

ODISMET:

La primera herramienta para crear políticas efectivas de empleo inclusivo

ONCE claves para comprender la realidad del empleo
de las personas con discapacidad





Odismet

ODISMET: La primera herramienta para crear políticas efectivas de empleo inclusivo

ONCE claves para comprender la realidad del empleo de las personas con discapacidad

Primera edición: Septiembre 2026

Equipo ODISMET: Luis Enrique Quiñez Embiz y Cristina Silván Sotillo

Diseño, maquetación, impresión y versión accesible: ILUNION Comunicación Social



Inserta



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos

Índice de contenido

Prólogo	02
ODISMET: La primera herramienta para crear políticas efectivas de empleo inclusivo	03
01. Talento con discapacidad	05
02. Interseccionalidad, una realidad multifactorial	07
03. Inactividad y desempleo de larga duración	09
04. Brecha de empleo	11
05. Contratación y calidad del empleo	13
06. Nivel formativo de las personas con discapacidad	15
07. Emprendimiento	17
08. Empresas de Iniciativa Social para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad	19
09. Mujeres con discapacidad y empleo	21
10. El Grupo Social ONCE demuestra que la inclusión es posible a gran escala	23
11. La discapacidad en los datos	25



Prólogo



Estimados profesionales, investigadores, entidades y responsables públicos:

Tengo el placer de presentarles a través de este informe, **ODISMET**, el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo, la primera herramienta europea que agrega datos contrastados y actuales de la estadística pública para acercarnos a la realidad sociolaboral de las personas con discapacidad y mostrar su evolución en el mercado laboral.

Desde la Fundación ONCE e Inserta Empleo, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, creamos **ODISMET** en 2014 con la vocación de convertirlo en el instrumento de referencia para analizar, difundir y presentar conclusiones sobre la situación y evolución de las personas con discapacidad en el empleo. A pesar de los avances realizados para facilitar la inclusión en el mundo del trabajo, creemos que aún persiste la necesidad de abordar enormes retos para lograr una igualdad real en el mercado laboral. Con este objetivo, **ODISMET** muestra una fotografía real que permite concluir e implementar las políticas públicas que sirvan para reducir la alta incidencia del paro de larga duración, la brecha en el empleo con las personas sin discapacidad y las limitaciones en el acceso a una formación de calidad entre otros.

Queremos que esta información llegue a las instituciones para nutrir con datos objetivos los futuros proyectos y políticas públicas eficientes que generen un verdadero impacto tanto en la calidad de vida como en el desarrollo profesional de las personas con discapacidad, y que pongan en valor su talento y potencial, sus competencias y su contribución a nuestra sociedad.

En nombre de **ODISMET** y de la Fundación ONCE les invitamos a examinar este informe y a utilizar los datos de la propia web de **ODISMET** (<https://odismet.org/>) para fundamentar la hoja de ruta hacia la inclusión. Solo midiendo con precisión la realidad presente seremos capaces de planificar un mercado laboral del futuro que sea equitativo, diverso, accesible y verdaderamente inclusivo para todas las personas.

Atentamente,

Alberto Durán

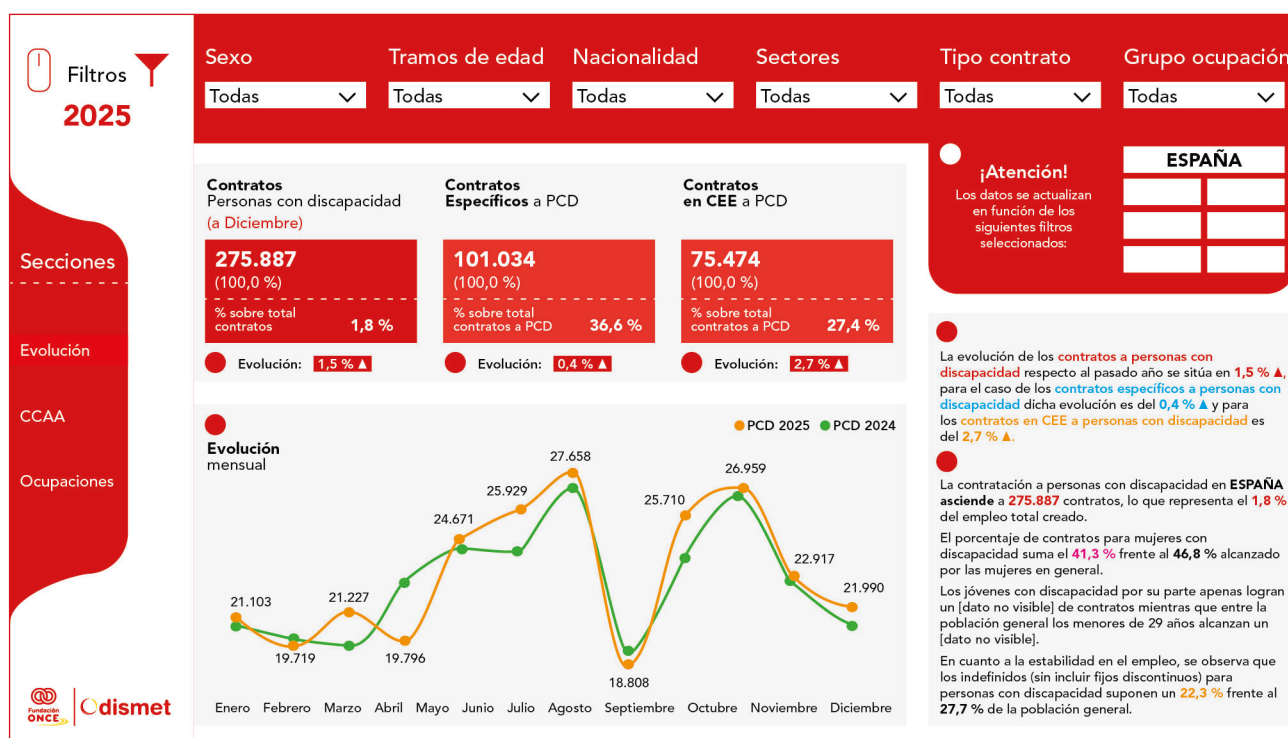
Vicepresidente Ejecutivo de Fundación ONCE

ODISMET:

La primera herramienta para crear políticas efectivas de empleo inclusivo

ODISMET (Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE) nace en 2014 con el objetivo de aglutinar en un solo lugar las distintas fuentes de información sobre discapacidad y empleo, a fin de constituirse como espacio de referencia de conocimiento y estadísticas sobre el colectivo de personas con discapacidad, facilitando un escenario único para el desarrollo de políticas públicas que den respuesta a los retos que afronta este colectivo en su acceso y mantenimiento en el mercado laboral.

Desde entonces, **ODISMET** se ha configurado como plataforma informativa, alineada con los propósitos y objetivos del Grupo Social ONCE hacia la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, donde la información disponible se nutre de una gran diversidad de fuentes, actualizadas y fiables, como el INE, el IMSERSO, el SEPE, el Observatorio Estatal de la Discapacidad (Informe Olivenza), el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Ministerio Educación, Cultura y Deporte, la ONU y Eurostat. Esto favorece el análisis estadístico y cruces de información robustos conducentes al conocimiento exhaustivo del colectivo y en consecuencia a la adopción de líneas de intervención sustentadas en información veraz.



Desde su origen, **ODISMET** ha ido creciendo de forma paulatina en lo referente a volumen de consultas, así como en la diversidad y calidad de fuentes e investigaciones que proporcionan una gran riqueza informativa de cara a mejorar la realidad de las personas con discapacidad desde una perspectiva rigurosa, desmontando prejuicios y propiciando entornos más inclusivos. Hoy es la herramienta a la que acuden la comunidad académica, profesionales, instituciones, medios de comunicación y asociaciones, entre otros, para documentar, investigar y proyectar cambios sociales o legislativos.

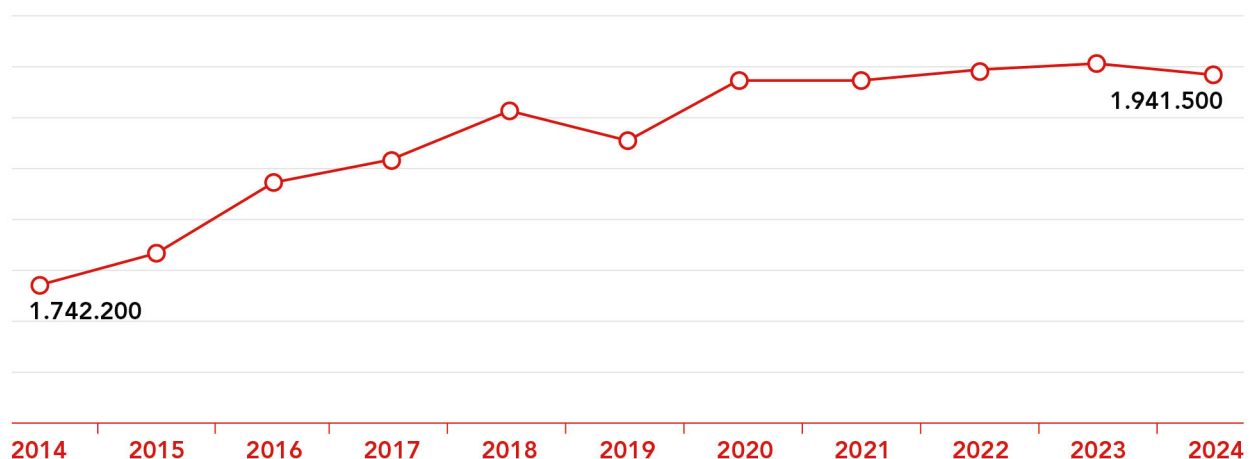
Por otro lado, no existe hasta el momento una herramienta de tales características y alcance en ningún país de la Unión Europea, posicionando a España a la cabeza en investigación y análisis de datos para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad a través del empleo.

01

Talento con discapacidad

El 6,1% de las personas en edad laboral en España tienen discapacidad, un colectivo creciente e invisible en el ámbito laboral.

Evolución de las personas con discapacidad legalmente reconocida en edad laboral



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad

Desde 2014 el colectivo ha aumentado en 199.300 personas, lo que supone un crecimiento del 11,4%.

Del total de las personas con discapacidad en edad laboral, los hombres representan el 55,8% y las mujeres el 44,2%. En términos de edad, el 73% se agrupa en edades comprendidas entre los 45 y los 64 años.

A su vez, cabe destacar que en el 75% de las personas con discapacidad la causa de su discapacidad es sobrevenida (enfermedad, accidente, por la edad...). Además, las personas con discapacidad psicosocial, en este mismo periodo, se han posicionado como el colectivo con mayor crecimiento.



La mejora de los datos de afiliación y empleo de las personas con discapacidad en España no ha roto la brecha en el acceso al mercado laboral. La falta de reconocimiento del talento por las empresas e instituciones precisa políticas públicas reales que potencien una mayor inclusión y el acceso a empleos cualificados en igualdad de condiciones. Asimismo, la discapacidad sobrevenida requiere prestar atención a la continuidad en el empleo y a la aplicación de los instrumentos previstos para hacerla posible.

Propuesta de intervención:

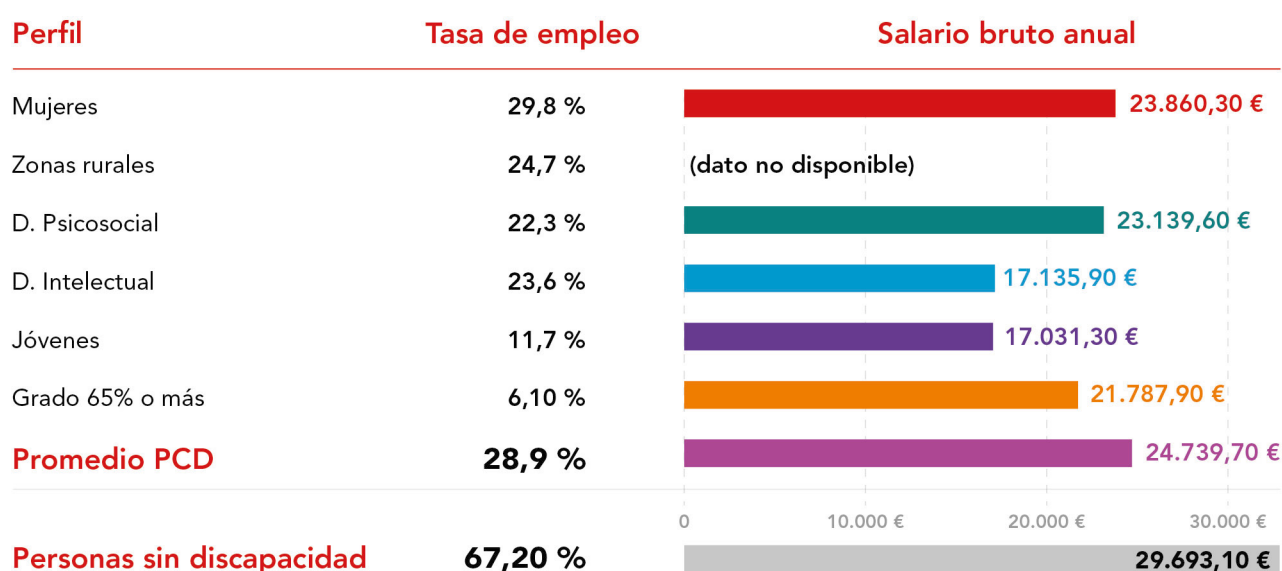
- ▶ Situar la inclusión laboral de las personas con discapacidad como una prioridad política, económica y de empleo, incorporándola transversalmente en las iniciativas y normativas, velando por el cumplimiento de las disposiciones que la promueven.
- ▶ Intensificar las medidas y los apoyos dirigidos a las personas con discapacidad psicosocial, como segmento de especial vulnerabilidad, en los ámbitos de la formación, el acceso al empleo y el mantenimiento del puesto de trabajo.
- ▶ Promover campañas de información y sensibilización que visibilicen el talento, el potencial y el valor de las personas con discapacidad con perfiles cualificados en el mercado laboral, reflejando la diversidad del colectivo.
- ▶ Prestar especial atención a las personas con discapacidad sobrevenida y a la aplicación práctica de la modificación del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

02

Interseccionalidad, una realidad multifactorial

ODISMET evidencia diferencias relevantes en los indicadores según características sociodemográficas, como pueden ser el género, la edad, el territorio, el tipo y el grado de discapacidad, definiendo **segmentos de especial vulnerabilidad** cuando se produce una intersección de varios factores de exclusión.

Por ejemplo, en los jóvenes y las personas con un grado de discapacidad superior al 65% la tasa de empleo desciende a un 11,7% y un 6,10% respectivamente, mientras que en caso de los salarios son las personas con discapacidad psicosocial e intelectual, junto con los jóvenes quienes perciben menores ingresos.



Elaboración propia en base a datos de ODISMET

La interseccionalidad con otras variables de vulnerabilidad, como la adicción a sustancias, el sinhogarismo o la situación migratoria multiplica la exclusión, haciendo necesarias medidas concretas y coordinadas adaptadas a estas circunstancias.

Las personas en las que confluyen la interseccionalidad de diferentes variables no suelen estar recogidas en las estadísticas oficiales y quedan fuera del alcance de muchas políticas públicas, encontrándose con servicios y recursos que no están diseñados para ofrecer respuestas eficaces e integrales.



La concurrencia de la discapacidad con otros factores de vulnerabilidad genera barreras específicas que no siempre encuentran respuesta en las políticas públicas ni quedan adecuadamente reflejadas en las estadísticas. Esta realidad exige mejorar el conocimiento disponible y avanzar hacia respuestas coordinadas capaces de atender de forma integral las distintas situaciones de vulnerabilidad.

Propuesta de intervención:

- ▶ Incorporar un enfoque interseccional al análisis de la información sobre discapacidad y empleo, para identificar grupos en situación de especial vulnerabilidad por diversos factores y reformular y adaptar los recursos de intervención.
- ▶ Impulsar medidas, programas y políticas que atiendan específicamente a los grupos en los que confluyen múltiples factores de vulnerabilidad y cuyos indicadores presentan resultados sistemática y sustancialmente más bajos que los del conjunto de las personas con discapacidad.
- ▶ Reforzar la coordinación entre servicios y proyectos de carácter público, para evitar duplicidad de actuaciones e itinerarios diferentes no consensuados, y la cooperación público-privada, mediante protocolos de coordinación, intermediación especializada y derivación que optimicen los recursos destinados a la inclusión social, económica y laboral.

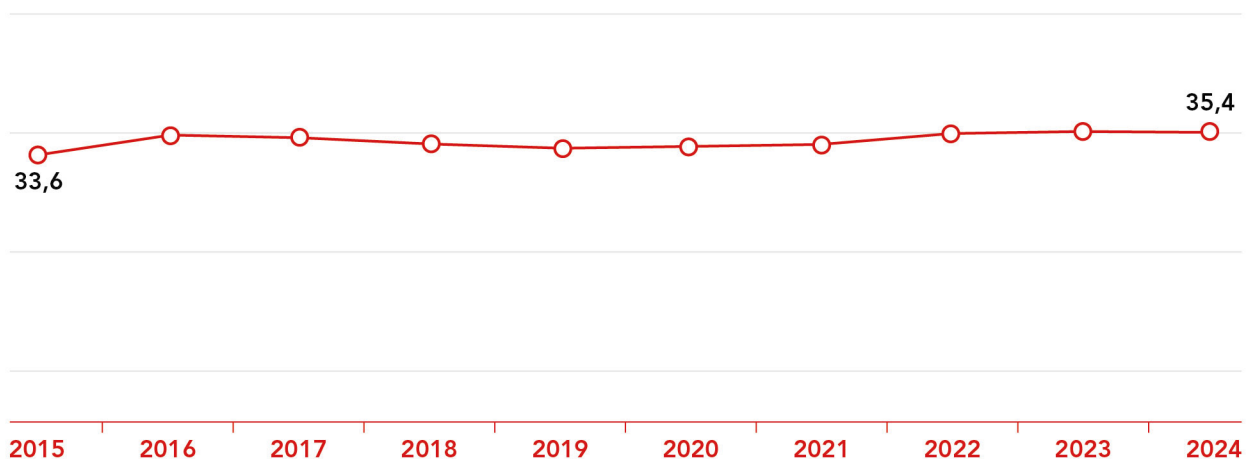
03

Inactividad y desempleo de larga duración

La tasa de actividad laboral del colectivo se sitúa en el 35,4%, frente al 78,5% de la población sin discapacidad.

En 10 años de observación, la tasa se mantiene en niveles similares, afectando especialmente a las discapacidades de tipo intelectual (34,5%) y psicosocial (29,8%).

Evolución de la tasa de actividad de las personas con discapacidad

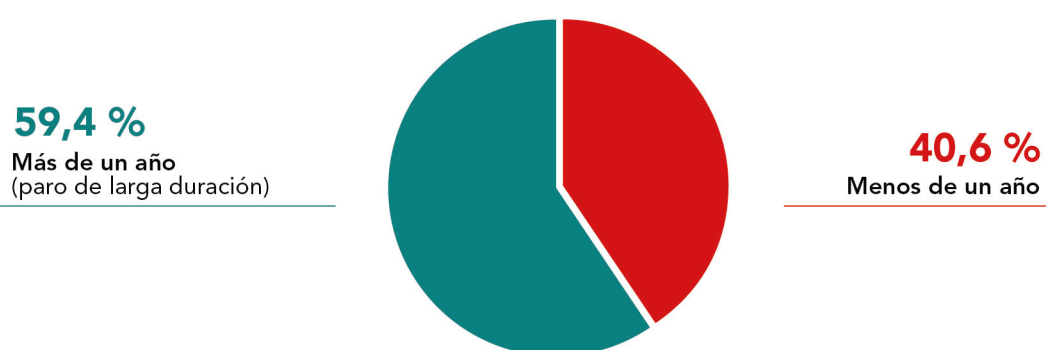


Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad

En base a estudios realizados y promovidos por la propia Fundación ONCE, algunas de las barreras que se ponen de manifiesto en cuanto a la dificultad de acceso al empleo son, entre otras, los rechazos constantes en procesos de selección por cribados automatizados o pruebas de selección no accesibles, así como la percepción de la discapacidad como una barrera por parte de las empresas, lo cual conduce al colectivo hacia sentimientos de frustración y a una autopercepción de su discapacidad para el acceso al empleo.

El 59,4% de los desempleados con discapacidad son parados de larga duración (más de un año), donde el 43,3% lleva en dicha situación más de 2 años. Según el SEPE, el perfil predominante de la persona desempleada de larga duración con discapacidad es el de mujer, mayor de 45 años y con bajo nivel formativo.

Personas con discapacidad desempleadas según antigüedad de la demanda



Fuente: SEPE. Informe anual del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad

La persistencia de una baja tasa de actividad y la elevada incidencia del desempleo de larga duración evidencian barreras estructurales para la incorporación y el retorno al mercado laboral. A estas dificultades se añade la claridad y agilidad de respuesta de la Administración en las gestiones sobre la compatibilidad entre prestaciones e ingresos laborales, que pueden terminar desincentivando la búsqueda y el acceso al empleo.

Propuesta de intervención:

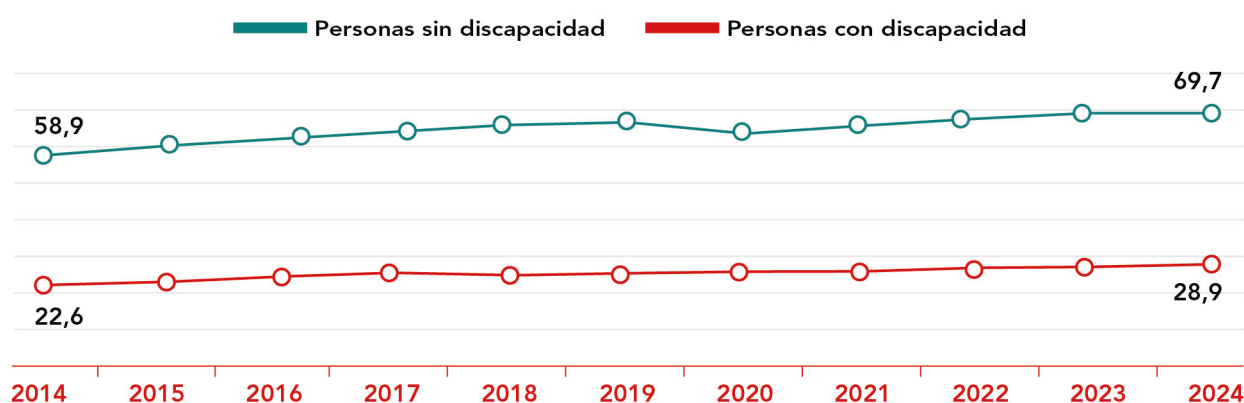
- ▶ Promover un análisis exhaustivo de la realidad de las personas con discapacidad en situación de inactividad, que permita conocer sus circunstancias y las barreras que dificultan su participación laboral.
- ▶ Garantizar información comprensible y accesible en el régimen de compatibilidad entre prestaciones e ingresos laborales, así como agilidad en la gestión y respuesta de la Administración para eliminar desincentivos y facilitar decisiones sobre la actividad laboral con seguridad y confianza.
- ▶ Reforzar las políticas activas de empleo y los itinerarios personalizados de inserción dirigidos a las personas con discapacidad en situación de desempleo de larga duración.
- ▶ Garantizar la accesibilidad de los procesos de selección y avanzar en la eliminación de barreras derivadas tanto de las pruebas de acceso como de los sesgos generados por el uso de herramientas automatizadas de selección.

04

Brecha de empleo

La brecha en la tasa de empleo con la población general continúa en aumento: entre las personas con discapacidad alcanza el 28,9%, frente al 69,7% de las personas sin discapacidad.

Evolución de la tasa de empleo en las personas con y sin discapacidad



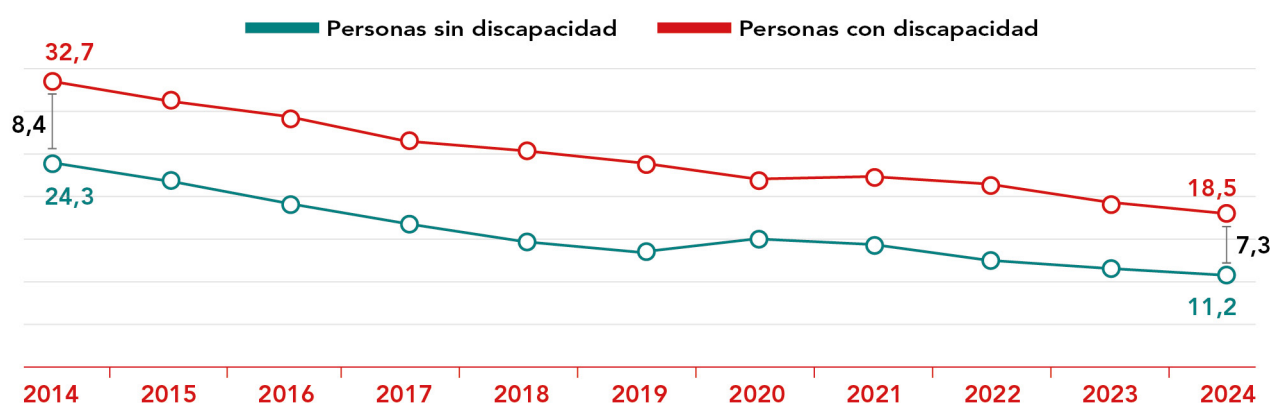
Fuente: INE. *El empleo de las personas con discapacidad*

Aunque la tasa de empleo ha aumentado en las personas con y sin discapacidad, lo ha hecho de manera muy desigual. Desde 2014 **la brecha ha crecido en 4,5 puntos porcentuales**, por un ritmo de crecimiento de la tasa de empleo más lento en las personas con discapacidad. Es decir, los esfuerzos y acciones realizadas hasta el momento no están dando los frutos esperados, ampliando distancias en lugar de reducirlas.

Son los jóvenes y las personas con discapacidad psíquica (intelectual o psicosocial), los que registran las tasas de empleo más bajas.

👍 **Por el contrario, el análisis evolutivo de la tasa de paro refleja una reducción de la brecha, dado que el paro en las personas con discapacidad ha disminuido en mayor medida que en las personas sin discapacidad.** ●

Evolución de la tasa de paro de las personas con y sin discapacidad



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad

Si bien la evolución muestra un dato favorable, no se debe obviar la amplia distancia existente con las personas sin discapacidad.

En todo caso, cabe resaltar que **los jóvenes con discapacidad** son los más afectados, con **una tasa de paro que alcanza el 48,6%**.

La mejora de la tasa de empleo de las personas con discapacidad no ha permitido reducir la distancia respecto a las personas sin discapacidad. La especial desventaja de los jóvenes y la persistencia de estas diferencias justifican revisar la eficacia de las políticas de inclusión laboral y de los instrumentos dirigidos a favorecer la contratación.

Propuesta de intervención:

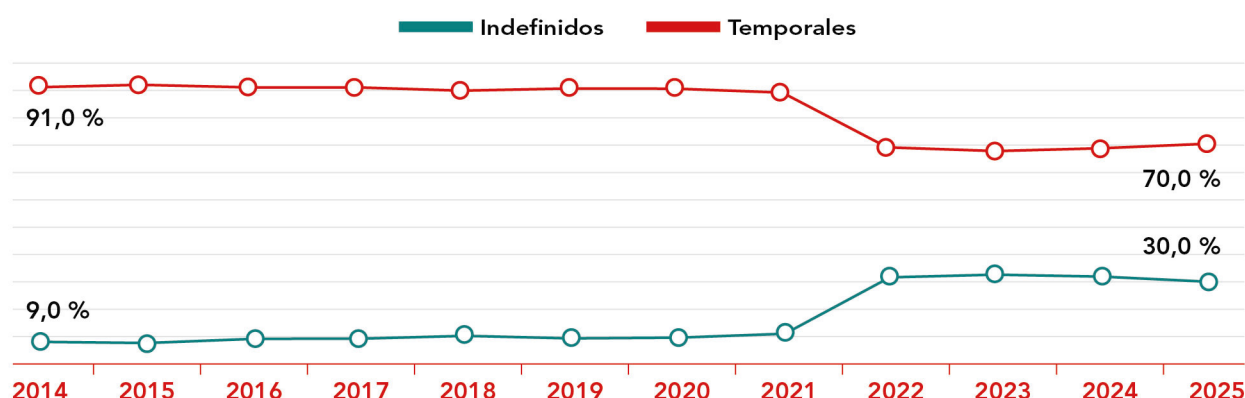
- ▶ Evaluar las políticas públicas de inclusión laboral por su capacidad efectiva para reducir las brechas existentes entre las personas con y sin discapacidad en los distintos indicadores de empleo.
- ▶ Realizar un análisis exhaustivo de la eficacia y el impacto del sistema de cuota de reserva, excepcionalidad y medidas alternativas, con el fin de mejorar su funcionamiento y favorecer el cumplimiento mediante el empleo directo.
- ▶ Mantener como prioridad estratégica la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad, reforzando las medidas específicas destinadas a facilitar su incorporación y permanencia en el mercado laboral con una perspectiva de medio y largo plazo.

05

Contratación y calidad del empleo

Del total de contratos realizados en 2025, solo el **1,8% correspondió a personas con discapacidad**, y de ellos, únicamente el 30% fueron de carácter indefinido.

Evolución de los contratos a personas con discapacidad por tipo de contrato



Fuente: SEPE. Informe anual del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad

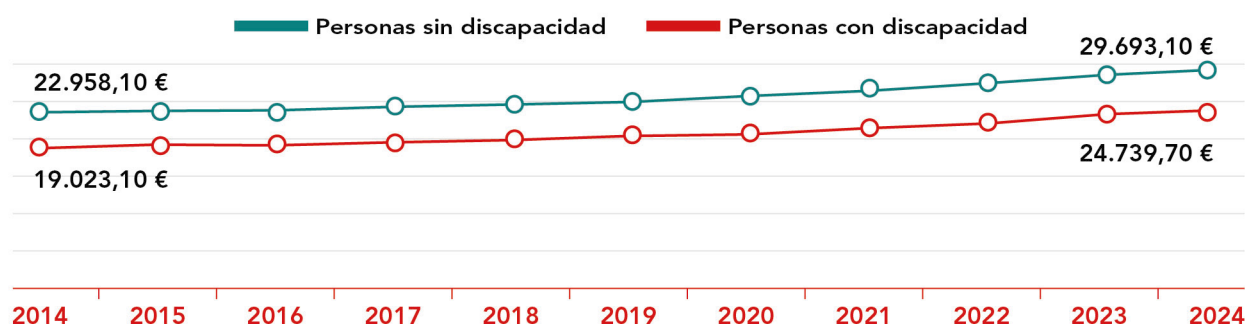
👍 **La reforma laboral de 2021 contribuye a un cambio de tendencia significativo en la temporalidad;** no obstante, parece que las distancias vuelven a incrementarse de forma tenue desde el 2023.

La precariedad salarial conduce de forma directa a incrementar el riesgo de pobreza o exclusión social (AROE). En 2025 dicho indicador afecta a **una de cada tres personas con discapacidad (32,2%)**,

mientras que para el conjunto de la población general se reduce hasta el 25,7%. El riesgo de pobreza prevalece incluso en las personas ocupadas con discapacidad (23,6%), más de 7 puntos porcentuales que en las personas sin discapacidad (16,4%)

La calidad del empleo es tan relevante como el acceso al mismo, y en este sentido el salario que perciben las personas con discapacidad es claramente inferior al de las personas sin discapacidad.

Evolución de los salarios de las personas con y sin discapacidad



Fuente: INE. El salario de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad **cobran 4.953,40 € brutos menos al año que la población sin discapacidad (un 16,7 % menos)**. Las mujeres con discapacidad perciben un salario un 11,6 % inferior que el de las mujeres sin discapacidad, mientras que la diferencia en los hombres alcanza el 21,3 %. Además, **la brecha salarial se ha incrementado a lo largo del tiempo, pasando de 3.935,00 € en 2014 a 4.953,40 € en 2024**, afectando al poder adquisitivo y la calidad de vida del colectivo, y limitando su acceso a servicios y recursos.

En los últimos datos disponibles, la distribución por ocupaciones de aquellas personas con discapacidad que se encontraban empleadas muestra diferencias importantes, con una **mayor presencia de personas con discapacidad en posiciones de menor cualificación**, como "Ocupaciones elementales" (PcD 21,8% vs PsD 11,8%) y "Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina" (PcD 15,6% vs PsD 10,0%), frente a la de mayor ocupación de personas sin discapacidad en posiciones más cualificadas, como "Directores/as y gerentes" (PcD 2,1% vs PsD 3,9%) o "Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales" (PcD 12,0% vs PsD 20,1%).

En definitiva, ocupaciones de baja cualificación, inestabilidad laboral y condiciones precarias en la contratación caracterizan a un colectivo con una baja calidad en el empleo y con mayor riesgo de pobreza.

La temporalidad y las diferencias salariales muestran que la inclusión laboral debe atender tanto al acceso al empleo como a sus condiciones y a las posibilidades de desarrollo profesional.

Propuesta de intervención:

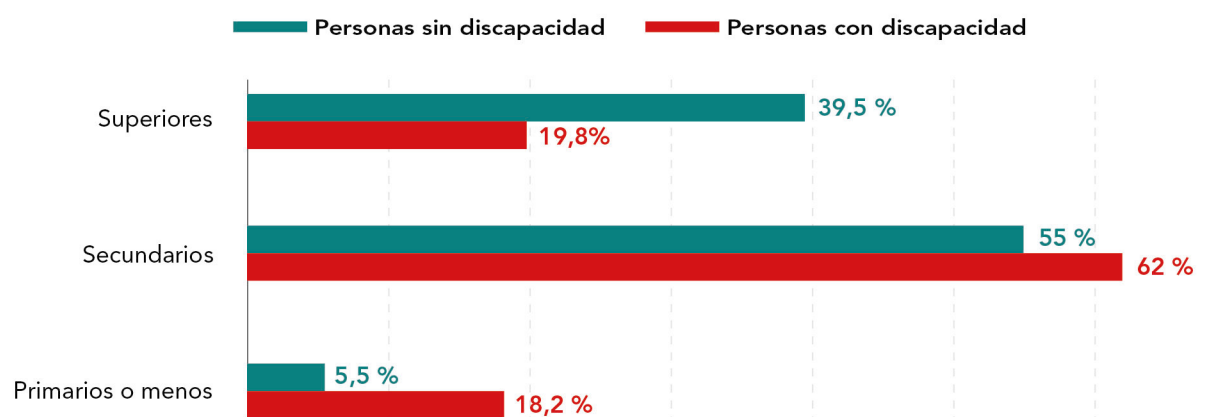
- ▶ Revisar y actualizar los incentivos y las bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad, así como los procedimientos para su solicitud y aplicación, favoreciendo la contratación estable y de calidad.
- ▶ Impulsar medidas dirigidas a favorecer la promoción y el desarrollo profesional para las personas trabajadoras con discapacidad, reduciendo su concentración en ocupaciones de menor cualificación.
- ▶ Prestar especial atención a las personas con discapacidad sobrevenida y a la aplicación práctica de la modificación del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

06

Nivel formativo de las personas con discapacidad

En referencia al nivel formativo de las personas con discapacidad, se registran diferencias muy relevantes respecto a la población sin discapacidad. Entre las personas con discapacidad solo el 19,8% tienen Estudios Superiores (incluyendo doctorado), frente al 39,5% de las personas sin discapacidad. Por el contrario, **se registra un 18,2% de personas con discapacidad analfabetas o con estudios primarios**, frente al 5,5% de la población sin discapacidad.

Nivel formativo de las personas con y sin discapacidad



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad

En base a los últimos datos disponibles, Eurostat estimó que la tasa de abandono educativo temprano entre personas con discapacidad en España era del 27%, más del doble que la de sus pares sin discapacidad (11,5 %).

 **Desde 2014 el porcentaje de personas con discapacidad con estudios superiores se ha incrementado en 5,3 puntos.** ●

Por otro lado, los datos muestran que el nivel de estudios tiene una correlación directa en la tasa de empleo, alcanzando el 46,6% en las personas con discapacidad que tienen Estudios Superiores (incluyendo doctorado), frente al 28,9% de la tasa de empleo del total de personas con discapacidad en edad laboral.



Las diferencias en el nivel de formación y la mayor incidencia del abandono educativo temprano entre las personas con discapacidad limitan sus oportunidades laborales. Trabajar en la relación entre formación y empleo es fundamental para impulsar su desarrollo tanto personal como profesional. Para ello, se requiere actuar sobre las barreras de acceso, la permanencia y la progresión en el sistema educativo y formativo.

Propuesta de intervención:

- ▶ Favorecer el acceso de las personas con discapacidad a la formación en sus distintos niveles y modalidades, garantizando la accesibilidad de los materiales, las metodologías, los entornos formativos, los apoyos y las pruebas de evaluación.
- ▶ Garantizar la accesibilidad de las pruebas de acceso al empleo público, considerando todas las tipologías de discapacidad.
- ▶ Reforzar las acciones para prevenir el abandono educativo temprano mediante itinerarios accesibles y ajustados a las necesidades de cada persona.
- ▶ Impulsar dotaciones económicas destinadas al transporte, la adaptación de materiales y centros educativos.
- ▶ Proporcionar información detallada y accesible sobre las ayudas disponibles para la formación y su complementariedad.
- ▶ Diseñar políticas de promoción profesional para las personas trabajadoras con discapacidad.

07

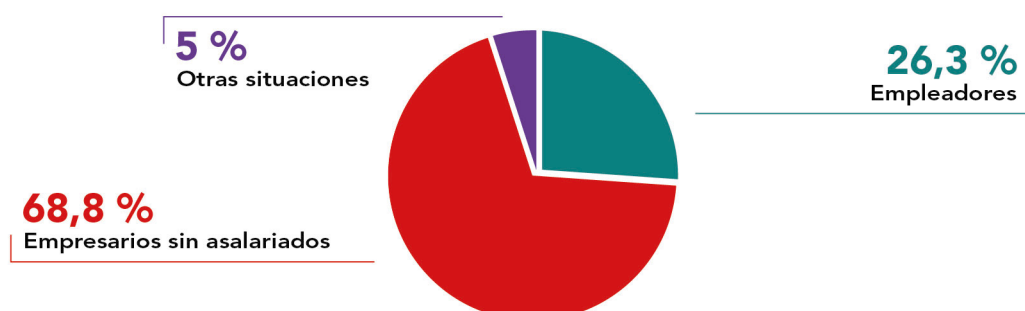
Emprendimiento

El emprendimiento también se configura como fórmula de acceso al empleo para las personas con discapacidad. **En 2024 la tasa de emprendimiento en personas con discapacidad se situó en el 9,3%**, 5,1 puntos por debajo de la tasa alcanzada por la población general.

👍 **Concretamente, 2025 cerró con 26.776 trabajadores autónomos con discapacidad inscritos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), lo que supuso un crecimiento del 2,8% respecto al año anterior.**

Pese a la subida, la representación del colectivo sigue siendo baja frente a los más de 3,4 millones de afiliados totales al RETA.

Personas con discapacidad que trabajan por cuenta propia



Fuente: INE. El Empleo de las personas con discapacidad

De las personas con discapacidad que participan en iniciativas emprendedoras, se estima que un 26,3% se convierten en empleadoras, resaltando el impacto positivo y cíclico de la inversión en la promoción del emprendimiento de personas con discapacidad.

De acuerdo con los datos obtenidos por Global Entrepreneurship Monitor (GEM) en su encuesta dirigida a emprendedores con y sin discapacidad resaltan algunas diferencias significativas. En 2025, un 40,5% de las personas con discapacidad reconocían oportunidades para emprender a 6 meses, frente a un 32,7% de personas sin discapacidad. Por otro lado, el miedo al fracaso en las personas con discapacidad es 5,2% menos que en las personas sin discapacidad. Finalmente, entre las motivaciones para emprender, las personas con discapacidad consideran "Ganarme la vida porque el trabajo escasea" como la principal motivación para emprender, siendo en muchos casos la única alternativa para el acceso al empleo.



El emprendimiento también constituye una vía de acceso al empleo para las personas con discapacidad, aunque su presencia sigue siendo inferior a la del conjunto de la población. Los obstáculos tanto informativos como técnicos para iniciar un proyecto propio ponen en evidencia la necesidad de facilitar recursos económicos y facultativos, reforzar la formación para el emprendimiento y promover la voz de referentes que puedan guiarles en el abordaje de dicha iniciativa.

Propuesta de intervención:

- ▶ Impulsar ayudas económicas a fondo perdido para facilitar el inicio de la actividad emprendedora de las personas con discapacidad.
- ▶ Diseñar y poner a disposición de las personas con discapacidad planes específicos de formación para el emprendimiento.
- ▶ Promover la difusión de buenas prácticas y casos de éxito de emprendimiento de personas con discapacidad.

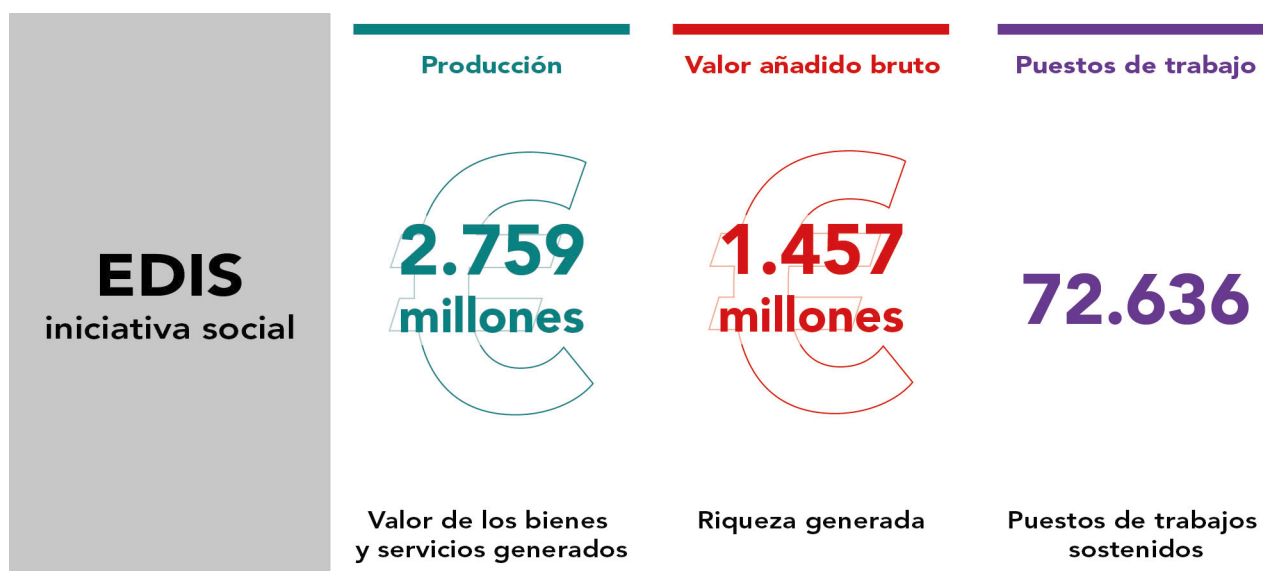
08

Empresas de Iniciativa Social para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad

El mercado de trabajo no da acceso en igualdad de condiciones a las personas con discapacidad, esto es un fallo del mercado y como consecuencia de este surgieron los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, ahora denominados “Empresas de Iniciativa Social para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad” (EIDIS), que se han configurado como modelos empresariales de Economía Social.

Las Empresas de Iniciativa Social para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad tienen un papel esencial en el desarrollo de **un modelo económico que tiene presente la justicia social, el trabajo decente y los derechos y libertades** de las personas con discapacidad, evidenciando su utilidad para la inclusión laboral.

Según la operación estadística del INE de la Cuenta Satélite de la Economía Social, en España se registran **un total de 559 Empresas de Iniciativa Social para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad**, impulsados por entidades o asociaciones sin ánimo de lucro, que en total emplean a 72.636 personas en sus plantillas, donde según el SEPE, aproximadamente el 85% tienen alguna discapacidad.



En 2023, los 559 EIDIS de iniciativa social generaron una producción de 2.759 millones de euros y un valor añadido bruto (VAB) de 1.457 millones de euros, lo que supone el 2,3% de la producción y el 2,7% del VAB de la Economía Social, mientras que concentraron el 5,4% del empleo equivalente a tiempo completo. Su peso en el empleo fue, por tanto, más del doble del correspondiente a la producción.

Esto muestra una característica central de su aportación económica: la actividad de las Empresas de Iniciativa Social para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad tiene una elevada intensidad en generación de empleo, ya que esto constituye su propósito primordial, por encima de la maximización de beneficios. Por ello, su contribución a la Economía Social no se refleja únicamente en el valor económico generado, sino, especialmente, en el volumen de empleo asociado a esa actividad.

Las Empresas de Iniciativa Social para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad desempeñan un papel de gran relevancia en la inclusión laboral de las personas con discapacidad y realizan una aportación significativa al empleo en la economía social. La estabilidad de los instrumentos de apoyo resulta necesaria para sostener esta función.

Propuesta de intervención:

- Garantizar la estabilidad de las Empresas de Iniciativa Social para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad mediante incentivos y bonificaciones estables y consolidados, dotados de seguridad jurídica y protegidos frente a modificaciones arbitrarias.

09

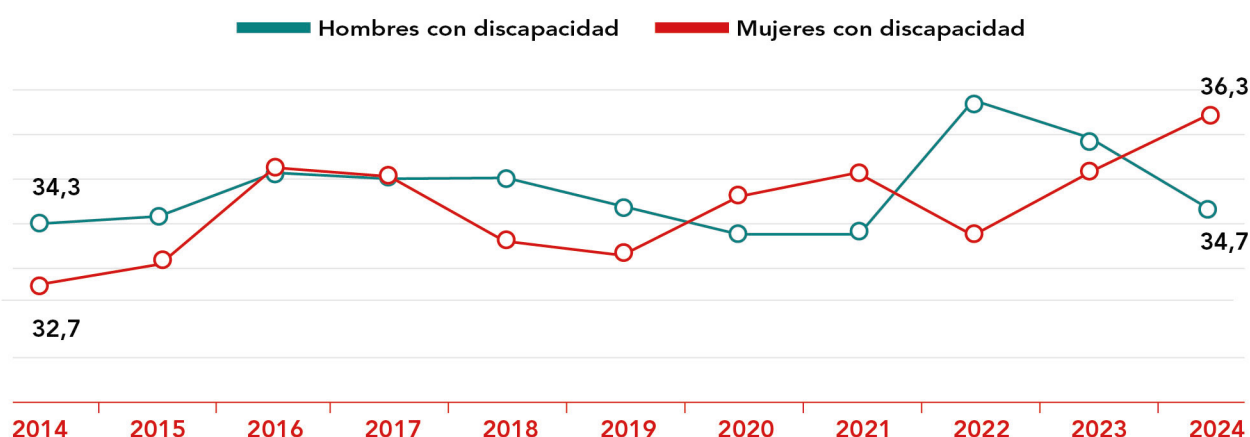
Mujeres con discapacidad y empleo

Las mujeres con discapacidad representan un 44,2% del total de personas con discapacidad, lo que supone una tasa de prevalencia de la discapacidad del 5,4% entre las mujeres de 16 a 64 años.

👍 *En cuanto a su formación, el 24,1% cuenta con una titulación superior frente al 16,5% de hombres con discapacidad, mostrando una mayor cualificación en su nivel formativo.*

Esta diferencia se refleja en la situación laboral, donde las mujeres con discapacidad cuentan con una tasa de actividad ligeramente superior, del 36,3%, frente a un 34,7% en hombres con discapacidad. ●

Evolución de la tasa de actividad de las mujeres y los hombres con discapacidad



Sin embargo, en cuanto al tipo de contrato, solo el 27,2% de las mujeres con discapacidad cuentan con contrato indefinido frente al 32,1% de los hombres.

Además de estas diferencias relacionadas con la formación y el empleo, cabe mencionar el impacto que la violencia de género tiene en las mujeres con discapacidad, generando una situación de mayor vulnerabilidad para su inclusión social y laboral.

El 40,4% de las mujeres con discapacidad acreditada ha sufrido algún tipo de violencia en la pareja, frente al 31,9% de las mujeres sin discapacidad.

En el 83% de los casos, la discapacidad precede a la violencia, evidenciando una mayor vulnerabilidad de las mujeres del colectivo ante la violencia por razón de género.

La discapacidad es utilizada por el maltratador, por un lado, para alejarlas del mercado laboral (aislamiento y dependencia económica), y por otro, como instrumento de vejación y humillación, mermando aún más su autoestima.

La mayor cualificación de las mujeres con discapacidad no se traduce necesariamente en mejores condiciones de contratación. La concurrencia de barreras vinculadas al género y a la discapacidad, junto con la mayor prevalencia de este grupo a sufrir violencia de género, requiere una atención específica en las políticas de inclusión laboral.

Propuesta de intervención:

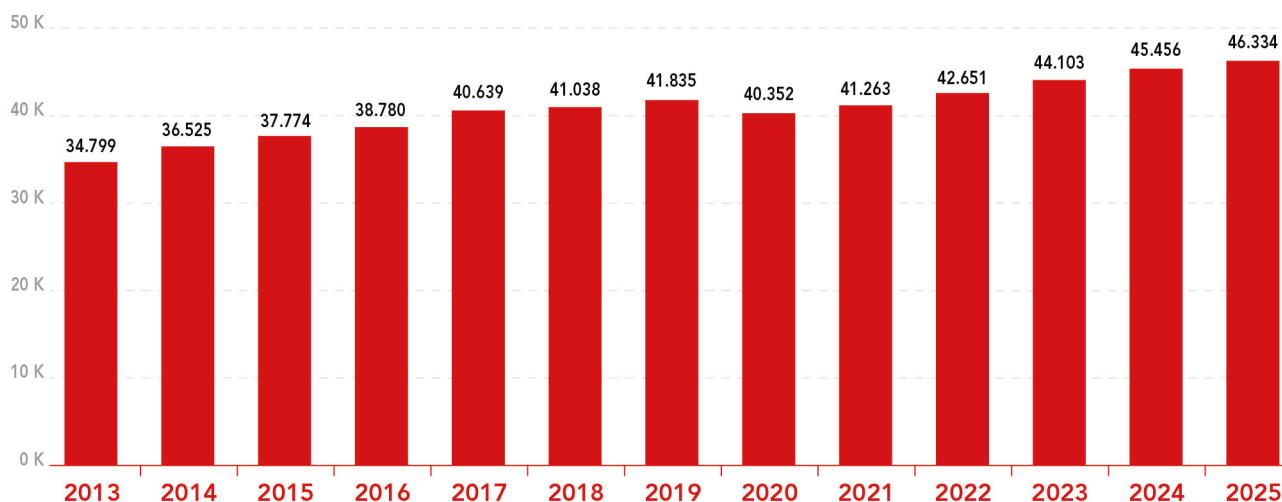
- ▶ Incorporar de manera específica la situación de las mujeres con discapacidad en las medidas y programas de inclusión laboral con enfoque interseccional, atendiendo a la convergencia de factores adicionales que incrementan su vulnerabilidad, como la violencia de género.
- ▶ Profundizar en el análisis de las diferencias por sexo en los indicadores de formación, contratación y salarios de las personas con discapacidad, para orientar las medidas de intervención.
- ▶ Reforzar la coordinación y derivación entre las entidades y los servicios que atienden a las mujeres con discapacidad en situaciones de especial vulnerabilidad.

10

El Grupo Social ONCE demuestra que la inclusión es posible a gran escala

A cierre de 2025 el Grupo Social ONCE alcanzó un total de 79.202 personas empleadas, de las cuales 46.634 tenían discapacidad (58,9%). Desde 2013 la plantilla con discapacidad del Grupo Social ONCE ha crecido en **11.835 nuevos trabajadores y trabajadoras con discapacidad, un 34% más**, estableciéndose como el **tercer empleador no público de España y el primero de personas con discapacidad**. Una de cada 284 personas trabajadoras en España lo hace en el Grupo Social ONCE.

Evolución de la plantilla de personas con discapacidad del Grupo Social ONCE 2013 - 2025



Fuente: Elaboración propia a partir de datos auditados

En los últimos 10 años el Grupo Social ONCE ha contribuido a la generación de 111.624 empleos para personas con discapacidad en terceras empresas o entidades, a través de apoyo económico en entidades sociales de la discapacidad, la intermediación en el mercado de trabajo y el apoyo al emprendimiento.



La experiencia del Grupo Social ONCE pone de manifiesto que la combinación de conocimiento, formación, intermediación laboral, compromiso empresarial y colaboración público-privada puede generar resultados sostenidos en empleo e inclusión. Gracias a esta experiencia, se ha creado una referencia que permite reforzar la cooperación con las entidades especializadas.

Propuesta de intervención:

- ▶ Reforzar e incentivar la colaboración entre las administraciones públicas, las empresas y las entidades especializadas en discapacidad, aprovechando la experiencia acumulada en accesibilidad, formación e intermediación laboral.
- ▶ Promover la difusión de experiencias empresariales de inclusión laboral, dando visibilidad a las personas con discapacidad que integran sus plantillas y a su aportación profesional.

11

La discapacidad en los datos

Si bien **ODISMET** recoge toda la información disponible en materia de discapacidad, también evidencia la falta de inclusión de ésta en encuestas e investigaciones de gran relevancia.

Además de la generación de estadísticas públicas específicas sobre discapacidad, en los últimos años la variable discapacidad ha sido incorporada de manera transversal en algunas estadísticas relevantes, tales como:

- ▶ **Observatorio de las Ocupaciones. (SEPE)**
- ▶ **Encuesta de Población Activa (INE)**
- ▶ **Encuesta de condiciones de vida. (INE)**
- ▶ **Datos de contratación. (SEPE)**

No obstante, esta no es la tendencia habitual, nos encontramos ante estadísticas oficiales sobre temáticas relevantes que obvian la discapacidad en sus análisis, generando desconocimiento e invisibilidad del colectivo.

Resulta oportuno recordar que sería necesario recoger adecuadamente la variable discapacidad para reforzar el cumplimiento de la Convención de la Organización de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad que establece en su artículo 31 bajo el título "Recopilación de datos y estadísticas", la obligación de los Estados Parte de recopilar datos y

estadísticas, que les permitan formular y aplicar políticas a fin de dar efecto a la Convención ("Los Estados Partes recopilarán información adecuada, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permita formular y aplicar políticas, a fin de dar efecto a la presente Convención.").

Con el objetivo de generar información y conocimiento sobre la realidad de las personas con discapacidad, la Fundación ONCE se ha constituido como la principal fuente de estudios e investigaciones sobre discapacidad en España. Solo entre 2023 y 2026, la Fundación ONCE ha trabajado en la realización de 57 estudios e investigaciones en temáticas relacionadas con el empleo, la accesibilidad universal, el entorno universitario, el abandono escolar, la sostenibilidad o el emprendimiento, entre otros.

La ausencia de la variable discapacidad en estadísticas relevantes no permite obtener una visión holística sobre la realidad de este colectivo y tampoco permite poner de manifiesto la capacidad del alcance de las políticas públicas que han de estar sujetas a evaluación. Mejorar la información disponible y su aprovechamiento resulta necesario para orientar las intervenciones hacia las necesidades identificadas.

Propuesta de intervención.

- ▶ Incorporar la discapacidad como variable de análisis y clasificación en todas las operaciones estadísticas permitiendo generar conocimiento relevante para avanzar en la inclusión laboral y social del colectivo.
- ▶ Impulsar mecanismos que favorezcan la cesión de datos y su tratamiento estadístico entre entidades, respetando la normativa de protección de datos.
- ▶ **Consensuar criterios de clasificación entre encuestas a fin de facilitar la comparativa (grupos de edad, tipo de discapacidad, grado de discapacidad, ámbito rural- urbano...)**
- ▶ Desplegar e implantar el nuevo Sistema de Información de Discapacidad, creado bajo la nueva Ley de discapacidad, Autonomía Personal y Dependencia, concretando su definición, arquitectura y materialización, y garantizando la participación de la sociedad civil organizada de la discapacidad en el mismo.
- ▶ Promover el liderazgo de España en materia de estadística social y, en particular, de estadísticas sobre personas con discapacidad en el nivel de la Unión Europea, Eurostat, con estrategias, programas y medidas comunes y coordinadas.



Odismet



Visita la web de ODISMET
www.odismet.org



Inserta



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos