapacidad en general, y de las mujeres con discapacidad en concreto, dirigidas tanto a la sociedad en su conjunto como a personas empleadoras y empleadas, resaltando los beneficios de la diversidad en el lugar de trabajo, incorporando perspectivas únicas y potentes, de manera que se visibilice a mujeres con discapacidad que han logrado éxito en sus campos profesionales para que sirvan de inspiración y se desafíen los roles y estereotipos culturales negativos. Para ello, es fundamental mejorar la recopilación de datos desagregados por género y tipo de discapacidad para entender mejor las barreras específicas que enfrenta este colectivo en el mercado de trabajo, con la finalidad del posterior diseño de políticas y de programas efectivos.

En definitiva, abordar la situación laboral de las mujeres con discapacidad requiere un enfoque holístico que combine políticas públicas (que incluyan una perspectiva de género en el colectivo, incluyendo incentivos fiscales y subvenciones, etc.), educación y formación, sensibilización, apoyo en el lugar de trabajo y redes de apoyo y mentoría (desde desarrollar habilidades profesionales hasta acceder a oportunidades de *networking*, que puedan proporcionar apoyo emocional, compartir recursos y experiencias, y abogar colectivamente por mejores condiciones

laborales). Implementar este tipo de acciones puede no solo mejorar significativamente las oportunidades de trabajo para estas mujeres, sino también contribuir a una sociedad más inclusiva y equitativa, ya que a veces nos centramos en determinados grupos sociales y olvidamos aquellos que sufren discriminaciones múltiples, cuyas posibilidades en la sociedad quedan muy limitadas por la propia cultura y patrones sociales que hemos ido construyendo equivocadamente.

Sobre todo, volvemos a hacer hincapié en la necesidad de analizar cada una de las discriminaciones que sufren los colectivos para no descuidarlos y que caigan en discriminaciones continuas y más severas por lo que, en el caso que nos ocupa, si se implementan medidas y acciones para paliar este tipo de discriminación múltiple, debe hacerse atendiendo no solo a la condición de persona discapacitada, sino que debe considerarse también su condición de mujer (perspectiva de género).

Para lograr todo ello, a través de un cambio real y duradero, es inevitable que se produzca colaboración y consenso únicos entre gobiernos, sector privado, organizaciones de la sociedad civil, así como las propias mujeres con discapacidad, que muchas veces son tan invisibles que no se escuchan sus necesidades específicas.

5. Bibliografía

- BLÁZQUEZ AGUDO E.M. (2020), *Empleo y discapacidad. Un análisis en perspectiva de género*, en *Documentación Laboral*, n. 120, pp. 27-39
- CABALLERO PÉREZ I. (2018), *Feminismo y discapacidad: El derecho humano a la educación inclusiva desde una perspectiva de género*, en *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, n. 7, pp. 5-13
- FERNÁNDEZ ORRICO F.J. (2017), *Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 195, pp. 63-94
- FUNDACIÓN ONCE, ODISMET (2024), *10º Aniversario. Informe General. Principales Resultados*, Informe, n. 9
- GARCÍA GONZÁLEZ G. (2014), *Los trabajos prohibidos a la mujer en el Real Decreto de 25 de enero de 1908: la exclusión como instrumento de protección*, en *IUSLabor*, n. 2, pp. 1-11
- GOMIZ PASCUAL M.P. (2017), *Vulnerabilidad y exclusión social en las mujeres con discapacidad*, en *Documentación Social*, n. 184, pp. 153-178

- GONZÁLEZ COBALEDA E. (2023), *El nuevo marco sobre la Brecha de Género y la integración de las lagunas de cotización: un lento camino para las trabajadoras por cuenta propia*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 37, pp. 93-108
- GONZÁLEZ VÁZQUEZ A. (2013), *Los conceptos de patriarcado y androcentrismo en el estudio sociológico y antropológico de las sociedades de mayoría musulmana*, en *Papers*, n. 3, pp. 489-504
- INE (2024), *Mujeres y hombres en España*
- INE (2023), *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Año 2022*, Nota de prensa, 20 diciembre
- INE (2022), *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Año 2021*, Nota de prensa, 14 diciembre
- INE (2022), *Encuesta de Población Activa (EPA). Tercer trimestre de 2022*, Nota de prensa, 27 octubre
- LA BARBERA M.C. (2016), *Interseccionalidad, un “concepto viajero”: orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea*, en *Inter Disciplina*, n. 8, pp. 105-122
- MAKKONEN T. (2002), *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University
- MEZA MARTÍNEZ C.A. (2018), *Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal*, en *Equidad y Desarrollo*, n. 32, pp. 11-31
- MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030 (2022), *Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad*
- NIETO ROJAS P. (2023), *La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 7, pp. 75-102
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2023), *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2022*, SEPE
- OMS (2023), *Discapacidad*, en *www.who.int*, 7 marzo
- RICOU CASAL M. (2024), *OIT. Visibilizar la diferencia biológica hombre-mujer: clave para una real y efectiva salud laboral*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 8, pp. 192-209
- ROJO TORRECILLA E. (2023), *Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI: Estudio de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 6, pp. 14-45
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2023), *Los efectos disruptivos de la discriminación múltiple por razón de género: desde el acceso al empleo a la pensión de jubilación*, en *Revista*

- [Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), n. 2, pp. 60-81
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2020), [Aspectos jurídicos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales sobre la protección de la salud y seguridad de la mujer trabajadora](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), n. 4, pp. 319-357
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2019), [Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), n. 4, pp. 112-136
- SÁEZ LARA C. (1995), [Las discriminaciones indirectas en el trabajo](#), en [Cuadernos de Relaciones Laborales](#), n. 6, pp. 67-80
- SÁNCHEZ SÁNCHEZ T. (2020), [Sexo y género: una mirada interdisciplinar desde la psicología y la clínica](#), en [Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría](#), n. 138, pp. 87-114
- SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ B. (2023), [El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la Ley 15/2022](#), en [Femeris](#), n. 2, pp. 52-74
- SANDOVAL ROBAYO M.L. (2002), [Pierre Bourdieu y la teoría sobre la dominación masculina](#), en [Revista Colombiana de Sociología](#), n. 1, pp. 55-72
- SIERRA HERNÁIZ E. (2018), [La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva](#), en [Foro](#), n. 29, pp. 49-64
- SILVÁN SOTILLO C., QUÍFEZ EMBÍZ L.E. (coords.) (2023), [Ojo al dato. Visibilidad de una realidad oculta a través del dato: mujer, discapacidad y violencia](#), Informe de Resultados Fundación ONCE
- TOMEI M. (2003), [Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo](#), en [Revista Internacional del Trabajo](#), n. 4, pp. 441-460
- VILA TIERNO T., GÓMEZ SALADO M.Á., CASTRO MEDINA R. (2023), [Fomento del autoempleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad: Su concreción en Andalucía](#), en [Revista de Derecho de la Seguridad Social](#), n. extra. 5, pp. 133-155
- WILLIAMS CRENSHAW K. (2000), *Gender-related aspects of race discrimination*, EGM/GRD/2000/WP.1, Expert Group Meeting on “Gender and Racial Discrimination”, Zagreb, 21-24 noviembre

Normativa ONU

[Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad](#)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

