



Informe 11

# Coste de oportunidad de la brecha de género en la discapacidad

Junio 2021



closingap



closingap

## Saludo de Marieta Jiménez



### **Informe sobre brecha de género en la discapacidad**

ClosinGap presenta en estas páginas, de la mano del Grupo Social ONCE, su décimo primer informe sobre el impacto económico de las desigualdades de género y que, en esta ocasión, pone el foco en la discapacidad. Se trata de un trabajo novedoso en el que se visibiliza por primera vez esta doble brecha, ya que las mujeres con discapacidad se enfrentan tanto a la discriminación provocada por la discapacidad como a la provocada por el hecho de ser mujer. Los efectos que ambas desigualdades ejercen sobre el bienestar de este colectivo son determinantes y además representan un importante coste de oportunidad para la sociedad y nuestra economía.

Este informe profundiza en dos dimensiones económicas clave en la vida de las personas: el empleo y el consumo. Respecto a la primera, se confirma que las desigualdades que enfrentan las mujeres con discapacidad en el acceso y participación en el mercado laboral vienen determinadas por la discapacidad, mientras que las desigualdades que existen en materia de temporalidad y parcialidad, así como la brecha salarial, son una cuestión de género.

Las conclusiones que se extraen de este análisis no pueden ser más rotundas: una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad podría tener un impacto económico de casi 18.800 millones de euros anuales, equivalente al 1,5% del PIB, de los cuales un 40% correspondería al coste de oportunidad de que las mujeres con discapacidad tengan una menor tasa de ocupación. Pero, además, el potencial impacto de cerrar la brecha salarial es de 54.000 millones de euros al año – el 4,4% del PIB-, de los cuales el 96% se debe a diferencias de género.

Para tener la radiografía completa debemos considerar, además de las dificultades que afrontan las mujeres con discapacidad para generar rentas del trabajo, los obstáculos que encuentran para destinar esas rentas al consumo de productos y servicios. Las personas con discapacidad afrontan con más asiduidad dificultades en los procesos de compra física y online y el estudio confirma que, si bien estas no suponen una renuncia al consumo, si desaparecieran el gasto aumentaría.

La aportación de este informe del Grupo Social ONCE es absolutamente esencial para entender la situación real de las mujeres con discapacidad en España y avanzar hacia una sociedad donde la diversidad y la inclusión sean denominador común. Nos permite poner sobre la mesa la evidencia para generar este debate tan necesario en nuestra sociedad, sacar aprendizajes y adoptar medidas que corrijan las desigualdades existentes.

Con esto en mente, seguimos trabajando desde ClosinGap, un clúster que integramos Merck, Repsol, MAPFRE, BMW Group, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, Meliá Hotels International, PwC, CaixaBank, Grupo Social ONCE y KREAB, y al que tenemos el placer de dar la bienvenida a la Fundación CEOE, que se incorpora como nuevo socio. Esta adhesión supondrá sin duda un importante paso para poder involucrar a todo el tejido empresarial que representan en el impulso del talento femenino y ampliar nuestro foco de estudio de la brecha de género al mundo de la pyme.

No quisiera concluir sin reiterar una vez más el gran reto que tenemos por delante. Un futuro prometedor en el que la igualdad de género será uno de los pilares sobre los que se sustentará la recuperación económica del país. En definitiva, tenemos una oportunidad de construir una sociedad más justa, equitativa y rica y desde ClosinGap continuaremos sumando esfuerzos para impulsar esa transformación social.

***Marieta Jiménez***  
*Presidenta de ClosinGap*

# 00

## Carta introductoria de Miguel Carballeda Piñeiro

Presidente Grupo Social ONCE



### Grupo Social ONCE. Iguales

Estimados amigos y amigas,

En el Grupo Social ONCE, casi desde su inicio hace más de 80 años, acuñamos un término que gana vigencia a cada minuto que pasa y quién sabe si quienes lo gritaban en la calle no eran los primeros impulsores de una iniciativa sin precedentes, aún sin saberlo: Iguales se convirtió entonces y ahora en nuestra razón de ser; iguales para hoy, para mañana, en el empleo, en la educación, en la innovación, en el ocio, en la cultura, en el deporte y en todos los ámbitos de la vida. Iguales como objetivo para, desde la diferencia de cada uno y el máximo respeto a las personas, ser iguales en derechos.

Por eso, solo podemos ir de la mano de quienes, como todos los que componemos esta maravillosa iniciativa que es ClosingGap, se suman con fuerza al grito de Iguales y tratan, cada día, de hacer sociedades mejores, donde no exista exclusión por razones de sexo, condición física o intelectual, discapacidad o incluso varias de estas realidades sumadas. Porque nosotros sabemos que mujer y discapacidad es un binomio que, en demasiadas ocasiones, significa vulnerabilidad, exclusión, riesgo, y no estamos dispuestos a ello.

El Grupo Social ONCE, integrado por la suma de ONCE, Fundación ONCE e ILUNION, cuenta entre sus objetivos el de colocar a las personas siempre en el centro de su iniciativa, en todos los ámbitos. Y esto, para quienes tenemos la responsabilidad de ser el mayor empleador mundial de personas con discapacidad y, a nivel estatal, el cuarto empleador no público en España, supone una forma de ir por la vida, de relacionarnos con las casi 70.000 personas que trabajan con nosotros, de las que un 59% tiene discapacidad y el 42,6% son mujeres. Es decir, de cada 279 personas que tienen ahora la suerte de trabajar en nuestro país, una lo hace con nosotros.

La trayectoria de 82 años de historia nos avala en la atención especializada a personas con ceguera y deficiencia visual grave (casi 71.000 que actualmente están en la Organización), además de al resto de personas con discapacidad, a través de nuestra Fundación ONCE. Y nos sentimos muy orgullosos del reconocimiento nacional e internacional que recibimos por ello y también del trabajo acumulado en favor de la igualdad en general y de la igualdad de género en particular, cuestiones absolutamente irrenunciables, que conforman nuestro ADN.

Contamos con multitud de ejemplos de este trabajo pero permítanme resaltar solo algunos: todas nuestras áreas (ONCE, Fundación ONCE e ILUNION), cuentan con Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE), otorgado y renovado por el Ministerio de Igualdad; como desarrollo del vigente Plan de Igualdad de la ONCE, se ha designado recientemente a 22 Agentes de Igualdad, verdaderos vasos comunicantes con la realidad de la plantilla; contamos con proyectos como “Venta con Talento en Femenino” para incorporar más mujeres como vendedoras de lotería responsable de la ONCE, un trabajo digno y bien retribuido; impulsamos la iniciativa “ILUNION es para ti”, para acercar más mujeres a sectores masculinizados, como vigilancia y automoción; o “Women in Tech”, que fomenta que las mujeres con discapacidad con habilidades y competencias digitales opten a puestos destacados; y, muy importante y destacable, la contratación de mujeres víctimas de violencia de género (por ejemplo, 65 mujeres en ILUNION en 2020, casi todas con discapacidad), y listos para, entre otras iniciativas, formar y orientar a 1.200 mujeres más hasta 2023.

Desde Fundación ONCE seguimos construyendo igualdad de oportunidades con acciones de formación y empleo, como el programa “Radia”, que prepara en cada edición a 50 mujeres con discapacidad en competencias digitales; e

impulsamos la contratación desde INSERTA de personas con discapacidad, en muchos casos mujeres, que puedan encajar en las empresas, a quienes ya hemos convencido de la importancia de equilibrar sus plantillas en términos de género y diversidad, porque la sociedad es plural, y espera recibir de las compañías una respuesta adecuada a esa realidad.

En definitiva, numerosas políticas adicionales a las ya asentadas de conciliación laboral, flexibilidad horaria, permisos retribuidos por cuidados de menores y mayores dependientes a cargo, etc., todas ellas coordinadas e impulsadas desde el máximo órgano de la Institución –cómo no, paritario- el Consejo General de la ONCE, y lideradas por el Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Grupo Social ONCE.

Constituimos y nos sentimos un gran equipo humano de mujeres y hombres a quienes nos preocupa la igualdad de oportunidades en general; que alertamos a la sociedad de la especial vulnerabilidad de una parte de la ciudadanía; y que no nos hemos cansado durante más de 80 años, ni nos cansamos ahora, ni nos cansaremos a futuro, de velar por los eslabones más débiles de la cadena. Si todos somos iguales, desde el respeto a los derechos y, muy especialmente, a las personas, conseguiremos sociedades llenas de IGUALES, y esa será la mejor noticia y la mejor herencia que podremos dejar a las generaciones futuras.



**Miguel Carballeda Piñero**  
Presidente Grupo Social ONCE

# 01

## Introducción

ClosinGap es un clúster formado por 11 organizaciones –Merck, Repsol, MAPFRE, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, BMW Group, Meliá Hotels International, PwC, Caixabank, Grupo Social ONCE, KREAB y la Fundación CEOE– con el objetivo de analizar el coste de oportunidad que tiene para la economía y la sociedad la persistencia de distintas brechas de género.

La iniciativa tiene su origen en el proyecto Healthy Women, Healthy Economies, lanzado por Merck a nivel global en el año 2014 junto con el Foro de Cooperación Económica Asia Pacífico, con la finalidad de abordar las barreras que impiden aprovechar todo el talento femenino y alcanzar de forma plena la participación de la mujer en la economía de los países.

ClosinGap se lanzó en septiembre de 2018, con la involucración y participación de los máximos representantes de las empresas que lo integran, y presentó, como punto de partida, un diagnóstico inicial sobre la situación de la desigualdad de género en España que tomó como referencia datos publicados por organismos e instituciones internacionales, como el Global Gender Gap Index del World Economic Forum. En su última edición en 2021, este índice sitúa a España como el 14º país con mayor igualdad de oportunidades.

Hasta el momento se han publicado diez informes monográficos, y este que aquí se presenta, desarrollado por el Grupo Social ONCE, es el décimo primero. Cada socio del proyecto se ha responsabilizado de realizar e impulsar un estudio concreto, atendiendo al siguiente plan de acción:

	<i>Empresa que ha desarrollado el informe</i>	<i>Coste de oportunidad analizado</i>	<i>Fecha pub.</i>
#01	Merck	Brecha en la salud	Nov 2018
#02	Repsol	Brecha en la conciliación	Feb 2019
#03	MAPFRE	Brecha en las pensiones	Abr 2019
#04	Mahou San Miguel y Solán de Cabras	Brecha en el ocio	Jul 2019
#05	BMW Group	Brecha en la movilidad	Sep 2019
#06	Meliá Hotels International	Brecha en el turismo	Nov 2019
#07	PwC	Brecha en el empleo	Feb 2020
#08	Vodafone	Brecha en la Digitalización	Jul 2020
#09	L’Oreál	Brecha en el consumo	Oct 2020
#10	KREAB	Brecha en la Notoriedad Pública	May 2021
#11	Grupo Social ONCE	Brecha en Discapacidad	Jun 2021
#12	Caixabank	Brecha en el Medio Rural	-

Siguiendo esta planificación, en noviembre de 2018 se presentó el **primero de los informes**, impulsado por la empresa de ciencia y tecnología **Merck**, que analizó el coste de oportunidad de la **brecha de género en el ámbito de la salud**, poniendo de manifiesto las consecuencias de que las mujeres vivan más años, pero lo hagan con peor salud que los hombres.

Así, de eliminarse las desigualdades de género responsables de esta brecha, el ahorro potencial que supondría para el conjunto de la sociedad sería de, al menos, 9.000 millones de euros, el 0,8% del PIB anual. También reflejó que la baja natalidad, asociada a condiciones sociales y económicas desfavorables, restó 31.003 millones de euros al PIB español de 2016.

En febrero de 2019 se presentó el **segundo de los informes**, realizado por **Repsol** y dedicado a la **brecha de género en la conciliación**. En él se destacaba que el hecho de que las mujeres dediquen más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado (cuidados de hijos y tareas del hogar) implica que el coste de oportunidad supera los 100.000 millones de euros, equivalente al 8,9% del PIB de 2017. Este segundo estudio también puso de manifiesto que, si las más de 400.000 mujeres que trabajaron a tiempo parcial en 2017 para dedicarse al cuidado de la familia hubieran alargado su jornada hasta las 40 horas, se podrían haber generado hasta 12.000 millones de euros adicionales; es decir, un 1,1% del PIB.

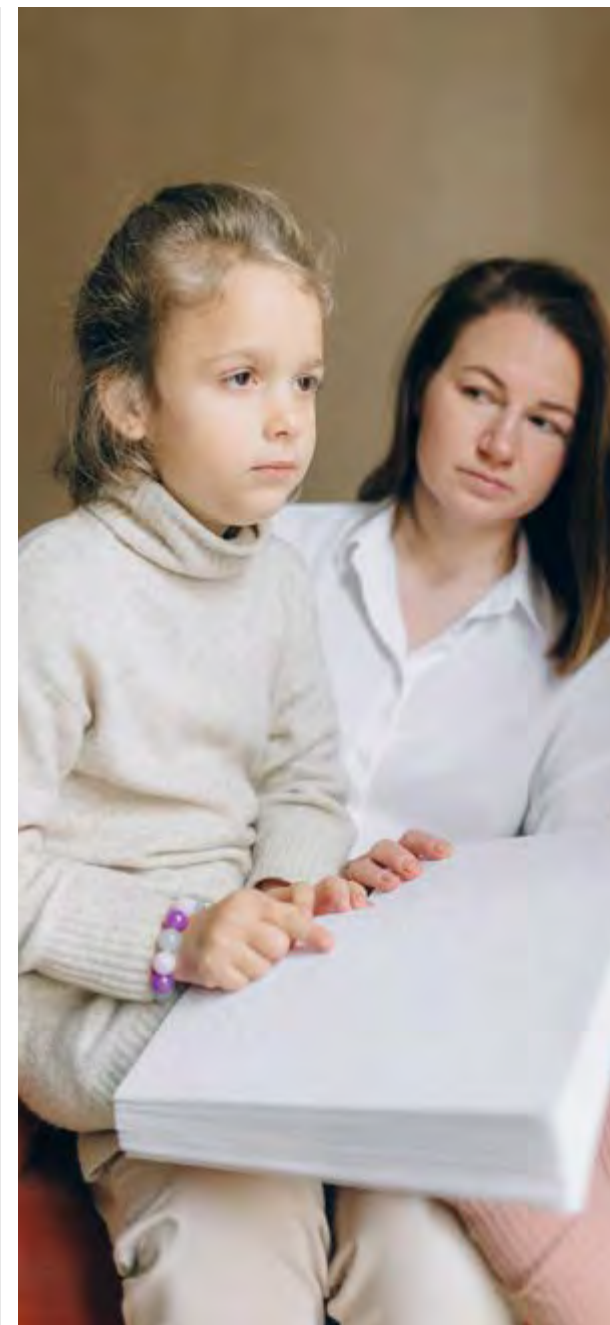
El **tercero de los informes**, liderado por **MAPFRE**, se presentó en abril de 2019 y se centró en la **brecha de género en pensiones**. Los cálculos realizados en este análisis reflejaron que el gasto en pensiones es casi 24.500 millones de euros inferior en las mujeres que en los hombres, a pesar de que las mujeres suponen el 48,4% del total de pensionistas y perciben el 51,6% de las pensiones.

De este modo, aunque la brecha se ha reducido en las nuevas altas de pensiones al generar las mujeres su propia pensión, la pensión pública promedio de una mujer, incluyendo todas las contributivas, es de 740,2 euros, frente a los 1.162,3 euros percibidos de media por los hombres pensionistas. Esta diferencia de 422,2 euros se amplía hasta los 450,1 euros en el caso de las pensiones de jubilación.

Según puso de manifiesto este informe, la percepción de menores pensiones de jubilación por parte de las mujeres repercute sobre su capacidad de consumo y, por lo tanto, en su bienestar y en el del conjunto de la economía, con un impacto sobre el conjunto de la economía para el año 2018 de 26.900 millones de euros en términos de Valor Añadido Bruto (VAB), lo que representa el 2,2% del PIB.

En términos de empleo, la menor actividad económica supone la renuncia a crear 414.600 puestos de trabajo, equivalente al 2,1% del total de los ocupados en España en 2018. Además, la menor pensión de las mujeres también implica una menor recaudación fiscal por parte de la Agencia Tributaria: al año, supone 2.422 millones de euros en IRPF (2,2% del total recaudado) y 2.884 millones en IVA (igualmente un 2,2% de lo recaudado con este impuesto).

En junio de 2019 se presentó el **cuarto de los informes**, promovido por **Mahou San Miguel y Solán de Cabras** y referido a la brecha de género en ocio. En este estudio se cuantificó que las mujeres disponen de 11,1 millones de horas diarias de ocio menos que los hombres. El valor económico de profesionalizar estas horas, dedicadas al cuidado de familiares y a las tareas del hogar y no al ocio, asciende a 23.000 millones de euros anuales y equivale al 2% del PIB. En términos individuales, las mujeres tienen 1 hora y 37 minutos diarios menos de tiempo libre que los hombres, y un 20% más de mujeres que de hombres no disfruta de ningún momento de ocio.







Este estudio de ClosinGap cuantificó el impacto económico que supone la brecha de género en la vida social mediante el análisis del gasto en restauración que realizan los hogares españoles, dado que estos establecimientos de ocio son los lugares en los que se desarrollan gran parte de las relaciones sociales. De esta manera, se estimó que la menor disponibilidad de tiempo para la vida social de las mujeres le resta al sector de la restauración más de 2.000 millones de euros y casi 35.000 empleos al año.

En septiembre se presentó el **quinto informe**, de **BMW Group**, dedicado a analizar la **movilidad de la mujer** y el modo en que la desigualdad afecta a su manera de desplazarse por las grandes ciudades. Este estudio evidenció que las mujeres están liderando la transformación de la movilidad urbana hacia una movilidad compartida, autónoma, eléctrica y conectada, y que su apuesta por el transporte compartido, su mayor concienciación medioambiental y la mayor complejidad y frecuencia de sus desplazamientos las sitúan como agentes de cambio en la movilidad urbana. Tanto es así, que las mujeres generan un 9% menos de emisiones de CO2 al día que los hombres en sus desplazamientos cotidianos; o que, en términos anuales, supone una diferencia en volumen de emisiones de CO2 de 105 kg al año.

Las menores emisiones de CO2 generadas por los patrones de movilidad diaria de las mujeres equivalen, en términos de valor del coste social asociado a la contaminación, a 93 millones €/año. Además, el análisis reflejó que los jóvenes ya replican los patrones de la mujer y por lo tanto son aceleradores de la transición a una movilidad más verde y eficiente.

El **sexto informe**, sobre la **brecha de género en el turismo**, se presentó en noviembre de 2019 de la mano de **Meliá Hotels International** y puso el foco en las desigualdades existentes en el ejercicio de la actividad turística por condición de género partiendo de las diferentes maneras de viajar que presentan mujeres y hombres como consecuencia de roles o circunstancias sociales y profesionales que presentan dinámicas de desigualdad de género que persisten en el mercado laboral.

El análisis evidenció una realidad hasta ahora inexplorada: las mujeres españolas realizan tan solo un tercio de los viajes de negocios que hacen los hombres. Además, las mujeres planifican los viajes de negocios con mayor antelación que los hombres. Ello, además de que sin hacer distinción entre motivos de viajes (ocio, trabajo) las mujeres residentes realizan un menor número de viajes en comparación a los hombres, en concreto, un 6,9% menos.

En febrero de 2020 se presentó el **séptimo informe** sobre la brecha de género en el empleo, elaborado por PwC. Entre las conclusiones de este estudio, destaca que la brecha en el empleo alcanzó en 2018 una diferencia de casi 12 puntos porcentuales y en términos de desempleo, de 3,3 puntos porcentuales. Si mejorase la participación femenina en el trabajo, igualándose su tasa de empleo a la de los hombres, el PIB español se incrementaría en 137.700 millones de euros, equivalente al 11,5% del PIB de 2018.

Este estudio evidenció también que las remuneraciones de las mujeres son 21,9% inferiores a las de los hombres, equivalentes a una diferencia anual de

5.784 euros. Esta brecha salarial es, incluso, superior en el caso de los contratos a tiempo parcial: las mujeres cobran un 14,9% menos/hora que los hombres con este mismo tipo de contrato. Este hecho tiene consecuencias negativas, en tanto y cuando el 24% de las mujeres ocupadas en 2018 trabajaron a tiempo parcial, frente al 7% de los hombres, principalmente para dedicarse al cuidado de niños o familiares.

El **octavo informe**, en esta ocasión sobre la **brecha de género digital**, fue auspiciado por **Vodafone** y presentado en junio de 2020. Destacan como conclusiones la evidencia de que, en España, la brecha de género en términos de uso de Internet se cerró en 2019, aunque persisten desigualdades en edades más avanzadas, así como en operaciones específicas como la compra online, actividad ante la cual las mujeres muestran más precauciones con el correspondiente coste de oportunidad estimado en más de 400 millones de euros. En términos de habilidades digitales menos extendidas entre la población, como es la programación, la brecha de género sigue siendo especialmente significativa.

De los 4,2 millones de ocupados en disciplinas STEM en España, apenas un 10% trabajan en sectores digitales y, de éstos, sólo uno de cada cinco son mujeres, de tal modo que, si la presencia de mujeres en el ámbito STEM fuera similar a la de los hombres, la economía generaría 31.200 millones de euros anuales, el equivalente al 2,8% del PIB de 2019. La digitalización del empleo del futuro presenta asimismo importantes desafíos para la igualdad de género, tales como la creciente brecha salarial en las profesiones relacionadas con la economía digital; un mayor riesgo de automatización para ciertos trabajos realizados mayoritariamente por las mujeres; y sesgos algorítmicos y de datos resultantes de la infrarrepresentación de las mujeres entre los desarrolladores y programadores.

En octubre de 2020, ClosinGap presentó el **noveno informe**, liderado por **L'Oréal**, sobre la **brecha de género en consumo**. Éste desveló que la mujer lidera el cambio hacia un consumo más sostenible y responsable y hacia la nueva economía circular. A través de una radiografía de los hábitos de consumo de mujeres y hombres, concluye que ellas gestionan las finanzas en casa y compran de forma más consciente, reflexiva y multicanal que ellos.

El estudio calculó que la brecha en el consumo tiene un impacto económico de 5.424 millones de euros, valor que se alcanzaría si los 12,2 millones de hogares encabezados por hombres que hay en España, frente a los 6,4 millones liderados por mujeres, equipararan su consumo al de las mujeres. Del mismo modo, el PIB español en 2019 aumentaría cerca de medio punto y la recaudación fiscal en

2.199 millones de euros, considerando un IRPF del 10,5% y una cotización media del 30%.

Por último, en mayo de 2021, se presentó el **décimo informe**, impulsado por la consultora **KREAB**, sobre la **brecha de género en las posiciones de notoriedad pública**, entendidas como esferas de poder y toma de decisiones en tres estamentos clave de la sociedad: la política, las empresas y los medios de comunicación. Ahí, se puso de manifiesto que en España solamente un 25,8% de los puestos de liderazgo en estos ámbitos los ostentan mujeres, un porcentaje muy lejano del umbral de paridad mínimo, situado en el 40%. El informe incide en los techos de cristal que encuentran las mujeres para avanzar profesionalmente y alcanzar los puestos de máxima responsabilidad, destacando que ninguna mujer ha sido presidenta del Gobierno o que apenas 2 de las 35 presidencias del Ixex 35 corresponden a mujeres.

Según el análisis, si aumentáramos la presencia femenina en posiciones de notoriedad pública hasta porcentajes más paritarios, en torno al 40-44%, el nivel de PIB per cápita podría incrementarse entre el 18,6% y el 24%, respectivamente.

En resumen, los informes publicados hasta ahora han puesto de manifiesto **dos realidades entrelazadas en cuanto a las brechas de género**. La primera de ellas es el talento femenino no aprovechado que, en términos de coste de oportunidad, está restando a nuestra economía un gran potencial medible en relación con el PIB. Y la segunda de estas realidades es que la mujer adquiere un papel de claro liderazgo, como catalizadora, en el proceso de cambio social que se está produciendo actualmente hacia un modelo más sostenible.

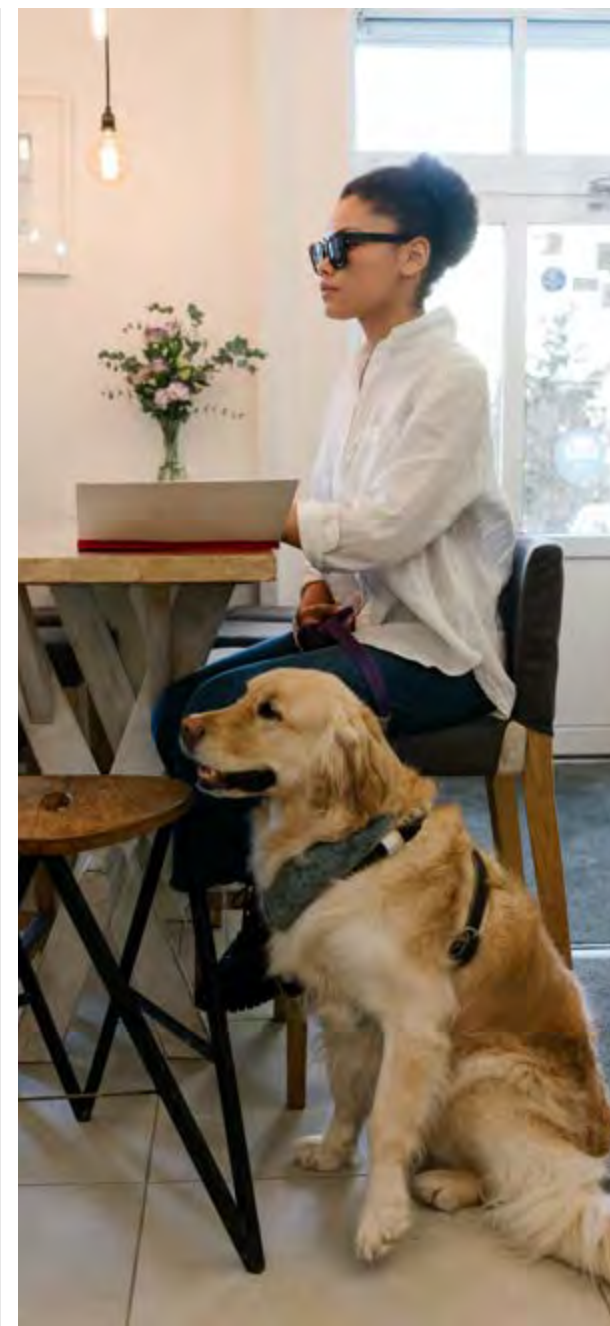
En la línea de estos estudios, en 2021, **ClosinGap dio un paso más con la publicación del primer Índice ClosinGap**. Un indicador, único en España, que permite medir las principales brechas de forma integrada, ver su evolución y cuantificar cuál es el impacto económico que tienen en su conjunto. Desarrollado junto a PwC, el Índice ClosinGap analiza cinco categorías clave en el desarrollo de una sociedad y con un impacto evidente en el PIB: Empleo, Educación, Conciliación, Digitalización y Salud y Bienestar. El resultado de este I Índice ClosinGap sitúa la paridad de género en el 64,1%, con una brecha aún por cerrar del 35,9%. Si se mantuviera la evolución de este índice como en los últimos cinco años, no llegaríamos al 100% hasta 2055.

Además, concluye que, si se eliminaran estas desigualdades que, en último término, afectan a la economía a través del mercado laboral, España podría crecer en 230.847 millones de euros, es decir, un 18,5% del PIB de 2019.

El informe que aquí se presenta, el undécimo de la serie de monográficos analiza la brecha de género en la discapacidad, buscando generar el debate necesario en nuestra sociedad para poder aprender de la evidencia y adoptar medidas que corrijan las desigualdades existentes. Este informe de CloSinGap impulsado por el Grupo Social ONCE ha partido de varios conceptos clave:

- **Discapacidad:** el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su Artículo 4 (Titulares de los derechos), establece que son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Además, tienen la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.
- **Brecha de género en la discapacidad:** centrada en el presente informe en la(s) brecha(s) existente(s) entre mujeres con discapacidad (MCD) y mujeres sin discapacidad (MSD), y entre mujeres con discapacidad (MCD) y hombres con discapacidad (HCD).
- **Accesibilidad universal:** un concepto fundamental para este trabajo, recogido y precisado en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, normativa que establece como plazo máximo el 4 de diciembre de 2017 para que los diferentes entornos, productos y servicios sean accesibles. El requerimiento de accesibilidad comprende los entornos arquitectónicos, las telecomunicaciones, la sociedad digital, los transportes, las relaciones con las Administraciones Públicas, el empleo, los productos, bienes y servicios a disposición del público, y el patrimonio cultural, entre otros.
- **Igualdad de oportunidades:** es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva.
- **Normalización:** es el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida en igualdad de condiciones, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, productos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.
- **Coste de oportunidad:** el valor económico al que se renuncia por una determinada actuación o gasto. El valor económico citado iguala a los beneficios que se habrían obtenido de haber elegido la mejor alternativa posible. Existe siempre un coste de oportunidad porque los recursos disponibles son limitados (ya se trate de dinero o tiempo) ya que es precisamente esta circunstancia la que obliga a elegir entre las diferentes opciones posibles.

La premisa de partida es que las mujeres con discapacidad se enfrentan a una doble desigualdad: la provocada por la discapacidad y la provocada por el hecho de ser mujer, esto es, por una cuestión de género.



En este sentido, el análisis se ha centrado, de todas las dimensiones ya analizadas en esta serie de informes, en la brecha de género y discapacidad en el empleo y en el consumo de productos, bienes y servicios de carácter general (alimentación, vestido y calzado, ocio, cultura, deporte y turismo). De este modo, el Informe permite cubrir un amplio espectro de situaciones comunes a todas las personas en edad de trabajar, reconociendo al empleo como factor esencial determinante del bienestar de las personas con y sin capacidad, así como las necesidades, demandas y expectativas de las personas con discapacidad en relación con su condición de consumidoras.



## La discapacidad, factor determinante del bienestar de las personas y la sociedad

La importancia de analizar la existencia de una brecha de género en la discapacidad viene determinada, además de los evidentes efectos de la discapacidad en el ejercicio de derechos sociales tales como el derecho al trabajo y a la no discriminación por cualquier tipo de condición, por los efectos interseccionales de sendas circunstancias, o doble brecha de género y discapacidad, en la dimensión más económica de la vida de las personas, es decir, la asociada al empleo y el consumo.

Por lo que respecta al consumo de productos, bienes y servicios, el gasto en consumo es el resultado de una decisión basada en la demanda, las preferencias y la renta disponible, y por tanto es una manifestación no solo de diferentes estilos de vida, sino también de desigualdad, riqueza y privación. Tal como se recogió en el Informe ClossinGap Consumo<sup>[01]</sup>, el consumo individual real per cápita es el indicador alternativo más adecuado para describir la situación material del bienestar de los hogares.

Las personas con discapacidad afrontan en mayor medida distintas situaciones discriminatorias que las personas sin discapacidad. Y las mujeres, por su condición de mujer, enfrentan también más situaciones discriminatorias que los hombres. Esta circunstancia se ve multiplicada al añadirse factores tales como la edad, la ubicación o el origen étnico. Estas desigualdades se incrementan en situaciones de crisis, como la generada por la pandemia de la COVID-19. El conjunto de situaciones de desigualdad y discriminación interseccionan cuando las mujeres tienen discapacidad.

## Conceptos de la discapacidad y principales fuentes de datos e información

Conforme a la definición de trabajo, las personas en que concurren las condiciones señaladas y que, por tanto, tienen la consideración de persona con discapacidad en España asciende a 3,8 millones, de acuerdo con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)<sup>[02]</sup>. En edad de trabajar, es decir, entre 16 y 64 años, se concentran casi 1,9 millones de personas (aproximadamente el 50% del total), mientras que la distribución por sexo es 56,8% hombres y 43,2% mujeres, de acuerdo con el informe 6 del Observatorio sobre discapacidad y Mercado de trabajo en España (Odismet) de 2021<sup>[03]</sup>.

[01] Disponible en: <https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/CG-Informe-Consumo-y-Mujer.pdf>

[02] <https://www.cermi.es/cermi/#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20Espa%C3%B1ol%20de%20Representantes,situaci%C3%B3n%20de%20grupo%20social%20desfavorecido>

[03] Disponible en: [https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/INFORME%206%20ODISMET\\_0.pdf](https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/INFORME%206%20ODISMET_0.pdf)

Según el Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED)<sup>[01]</sup>, las Encuestas sobre Discapacidades son macro-encuestas sobre los fenómenos de la discapacidad, la dependencia, el envejecimiento de la población y el estado de salud de la población residente en España, que siguen las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, y en particular las clasificaciones internacionales vigentes en el año de realización de cada encuesta. Se han realizado tres macro-encuestas en 1986, 1999 y 2008:

- La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías (EDDM 1986),
- La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDS 1999) y
- La Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008).

En la EDAD 2008, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), se introdujeron un conjunto de variables (relación con la actividad económica, educación, discriminación, redes y contactos sociales, servicios sociales y sanitarios, personas cuidadoras...) que permiten reflejar las situaciones de igualdad o desigualdad por razón de género y discapacidad.

No obstante, han transcurrido casi 14 años desde la última macro-encuesta, lo que supone un importante vacío de datos e información relevante para la toma de decisiones de política pública y, en lo que respecta a este informe, la necesidad de acudir a fuentes de información alternativas (como las que se describen más adelante) e incluso obtener información de primera mano a partir de una investigación de mercado ad-hoc.

## La brecha de género en la discapacidad en España

El presente informe desvela por primera vez resultados que hasta la fecha no habían sido analizados con la doble perspectiva de la interseccionalidad entre género y discapacidad. La primicia del análisis reside en dos cuestiones básicas:

*[01] El Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) es un instrumento técnico que la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (Dirección General de Políticas de Discapacidad y Real Patronato sobre Discapacidad), pone al servicio de las personas con discapacidad y del resto de ciudadanos, las Administraciones Públicas, la Universidad y el Tercer Sector, para la recopilación, sistematización, actualización, generación y difusión de información relacionada con el ámbito de la discapacidad.*



- Por un lado, el análisis realizado con los datos disponibles en la vertiente del empleo, que existiendo los datos (INE) nunca se habían analizado contrastando al unísono las realidades de mujeres con y sin discapacidad, así como entre los hombres y mujeres con y sin discapacidad.
- Por otro, el análisis realizado a partir de la recopilación de información ad-hoc por medio de una encuesta diseñada por Afi y el Grupo Social ONCE, con el propósito de contar con datos de fuentes primarias que permitieran conocer la percepción en términos de accesibilidad para el ejercicio de la función de consumo de productos, bienes y servicios, en este caso también considerando y contrastando todas las realidades y desigualdades existentes entre hombres y mujeres, con y sin discapacidad.

## Género y discapacidad

El razonamiento que subyace al análisis que a continuación se presenta, parte de la evidencia de que las desigualdades que enfrentan las mujeres con discapacidad en el acceso y permanencia al mercado laboral, que se reflejan en la tasa de actividad, tasa de ocupación y tasa de paro, están determinadas por la discapacidad, mientras que las desigualdades en materia de temporalidad y parcialidad, así como la brecha salarial, son una cuestión de género.

Además, las personas con discapacidad se enfrentan con más asiduidad que aquellas sin discapacidad a dificultades en los procesos de compra física u online. Esto se ve reflejado en la satisfacción con los procesos de compra y contratación de los productos y servicios, en los que las personas con discapacidad se muestran menos satisfechas que aquellas sin discapacidad, mientras que las mujeres se muestran más satisfechas que los hombres, independientemente de su condición de discapacidad. Así mismo, las personas con discapacidad perciben en menor medida las mayores dificultades que la pandemia ha supuesto en muchos procesos de compra de productos, bienes y servicios.

# Causas de las desigualdades entre mujeres y hombres con discapacidad

En España residen 3,8 millones de personas con discapacidad<sup>[02]</sup>, aproximadamente el 6% de la población total. La discapacidad puede ser congénita o sobrevenida por accidente o enfermedad a lo largo de la vida, en la que concurren eminentemente causas biológicas, pero no solo. Sin embargo, la desigualdad de género de las personas con discapacidad es exclusivamente social y, tal como se desarrolla a lo largo del Informe, es muy similar a la que sufre la población general (con y sin discapacidad).

## Efectos de la brecha de género en la discapacidad

Las desigualdades de género se suman de forma incremental a las desigualdades que sufren las personas -hombres y mujeres- con discapacidad. Los efectos que ambas desigualdades ejercen sobre el bienestar de las personas, representan un importante coste de oportunidad.

En el momento en que los patrones de comportamiento son distintos entre hombres y mujeres, debido a causas no naturales, nos encontramos ante una brecha de género, generadora de impactos económicos enmarcados en distintos costes de oportunidad que se materializan tanto en un ámbito más personal y familiar como en aquellos espacios en los que como sociedad compartimos dichos efectos, siendo el consumo la variable más relevante del PIB.

**Tabla 1.** Caracterización de efectos de la desigualdad de género en la discapacidad en términos económicos y de bienestar

Fuente: Afi

<i>Coste de oportunidad en el ámbito personal / familiar</i>	<i>Coste de oportunidad para la economía y sociedad</i>	<i>Coste en presupuestos públicos</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependencia económica</li> <li>• Menor capacidad de generación de ingresos</li> <li>• Mayor gasto en atención y cuidados</li> <li>• Renuncia a consumo de productos, bienes y servicios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renuncia al talento</li> <li>• Renuncia a la diversidad</li> <li>• Renuncia a mayores ingresos por consumo de las personas con discapacidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renuncia a ingresos fiscales por menor participación en el mercado laboral y por menor consumo de las personas con discapacidad.</li> </ul>

[02] Según los datos del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) <https://www.cermi.es/cermi/#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20Espa%C3%B1ol%20de%20Representantes,situaci%C3%B3n%20de%20grupo%20social%20desfavorecido>



El cálculo del coste de oportunidad se realiza a partir de la estimación que distintos efectos generados por la brecha de género en la discapacidad tienen en la economía y en el bienestar de las personas y de la sociedad en su conjunto, a través de su incidencia en la asignación de recursos, en el mercado laboral, en los patrones de consumo y la calidad o cantidad de los productos, bienes y servicios básicos disponibles, entre otros aspectos relevantes.

Se destacan los siguientes efectos por grupo de causas identificadas:

MCD Mujer con discapacidad   MSD Mujer sin discapacidad HCD Hombre con discapacidad   HSD Hombre sin discapacidad		Coste de oportunidad	
<i>Empleo</i>	Ámbito personal / familiar	Conjunto de la economía y sociedad	
Las personas con discapacidad presentan una menor tasa de actividad que las personas sin discapacidad, si bien la brecha de género se concentra en las personas sin discapacidad	Por cada MCD participando en el mercado laboral hay 2,2 MSD. Por cada HSD ocupado, hay 0,8 MSD ocupadas. Por cada HCD ocupado, hay 0,9 MCD ocupadas.	La tasa de ocupación de las personas con discapacidad se ha mantenido constante en los últimos años, independientemente del sexo.	
Existe una brecha de género en la temporalidad y la parcialidad que afecta de forma más intensa a las mujeres con discapacidad (MCD)	Por cada HSD trabajando de forma temporal hay 1,1 MSD Por cada HCD trabajando de forma temporal, hay 1,2 MCD Por cada HSD ocupado a tiempo parcial hay 3,6 MSD Por cada HCD ocupado a tiempo parcial hay 2,0 MSD	Si las MCD en la inactividad pasaran a la actividad, y del pato a la ocupación, se generarían ganancias para la economía y la sociedad.	
Las mujeres ocupadas presentan un mayor nivel de formación alcanzado que los hombres, con independencia de su condición de discapacidad	Ratio MCD/HCD con título superior: 1,5 Ratio MSD / HSD con título superior: 1,3. Ratio MSD / MCD con título superior: 0,7	Si las MCD igualaran la tasa de ocupación de los HCD, se generarían ganancias para la economía y la sociedad.	
La tasa de paro es mayor entre las personas con discapacidad, sin brecha significativa de género en este colectivo	Por cada HCD en paro, hay 1,3 MCD Por cada MCD en paro hay 0,6 MSD		
La brecha salarial por cuestión de género es mayor entre las personas sin discapacidad, y entre las personas trabajadoras indefinidas y a tiempo completo	Las diferencias salariales entre MCD y HCD, así como las diferencias salariales entre MCD y MSD, son menores que las existentes entre MSD y HSD. En los últimos ocho años las diferencias salariales entre HCD-MCD y MSD-MCD han aumentado, mientras que entre los HSD-MSD se han mantenido, pero en ninguno de los casos se han reducido		
Las MCD son el colectivo peor remunerado entre las personas trabajadoras indefinidas y aquellas ocupadas a tiempo completo	HSD tienen los salarios más altos tanto en contratos temporales como indefinidos. En contratos temporales le siguen las MSD. En contratos indefinidos le siguen los HCD.		
<i>Consumo</i>	Ámbito personal / familiar	Conjunto de la economía y sociedad	
Las personas con discapacidad presentan mayores dificultades en los diferentes procesos de compra de productos básicos	HCD presentan + dificultades que MCD en procesos de compra de alimentación, vestido y calzado y contratación de servicios de peluquería y estética. Por cada persona SD que declara que la pandemia ha empeorado en los procesos de consumo presencial de bienes, hay 0,9 personas CD	Las personas CD gastarían más en alimentación, vestido y calzado y peluquería y centros de estética si las dificultades desaparecieran, por encima de las personas SD.	
El acceso a bienes y servicios dentro del establecimiento presenta más dificultades para las personas con discapacidad	Por cada persona SD que refleja que las dificultades se han mantenido para servicios de ocio, cultura, deporte y turísticos, hay 1,5 y 1,3 personas CD	Los HCD estarían dispuestos a gastar más en alimentación, peluquerías y servicios turísticos Las MCD estarían dispuestas a gastar más en vestido y calzado, ocio, cultura y deporte. Las MSD tendrían más disposición a consumir en alimentación, vestido y peluquería que los HSD	
El canal online es el proceso de compra que mayores dificultades presenta para todas las personas, especialmente la atención al cliente.	Procesos y métodos de pago online son la categoría con mayores diferencias en términos de dificultad percibida entre personas CD y SD. Categoría que mayores diferencias de dificultad presenta entre HC y MCD		
Servicios financieros digitales es la categoría con mayor dificultad percibida por todas las personas, sin diferencias por condición de discapacidad.	Las personas CD presentan mayores dificultades que aquellas SD en el proceso de consumo de servicios financieros. Las diferencias son menos pronunciadas que en otras categorías de productos y servicios.	El consumo de servicios financieros no se vería tan alterado de no existir dificultades. Los hombres destacan entre aquellos que sí consumirían más, en comparación con las mujeres.	
Las mujeres sin discapacidad enfrentan más dificultades en el proceso de consumo de servicios de ocio, cultura y deporte, tanto presencial como online.	HCD y MCD perciben en mayor proporción que las dificultades suponen una renuncia al consumo, especialmente MCD en el consumo de los servicios de ocio, cultura y deporte		

# 02

## El coste de oportunidad de la brecha de género en la discapacidad

### EN EL MERCADO DE TRABAJO

#### Introducción

El Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo (Odismet), iniciativa de Fundación ONCE, analiza en detalle y con regularidad el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, por lo que el presente ejercicio se ha centrado en identificar análisis novedosos. Así, se analiza la brecha de género en la participación en el mercado de trabajo (actividad, ocupación y paro) en una doble vertiente, con el propósito de determinar si la brecha observada en el empleo de las personas con discapacidad frente a las personas sin discapacidad, tiene una mayor correlación con el género o con la discapacidad<sup>[01]</sup>. De este modo, en el presente informe se analiza lo siguiente:

- Brecha(s) existente(s) entre mujeres con discapacidad (MCD) y mujeres sin discapacidad (MSD).

*[01] Las conclusiones del análisis desarrollado en este trabajo son descriptivas, no causales. Para poder obtener unas conclusiones causales que permitiesen discernir en qué medida el género o la discapacidad son causantes de la brecha (o en qué grado lo es cada una de las variables explicativas), debería realizarse un análisis econométrico. Debido a falta de información suficiente (microdatos), el análisis econométrico no puede ser llevado a cabo, por lo que solo se podrán interpretar las correlaciones que existan entre los datos.*

- Brecha(s) existente(s) entre mujeres con discapacidad (MCD) y hombres con discapacidad (HCD).

La fuente principal de información es la encuesta de Empleo de las Personas con Discapacidad<sup>[02]</sup> del INE (de aquí en adelante, EPD), que permite investigar la situación en el mercado laboral, tanto de las personas sin discapacidad, como de aquellas personas con una discapacidad oficialmente reconocida y un grado igual o superior al 33%.

De frecuencia anual, la encuesta de EPD considera a la población de edades comprendidas entre los 16 y 64 años (población en edad de trabajar), y proviene de una integración de datos estadísticos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA), la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), la Tesorería General de la Seguridad Social, los datos del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y aquellos sobre dependencia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

Pese a que la inauguración de la encuesta se remonta a 2008, debido a un cambio metodológico realizado en 2014 los resultados a partir de esta fecha dejan de ser comparables con los del periodo anterior (2008-2013), motivo por el cual solo se mostrarán los datos del periodo 2014-2019.<sup>[03]</sup>

*[02] Publicada en el Instituto Nacional de Estadística (INE).*

*[03] El año 2019 es el último disponible en el momento de realización de este informe.*



## Brecha 1.

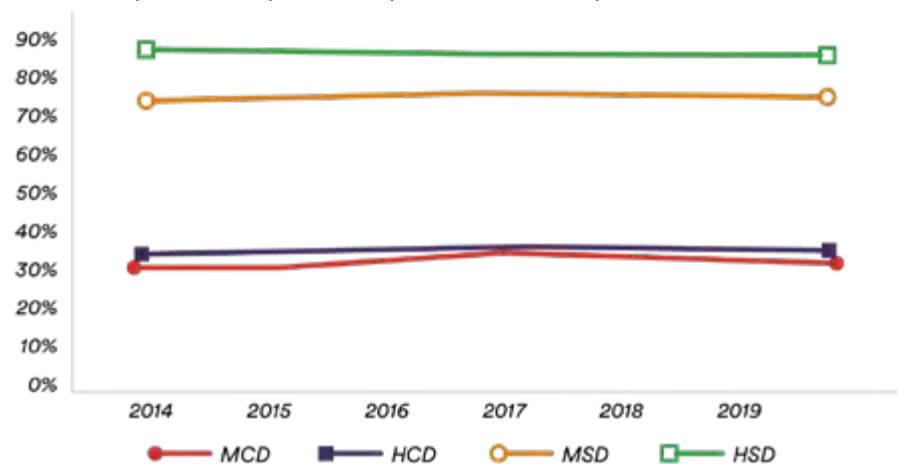
# Las desigualdades en la tasa de actividad, ocupación y paro vienen determinadas por la discapacidad, mientras que las de temporalidad y parcialidad son una cuestión de género

Las personas con discapacidad presentan una menor tasa de actividad que las personas sin discapacidad...

La **tasa de actividad** [01] desvela la baja participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad independientemente del sexo; un comportamiento que se ha mantenido inalterado en los últimos años, sin señales de mejora.

**Figura 1.** Evolución de la tasa de actividad en personas con y sin discapacidad y por género (% , 2014-2019)

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad (INE)



[01] La tasa de actividad se ha calculado como la proporción de población activa respecto a la población en edad de trabajar.

## ... y la brecha de género en la tasa de actividad entre las personas con discapacidad es imperceptible

La brecha de género en la tasa de actividad se concentra entre las personas sin discapacidad, siendo prácticamente imperceptible entre las personas con discapacidad.

De esta forma, la **tasa de actividad** de los hombres sin discapacidad (HSD, de aquí en adelante) es del 83,3%, mientras que la de las mujeres sin discapacidad (MSD, de aquí en adelante) es del 72,1%, lo que supone una diferencia de 11,1 puntos porcentuales (de aquí en adelante, p.p.). Así, por cada HSD trabajando hay 0,9 MSD en la misma situación (ratio MSD/HSD: 0,9).

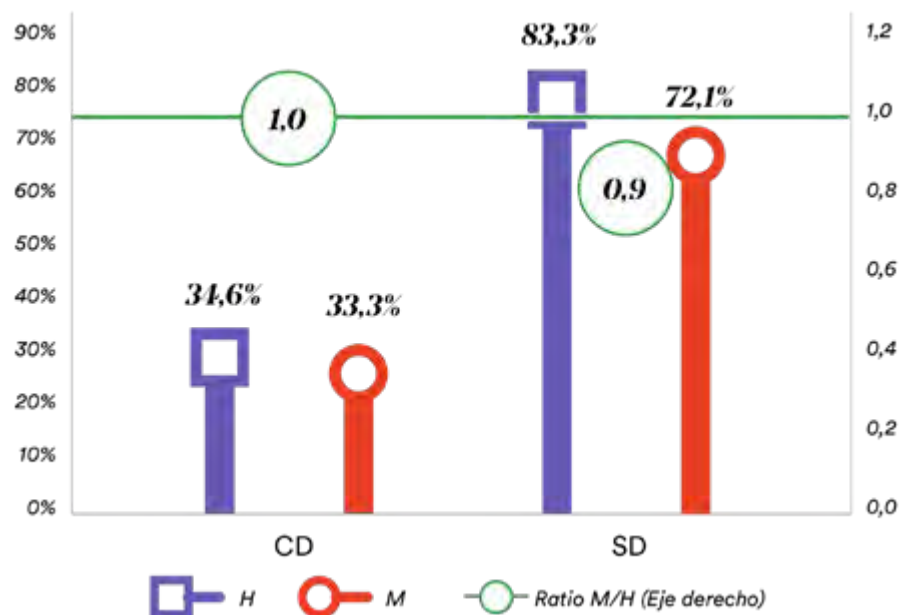
Por su parte, la tasa de actividad de los hombres con discapacidad (HCD, de aquí en adelante) es del 34,6%, mientras que las mujeres con discapacidad (MCD, de aquí en adelante) es del 33,3%. Esta diferencia de género es de apenas 1,3 p.p., resultando una ratio que refleja la práctica igualdad (ratio MCD/HCD igual a 1).

Si se comparan las tasas de actividad entre MSD y MCD, la diferencia escala a 38,9 p.p., indicando que por cada MCD participando en el mercado laboral hay 2,2 MSD. En otras palabras, la población activa en las MSD representa más del doble que entre las MCD (ver Figura 2). **Estos datos sugieren que la brecha en la tasa de actividad depende más de la condición de discapacidad que de la condición de mujer.**

“ La brecha en la tasa de actividad depende más de la condición de discapacidad que de la condición de mujer

**Figura 2.** Tasa de actividad en personas con y sin discapacidad y por género (% y ratio M/H, 2019)

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad (INE)



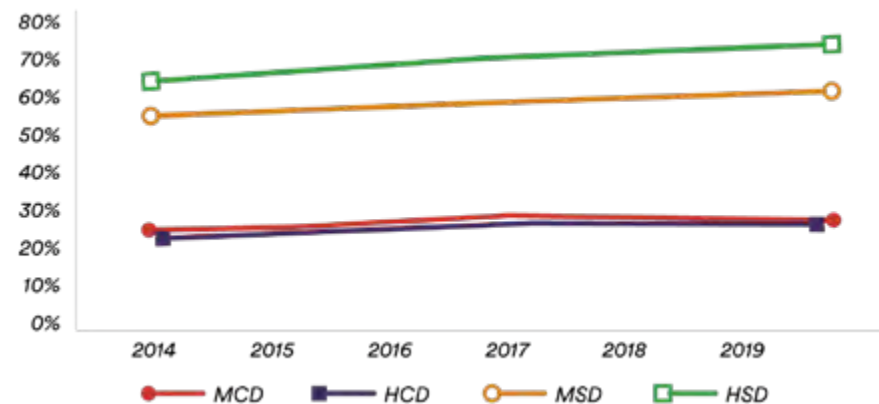
**Las personas con discapacidad tienen una menor tasa de ocupación que las personas sin discapacidad, estancada en el 25%...**

Debido a la menor participación en el mercado laboral, las personas con discapacidad tienen una menor tasa de ocupación<sup>[01]</sup> que las personas sin discapacidad. En los últimos cinco años se observa que, mientras ha aumentado el porcentaje de personas sin discapacidad en edad de trabajar que efectivamente trabajan, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad se ha mantenido constante en torno al 25%, independientemente del sexo.

[01] La tasa de ocupación se ha calculado como la proporción de población ocupada respecto a la población en edad de trabajar.

**Figura 3.** Evolución de la tasa de ocupación en personas con y sin discapacidad y por género (% , 2014-2019)

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad (INE)



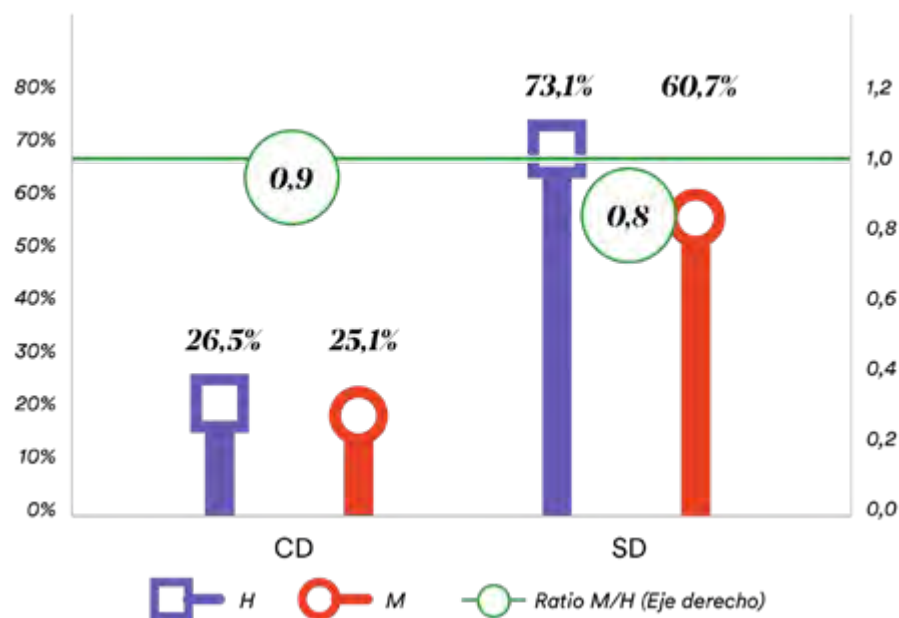
**... y la brecha de género en la tasa de ocupación entre las personas con discapacidad es imperceptible**

La brecha de género en la ocupación se concentra en el colectivo sin discapacidad, siendo prácticamente inexistente en el colectivo con discapacidad. De esta forma, la tasa de ocupación de los HSD es del 73,1%, mientras que la de las MSD es del 35,6%, lo que supone una diferencia de 37,5 p.p. e indica que, por cada HSD trabajando, hay 2,05 MSD en la misma situación. Por su parte, la tasa de ocupación de los HCD es del 26,5% frente al 25,1% de las MCD; una diferencia de 1,4 p.p., que deja una ratio de 1,04 MCD ocupadas por cada HCD trabajando.

Al igual que en la tasa de actividad, la diferencia más notable está asociada a la condición de discapacidad, ya que la tasa de ocupación de las MSD es 35,6 p.p. superior a la de las MCD, lo que indica que por cada MCD ocupada hay 1,4 MSD en la misma situación. En otras palabras, la proporción de ocupadas en las MSD más que duplica a las ocupadas entre las MCD (ver Figura 4). Resultados similares se observan entre los HCD y los HSD. Así, los datos desvelan que la brecha en la tasa de ocupación también es consecuencia de la discapacidad, no así del género.

**Figura 4.** Tasa de ocupación en personas con y sin discapacidad y por género (% y ratio M/H, 2019)

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad (INE)



## La parcialidad y la temporalidad en el empleo sí son una cuestión de género

Analizando las características laborales de las personas ocupadas según la duración del contrato (indefinido o temporal) y la jornada laboral del mismo (completa o parcial) se observa que, las mujeres en ambos colectivos cuentan con más frecuencia con contratos menos estables en el tiempo (de duración temporal y de jornada parcial).

De esta forma, la **tasa de temporalidad** [01] de los HSD es del 25,3% frente al

[01] La tasa de temporalidad se ha calculado como el número de asalariados temporales respecto del total de asalariados.

## La temporalidad laboral afecta más a las mujeres y es más intensa entre aquellas con discapacidad

27,3% que representa en las MSD, por lo que por cada HSD trabajando de forma temporal hay 1,1 MSD en la misma situación. Por su parte, la tasa de temporalidad de los HCD es del 24,8%, mientras que la de las MCD es del 29,6%, lo que representa una ratio del 1,2 MCD/HCD. Comparando MCD y MSD, se observa una diferencia de 2,4 p.p., siendo la ratio de 0,9 MSD/MCD (ver Figura 5). Por lo tanto, **la temporalidad afecta en mayor proporción a las mujeres, siendo más intensa entre aquellas con discapacidad.**

Por su parte, la **tasa de parcialidad** [02] de los HSD es del 6,6% frente al 23,6% que representa en las MSD, lo que implica que por cada HSD ocupado a tiempo parcial hay 3,6 MSD en su misma situación. Por su parte, la tasa de parcialidad de los HCD es del 12,2%, mientras que la de las MCD es del 24,3%, lo que representa una ratio del 2,0 MCD/HCD. Comparando las mujeres de ambos colectivos, se observa una diferencia de 0,7 p.p. entre las MCD y las MSD, siendo la ratio de 1,0 MSD/MCD (ver Figura 6). Por lo tanto, **la parcialidad afecta en mayor proporción a las mujeres, independientemente de que tengan discapacidad.**

Tal como refleja el Informe 6 de Odismet [03] para las mujeres con discapacidad, y como se indicó en el informe de ClosingGap sobre brecha de género en Conciliación [04], para las mujeres en general, la mayor parcialidad entre las mujeres podría deberse a que existe un mayor porcentaje de las mismas que concilian el empleo con tareas domésticas y de cuidados de familiares. Debido a que la responsabilidad de los cuidados de familiares y las tareas domésticas entre hombres y mujeres recae, por lo general, sobre ellas, una parte de estas mujeres opta por renunciar, total o parcialmente, a su carrera laboral, lo que tiene un impacto negativo sobre el mercado de trabajo y la economía en su conjunto.

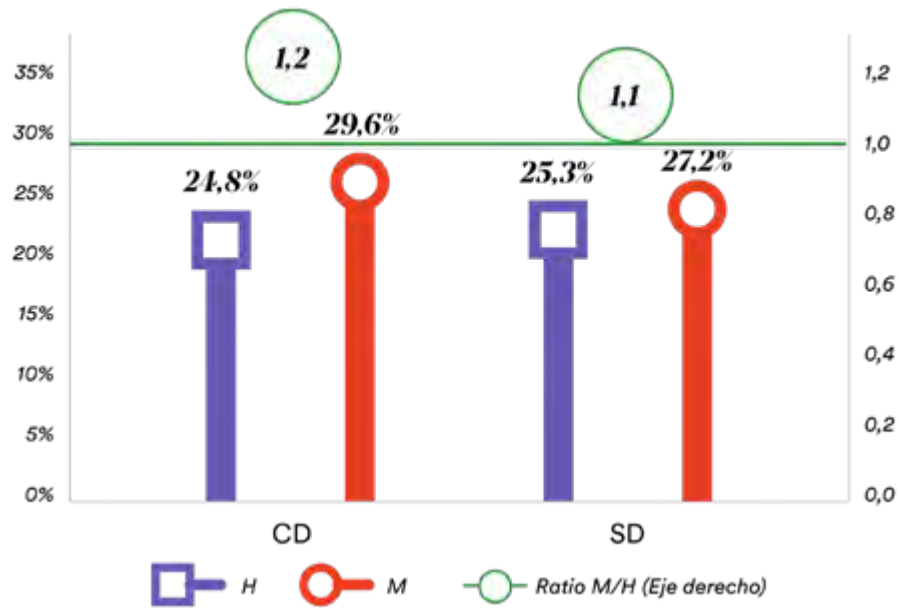
[02] La tasa de parcialidad se ha calculado como el número de ocupados a tiempo parcial respecto del total de ocupados.

[03] Disponible en: [https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/INFORME%206%20ODISMET\\_0.pdf](https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/INFORME%206%20ODISMET_0.pdf)

[04] Disponible en: [https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe\\_-Conciliacion\\_compressed.pdf](https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_-Conciliacion_compressed.pdf)

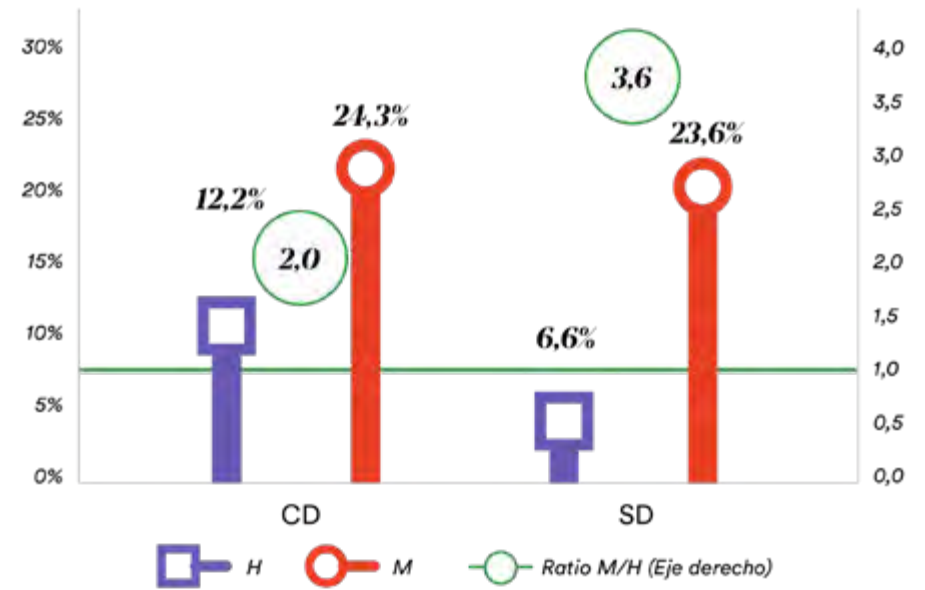
**Figura 5.** Tasa de temporalidad en personas con y sin discapacidad y por género (% y ratio M/H, 2019)

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad (INE)



**Figura 6.** Tasa de parcialidad en personas con y sin discapacidad y por género (% y ratio M/H, 2019)

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad (INE)



## Las mujeres ocupadas alcanzan un mayor nivel de estudios que los hombres, tengan o no discapacidad

Las mujeres ocupadas presentan un mayor nivel de formación que los hombres, independientemente de si son personas con o sin discapacidad. En general, a mayor nivel de estudios, mejores son las perspectivas de empleabilidad, si bien los datos públicos disponibles no permiten conocer el tipo de ocupación que las personas poseen.

En la Figura 7 se agrupa a las personas en tres niveles educativos alcanzados, considerando una formación educativa baja hasta educación primaria; formación educativa media hasta educación secundaria completa, incluidos los programas de formación laboral; y formación educativa alta a aquellas personas ocupadas que tengan un título superior [01]. Las MSD y las MCD ocupadas destacan por los elevados porcentajes de tenencia de titulación superior, mientras que los HSD y HCD ocupados destacan en los grupos de formación baja y media.

De esta forma, el porcentaje de ocupados con título superior entre los HSD es de 39,3% frente al 50,1% de las MSD ocupadas. Así, por cada HSD ocupado con título superior hay 1,3 MSD ocupadas con la misma titulación. Por su parte, el porcentaje de ocupados con título superior es del 24,3% entre los HCD y del 35,8% entre las MCD ocupadas, lo que

[01] Para más información, consultar en el anexo metodológico la Tabla 5.

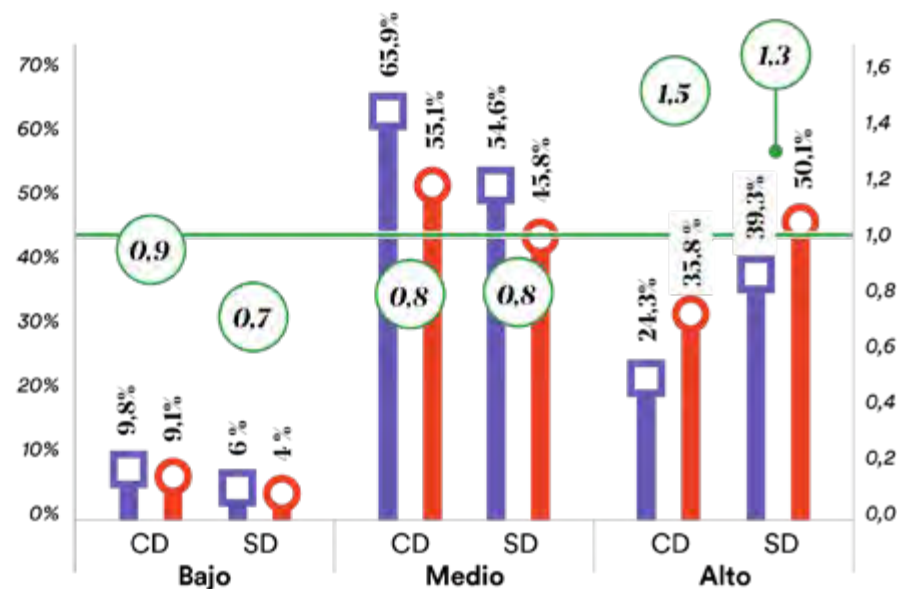
arroja una ratio MCD/HCD con título superior de 1,5. Comparando las MSD con las MCD, la ratio se sitúa en el 0,7 MSD/MCD. La diferencia es grande, indicando que, en este caso, la brecha en formación se asocia tanto al sexo como a la discapacidad.

Las mujeres dedican más años a formarse que los hombres, tal como se observa entre el colectivo de personas ocupadas con y sin discapacidad, lo que supone una entrada más tardía en el mercado laboral y, por lo tanto, menor experiencia laboral acumulada en un determinado momento. Este mayor coste de oportunidad que asumen las mujeres en la elección “estudiar – trabajar” se minimizaría si, con el transcurso de los años de experiencia laboral, el esfuerzo dedicado a alcanzar un mayor nivel de formación se viera compensado en los salarios, lo que se comprobará más adelante.

Cabe señalar la dificultad a la que se encuentran las personas con discapacidad cuando se incorporan al mercado laboral. Entre ellas, destacan los obstáculos encontrados en la inserción de las MCD que, además de acceder más tarde a la actividad profesional, y perder esos años de experiencia laboral, se enfrentan a las barreras relacionadas con la discapacidad. Por ello, son necesarias más políticas activas de empleo que mejoren el acceso a la actividad laboral para las personas con discapacidad, y sobre todo para las mujeres con discapacidad.

**Figura 7.** Ocupados con y sin discapacidad según nivel de estudios finalizados y por género (% y ratio M/H, 2019)

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad (INE)

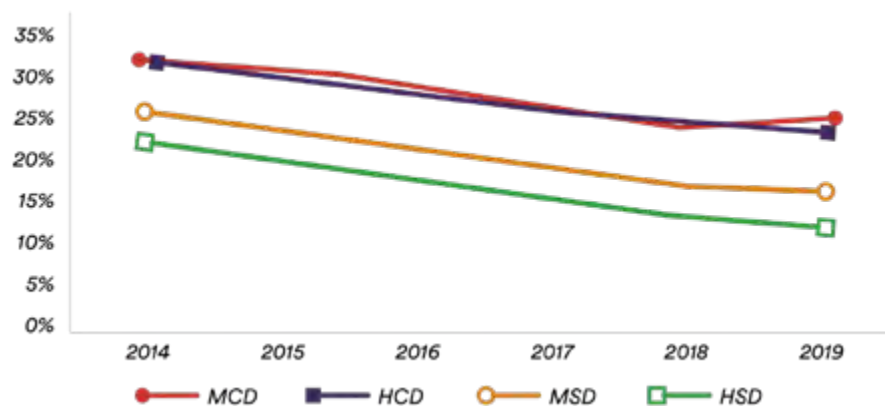


## La tasa de paro es mayor entre las personas con discapacidad, pero no se aprecia brecha de género en este colectivo

La **tasa de paro** [01] ha disminuido considerablemente para todas las personas en los últimos cinco años [02], caída atribuida al descenso en el número de parados, ya que la tasa de actividad se ha mantenido prácticamente constante, tal como se advertía en la Figura 1.

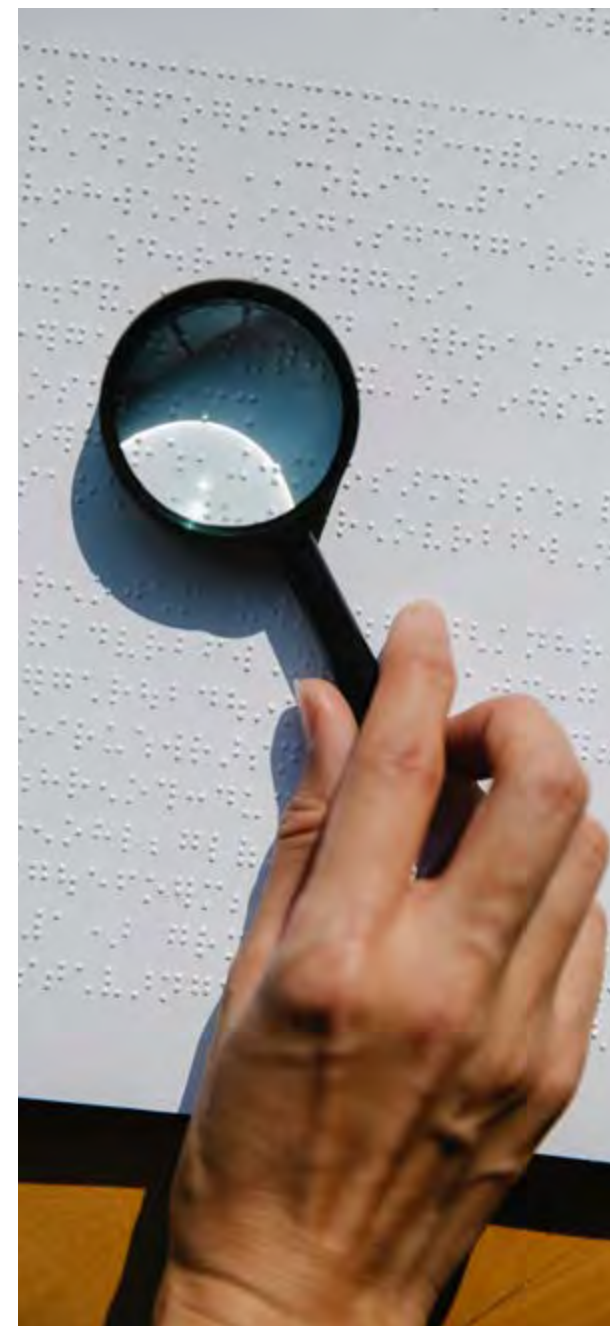
**Figura 8.** Evolución de la tasa de paro en personas con y sin discapacidad y por sexo (% , 2014-2019)

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad (INE)



[01] La tasa de paro se ha calculado como el número de personas paradas respecto del total de personas activas. Cabe recordar que para que una persona sea considerada parada debe encontrarse inscrita en el Servicio de Empleo (SEPE), buscar activamente empleo y estar disponible para trabajar.

[02] La no disponibilidad de datos para el año 2020 impide conocer el comportamiento del mercado laboral entre los individuos con discapacidad durante la pandemia. Aunque varios han sido los estudios que han analizado la desigualdad de género en el último año (González, L (2020); de la Rica, S.,Gorjón, L. & Quesada, O (2021); Romero, M. y García Ciria, C. (2021); o; Sevilla, A. y Smith,S. (2020); entre otros), ninguno de ellos ha podido delimitar a los individuos con discapacidad. De cara al futuro, resultará interesante conocer el impacto de la covid-19 en la participación laboral de los individuos con discapacidad y contrastarla con el resto de la población.

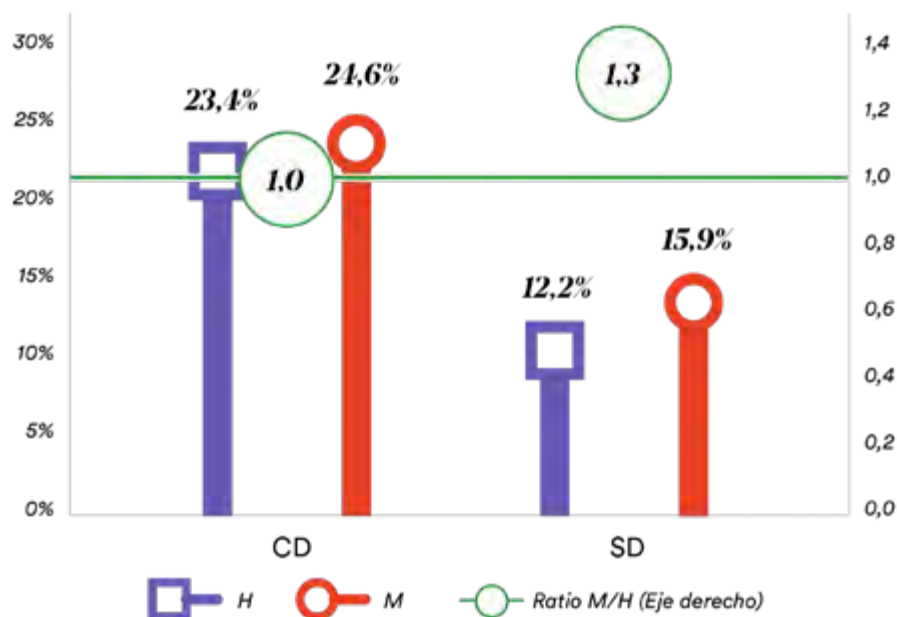


Sin embargo, pese a que la caída en la tasa de paro ha sido de 9,2 p.p. para los HCD y de 8,1 p.p. para las MCD, las ratios se siguen encontrando a una distancia muy notable de los valores de las personas sin discapacidad. De esta forma, la tasa de paro en los HSD es del 12,2% frente al 15,9% en el caso de las MSD. En el caso de las personas con discapacidad, la tasa de paro se sitúa en el 23,4% en los HCD y en el 24,6% en las MCD. En ambos colectivos se observa que las mujeres tienen una tasa de paro superior a la de los hombres, destacando la diferencia de género en el colectivo sin discapacidad (en el que por cada hombre en paro hay 1,3 mujeres en la misma situación).

Además, la diferencia entre las mujeres de ambos colectivos también es significativa. Así, la diferencia en la tasa de paro de las mujeres es de 8,7 p.p., implicando que por cada MCD en paro hay 0,6 MSD en la misma situación (ver Figura 9). En conclusión, la tasa de paro es mayor entre las personas con discapacidad, sin embargo, la brecha de género es prácticamente imperceptible en este colectivo.

**Figura 9.** Tasa de paro en personas con y sin discapacidad y por sexo (% y ratio M/H, 2019)

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad (INE)



## Una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad podría tener un impacto de casi 18.800 millones de euros anuales, equivalente al 1,5% del PIB. De este, el 40% correspondería al coste de oportunidad de que las mujeres con discapacidad tengan una menor tasa de ocupación.

Las mayores diferencias se observan en las tasas de actividad y de ocupación entre las personas con discapacidad y aquellas sin discapacidad, así como en las tasas de temporalidad y de parcialidad entre hombres y mujeres, independientemente del colectivo del que forman parte (CD o SD). Así, como se ha explicado anteriormente, las desigualdades en la tasa de actividad y de ocupación vienen determinadas por la discapacidad, y las de temporalidad y parcialidad vienen explicadas por el sexo.

Estas desigualdades suponen un coste de oportunidad para la economía en su conjunto, ya que existe una potencial fuerza de trabajo que quisiera trabajar y no tiene trabajo (personas desempleadas), o no se desarrolla en su máximo potencial (parte del colectivo inactivo). Para estimar el coste de oportunidad señalado, se plantea un escenario que nos permitiese cerrar (en la medida de lo posible) la brecha, tanto entre las personas CD como SD, y entre mujeres y hombres, asumiendo una transición de las personas desempleadas y parte del colectivo inactivo hacia la ocupación.

Las personas paradas son potencialmente trabajadoras, ya que, encontrándose en edad activa quieren trabajar pero no encuentran trabajo. Por este motivo se asume una transición completa de este colectivo hacia la ocupación. Por otro lado, de acuerdo con los datos del Informe 6 de Odismet (2021) [01], entre el colectivo con discapacidad inactivo, la incapacidad laboral se constituye como

[01] Disponible en: [https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/INFORME%206%20ODISMET\\_0.pdf](https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/INFORME%206%20ODISMET_0.pdf)

la principal razón de inactividad laboral, seguida por la situación de jubilación (85,1% del total de personas inactivas entre ambos grupos). En este caso, ambos colectivos no son potencialmente trabajadores [02]. No obstante, existen dos grupos dentro del colectivo inactivo que podrían convertirse en activos potencialmente, esto es, las personas inactivas debido a labores del hogar y aquellas inactivas por otros motivos (11,4%). Las personas que se encuentran inactivas por estudios, que representan el 3,5% del total del colectivo inactivo, son potencialmente activas, pero no en el presente, por lo que no forman parte del colectivo tomado para el cálculo.

Teniendo en consideración el volumen de mujeres con discapacidad que podrían pasar de la inactividad y paro a la ocupación [03], se obtendría un incremento de la tasa de ocupación de las MCD de 15,8 p.p. (lo que equivale a 128.000 MCD ocupadas adicionalmente). De este modo, la tasa de ocupación de las MCD quedaría 19,8 p.p. por debajo de la de las MSD (40,9% frente a 60,7%). Si se multiplica el incremento del número de MCD ocupadas por la productividad media calculada para este grupo, se obtiene el impacto que supondría en el PIB español alcanzar una mayor inclusión laboral de las mujeres con discapacidad. De este modo, el coste de oportunidad de que las MCD tengan una menor tasa de ocupación es de casi 7.300 millones de euros al año, lo que equivale al 0,6% del PIB de 2019.

De igual modo, los HCD también podrían ver incrementada su tasa de ocupación del 26,5% al 42,0%, lo que les situaría, no obstante, todavía 31,1 p.p. por debajo de los HSD. Aun así, la mayor participación laboral de los HCD tendría un impacto adicional sobre la economía de algo más de 11.400 millones de euros anuales, equivalente al 0,9% del PIB de 2019. De este modo, una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad en general podría tener un impacto de casi 18.800 millones de euros al año (el 1,5% del PIB).

Si se igualase la tasa de ocupación de las MCD a la de los HCD, el efecto supondría el 0,02% del PIB (285 millones de euros). Así, se pone de manifiesto **la clara correlación entre la brecha de ocupación y la discapacidad, no así entre la primera y el sexo**, poniendo de manifiesto que las desigualdades en el mercado de trabajo están asociadas a la discapacidad y no tanto a la condición de ser mujer.

[02] Dada la información pública disponible, no es posible conocer cuántas personas inactivas por incapacidad laboral podrían incorporarse al mercado laboral, ya que no se conoce la distribución entre incapacitación temporal y permanente, así como tampoco los motivos de dicha incapacitación.

[03] Para más información sobre este cálculo y el resto de asunciones realizadas, consultar el anexo metodológico.

**Tabla 2.** Coste de oportunidad de la brecha de discapacidad en la tasa de ocupación

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad y Contabilidad nacional (INE)

		Mujeres con Discapacidad	Hombres con Discapacidad	Total
Efecto en el empleo	Personas nacionales ocupadas (miles)	128	166	294
	Nueva tasa de ocupación (%)	40,9%	42%	48,1%
Efecto en la economía #10	Impacto económico (millones de €)	7.282	11.483	18.765
	% PIB	0,6%	0,9%	1,5%

## La brecha de género en la tasa de parcialidad entre las personas con discapacidad supera los 1.000 millones de euros, el 0,1% del PIB de 2019

Tal como se ha constatado con anterioridad, las desigualdades en la tasa de parcialidad son una cuestión de género, no de discapacidad. De este modo, se calcula el impacto que tendría cerrar la brecha de parcialidad entre mujeres y hombres, tanto en el grupo con discapacidad como sin discapacidad.



“  
**Una mayor  
 inclusión laboral  
 de las personas  
 con discapacidad  
 incrementaría el PIB  
 en 18.800 millones  
 de euros anuales, un  
 1,5% más**”

En primer lugar, se plantea un escenario en el que se produce una transición del número de mujeres ocupadas a jornada parcial a jornada completa, de tal forma que la tasa de parcialidad de las mujeres se iguale a la presentada por los hombres. Este cambio en la distribución de jornadas se multiplica por sus respectivas productividades medias calculadas [01], obteniendo el impacto que supondría en el PIB español un aumento del número total de horas trabajadas por las mujeres. Este proceso de cálculo es seguido tanto en el grupo CD como SD.

En este sentido, el coste de oportunidad de que las MCD trabajen a jornada parcial en una proporción más elevada que los HCD, supera los 1.000 millones de euros, lo que equivale al 0,1% del PIB de 2019. Repitiendo el ejercicio anterior en el colectivo SD (esto es, igualando la tasa de parcialidad de las MSD a la de los HSD), el efecto sería del 6,1% del PIB (más de 75.000 millones de euros). A modo de contraste se repite el ejercicio anterior, igualando la tasa de ocupación de las MCD a la de las MSD. El efecto en este caso sería de apenas el 0,01% del PIB (65 millones de euros), lo que evidencia la clara relación entre la brecha de parcialidad y el sexo, siendo la discapacidad un factor poco influyente.

**Tabla 3.** Coste de oportunidad de la brecha de género en la tasa de parcialidad

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad y Contabilidad nacional (INE)

		<i>Mujeres con Discapacidad</i>	<i>Hombres con Discapacidad</i>	<i>Total</i>
Efecto en el empleo	Personas nacionales a jornada completa (miles)	25	1.485	1.510
	Nueva tasa de parcialidad (%)	12,2%	6,6%	6,7%
Efecto en la economía #10	Impacto económico (millones de €)	1.077	75.312	76.389
	% PIB	0,1%	6,1%	6,1%

[01] Para más información sobre este cálculo y el resto de asunciones realizadas, consultar el anexo metodológico.

## En consecuencia...

Las personas con discapacidad presentan una menor tasa de actividad que las personas sin discapacidad, y la brecha de género en la tasa de actividad entre las personas con discapacidad es imperceptible.

Las personas con discapacidad tienen una menor tasa de ocupación que las personas sin discapacidad, estancada en el 25%, y la brecha de género en la tasa de ocupación entre las personas con discapacidad es imperceptible.

Las mujeres de ambos colectivos se ven más afectadas que los hombres por tener contratos menos estables en el tiempo, como son aquellos de duración temporal y de jornada a tiempo parcial.

Las mujeres ocupadas alcanzan un mayor nivel de estudios que los hombres, tengan o no discapacidad.

La tasa de paro es mayor entre las personas con discapacidad, y no se aprecia brecha de género en este colectivo.

Una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad podría tener un impacto de casi 18.800 millones de euros anuales, equivalente al 1,5% del PIB. De este, el 40% correspondería al coste de oportunidad de que las mujeres con discapacidad tengan una menor tasa de ocupación.

La brecha de género en la tasa de parcialidad entre las personas con discapacidad supera los 1.000 millones de euros, el 0,1% del PIB de 2019.

## Brecha 2.

### Las brechas salariales están más condicionadas por el género que por la discapacidad

La brecha de género en salarios se ha calculado a partir de la encuesta de Salarios de las Personas con Discapacidad del INE (SPD, de aquí en adelante), que permite analizar la distribución de los salarios de las personas sin discapacidad y de aquellas con una discapacidad oficialmente reconocida y en un grado igual o superior al 33%.

La encuesta SPD, de frecuencia anual, fue iniciada en 2010, y el último dato disponible en la fecha de elaboración de este Informe es de 2018. La SPD proviene de una integración de datos estadísticos proporcionados por la Encuesta de Estructura Salarial (EES) con los datos administrativos de la Tesorería General de la Seguridad Social, junto con los del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del INSS y los registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Cabe destacar que esta encuesta solo considera a las personas asalariadas por cuenta ajena que cotizan en la Seguridad Social, quedando excluidas las actividades de Agricultura, Ganadería y Pesca, los hogares que emplean personal doméstico y las organizaciones extraterritoriales. En total, esto supone excluir al 8% del total de las personas ocupadas y al 4,8% de las personas ocupadas con discapacidad [01].

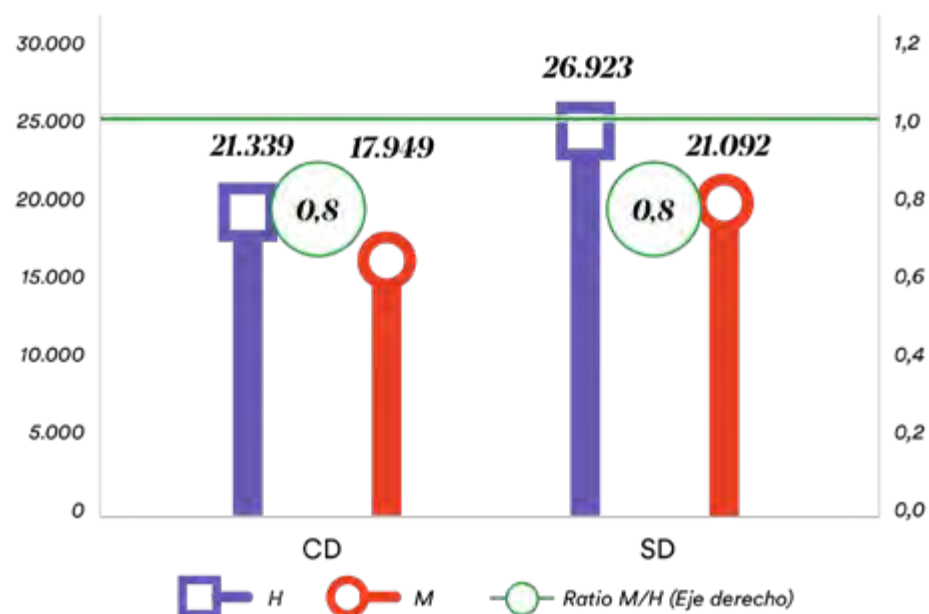
Así mismo, las diferencias de salario percibido por las mujeres con y sin discapacidad son de una magnitud similar a la diferencia observada en la brecha salarial de género entre las personas trabajadoras con discapacidad (3.200 euros menos para las MCD en comparación con las MSD, un 14,9% de diferencia) (ver Figura 10).

[01] Para más información, consultar: [https://ine.es/prensa/spd\\_2018.pdf](https://ine.es/prensa/spd_2018.pdf)

“ La brecha salarial por género entre las personas con discapacidad roza el 16%

Figura 10. Ganancia bruta media de las personas trabajadoras con y sin discapacidad y por sexo (€ y ratio M/H, 2018)

Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)

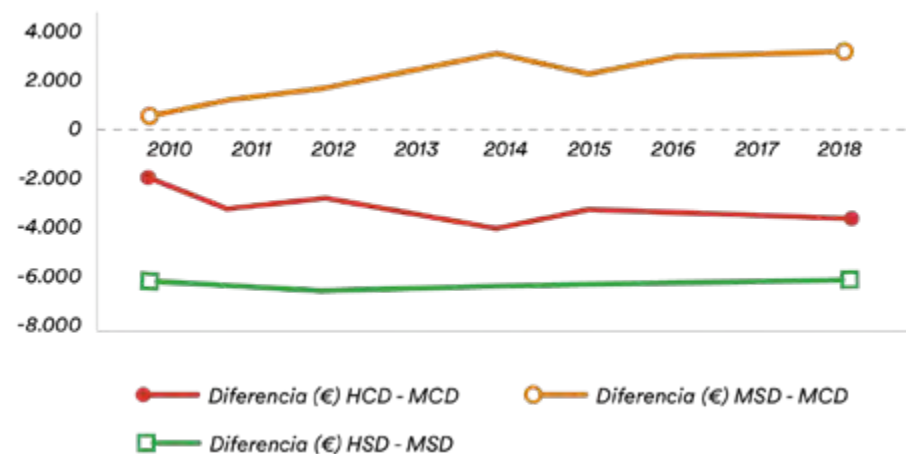


Además, en los últimos ocho años, las diferencias salariales entre HCD-MCD y MSD-MCD han aumentado, mientras que entre los HSD-MSD se han mantenido, pero en ninguno de los casos se han reducido (ver Figura 11).



**Figura 11.** Diferencia en el importe medio percibido según personas trabajadoras con y sin discapacidad (M-H (€) y MSD-MCD (€), 2010-2018)

Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)



**Las mayores diferencias salariales se producen entre las personas que menos ganan en términos proporcionales, aunque se mantienen altas en todos los tramos, independientemente de la discapacidad**

La distribución salarial por percentiles clasifica a la población en función de su nivel de renta dado un valor determinado. Así, el percentil 10 de salarios (las personas trabajadoras que menos ganan) indica que el 10% de la población percibe un salario inferior a dicho valor determinado. El salario de los HSD en



el percentil 10 de salarios es de 11.600 euros, mientras que el de las MSD es de 6.978 euros. Esto indica que el salario de las MSD representó el 60,2% del salario de los HSD correspondientes a ese percentil. En el caso de las personas con discapacidad, el salario de las MCD situadas en el percentil 10 de salarios (6.000 euros) representó el 68,4% del salario de los HCD de ese percentil (8.768 euros) (ver Figura 12).

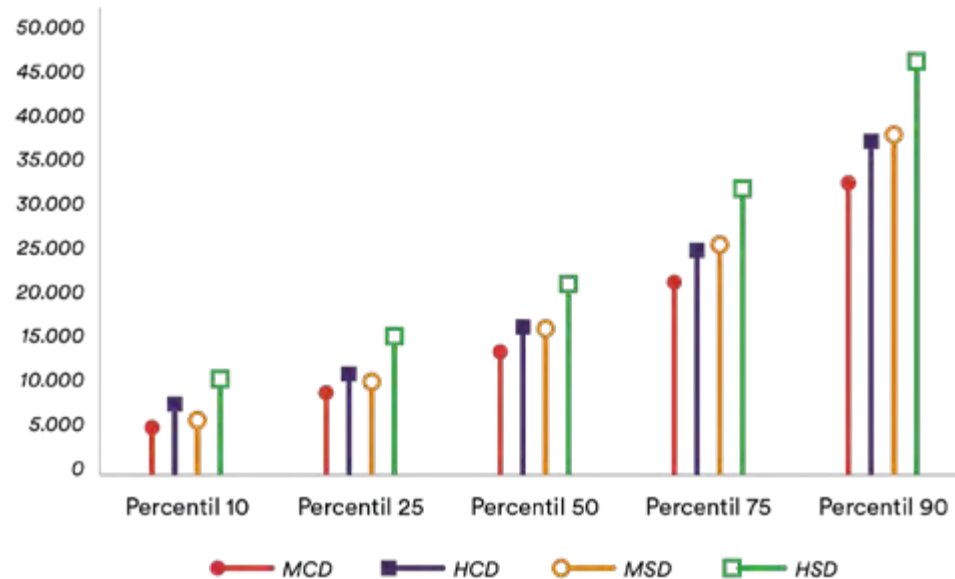
La brecha salarial se reduce conforme se asciende en la escala salarial. Así, en el percentil 90 (las personas que más salario perciben, indicando que el 10% de la población tiene unos salarios superiores a un valor determinado), el salario de las MSD representó el 82,7% del salario de los HSD, mientras que el salario de las MCD representó el 87,6% del salario de los HCD. En términos absolutos, la diferencia en salarios en el percentil 90 se eleva hasta los 8.200 euros en el colectivo sin discapacidad y hasta los 4.800 euros en el colectivo con discapacidad (ver Figura 13).

En conclusión, aunque se observa una reducción en la brecha salarial en términos porcentuales conforme se avanza en el nivel de renta, en términos absolutos (en euros) las diferencias siguen siendo muy elevadas.

Respecto a las diferencias salariales entre las MCD y las MSD, se mantienen constantes en términos relativos en todos los percentiles, representando el salario de las MCD el 85,5% del de las MSD en media. Sin embargo, en términos absolutos, las MCD pasan de ganar 1.000 euros menos que las MSD en el percentil 10, a 5.600 euros menos en el percentil de salarios 90.

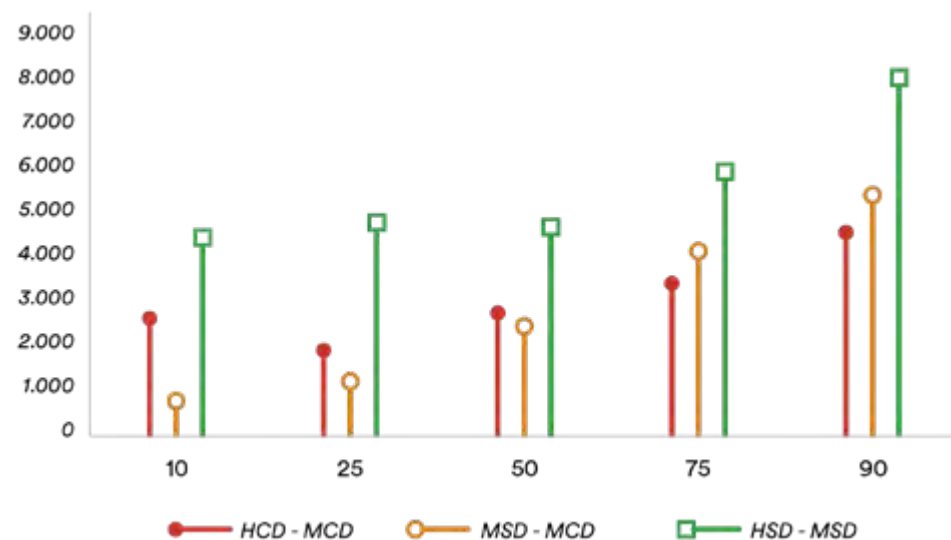
**Figura 12.** Distribución del salario medio percibido según el percentil de la renta en el que se encuentra la persona trabajadora (€, 2018)

Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)



**Figura 13.** Diferencia en el importe medio percibido según el percentil de la renta en el que se encuentra la persona trabajadora (M-H (€) y MSD-MCD (€), 2018)

Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)

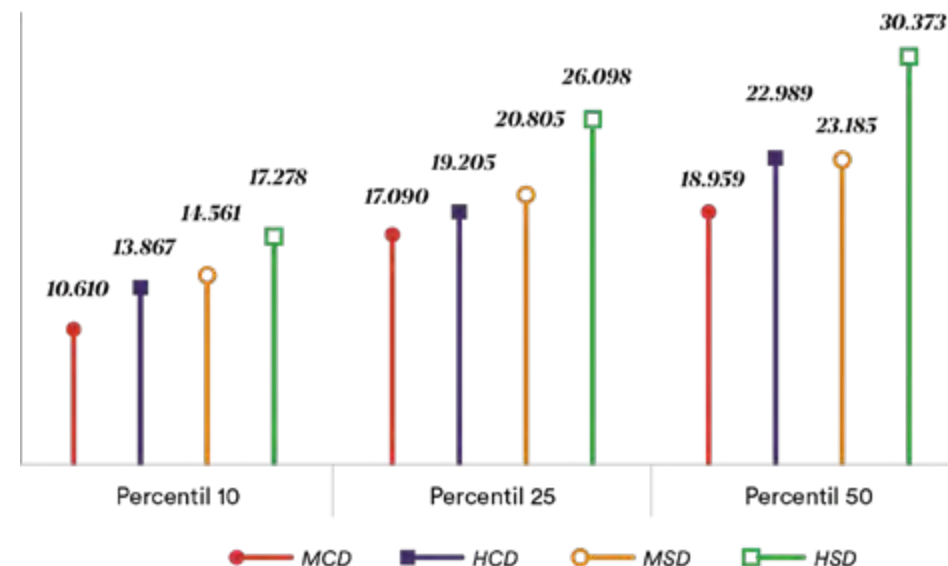


## Por edades, la mayor brecha de género en salarios se da entre las personas mayores de 45 años

La distribución por grupos de edad, también presenta diferencias entre las personas con y sin discapacidad. Así, se observa que, a mayor edad de la persona trabajadora, mayor es el salario que percibe, independientemente de si tiene discapacidad o no. Cabe destacar que los HSD son siempre los que mayor salario perciben en media, y si estos tienen una edad superior a los 45 años ingresan un salario superior al del resto de colectivos, independientemente de la edad.

**Figura 14.** Salario medio percibido según persona trabajadora con y sin discapacidad por grupo de edad (€, 2018)

Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)

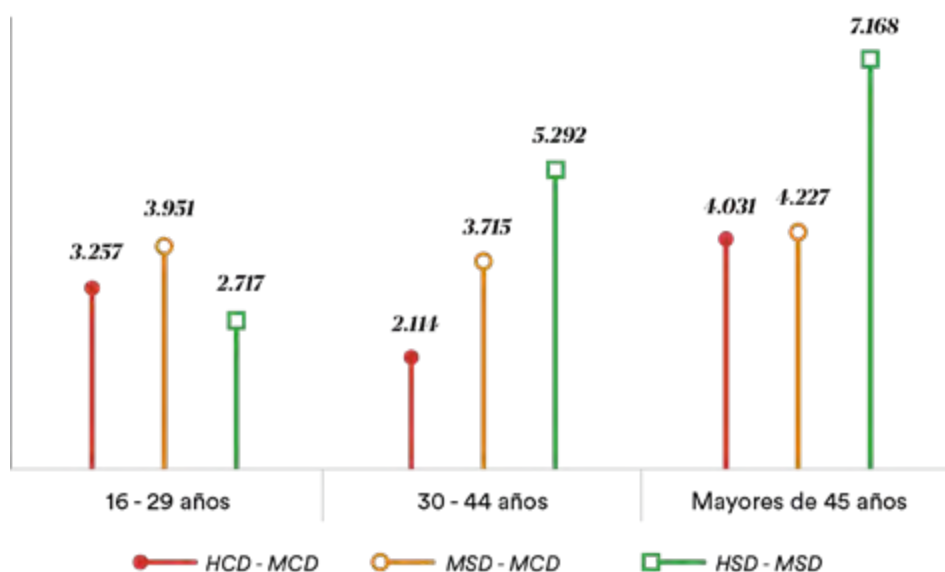


Entre las personas menores de 29 años la mayor brecha salarial se observa entre las MSD y las MCD (3.951 euros de diferencia salarial), mientras que en el resto de grupos de edad las mayores diferencias salariales se producen entre los HSD y las MSD, siendo estas de 5.292 euros en las personas trabajadoras de entre 30 y 44 años, y de 7.188 euros entre aquellas mayores de 45 años (en ambos casos a favor de los HSD) (ver Figura 15).



**Figura 15.** Diferencia en el importe medio percibido según personas trabajadoras con y sin discapacidad por grupo de edad (M-H (€) y MSD-MCD (€), 2018)

Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)

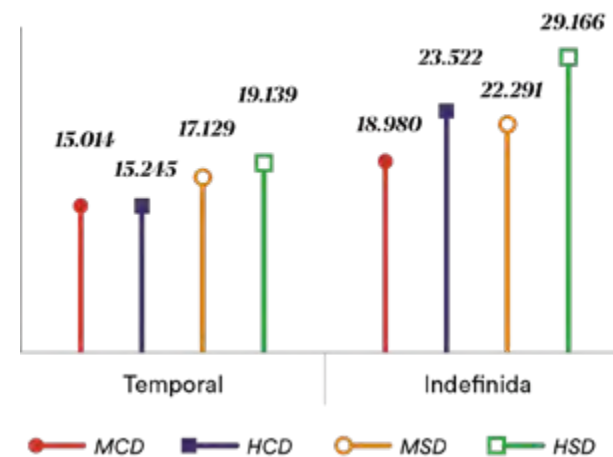


## Las mujeres con discapacidad son el colectivo peor remunerado entre las personas trabajadoras indefinidas y aquellas ocupadas a tiempo completo

Como se observa en la Figura 16, los HSD vuelven a destacar como el colectivo de trabajadores con salarios más altos tanto en contratos temporales (19.139 euros de media) como indefinidos (29.166 euros). Dentro de los contratos temporales le siguen las MSD (17.129 euros), mientras que, en los contratos indefinidos, son los HCD los que siguen a los HSD en salarios (23.522 euros). Así, las MCD son el colectivo peor remunerado en ambos tipos de contrato (salario medio de 15.014 euros en contrato temporal y de 18.980 euros en contrato indefinido).

**Figura 16.** Salario medio percibido según personas trabajadoras con y sin discapacidad por tipo de contrato (€, 2018)

Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)

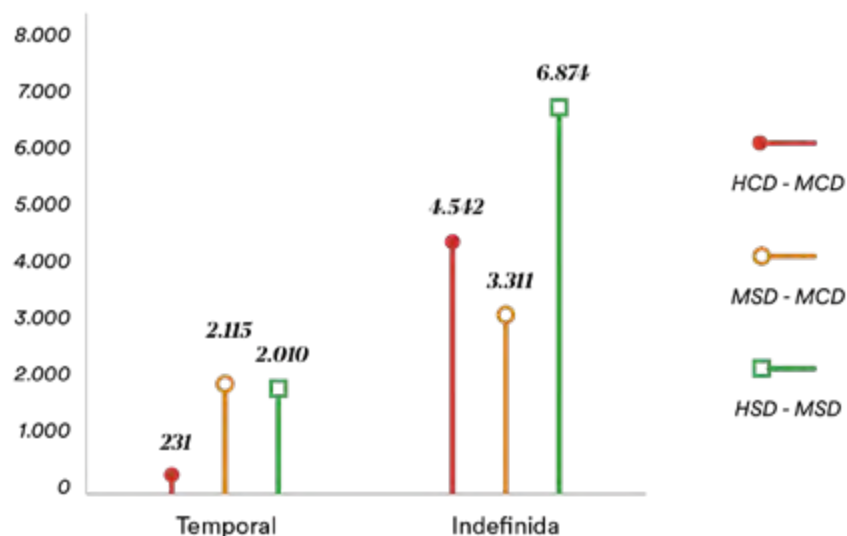


## La brecha salarial de género es mayor entre las personas trabajadoras indefinidas que entre las temporales, y mayor entre aquellas a tiempo completo que a tiempo parcial

En términos de diferencias salariales, la brecha salarial **por cuestión de género entre las personas trabajadoras indefinidas es significativamente mayor que entre aquellas contratadas de forma temporal, independientemente del colectivo de contraste**. En particular, es especialmente relevante la diferencia entre los HSD y las MSD (6.874 euros de diferencia a favor de los HSD) y entre los HCD y las MCD (4.542 euros de diferencia a favor de los primeros).

**Figura 17.** Diferencia en el importe medio percibido según personas trabajadoras con y sin discapacidad por tipo de contrato (M-H (€) y MSD-MCD (€), 2018)

Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)

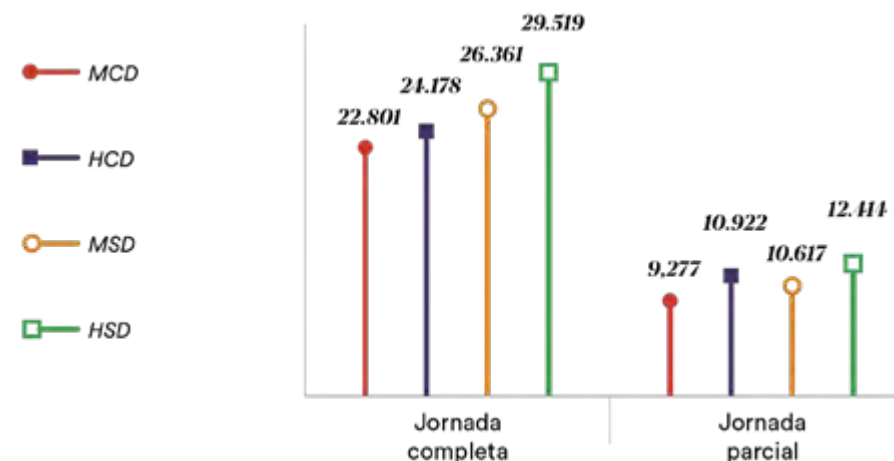


Al igual que las diferencias observadas en los salarios según la duración del contrato, por tipo de jornada laboral los HSD vuelven a destacar como los trabajadores con salarios más altos tanto en jornada a tiempo completo (29.519 euros de media) como a tiempo parcial (12.414 euros). Dentro de los contratos a jornada completa, a los HSD les siguen las MSD (26.361 euros), mientras que, en la jornada parcial, a los HSD les siguen los HCD (10.922 euros). Así, las MCD son, de nuevo, el colectivo peor remunerado en ambos tipos de contrato (salario medio de 22.801 euros en contrato a jornada completa y de 9.277 euros en contrato a jornada parcial).

En términos de diferencias salariales, la brecha salarial entre las personas trabajadoras a jornada completa es significativamente mayor que entre aquellas contratadas a jornada parcial en casi todos los grupos de contraste, salvo entre los colectivos con discapacidad. Por un lado, destaca la diferencia de salarios a jornada completa entre los HSD-MSD (3.158 euros de diferencia salarial a favor de los primeros) frente a las diferencias salariales a jornada parcial (1.796 euros), como entre las MSD-MCD (3.560 euros de diferencia a jornada completa, 1.340 euros a jornada parcial). En el colectivo con discapacidad las diferencias salariales son muy similares, siendo superiores en los contratos a jornada parcial (1.645 euros) frente a la jornada completa (1.377 euros).

**Figura 18.** Salario medio percibido según personas trabajadoras con y sin discapacidad por tipo de jornada laboral (€, 2018)

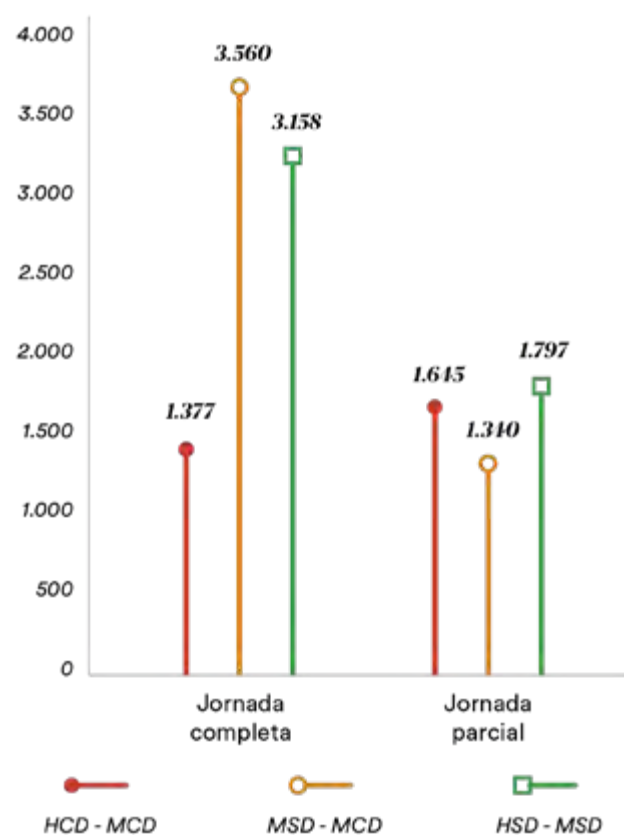
Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)





**Figura 19.** Diferencia en el importe medio percibido según personas trabajadoras con y sin discapacidad por duración de la jornada (M-H (€) y MSD-MCD (€), 2018)

Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)



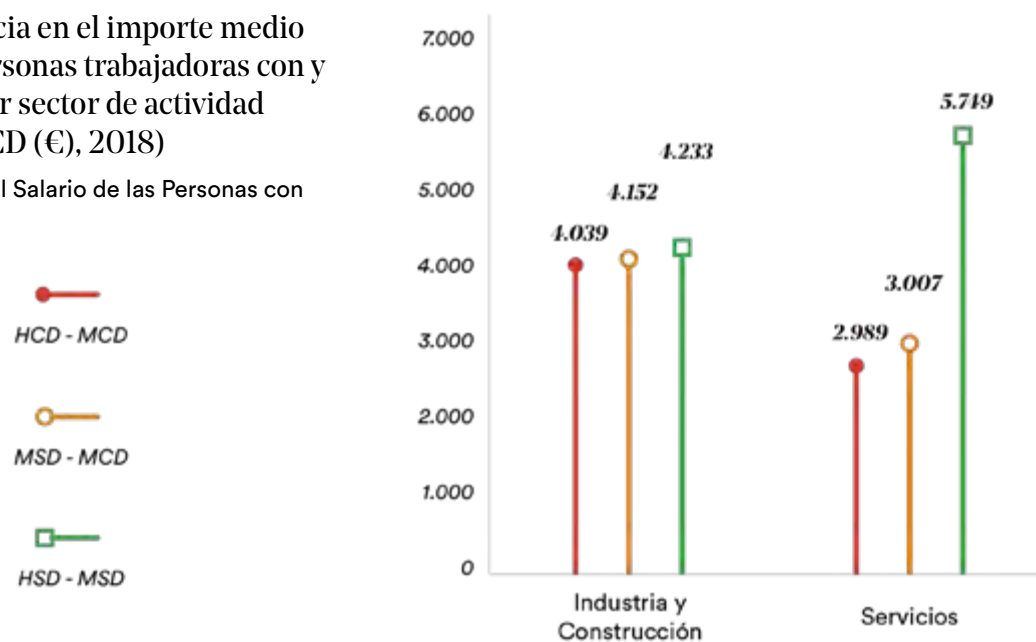
## Por sectores y tipo de ocupación, las mayores brechas salariales se producen entre hombres y mujeres sin discapacidad, destacando la diferencia entre las personas ocupadas en actividades básicas

Debido a las características de los datos públicos disponibles, estos solo permiten conocer las diferencias salariales entre grandes agrupaciones sectoriales, esto es, entre los sectores de industria y construcción en comparación con el sector servicios. Además, cabe recordar que los datos solo tienen en cuenta a las personas trabajadoras por cuenta ajena que desarrollan su actividad en sectores distintos a la Agricultura, Ganadería y Pesca, los hogares que emplean personal doméstico y las Organizaciones extraterritoriales.

Por un lado, destaca la gran brecha salarial en industria y construcción, similar en los tres grupos de comparación (unos 4.000 euros de diferencia). Respecto al sector de servicios, destacan las diferencias de género entre las personas sin discapacidad (5.749 euros de diferencia a favor de los HSD). No obstante, no hay que despreciar las diferencias entre los HCD-MCD y entre las MSD-MCD, en torno a los 3.000 euros de diferencia.

**Figura 20.** Diferencia en el importe medio percibido según personas trabajadoras con y sin discapacidad por sector de actividad (M-H (€) y MSD-MCD (€), 2018)

Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)



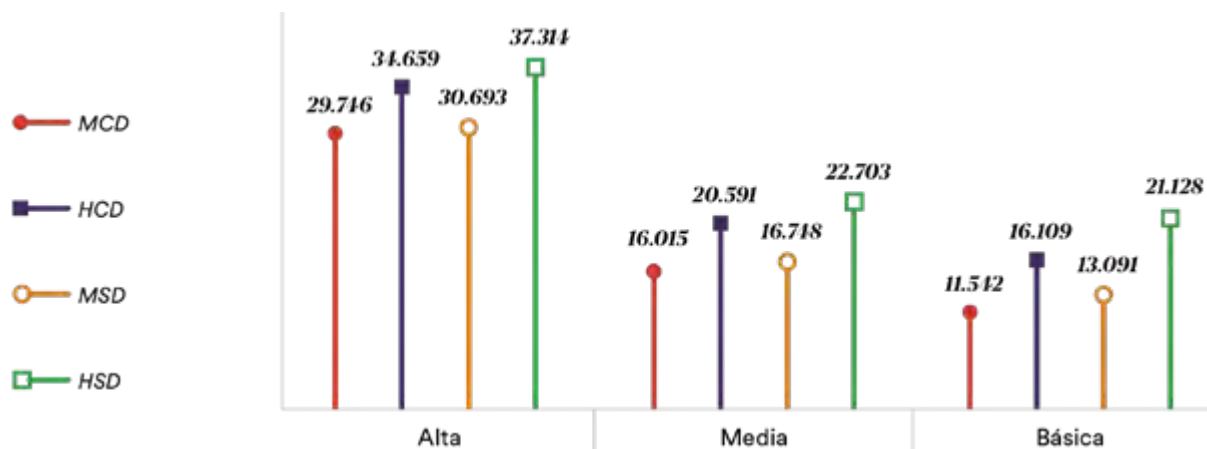
En la Figura 22 se agrupan las ocupaciones laborales en tres grandes grupos según los requerimientos del puesto de trabajo: ocupaciones básicas (operadores y trabajadores no cualificados), ocupaciones medias (empleados de la hostelería, artesanos, ayudantes técnicos) y ocupaciones altas (directores, gerentes, profesionales científicos e intelectuales)[01]. De esta forma, se observa que las ocupaciones altas son las mejor remuneradas para todos los colectivos, y aunque en términos absolutos (euros) son las que mayores diferencias acusan, en términos porcentuales son más similares.

Así, las MSD ganan el 82% del salario de un HSD en una ocupación alta (6.620 euros de diferencia a favor de los HSD), el 74% del salario en una ocupación media (5.956 euros) y el 62% del salario en una ocupación básica (8.037 euros). Las diferencias salariales en el colectivo con discapacidad son similares. Las MCD ganan el 86% del salario de un HCD en una ocupación alta (4.913 euros de diferencia a favor de los HCD), el 78% en una ocupación media (4.576 euros) y el 72% en una ocupación básica (4.567 euros). Sin embargo, las diferencias entre mujeres son menores, si bien es cierto que las MCD ganan de media un salario inferior al de las MSD. No obstante, esta es una diferencia relativamente pequeña que, en la peor de las situaciones (entre las ocupaciones básicas), llega a los 1.549 euros.

[01] Clasificación de acuerdo al INE.

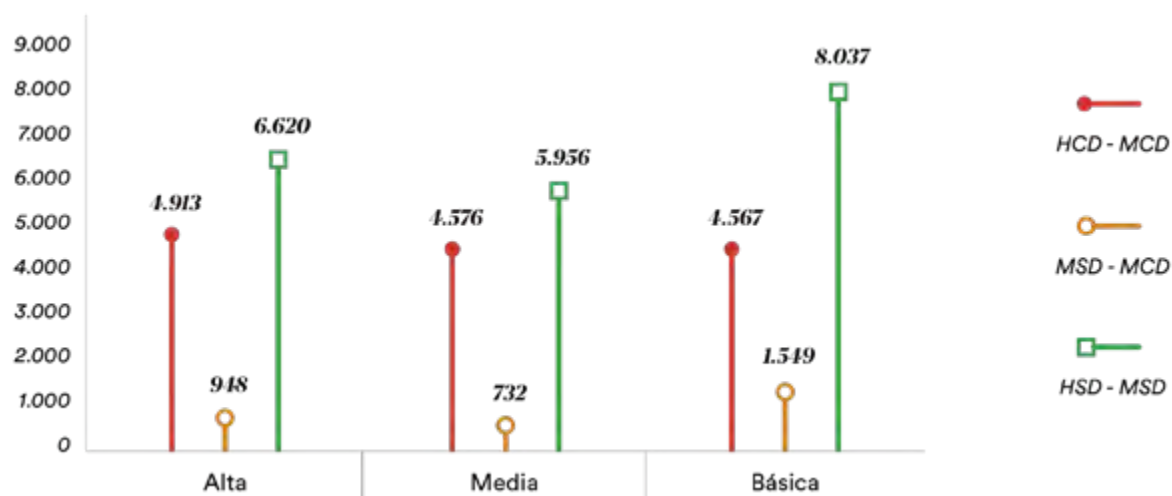
**Figura 21.** Salario medio percibido según personas trabajadoras con y sin discapacidad por tipo de ocupación (M-H (€) y MSD-MCD (€), 2018)

Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)



**Figura 22.** Diferencia en el importe medio percibido según personas trabajadoras con y sin discapacidad por tipo de ocupación (M-H (€) y MSD-MCD (€), 2018)

Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)



## El impacto potencial de cerrar la brecha salarial es de 54.400 millones de euros al año, el 4,4% del PIB de 2019

La brecha salarial de género tiene asociado un coste de oportunidad. Para poder calcularlo, dado que no existe acceso público a microdatos que permitan realizar un análisis econométrico ajustado [01], en este informe se comparan las medias poblacionales. Como se ha comentado con anterioridad, las mujeres perciben en promedio un salario un 21,4% inferior al de los hombres, ampliándose dicha diferencia hasta el 21,7% en las personas sin discapacidad, mientras que entre las personas con discapacidad la brecha es del 15,9% (5,8 p.p. de diferencia).

Si las MCD percibieran el mismo salario que los HCD, esto supondría una ganancia bruta anual adicional de casi 690 millones de euros [02], equivalente al 0,1% del PIB. Por otro lado, cerrar la brecha salarial entre las personas sin discapacidad tendría un efecto adicional de casi 51.000 millones de euros, o el 4,1% del PIB. Ambos escenarios dejarían aún una diferencia entre el colectivo con y sin discapacidad, atribuible por tanto a la variable discapacidad. Es decir, si hombres y mujeres con discapacidad igualasen su ganancia bruta anual a la de los hombres sin discapacidad (la ganancia media más alta de todos los grupos), el impacto económico adicional superaría los 3.400 millones de euros, equivalente al 0,3% del PIB. Esta cifra, adicional a la que supondría cerrar la brecha salarial de género entre MSD y HSD, arroja un impacto potencial de cerrar la brecha salarial de casi 54.400 millones de euros, el 4,4% del PIB de 2019.

**Tabla 4.** Coste de oportunidad de la brecha de género en salarios

Fuente: Afi, a partir de Salario de las Personas con Discapacidad y Contabilidad nacional (INE)

	<i>Ganancia bruta anual actual (€)</i>	<i>Ganancia bruta anual objetivo (€)</i>	<i>Diferencia (€ y %)</i>	<i>Ocupados (miles)</i>	<i>Impacto económico (millones de €)</i>	<i>% PIB</i>
MCD = HCD	17.949	21.339	-3.390	203	689	0,1%
MSD = HSD	21.092	26.923	-5.832	8.742	50.979	4,1%
MCD = HSD	17.949	26.923	-8.974	203	1.825	0,1%
HCD = HSD	21.339	26.923	5.585	283	1.578	0,1%
Total (2) + (3) + (4)					54,383	4,4%

[01] Pudiendo controlar otras características determinantes de los salarios: sector, ocupación, nivel educativo, años de experiencia, etc.

[02] Para más detalle metodológico, consultar el anexo.



**Si las mujeres con discapacidad tuvieran el mismo salario que los hombres con discapacidad se sumarían al PIB casi 690 millones de euros**

## En consecuencia...

Existe una brecha salarial por cuestión de género que es mayor entre las personas sin discapacidad, junto a una brecha salarial por cuestión de discapacidad.

Las mayores diferencias salariales se producen entre las personas que menos ganan en términos proporcionales, aunque se mantienen altas en todos los tramos, independientemente de la variable discapacidad.

Por edades, la mayor brecha de género en salarios se da entre las personas mayores de 45 años

Las mujeres con discapacidad son el colectivo peor remunerado entre las personas trabajadoras indefinidas y aquellas ocupadas a tiempo completo

La brecha salarial de género es mayor entre las personas trabajadoras indefinidas que entre las temporales en términos absolutos, y mayor entre aquellas a tiempo completo que a tiempo parcial.

Por sectores y tipo de ocupación, las mayores brechas salariales se producen entre hombres y mujeres sin discapacidad, destacando la diferencia entre las personas ocupadas en actividades básicas.

El impacto potencial de cerrar la brecha salarial es de 54.400 millones de euros al año, el 4,4% del PIB de 2019.

## EN EL CONSUMO

### Motivación y vinculación del análisis

El análisis de la brecha de género en la discapacidad en el ámbito laboral ha permitido desvelar y conocer la diferente situación de partida que encaran las mujeres con discapacidad por los mayores obstáculos a los que se enfrentan en su capacidad de generar rentas del trabajo para, en su caso, destinarlas al consumo de productos, bienes y servicios. Esta dimensión es la que se analiza a continuación.

En este sentido, este informe no se centra en la necesidad de consumir productos y servicios específicos, de ayuda o de cuidados (productos de apoyo, terapias, asistencia de terceras personas, etc.) que son en la práctica un coste añadido para las personas con discapacidad. Este informe se centra en identificar la brecha de género y discapacidad en el acto del consumo, en las dimensiones tanto presencial como online, de productos y servicios generales, es decir, aquellos que consume la población general, y por tanto, que comprende también a la población con discapacidad. De este modo se analizan las brechas existentes entre mujeres con y sin discapacidad, y aquellas entre mujeres y hombres con discapacidad.

Con este propósito, se amplía el concepto de consumo respecto al utilizado en el Informe de brecha de género de Consumo de ClosinGap [01] presentado el pasado 15 de octubre de 2020, y que se centró en alimentación, vestido y calzado, y productos, bienes y servicios de higiene personal, que en el presente informe se suman junto a otros productos, bienes y servicios como los contemplados en la brecha de Turismo [02] (viajes y alojamientos) y Ocio [03] (Restauración, Cultura y Deporte). El Informe general sobre el grado de accesibilidad de los entornos, productos y servicios del Observatorio de la Discapacidad de diciembre de 2017 [04], entre otras fuentes de información recogidas en la bibliografía y fuentes de información, ha servido de inspiración para la contextualización de las siguientes brechas.

[01] Disponible en: <https://closingap.com/wp-content/uploads/2020/11/CG-Informe-Consumo-y-Mujer.pdf>

[02] Disponible en: [https://closingap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe\\_-Turismo\\_compressed.pdf](https://closingap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_-Turismo_compressed.pdf)

[03] Disponible en: [https://closingap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe\\_-Ocio\\_compressed.pdf](https://closingap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_-Ocio_compressed.pdf)

[04] Disponible en: <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2017/12/GRADO-ACCESIBILIDAD-ENTORNO-OED.pdf>

### Acceso a datos

La Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) del Instituto Nacional de Estadística es la principal fuente de información pública utilizada para el análisis del consumo en España. Esta encuesta recopila con frecuencia anual los diferentes gastos de consumo de los hogares por producto, así como diferentes características relacionadas con sus condiciones de vida. No obstante, dichos datos de consumo y la mayor parte de las características, están recogidas para el conjunto del hogar y el/la cabeza de familia, no existiendo información para cada persona que compone el hogar.

Esta realidad se erige en un obstáculo a la hora de analizar patrones individuales de consumo, y más aun distinguiendo por género, a partir de fuentes de datos públicas. Además, no se recoge información sobre la existencia de situaciones de discapacidad en los miembros del hogar (ni siquiera en el caso del/la cabeza de familia), por lo que no ha sido posible utilizar dicha fuente de información para el propósito de este informe.

Por estos motivos, y ante la falta de disponibilidad de información y datos sobre consumo que cumplan los requisitos necesarios, **se ha realizado una encuesta ad-hoc, diseñada por Afi-Grupo Social ONCE, cuyo despliegue ha sido conducido por ILUNION Tecnología y Accesibilidad.** Dicha encuesta se ha desarrollado durante cuatro semanas, **entre el 25 de enero y el 18 de febrero de 2021**, llegando a un total de **1.465 personas encuestadas**.

De estas, el 43% son personas con discapacidad, de las cuales el 99% posee un certificado que la acredita. El grupo con mayor participación en la encuesta es el de las mujeres (63%). A pesar de que la representación de ambos sexos no esté balanceada (50%-50%), el número de respuestas obtenidas para cada colectivo es representativo del grupo al que pertenece, dados los cálculos estadísticos llevados a cabo a nivel de sexo, discapacidad, y grupo de edad [05]. Por grupos de edad, los menores de 35 años representan el 20% de las personas encuestadas.

Además, alrededor de la mitad de los encuestados (51%) vive en poblaciones de más de 200.000 habitantes, concentrándose en la Comunidad de Madrid (37%), Andalucía (13%) y Comunidad Valenciana (10%). La mayor parte de los encuestados cuenta con formación universitaria, ya sea grado, máster o doctorado (64%), lo que se observa tanto entre las personas sin discapacidad

[05] Para más información, consultar el anexo metodológico.

(71%) como con discapacidad (53%), si bien la diferencia entre estos dos grupos es de 18 pp. En general, las mujeres cuentan con formación superior a la de los hombres. De este modo, por cada hombre con discapacidad con grado universitario o superior, hay 1,2 mujeres con discapacidad en la misma situación, mientras que por cada hombre con discapacidad hay 1,1 mujeres con discapacidad con la misma formación. Además, la gran mayoría de las personas encuestadas son trabajadores por cuenta ajena (85%), si bien la diferencia entre las personas con discapacidad en esta situación y aquellas sin discapacidad, supera los 18 pp. a favor de éstas últimas.

El porcentaje de hombres que son el sustentador principal del hogar es superior en comparación con las mujeres, tanto entre las personas sin discapacidad como entre aquellas con discapacidad. No obstante, la diferencia entre sexos es superior entre las personas sin discapacidad: por cada hombre sin discapacidad sustentador principal hay 0,7 mujeres sin discapacidad en dicha situación; mientras que por cada hombre con discapacidad sustentador principal hay 0,8 mujeres con discapacidad en la misma situación. Dentro del grupo de mujeres, la proporción de aquellas con discapacidad que son sustentadoras principales del hogar es mayor que la de mujeres sin discapacidad (56% frente a 49%). Además, la mayoría de los encuestados reflejan llegar fácilmente o muy fácilmente a fin de mes (60%).

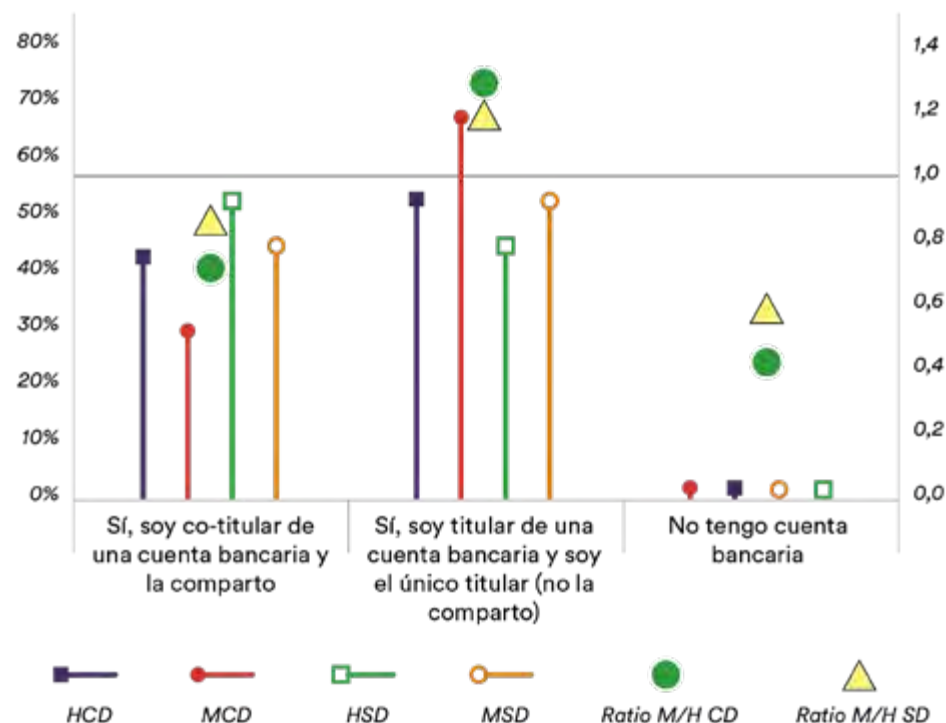
El cuestionario desarrollado recoge información sobre el consumo de seis bloques de productos, bienes y servicios: i) alimentación, bebidas y productos de primera necesidad, ii) vestido y calzado, iii) servicios de peluquería y centros de estética, iv) ocio, cultura y deporte, v) turismo y vi) servicios financieros. Sobre los mismos se pregunta acerca de las dificultades encontradas en el proceso de compra o contratación de estos bienes, productos y servicios, diferenciando entre los canales tradicionales y los digitales, si estas dificultades han supuesto una renuncia al consumo de los bienes, productos y servicios, el efecto positivo que tendría sobre el consumo la no existencia de estas dificultades, así como la forma en la que se han visto afectadas las dificultades tras el inicio de la pandemia. Además, en el caso de los servicios de ocio, cultura y deporte, y turismo, se recoge la opinión, exclusivamente de las personas con discapacidad, sobre la disponibilidad y calidad de oferta adaptada a las necesidades particulares, y sobre la posible existencia de tarifas especiales.

Además de la percepción personal sobre los diferentes procesos de compra, el cuestionario también destina un par de preguntas a conocer el grado de accesibilidad de los servicios financieros. En este ámbito, la encuesta evidencia que la mayoría de las personas encuestadas son titulares de una cuenta bancaria.

Destaca la titularidad única en general, excepto en los HCD, cuya presencia es superior en la co-titularidad de una cuenta bancaria. Las diferencias por género son algo mayores entre las personas CD, ya que por cada HCD que es el único titular de su cuenta bancaria, hay 1,3 MCD en la misma situación, mientras que por cada HSD que es el único titular de su cuenta bancaria hay 1,2 MSD. Las personas CD destacan en la titularidad única por encima de quienes carecen de discapacidad, siendo las MCD las que mayor porcentaje representan sobre la titularidad única (68%). Además, la mayoría de personas encuestadas dispone de tarjeta de pago, superando el 90% en todos los grupos. No obstante, entre aquellos que no tienen, destacan las personas CD, concretamente los HCD (el 5,7% refleja que no tiene tarjeta de pago, frente al 2,9% de las MCD). Entre las personas SD estos porcentajes no superan el 0,7%.

**Figura 23.** ¿Eres titular de una cuenta bancaria en la que ingresar y/o ahorrar tu dinero?  
(% de respuestas sobre el total del grupo – izqda.; ratio M/H – drcha.)

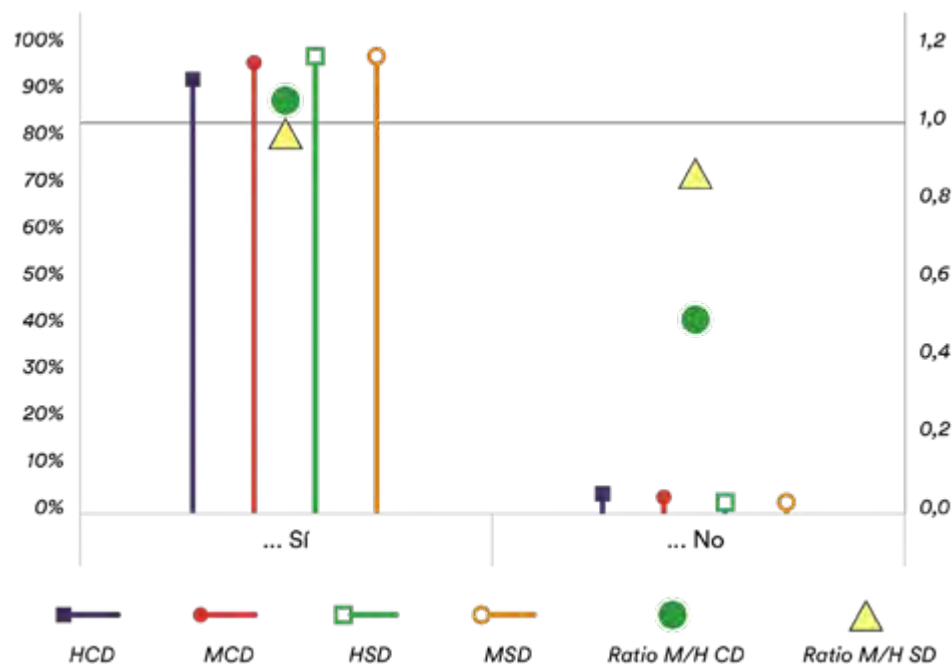
Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



**Figura 24.** ¿Dispones de una tarjeta de pago con la que poder realizar compras en comercios físicos u online?

(% de respuestas sobre el total del grupo – izqda.; ratio M/H – drcha.)

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



### Brecha 3.

## El canal online en general, y la disponibilidad y calidad de oferta y tarifas adaptadas para personas con discapacidad, son los procesos de compra peor valorados por hombres y mujeres

*Para todas las personas, el comercio online es el proceso de compra que más dificultades entraña. A este se suma, para las personas con discapacidad, las dificultades en el acceso dentro de los establecimientos con bienes y productos de alimentación, y vestido y servicios de peluquería.*

Las personas CD presentan mayores dificultades que aquellas SD en los diferentes procesos de compra de productos básicos, ya sea alimentación o vestido y calzado, así como en la contratación de servicios de peluquería y estética. Tanto para las personas CD como SD, **el canal online es el que mayores dificultades presenta, especialmente en la atención al cliente en remoto (telefónica u online).**

El resto de procesos se sitúan en una dificultad moderada/baja (por debajo de los 2,5 puntos), excepto en los servicios de peluquería y estética, donde todos los procesos de consumo online se sitúan por encima de los 2,5 puntos. **El acceso a productos, bienes y servicios dentro del establecimiento es la categoría que mayor diferencia presenta entre las personas CD y SD en el consumo de alimentación, vestido y calzado,** destacando la dificultad expresada por las personas CD en este proceso. En el caso de la contratación de servicios de peluquería y estética, la categoría que mayor diferencia presenta es la atención al cliente por parte del personal del establecimiento.

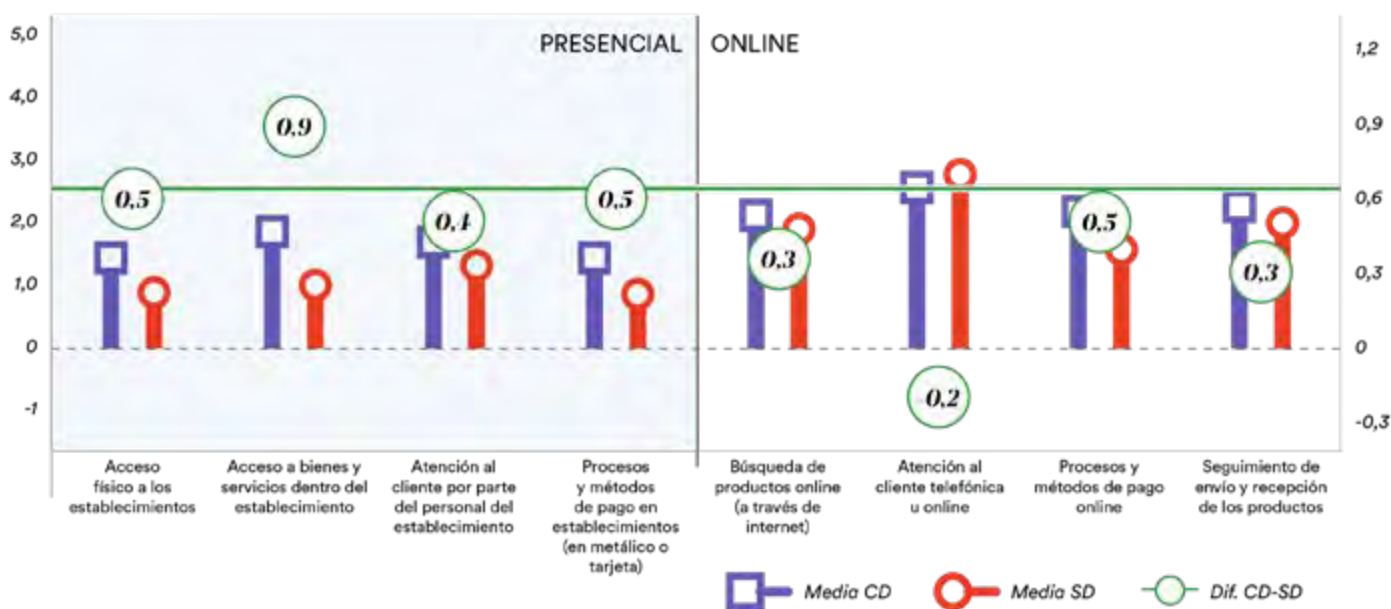


Estos resultados muestran que todavía existen amplios márgenes de mejora en las infraestructuras comerciales, a pesar de ser un derecho regulado [01], así como en la atención online, para las personas con y sin discapacidad.

Tal como se puso de manifiesto en el informe de CloSinGap de Coste de oportunidad de la brecha de género digital [02], las habilidades digitales son esenciales para acceder a una amplia gama de oportunidades en el siglo XXI, y son uno de los pilares que sustentan la transformación en la era digital. En este sentido, la mejora de la atención al cliente por parte de las empresas impulsaría la satisfacción de los clientes con el consumo online, pudiendo potenciar las ventas a través de Internet. Para este fin, además, no hay que perder de vista la necesidad de mejorar las habilidades digitales de la población.

**Figura 25.** Dificultades encontradas en los procesos de compra de alimentación, bebidas y productos de primera necesidad antes de la pandemia por discapacidad (media de las respuestas, siendo 0 ninguna dificultad y 5 la máxima – izqda.; diferencia de puntuaciones [03] personas CD-SD – drcha.)

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



**Todavía existen amplios márgenes de mejora en las infraestructuras comerciales y atención al cliente para personas con discapacidad**

[01] Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>

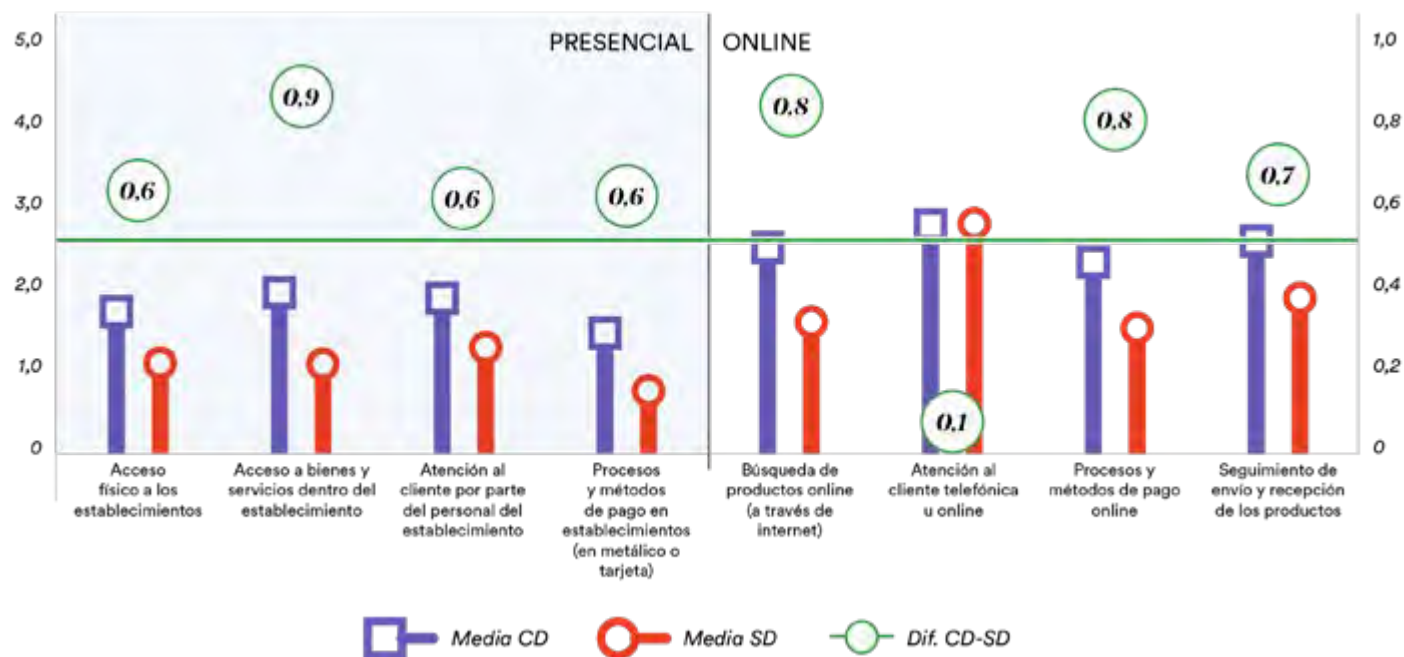
[02] Disponible en: [https://closingap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe\\_Digital\\_compressed.pdf](https://closingap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_Digital_compressed.pdf)

[03] Los puntos indican la diferencia de la puntuación dada por las personas con discapacidad al grado de dificultad encontrado en un proceso de compra determinado menos la otorgada por las personas sin discapacidad para el mismo proceso, en puntos. Que los valores se encuentren por encima de cero indica que el grado de dificultad percibido por las personas CD es superior al de las personas SD, y viceversa. Esto es igual para todos los gráficos del informe que indican diferencias en puntos.



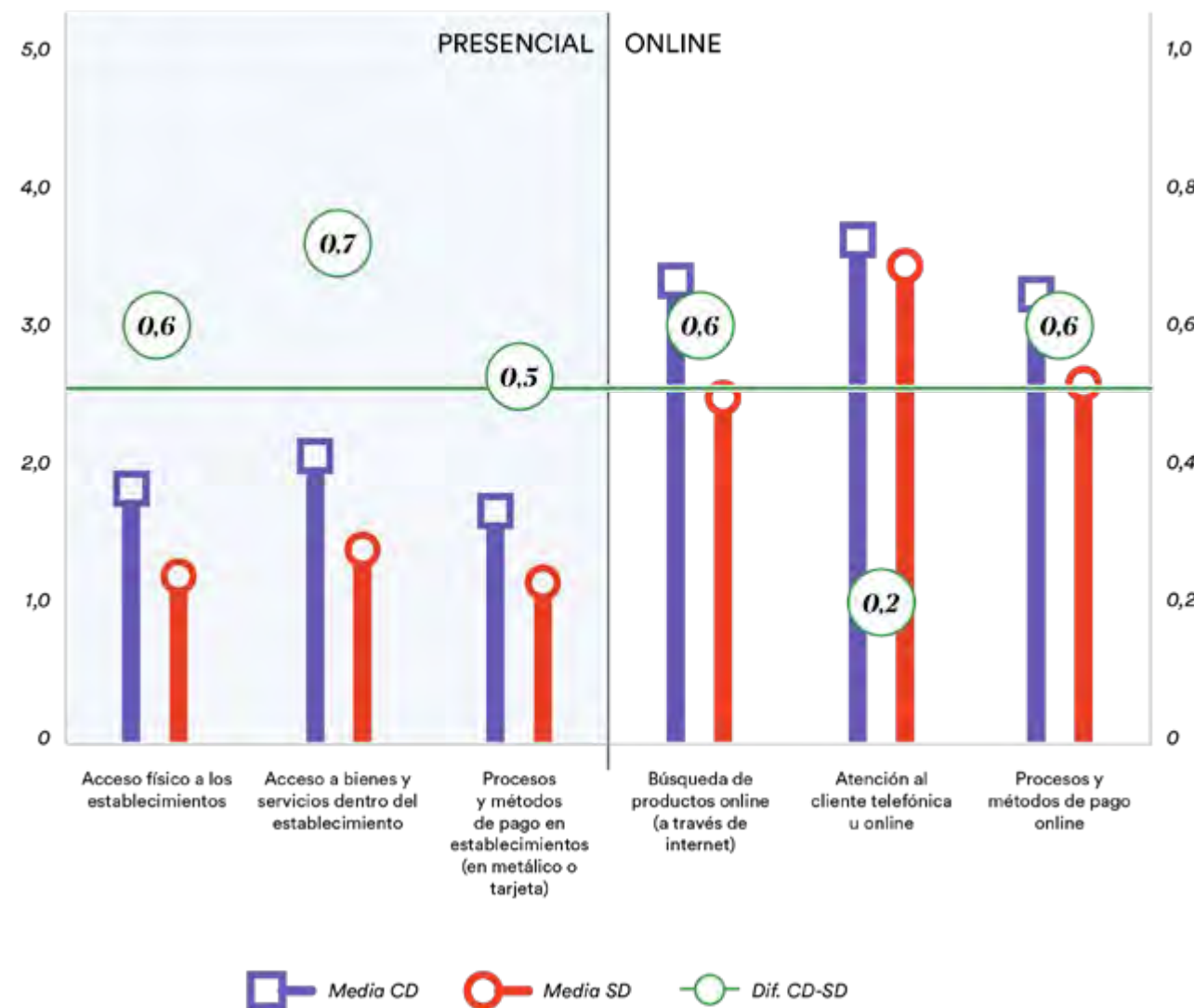
**Figura 26.** Dificultades encontradas en los procesos de compra de vestido y calzado antes de la pandemia por discapacidad (media de las respuestas, siendo 0 ninguna dificultad y 5 la máxima – izqda.; diferencia de puntuaciones personas CD-SD – drcha.)

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



**Figura 27.** Dificultades encontradas en los procesos de contratación de servicios de peluquería y centros de estética antes de la pandemia por discapacidad (media de las respuestas, siendo 0 ninguna dificultad y 5 la máxima – izqda.; diferencia de puntuaciones personas CD-SD – drcha.)

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



**En el consumo de servicios de ocio, cultura, deporte y turismo, el canal online vuelve a ser la categoría con mayor dificultad para todos los grupos, y la disponibilidad de oferta y tarifas adaptadas para personas con discapacidad y la calidad de las mismas, destaca negativamente por encima del resto de procesos de compra**

Las personas CD presentan mayores dificultades que aquellas SD en los diferentes procesos de consumo de servicios de ocio, cultura y deporte y servicios turísticos. Nuevamente, el comercio online es el que mayores dificultades presenta para todos los grupos entre las opciones de respuesta compartidas, por encima de las dificultades encontradas en este mismo ámbito en el consumo de productos básicos (recordemos que, en los servicios de ocio, cultura, deporte y turismo, se recoge la opinión de las personas con discapacidad sobre la disponibilidad y calidad de oferta adaptada a las necesidades particulares, así como las posibles tarifas especiales). De este modo, en la disponibilidad de oferta y tarifas adaptadas para las personas CD y la calidad de las mismas, el nivel de dificultad expresado destaca notablemente por encima del resto de procesos de compra, cerca del máximo en algunos procesos de comercio online.

A pesar de que el artículo 30 de la Convención sobre Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte [01] indica que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida cultural, y que estos adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar dichos derechos a las personas con discapacidad, la accesibilidad a estos servicios muestra un amplio margen de mejora atendiendo a las respuestas de la encuesta.

[01] Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Aunque se ha progresado en la implantación de la Accesibilidad Universal en el ámbito de la cultura, siguen persistiendo prejuicios y resistencias al conjugar Accesibilidad y Patrimonio Cultural, de acuerdo con el Informe general sobre el grado de accesibilidad de los entornos, productos y servicios del Observatorio estatal de la Discapacidad [01]. Así, la Encuesta de Integración Social y Salud 2012 [02] del INE, destaca que el 66% de las personas encuentran barreras de acceso a eventos culturales y de ocio, mientras que este dato asciende hasta el 83% entre las personas con discapacidad.

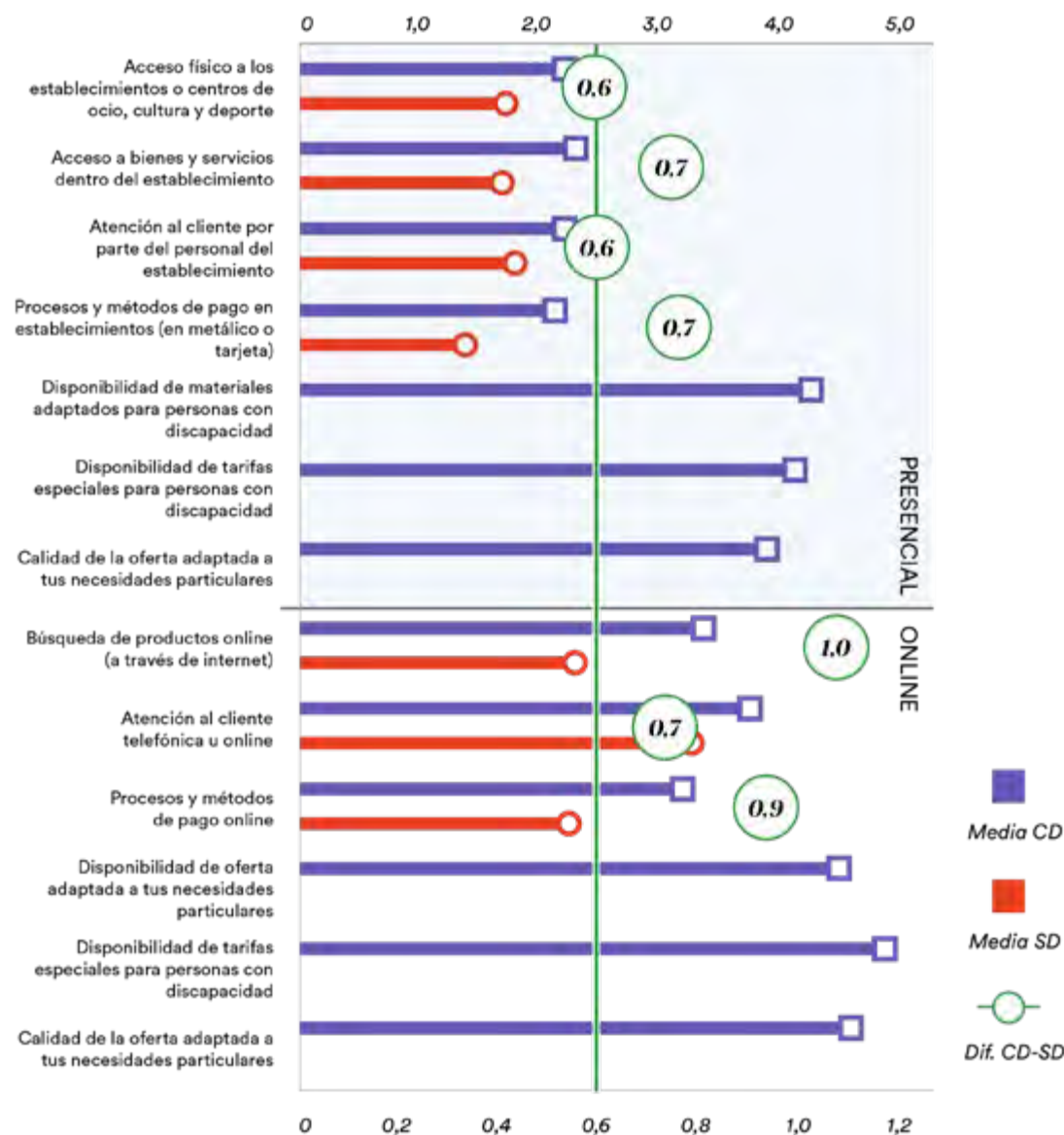
[01] Disponible en: <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2017/12/GRADO-ACCESIBILIDAD-ENTORNO-OED.pdf>

[02] Última disponible: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176987&menu=resultados&idp=1254735573175](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176987&menu=resultados&idp=1254735573175)



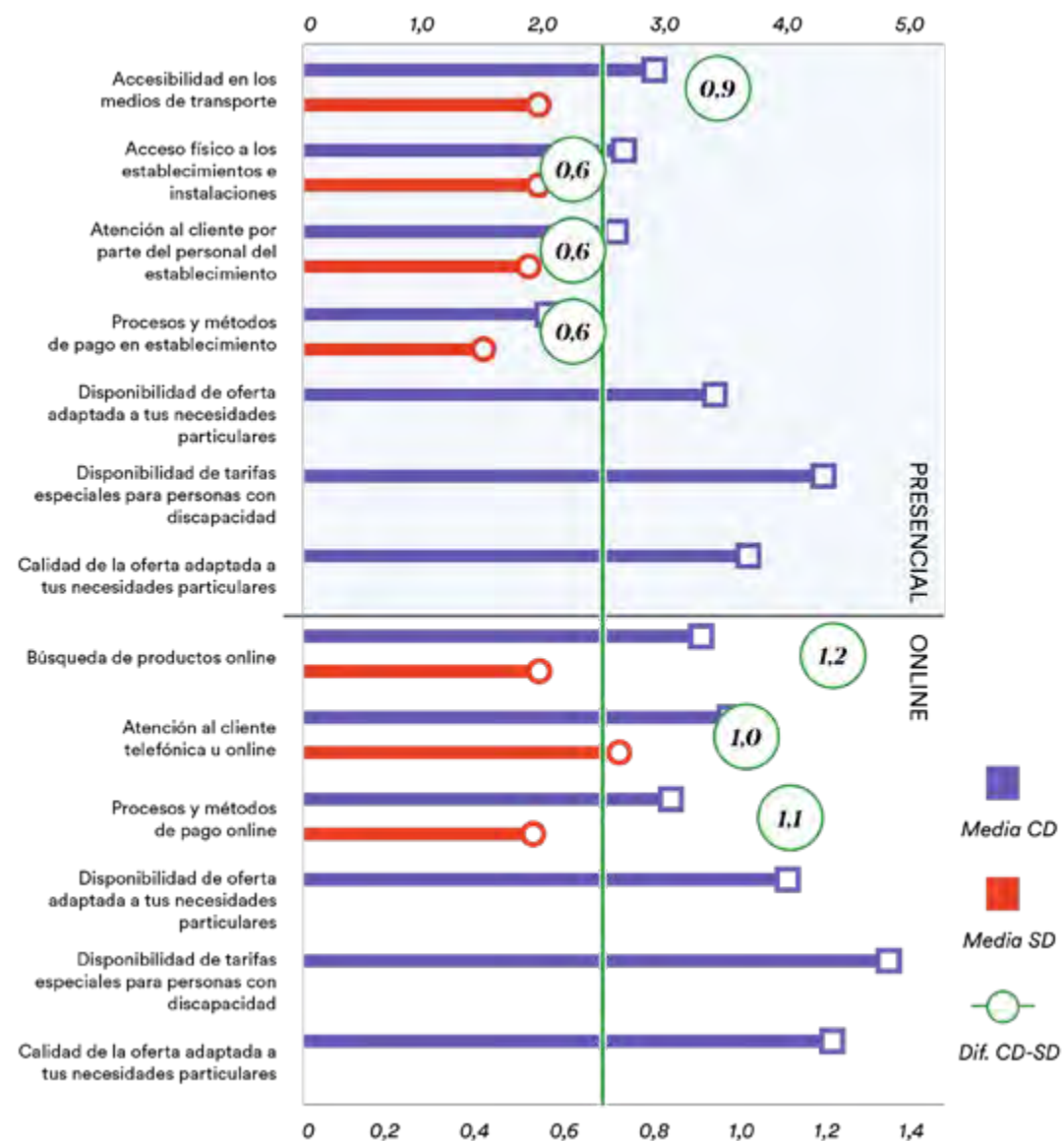
**Figura 28.** Dificultades encontradas en los procesos de compra de ocio, cultura y deporte antes de la pandemia por discapacidad (media de las respuestas, siendo 0 ninguna dificultad y 5 la máxima – izqda.; diferencia de puntuaciones personas CD-SD – drcha.)

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



**Figura 29.** Dificultades encontradas en los procesos de compra de servicios turísticos antes de la pandemia por discapacidad (media de las respuestas, siendo 0 ninguna dificultad y 5 la máxima – izqda.; diferencia de puntuaciones personas CD-SD – drcha.)

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



**Los servicios financieros digitales conforman la categoría con mayor dificultad percibida por todos los grupos, aunque no muestra diferencias tan pronunciadas entre las personas con y sin discapacidad**

Las personas CD presentan, en general, mayores dificultades que aquellas SD en el proceso de consumo de servicios financieros, aunque las diferencias entre ambos grupos son menos pronunciadas que en los anteriores bienes, productos y servicios.

El consumo online de servicios financieros es el que mayores dificultades presenta, tanto para las personas CD como SD, aunque la diferencia respecto al consumo presencial de este tipo de servicios es menor que en otras categorías de bienes, productos y servicios. Los procesos y métodos de pago online (uso de banca online, órdenes de transferencia, consulta de saldo y movimientos de la cuenta, etc.) conforman la categoría con mayores diferencias en términos de dificultad percibida entre las personas CD y las SD. En este sentido, resulta fundamental que los desarrollos de los servicios financieros (tanto físicos como online [01]) se realicen teniendo en cuenta las diferentes habilidades de las personas, con el fin de evitar situaciones de exclusión.

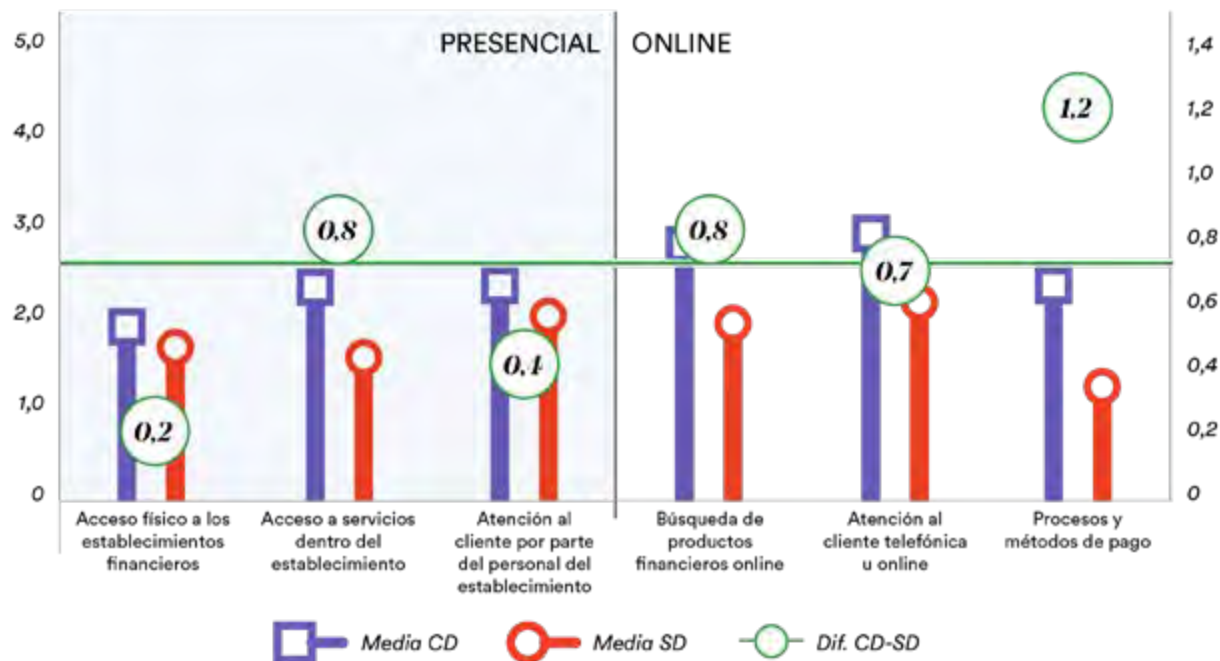


[01] Finanzas accesibles para todas las personas. Fundación ONCE (2007). Disponible en: [http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1221-Finanzas\\_accesibles\\_para\\_todas\\_las\\_personas.pdf](http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1221-Finanzas_accesibles_para_todas_las_personas.pdf)



**Figura 30.** Dificultades encontradas en los procesos de consumo de servicios financieros antes de la pandemia por discapacidad (media de las respuestas, siendo 0 ninguna dificultad y 5 la máxima – izqda.; diferencia de puntuaciones personas CD-SD – drcha.)

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



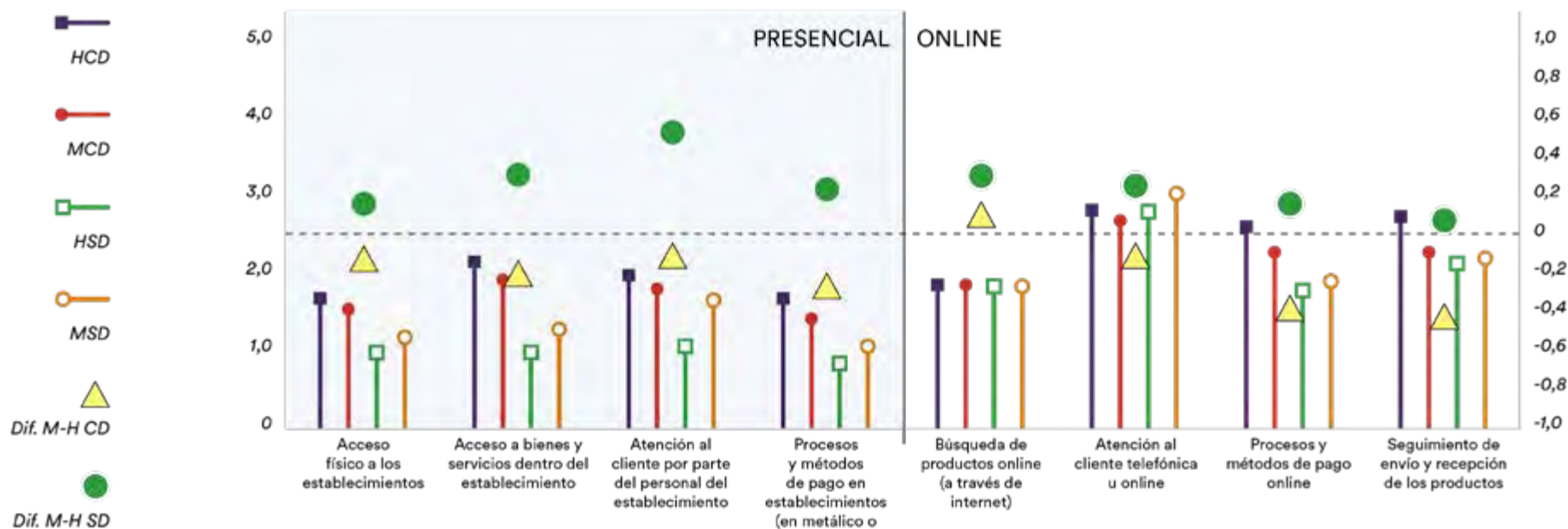
**El grado de dificultad experimentado en los diferentes procesos de compra de bienes, productos y servicios por sexo, depende del tipo de producto o servicio. Los hombres con discapacidad declaran más dificultades.**

Por sexos, los HCD presentan mayores dificultades que las MCD en los procesos de compra de alimentación, vestido y calzado y contratación de servicios de peluquería y estética, excepto en la búsqueda de productos de alimentación online, donde las MCD presentan algo más de dificultad que los HCD. Por el contrario, las MSD presentan, en general, una peor valoración de la facilidad de los procesos de compra de alimentación, vestido y calzado en comparación con los HSD, no así en la contratación de servicios de peluquería y estética. En cualquier caso, los procesos de compra online, y concretamente **la atención al cliente telefónica u online, son los que presentan mayor dificultad para todos los grupos.** De hecho, la dificultad en el comercio online va en aumento según se analizan los diferentes productos y servicios (ver Figura 31, 32 y 33), superando los 2,5 puntos en todos los procesos de contratación de servicios de peluquería y estética. Así mismo, **el comercio online es la categoría que mayores diferencias de dificultad presenta entre hombres y mujeres CD.**



**Figura 31.** Dificultades encontradas en los procesos de compra de alimentación antes de la pandemia por sexo y discapacidad (media de las respuestas, siendo 0 ninguna dificultad y 5 la máxima – izqda.; diferencia de puntuaciones personas CD-SD – drcha.)

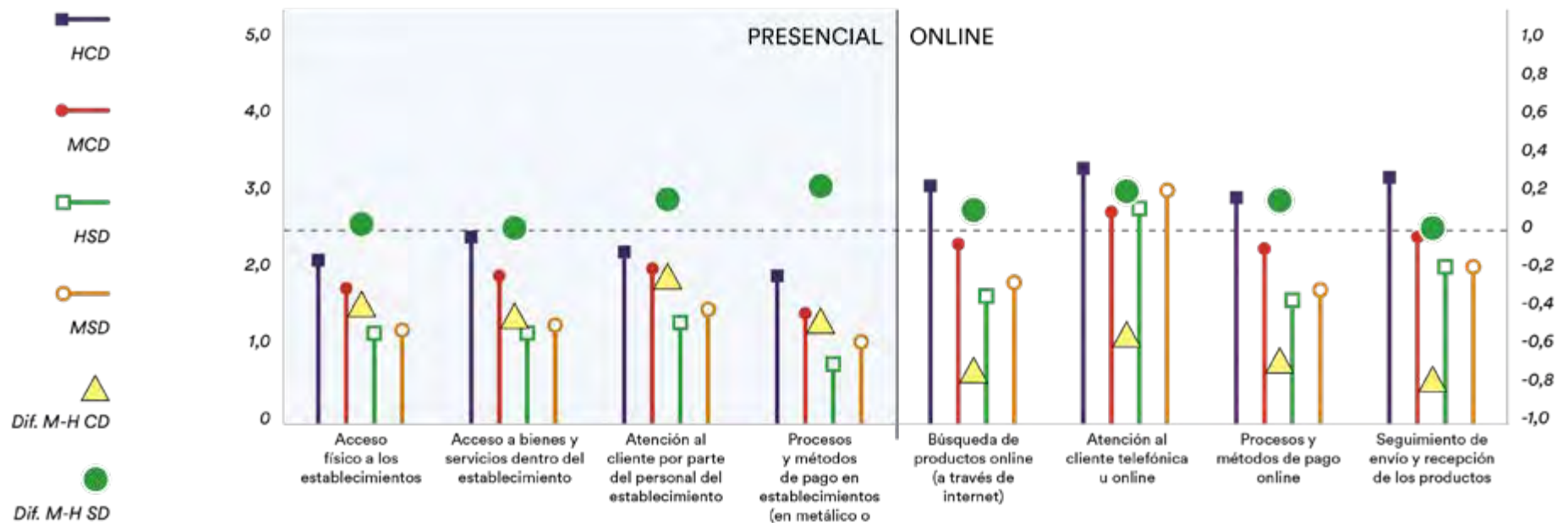
Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion





**Figura 32.** Dificultades encontradas en los procesos de compra de vestido y calzado antes de la pandemia por sexo y discapacidad (media de las respuestas, siendo 0 ninguna dificultad y 5 la máxima – izqda.; diferencia de puntuaciones personas CD-SD – drcha.)

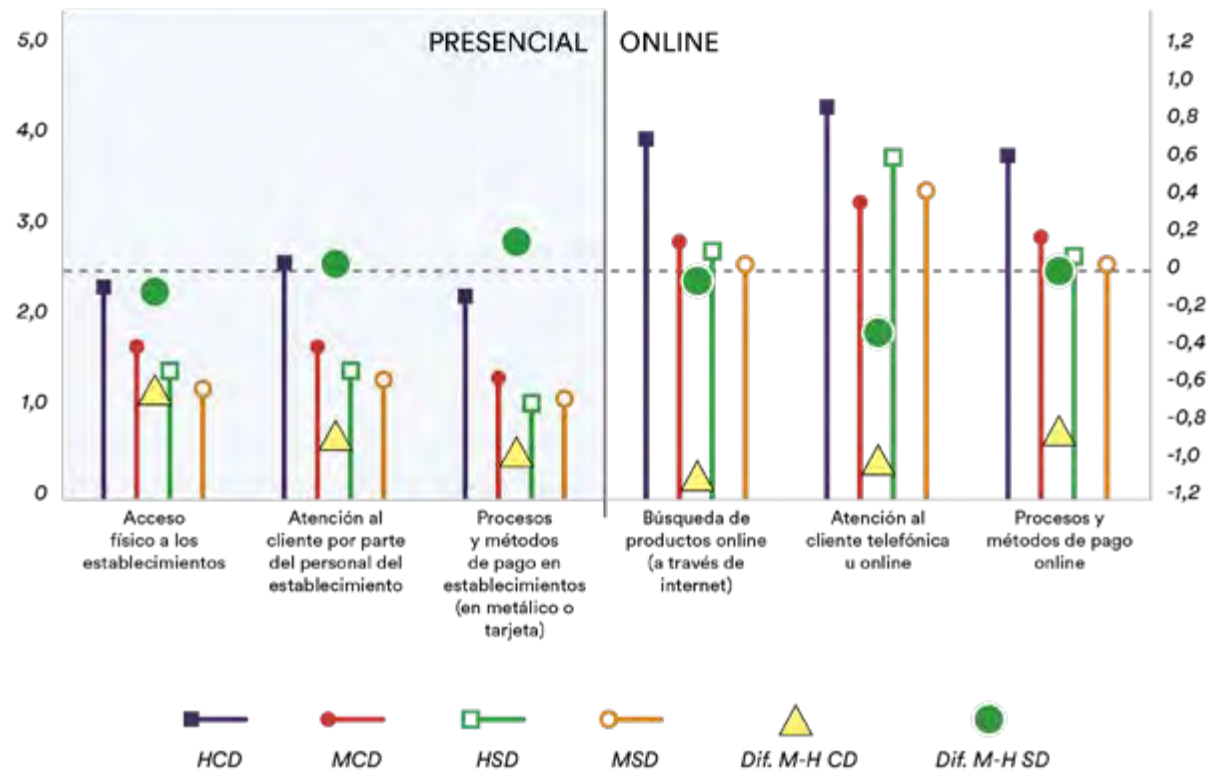
Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



“  
**Los hombres con discapacidad tienen más dificultades que las mujeres con discapacidad en el consumo de ocio, cultura, deporte, turismo y servicios financieros**

**Figura 33.** Dificultades encontradas en los procesos de contratación de servicios de peluquería y estética antes de la pandemia por sexo y discapacidad (media de las respuestas, siendo 0 ninguna dificultad y 5 la máxima – izqda.; diferencia de puntuaciones personas CD-SD – drcha.)

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion

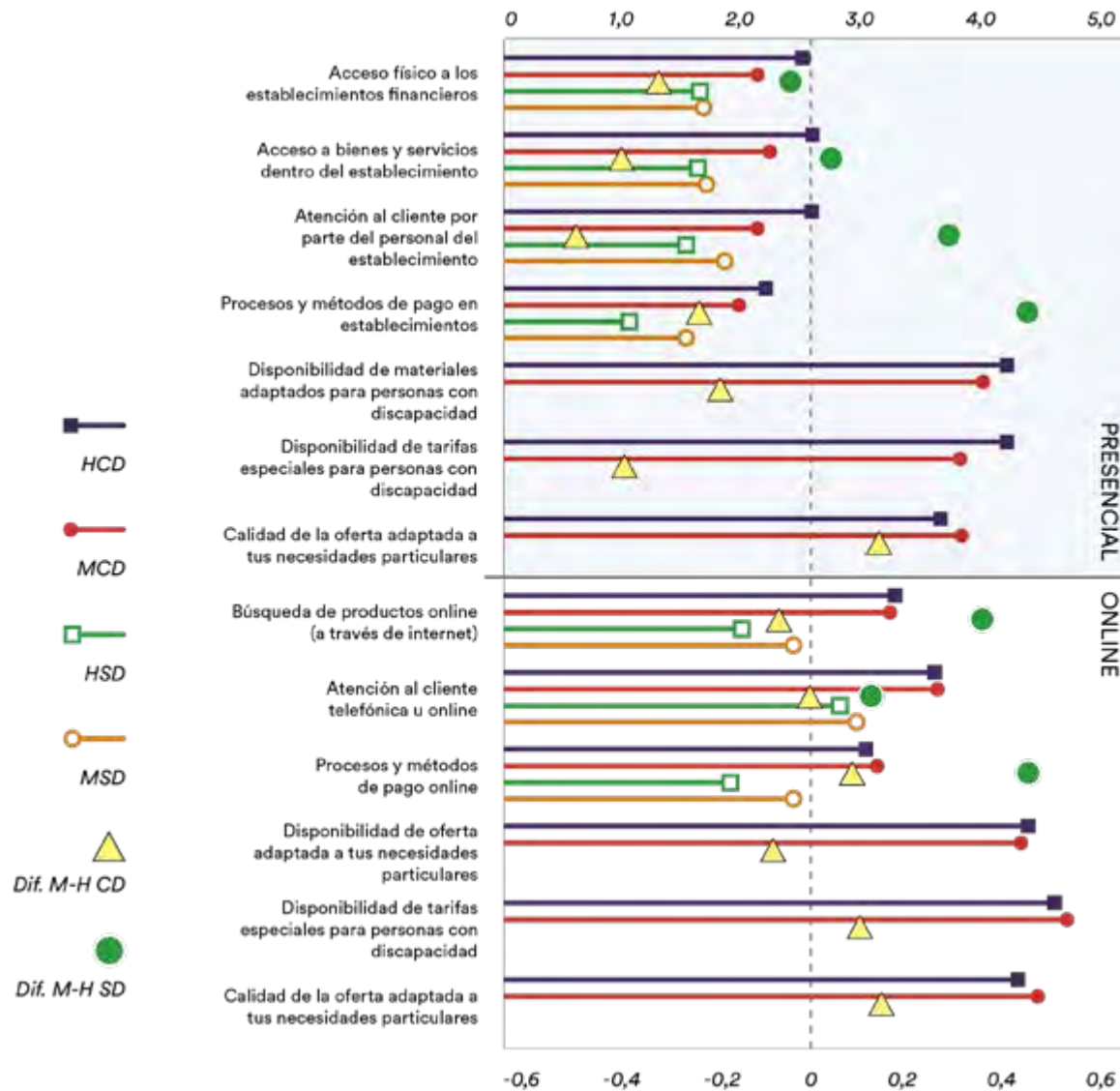


Por otro lado, las **MSD** declaran encontrar más dificultades en el proceso de consumo de servicios de ocio, cultura y deporte, tanto presencial como online, en comparación con los **HSD**, mientras que en el caso de los servicios turísticos ocurre lo opuesto, aunque las diferencias entre ambos son menos pronunciadas. Por el contrario, los **HCD** suelen mostrar más dificultades que las **MCD** en el consumo de ocio, cultura y deporte y servicios turísticos. La opinión sobre la disponibilidad de oferta y tarifas adaptadas para las personas CD y la calidad de las mismas en el consumo de ocio, cultura y deporte, es similar entre **HCD** y **MCD**, al contrario de lo que ocurre con los servicios turísticos, donde los **HCD** los perciben de una forma más negativa que las **MCD**.



**Figura 34.** Dificultades encontradas en los procesos de compra de ocio, cultura y deporte antes de la pandemia por sexo y discapacidad (media de las respuestas, siendo 0 ninguna dificultad y 5 la máxima – izqda.; diferencia de puntuaciones personas CD-SD – drcha.)

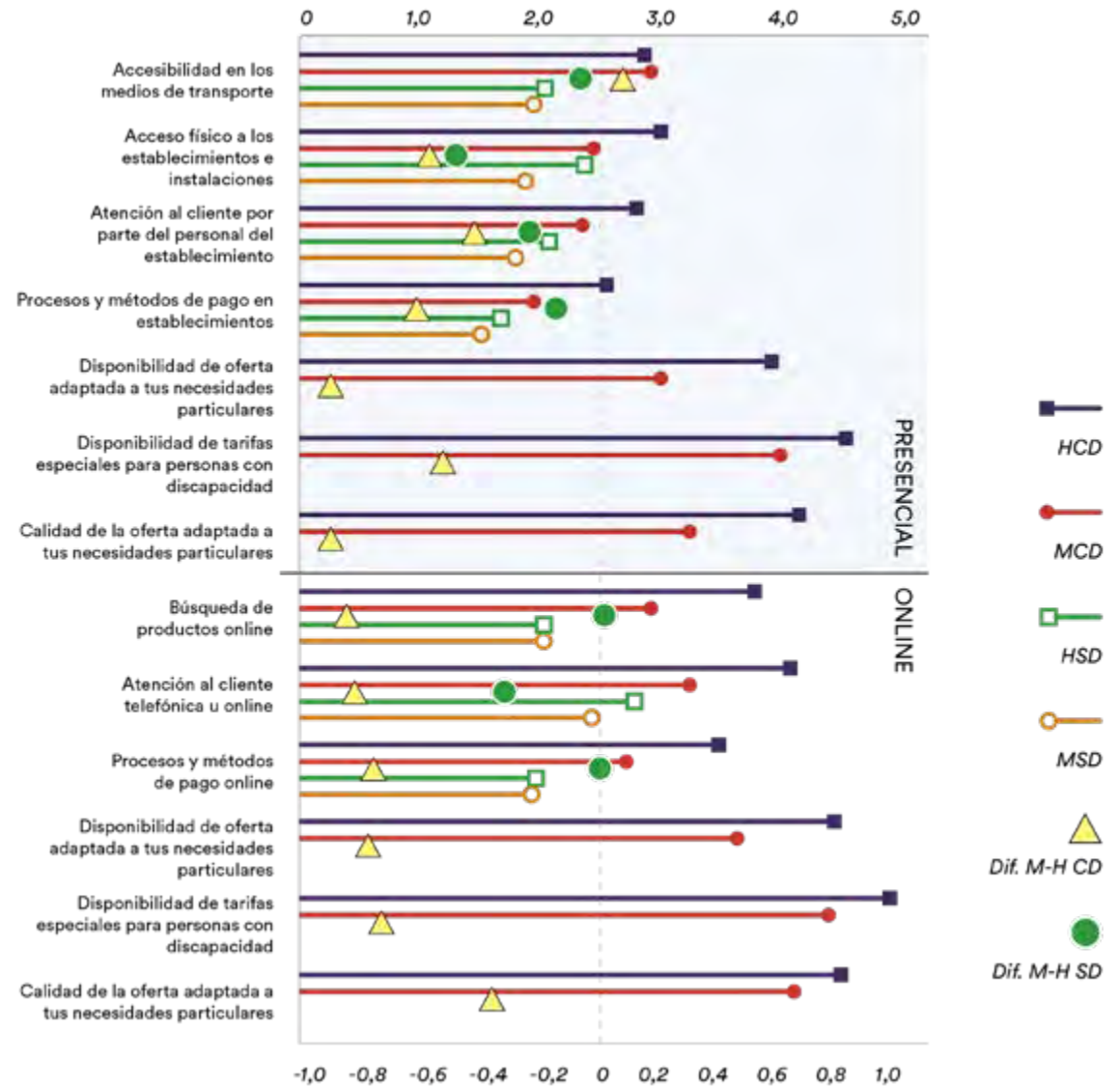
Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion





**Figura 35.** Dificultades encontradas en los procesos de compra de servicios turísticos antes de la pandemia por sexo y discapacidad (media de las respuestas, siendo 0 ninguna dificultad y 5 la máxima – izqda.; diferencia de puntuaciones personas CD-SD – drcha.)

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion

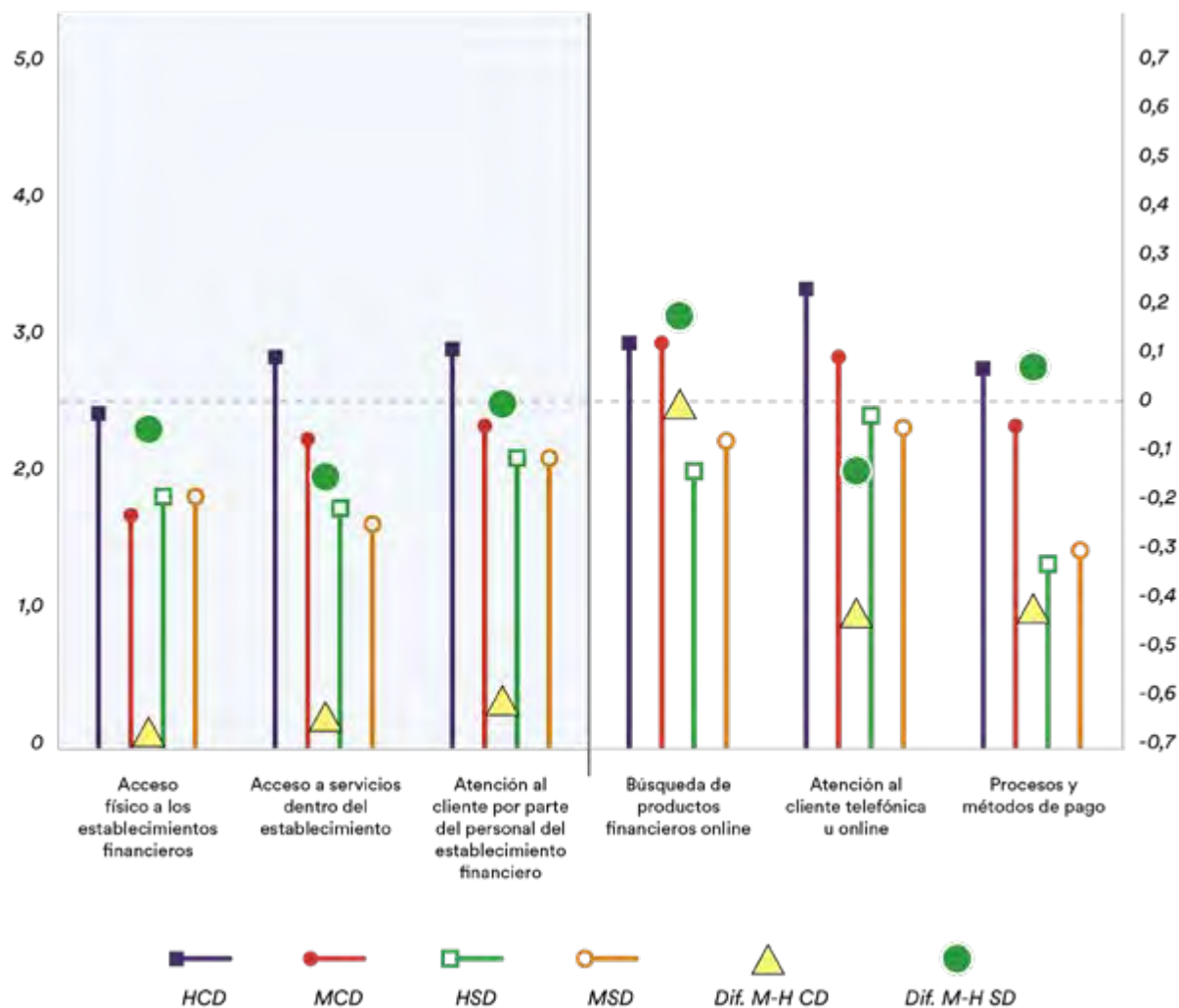


Finalmente, los HCD presentan mayores dificultades que las MCD en el proceso de consumo de servicios financieros antes de la pandemia, excepto en la búsqueda de productos online, en la que siendo las dificultades muy similares, las MCD declaran algo más de dificultad. Así mismo, las diferencias entre MCD y HCD son mayores entre MSD y HSD, que apenas difieren en la valoración de los diferentes procesos de consumo de servicios financieros. Es decir, las diferencias más pronunciadas por sexo se encuentran en el comercio presencial para las personas CD, donde los HCD muestran una valoración significativamente peor que las MCD. La atención al cliente telefónica u online es la que presenta mayor dificultad para todas las personas encuestadas, excepto para las MCD, ya que éstas reflejan tener mayor dificultad en la búsqueda de productos online.



**Figura 36.** Dificultades encontradas en los procesos de consumo de servicios financieros antes de la pandemia por sexo y discapacidad (media de las respuestas, siendo 0 ninguna dificultad y 5 la máxima – izqda.; diferencia de puntuaciones personas CD-SD – drcha.)

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



## En consecuencia...

El canal online y la disponibilidad y calidad de oferta y tarifas adaptadas para personas con discapacidad constituyen los procesos de compra peor valorados, tanto para los hombres como para las mujeres.

El grado de dificultad experimentado en los diferentes procesos de compra de productos, bienes y servicios por sexo, depende del tipo de producto o servicio, aunque los hombres con discapacidad muestran más dificultades. Las MSD declaran encontrar más dificultades en el proceso de consumo de servicios de ocio, cultura y deporte, tanto presencial como online, en comparación con los HSD, mientras que en el caso de los servicios turísticos ocurre lo opuesto, aunque las diferencias entre ambos son menos pronunciadas. Por el contrario, los HCD suelen mostrar más dificultades que las MCD en el consumo de ocio, cultura y deporte y servicios turísticos.

Para todas las personas, el comercio online es el proceso de compra que más dificultades entraña. A este se suma, para las personas con discapacidad, las dificultades en el acceso dentro de los establecimientos de bienes y productos de alimentación, y vestido y servicios de peluquería.

En el consumo de servicios de ocio, cultura, deporte y turismo, el comercio online es también la categoría con mayor dificultad para todos los grupos, y la disponibilidad de oferta y tarifas adaptadas para personas con discapacidad y la calidad de las mismas, destaca negativamente por encima del resto de procesos de compra.

El consumo online de servicios financieros también es la categoría con mayor dificultad para todos los grupos, aunque no muestra diferencias tan pronunciadas entre las personas con y sin discapacidad. Las mayores diferencias por sexo se encuentran en el consumo presencial de servicios financieros para las personas con discapacidad, donde los hombres con discapacidad muestran una valoración significativamente peor que las mujeres con discapacidad.

## Brecha 4.

### **Las dificultades encontradas en los procesos de compra no suponen una renuncia al consumo, aunque en general el gasto aumentaría si desaparecieran, mientras que el empeoramiento debido a la pandemia ha sido percibido con mayor intensidad por las personas sin discapacidad**

*Para la mayoría de personas las dificultades encontradas en los diferentes procesos de compra se han mantenido igual con la pandemia, aunque, entre aquellos que perciben que la situación ha empeorado, destacan las personas sin discapacidad, especialmente en el consumo de servicios de ocio, cultura, deporte y turismo*

En general, para la mayoría de personas (con o sin discapacidad), las dificultades encontradas en el proceso de compra de alimentación, vestido y calzado, así como en la contratación de servicios de peluquería y estética, se han mantenido igual con la pandemia (más del 60% de las personas encuestadas así lo refleja en todos los casos). No obstante, entre aquellos que perciben que la situación ha empeorado, destacan las personas SD. De hecho, por cada persona SD que refleja que la situación ha empeorado en los procesos de consumo de vestido y calzado y de contratación de servicios de peluquería y estética, hay 0,9 personas CD que reflejan lo mismo. Por sexos, entre aquellos que reflejan que las dificultades se han incrementado, destacan los HSD y las MCD por encima del

resto en el caso de alimentación y vestido, y las MSD en la contratación de servicios de peluquería y estética.

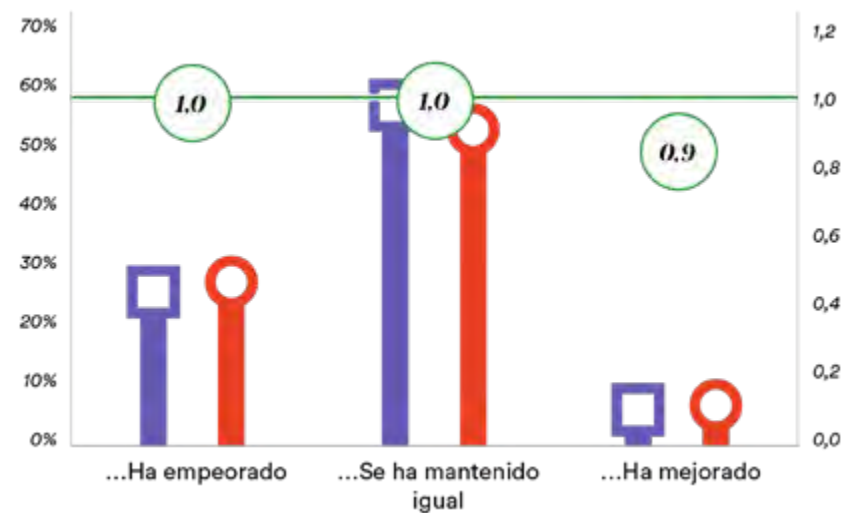
En comparación con las anteriores categorías de productos, las dificultades se han incrementado en mayor proporción durante la pandemia, sobre todo para las personas SD en el caso de los servicios de ocio, cultura y deporte y servicios turísticos, mientras que para las personas CD las dificultades se han mantenido en mayor proporción. De hecho, por cada persona SD que refleja que las dificultades se han mantenido igual, hay 1,5 y 1,3 personas CD que reflejan lo mismo en los servicios de ocio, cultura y deporte y servicios turísticos, respectivamente. Esta diferencia en percepción negativa viene impulsada sobre todo por los HCD, ya que por cada uno de ellos que opina que las dificultades se han mantenido igual, hay 0,7 MCD que opina lo mismo. Entre HSD y MSD no existen diferencias notables.

En los servicios financieros, para más de la mitad de las personas encuestadas (tanto CD como SD), las dificultades se han mantenido igual durante la pandemia. Entre aquellos que reflejan que la situación ha empeorado, el porcentaje de respuesta es superior en las personas SD en comparación con aquellas CD (34% frente a 23%). Entre sexos no existen diferencias pronunciadas.

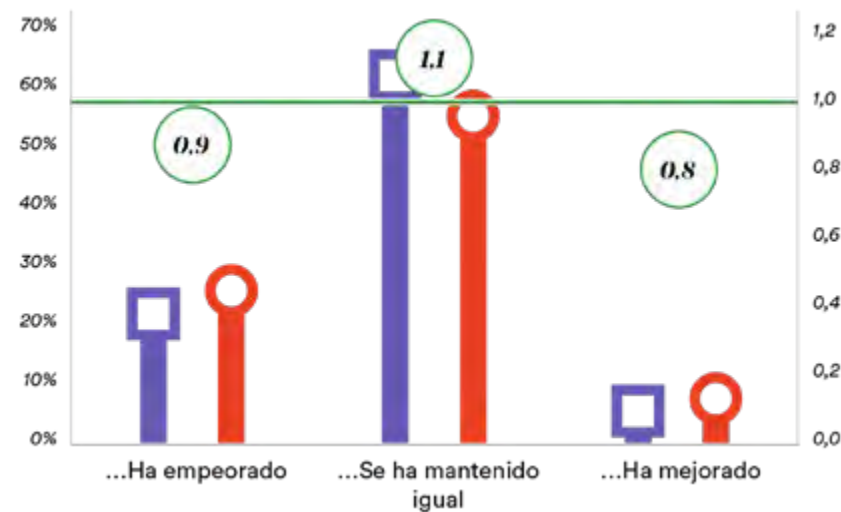
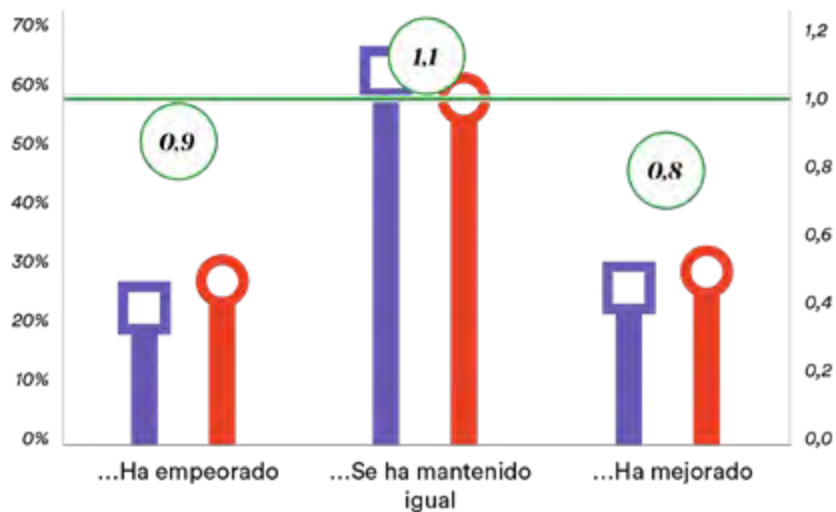


**Figura 37.** Efecto de la pandemia sobre las dificultades encontradas en el proceso de compra de alimentación (izqda.), vestido y calzado (drcha.) y contratación de servicios de peluquería y estética (abajo) por discapacidad (% de respuestas sobre el total del grupo – izqda., ratio CD/SD – drcha.)

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion

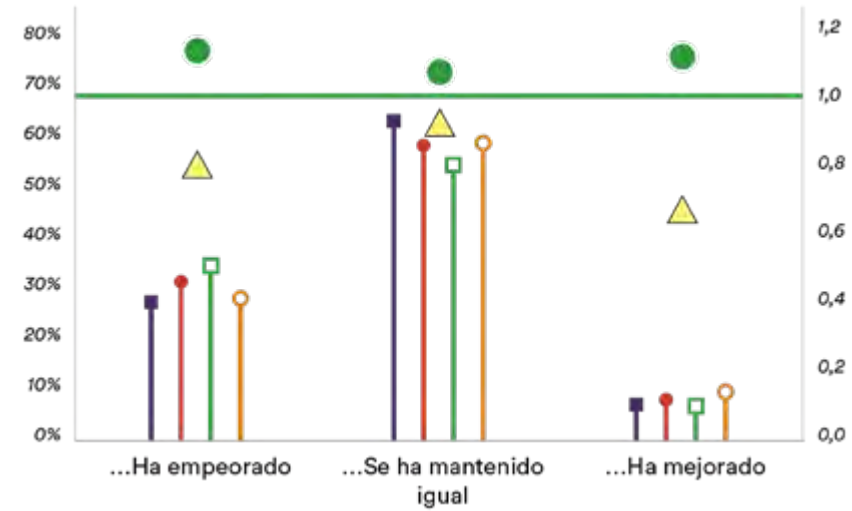


□ Media CD   
 ○ Media SD   
 ○ Ratio CD/SD

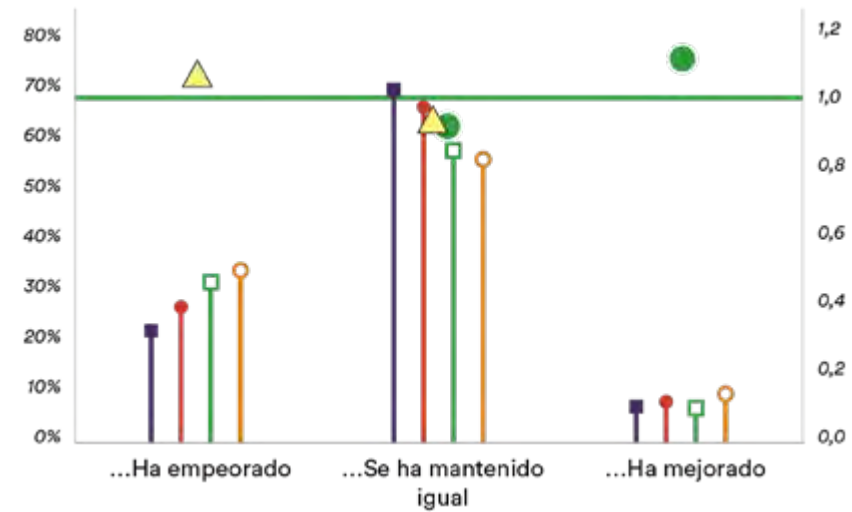
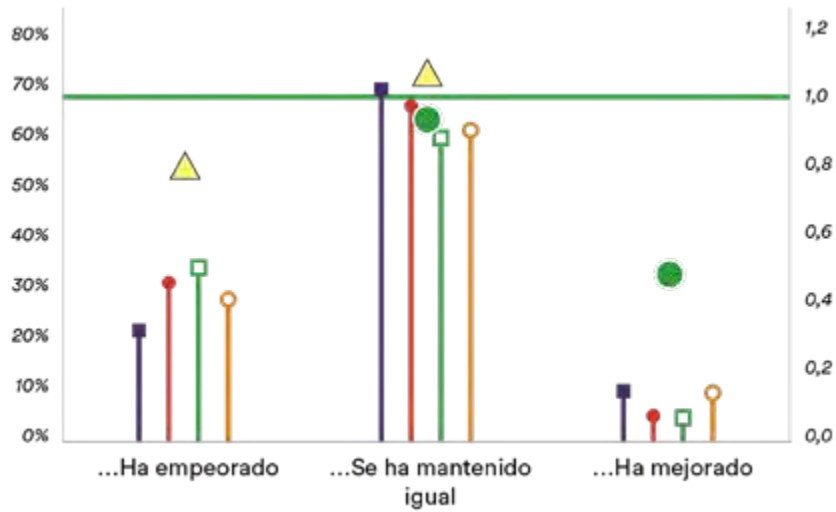


**Figura 38.** Efecto de la pandemia sobre las desigualdades encontradas en el proceso de compra de alimentación (izqda.), vestido y calzado (drcha.) y contratación de servicios de peluquería y estética (abajo) (% sobre el total de respuestas de cada grupo – izqda., ratio M/H – drcha.), por discapacidad y sexo

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion

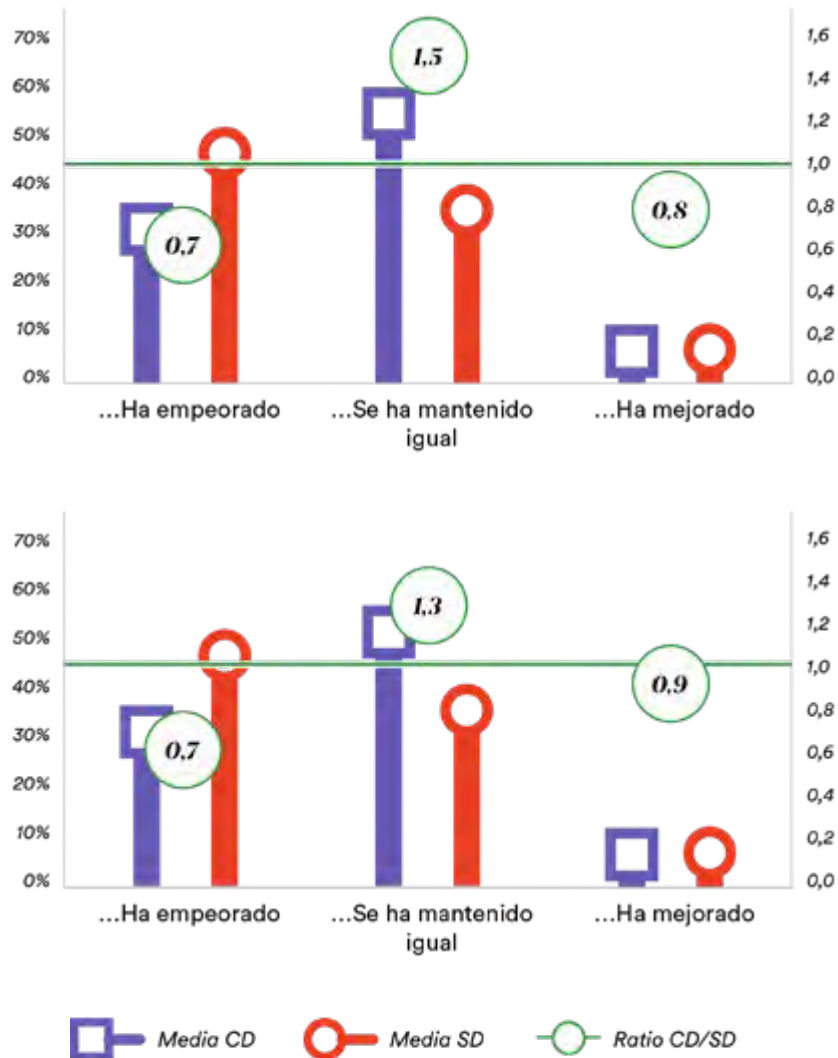


■ HCD    ● MCD    □ HSD    ○ MSD    ● Ratio M-H CD    ▲ Ratio M-H SD



**Figura 39.** Efecto de la pandemia sobre las dificultades encontradas en el proceso de compra de ocio, cultura y deporte (izqda.) y servicios turísticos (drcha.) (% de respuestas sobre el total del grupo – izqda., ratio CD/SD – drcha.), por discapacidad

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion

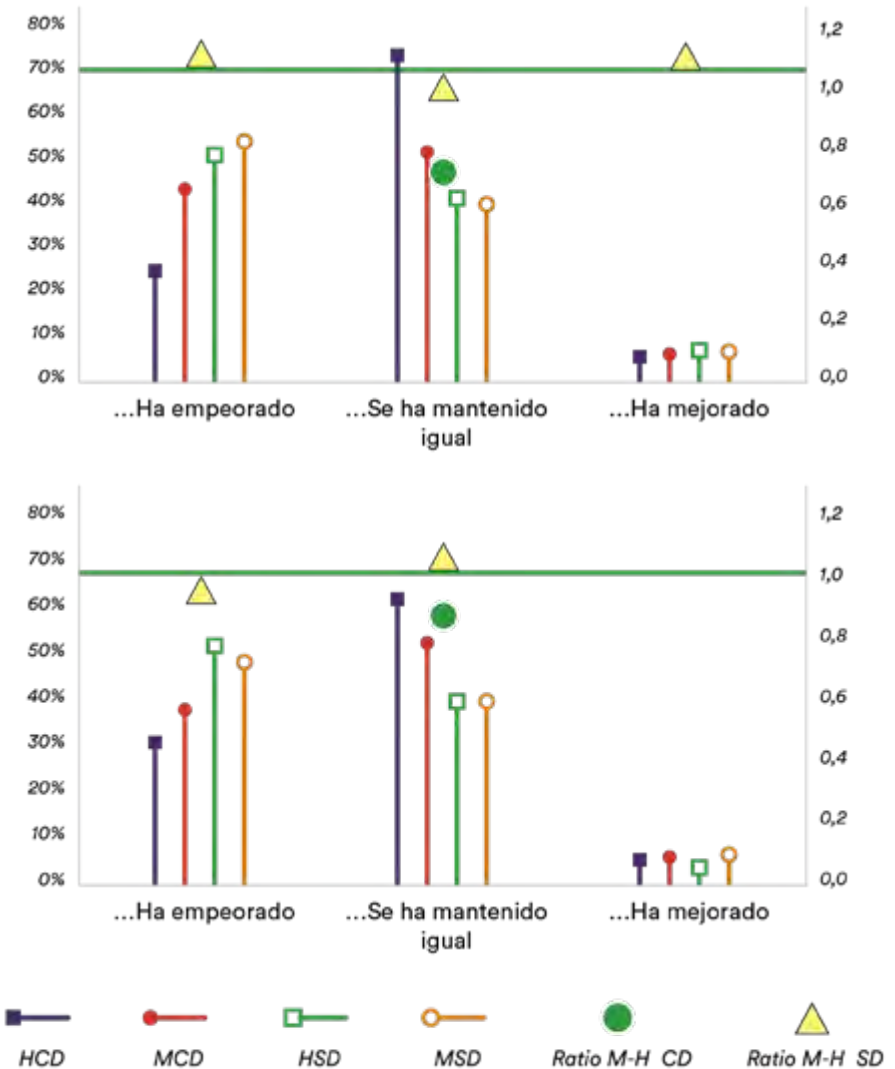






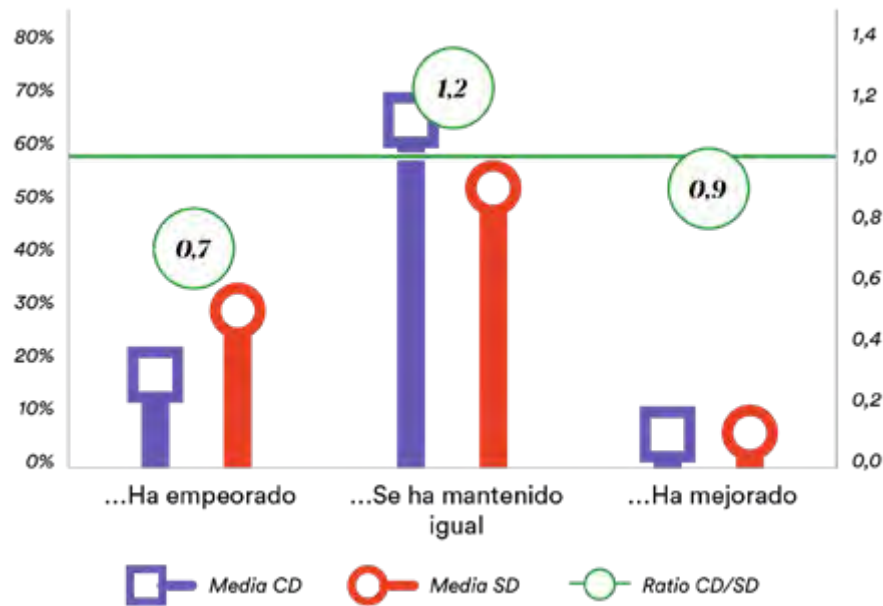
**Figura 40.** Efecto de la pandemia sobre las desigualdades encontradas en el proceso de compra de ocio, cultura y deporte (izqda.) y servicios turísticos (drcha.) (% sobre el total de respuestas de cada grupo – izqda., ratio M/H – drcha.), por discapacidad y sexo

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



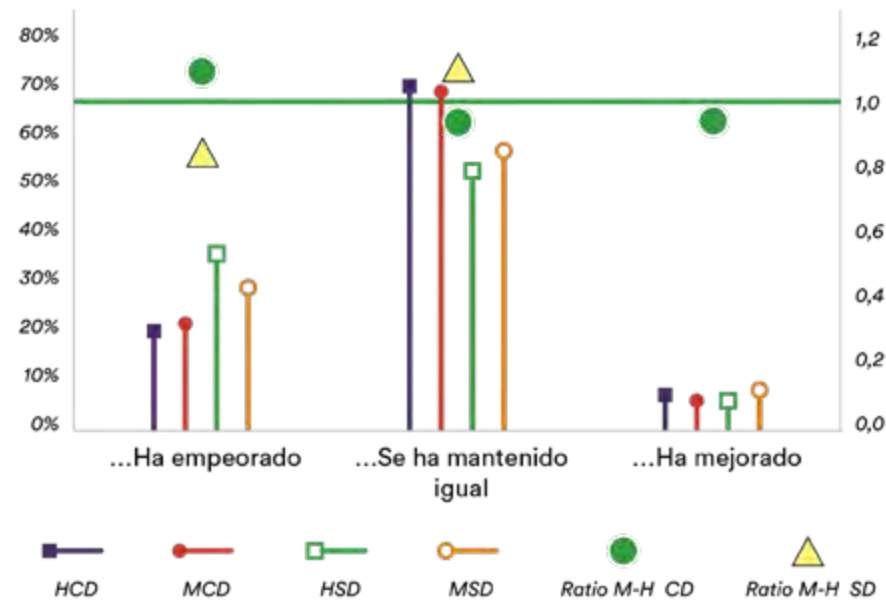
**Figura 41.** Efecto de la pandemia sobre las dificultades encontradas en el proceso de consumo de servicios financieros (% de respuestas sobre el total del grupo – izqda., ratio CD/SD – drcha.), por discapacidad

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



**Figura 42.** Efecto de la pandemia sobre las desigualdades encontradas en el proceso de consumo de servicios financieros (% sobre el total de respuestas de cada grupo – izqda., ratio M/H – drcha.), por discapacidad y sexo

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



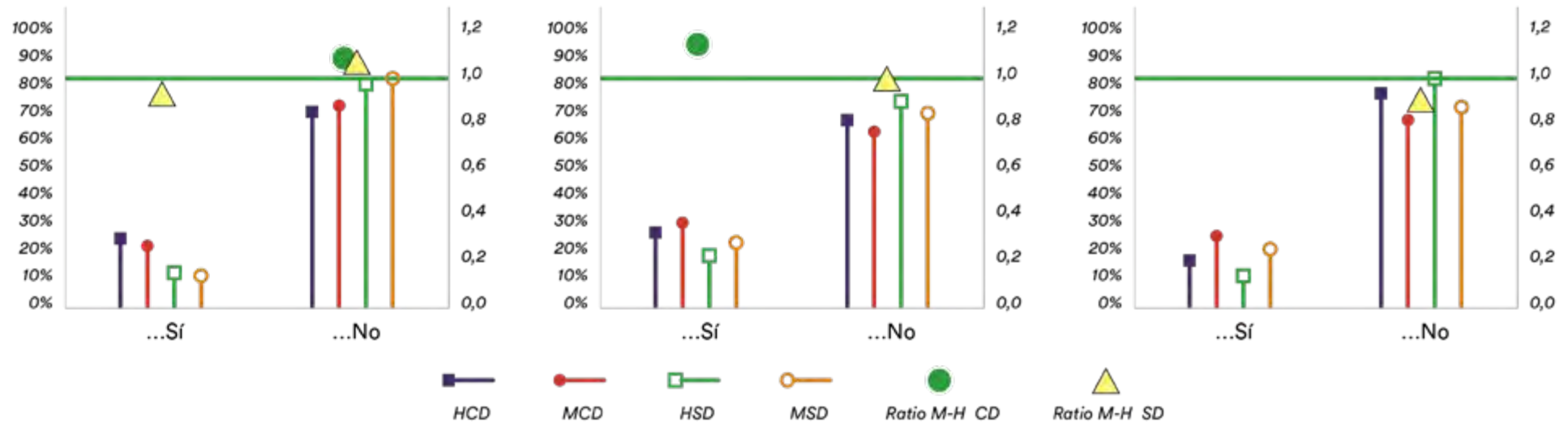
**La mayoría de las personas no han renunciado al consumo debido a las dificultades de acceso encontradas, pero gastarían más si desaparecieran, especialmente las mujeres con discapacidad en ocio, cultura y deporte**

La mayoría de las personas encuestadas reflejan que las dificultades a las que se han enfrentado no han supuesto una renuncia al consumo de productos de alimentación, vestido y calzado o la contratación de servicios de peluquería y estética (algo más del 70% en todos los casos). Sin embargo, las personas CD renuncian más que aquellas SD, y las mujeres renuncian más que los hombres en el caso de vestido y calzado y en la contratación de servicios de peluquería y estética.

En los servicios de ocio, cultura, deporte y turismo, tanto los HSD como las MSD reflejan que las dificultades encontradas no han conllevado una renuncia al consumo de estos servicios, mientras que entre las personas CD la percepción cambia. Así, en general, tanto los HCD como las MCD perciben en mayor proporción que las personas SD que las dificultades sí han supuesto una renuncia, sobre todo para las MCD en el consumo de los servicios de ocio, cultura y deporte. Las dificultades encontradas tampoco han supuesto una renuncia del consumo de servicios financieros. Sin embargo, las personas CD renuncian más que las SD, en especial los HCD.

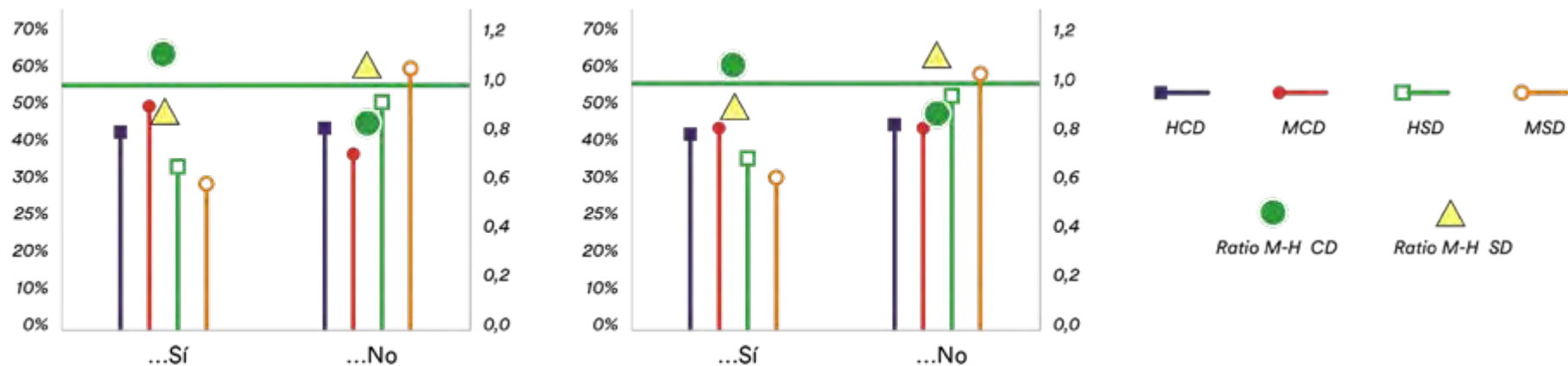
**Figura 43.** ¿Alguna de estas dificultades te ha hecho renunciar a consumir productos de alimentación (izqda.), vestido y calzado (drcha.) y contratación de servicios de peluquería y estética (abajo)? (% sobre el total de respuestas de cada grupo – izqda., ratio M/H – drcha.), por discapacidad y sexo

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



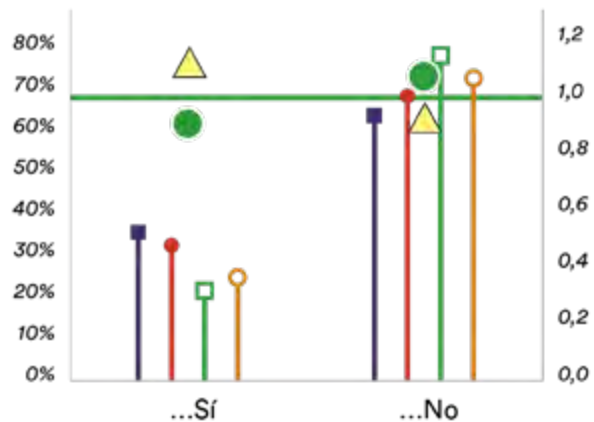
**Figura 44.** ¿Alguna de estas dificultades te ha hecho renunciar a consumir ocio, cultura y deporte (izqda.) y servicios turísticos (drcha.)? (% sobre el total de respuestas de cada grupo – izqda., ratio M/H – drcha.), por discapacidad y sexo

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



**Figura 45.** ¿Alguna de estas dificultades te ha hecho renunciar a consumir servicios financieros? (% sobre el total de respuestas de cada grupo – izqda., ratio M/H – drcha.), por discapacidad y sexo

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



Alrededor del 60% de las personas CD encuestadas gastarían más en alimentación, vestido y calzado y peluquería y centros de estética si las dificultades desaparecieran, por encima de las personas SD. En el grupo con discapacidad, los HCD estarían dispuestos a gastar más en alimentación y peluquerías que las MCD, mientras que en vestido ocurre lo contrario (MCD > HCD). Por otro lado, en el grupo sin discapacidad, de eliminarse las dificultades, las MSD tendrían más disposición a consumir en alimentación, vestido y peluquería que los HSD.

Además, la mayoría de los encuestados gastaría más en los servicios de ocio, cultura, deporte y turismo si no hubiera dificultades (más del 64% en todos los casos), siendo mayor el porcentaje que así

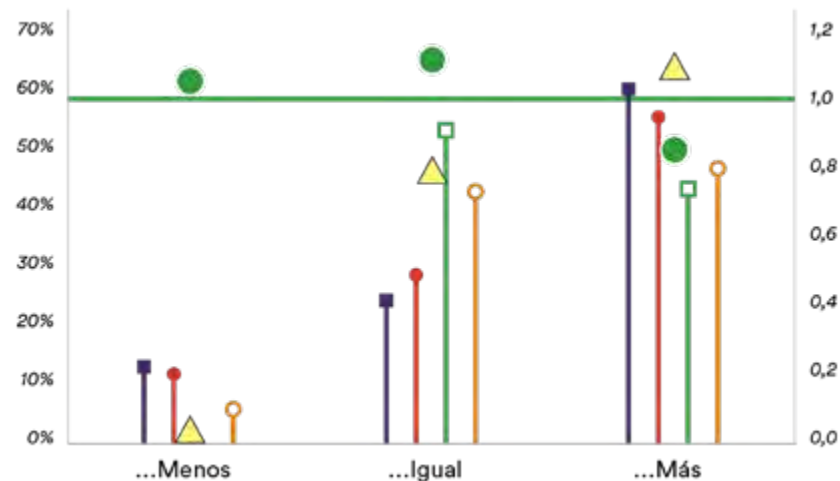
lo refleja entre las personas CD, en especial las MCD en el caso de ocio, cultura y deporte, y los HCD en los servicios turísticos. Las diferencias más pronunciadas entre hombres y mujeres se producen entre aquellos que opinan que gastarían menos. No obstante, estos porcentajes de respuesta nunca superan el 6%, por lo que no resulta un grupo muy representativo de la opinión colectiva.

En los servicios financieros, más de la mitad de las personas con discapacidad gastarían más si no existieran dificultades, mientras que en el caso de las personas sin discapacidad este porcentaje se sitúa en el 45%. En comparación con los anteriores productos, bienes y servicios, **el consumo de servicios financieros no se vería tan alterado en caso de no existir dificultades**. En cualquier caso, los hombres destacan entre aquellos que sí consumirían más, en comparación con las mujeres de cualquiera de los dos grupos.

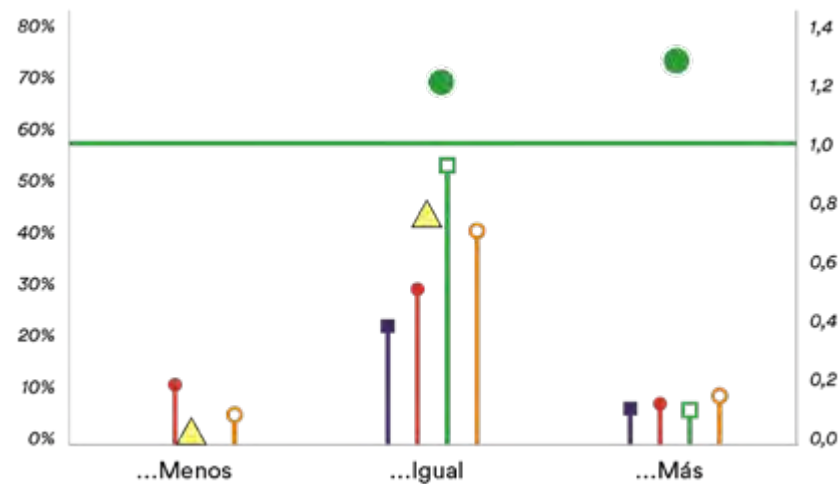
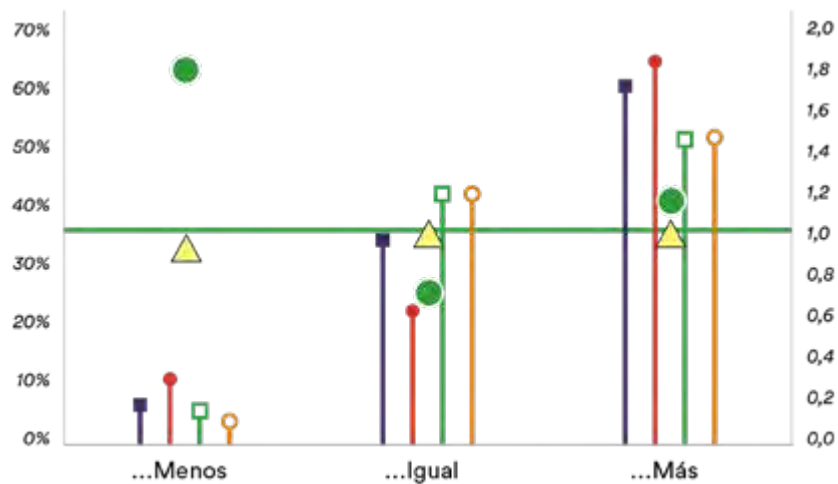


**Figura 46.** ¿De no existir esta dificultad, gastarías más, igual o menos en alimentación (izqda.), vestido y calzado (drcha.) y contratación de servicios de peluquería y estética (abajo)? (% sobre el total de respuestas de cada grupo – izqda., ratio M/H – drcha.), por discapacidad y sexo

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion

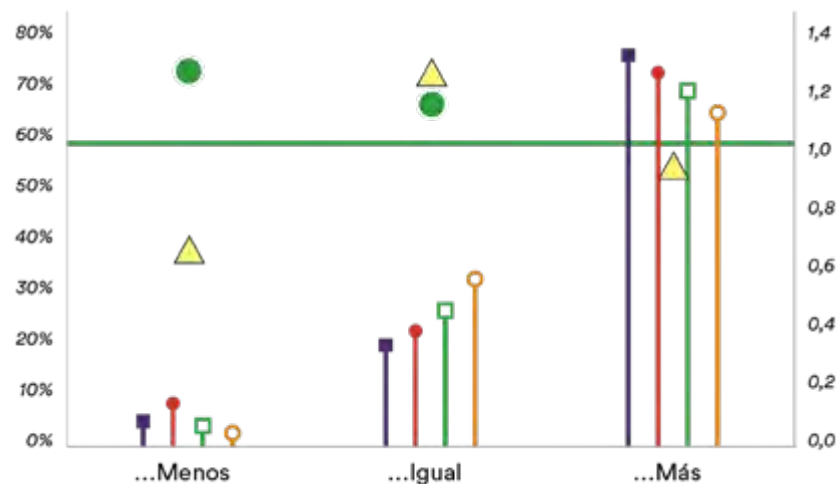
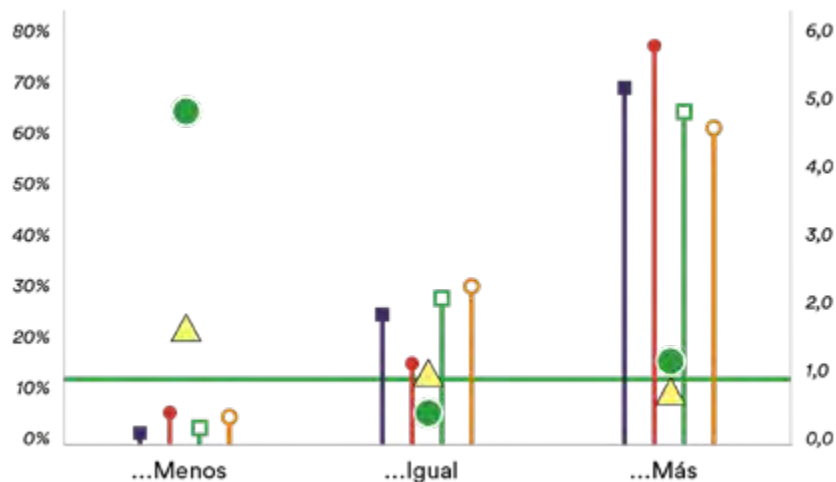


■ HCD   
 ● MCD   
 □ HSD   
 ○ MSD   
 ● Ratio M-H CD   
 ▲ Ratio M-H SD



**Figura 47.** ¿De no existir esta dificultad, gastarías más, igual o menos en ocio, cultura y deporte (izqda.) y servicios turísticos (drcha.)? (% sobre el total de respuestas de cada grupo – izqda., ratio M/H – drcha.), por discapacidad y sexo

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion

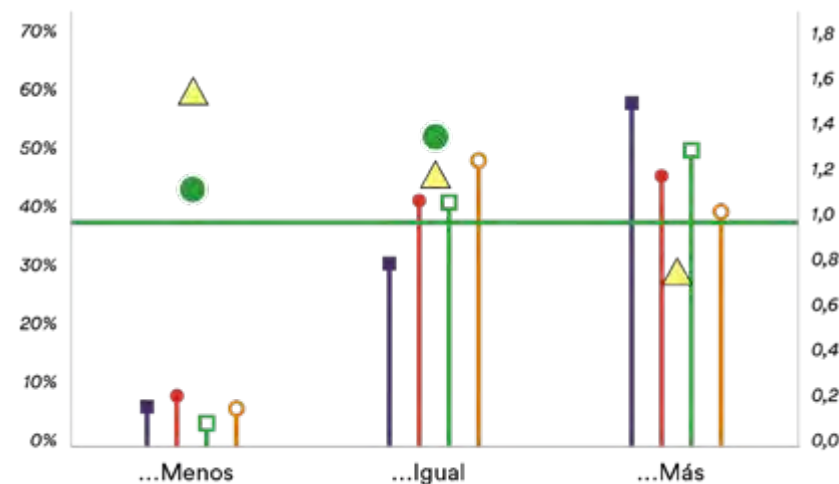


■ HCD    ● MCD    □ HSD



**Figura 48.** ¿De no existir esta dificultad, gastarías más, igual o menos en servicios financieros? (% sobre el total de respuestas de cada grupo – izqda., ratio M/H – drcha.), por discapacidad y sexo

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion



■ HCD    ● MCD    □ HSD    ○ MSD    ● Ratio M-H CD    ▲ Ratio M-H SD

## En consecuencia...

Aunque la mayor parte de la población considera que la pandemia no ha empeorado los procesos para consumir, las personas sin discapacidad han percibido un empeoramiento mayor que aquellas con discapacidad, especialmente en el consumo de servicios de ocio, cultura, deporte y turismo. Entre las personas con discapacidad, sí se detecta una diferencia de género en la percepción de empeoramiento en servicios de ocio, cultura y deporte y servicios turísticos, impulsada sobre todo por los hombres con discapacidad.

La mayoría de hombres y mujeres, con y sin discapacidad, refleja que las dificultades encontradas no han supuesto una renuncia al consumo, aunque gastarían más si dichas dificultades desaparecieran. Comparando hombres y mujeres, ellas renuncian más en el caso del consumo de vestido y calzado y en la contratación de servicios de peluquería y estética, mientras que en el consumo de servicios de ocio, cultura, deporte y turismo, las que más renuncian son las mujeres con discapacidad.

# 03

## Conclusiones

El análisis realizado en el presente informe ha permitido desvelar las brechas de género que existen en la discapacidad, centradas en dos grandes dimensiones de la vida cotidiana de las personas: el mercado de trabajo y el consumo.

Para el análisis del mercado de trabajo se han empleado los datos de la Encuesta de Empleo de las Personas con Discapacidad y la encuesta de Salario de las Personas con Discapacidad, ambas del INE, para el periodo 2014-2019. Estas encuestas permiten investigar la situación en el mercado laboral, tanto de las personas sin discapacidad, como de aquellas personas con una discapacidad reconocida y un grado igual o superior al 33%. Así mismo, el Informe General de Odismet (2021) ha sido una valiosa fuente de información para este trabajo. Para

el análisis de la dimensión de consumo se ha llevado a cabo una recopilación de información ad-hoc, realizado por el Grupo Social ONCE y Afi.

La importancia de analizar la existencia de una brecha de género en la discapacidad, viene determinada además de por los evidentes efectos de la discapacidad en el ejercicio de derechos sociales tales como el derecho al trabajo y a la no discriminación por cualquier tipo de condición, por los efectos interseccionales de ambas características, o doble brecha de género y discapacidad, en la dimensión más económica de la vida de las personas, es decir, la asociada al empleo y el consumo.





## **Las desigualdades existentes en la tasa de actividad, ocupación y paro vienen determinadas por la discapacidad, mientras que las de temporalidad y parcialidad sí son una cuestión de género**

- Las personas con discapacidad tienen una menor tasa de ocupación y una mayor tasa de paro que las personas sin discapacidad. Sin embargo, la brecha de género en la tasa de ocupación entre las personas con discapacidad es imperceptible, como también lo es en la tasa de paro. Una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad podría tener un impacto económico de casi 18.800 millones de euros anuales, equivalente al 1,5% del PIB. De este, el 40% correspondería al coste de oportunidad de que las mujeres con discapacidad tengan una menor tasa de ocupación.
- El resultado constatado de la ausencia de brecha de género en la tasa de actividad, ocupación y paro queda opacado por la brecha de género que sí se constata en la estabilidad laboral de hombres y mujeres. Así, las mujeres con y sin discapacidad registran una mayor parcialidad y temporalidad en sus contratos laborales que los hombres, a pesar de que las mujeres ocupadas, tengan o no discapacidad, tienen un mayor nivel de estudios que los hombres ocupados. La brecha de género en la tasa de parcialidad entre las personas con discapacidad supone una renuncia a más de 1.000 millones de euros anuales, el 0,1% del PIB de 2019.

## **Las brechas salariales están más condicionadas por el género que por la discapacidad**

- Se han identificado dos grandes brechas en términos de salario o remuneración del factor trabajo. Una de ellas es la brecha salarial por cuestión de género, que es mayor entre las personas sin discapacidad. Otra es la brecha salarial por cuestión de discapacidad.
- Aunque las brechas salariales entre hombres y mujeres son elevadas en todos los tramos salariales, las más acusadas se producen entre las personas que menos ganan en términos proporcionales, independientemente de que tengan o no discapacidad. Por edad, la mayor brecha de género en salarios se registra en las personas mayores de 45 años.
- La brecha salarial de género es mayor, en términos absolutos, entre las personas trabajadoras indefinidas que entre las temporales, y mayor entre aquellas contratadas a tiempo completo que a tiempo parcial. Y las mujeres con discapacidad son el colectivo peor remunerado entre las personas trabajadoras indefinidas y aquellas ocupadas a tiempo completo. Por sectores y tipo de ocupación, las mayores brechas salariales se producen entre hombres y mujeres sin discapacidad, destacando la diferencia existente entre las personas ocupadas en actividades básicas.
- El impacto potencial de cerrar la brecha salarial es de 54.400 millones de euros al año, el 4,4% del PIB de 2019, de los cuales el 95% se debe a diferencias de género (MSD = HSD, MCD = HCD). No obstante, los salarios más bajos son los de las mujeres con discapacidad (HSD>HCD>MSD>MCD).



## **Los procesos de compra peor valorados por hombres y mujeres con y sin discapacidad son los asociados al canal online. Además, los hombres con discapacidad son los que mayores dificultades presentan.**

- El grado de dificultad declarado por hombres y mujeres con y sin discapacidad en los diferentes procesos de compra de productos, bienes y servicios, depende del tipo de producto o servicio, si bien los hombres con discapacidad declaran tener más dificultades. Las MSD declaran encontrar más dificultades en el proceso de consumo de servicios de ocio, cultura y deporte, tanto presencial como online, en comparación con los HSD, mientras que en el caso de los servicios turísticos ocurre lo opuesto. Por el contrario, los HCD suelen mostrar más dificultades que las MCD en el consumo de ocio, cultura y deporte y servicios turísticos.
- Para las personas con discapacidad el proceso de compra presencial que más dificultades concentra es el acceso a productos y servicios dentro de los establecimientos en el consumo de alimentación, vestido y servicios de peluquería, especialmente para los hombres con discapacidad.
- El canal online y la disponibilidad y calidad de oferta y tarifas adaptadas para personas con discapacidad constituyen los procesos de compra peor valorados, tanto para los hombres como para las mujeres.
- Entre los servicios financieros, de nuevo el consumo online es la categoría con mayor dificultad declarada por hombres y mujeres, aunque no muestra diferencias tan pronunciadas entre las personas con y sin discapacidad. Las diferencias más pronunciadas por sexo se encuentran en el consumo presencial de servicios financieros para las personas con discapacidad, donde los hombres con discapacidad muestran una valoración significativamente peor que las mujeres con discapacidad.

## **El empeoramiento de las dificultades encontradas en los procesos de compra debido a la pandemia ha sido percibido con mayor intensidad por las personas sin discapacidad.**

- Aunque la mayor parte de la población considera que la pandemia no ha empeorado los procesos para consumir, las personas sin discapacidad han percibido un empeoramiento mayor que aquellas con discapacidad, especialmente en el consumo de servicios de ocio, cultura, deporte y turismo. Entre las personas con discapacidad, sí se detecta una diferencia de género en la percepción de empeoramiento en servicios de ocio, cultura y deporte y servicios turísticos, impulsada sobre todo por los hombres con discapacidad.

---

## **Las dificultades encontradas en los procesos de compra no suponen una renuncia al consumo, aunque en general el gasto aumentaría si desaparecieran**

- La mayoría de hombres y mujeres, con y sin discapacidad, refleja que las dificultades encontradas no han supuesto una renuncia al consumo, aunque gastarían más si dichas dificultades desaparecieran. Comparando hombres y mujeres, ellas (con y sin discapacidad) renuncian más en el caso del consumo de vestido y calzado y en la contratación de servicios de peluquería y estética, mientras que, en el consumo de servicios de ocio, cultura, deporte y turismo, las que más renuncian son las mujeres con discapacidad.

MCD Mujer con discapacidad   MSD Mujer sin discapacidad HCD Hombre con discapacidad   HSD Hombre sin discapacidad	Coste de oportunidad	
Empleo	Ámbito personal / familiar	Conjunto de la economía y sociedad
Las personas con discapacidad presentan una menor tasa de actividad que las personas sin discapacidad, si bien la brecha de género se concentra en las personas sin discapacidad	Tasa de actividad: HSD: 83,9%, MSD: 72,1% HCD: 34,6% MCD: 33,3% Tasa de ocupación: HSD: 73,1%, MSD: 60,7% HCD: 26,5% MCD: 25,1%	Si se igualase la tasa de ocupación de las personas con discapacidad a la de las personas sin discapacidad, el impacto económico sería de casi 18.800 millones € al año (el 1,5% del PIB de 2019)
Existe una brecha de género en la temporalidad y la parcialidad que afecta de forma más intensa a las mujeres con discapacidad (MCD)	Tasa temporalidad: HSD: 25,3%, MSD: 27,3%, HCD: 24,8%, MCD: 29,6%  Tasa parcialidad: HSD: 6,6%, MSD: 23,6% HCD: 12,2% MCD: 24,6%	Si se igualase la tasa de ocupación de las MCD a la de los HCD, el efecto supondría el 0,02% del PIB (285 millones de euros).
Las mujeres ocupadas presentan un mayor nivel de formación alcanzado que los hombres, con independencia de su condición de discapacidad	Personas ocupadas con titulación superior HSD: 39,3%, MSD: 50,1%, HCD: 24,3%, MCD: 35,8%	El coste de oportunidad de que las MCD trabajen a jornada parcial en una proporción más elevada que los HCD, es de más de 1.000 millones de euros, lo que equivale al 0,1% del PIB de 2019.
La tasa de paro es mayor entre las personas con discapacidad, sin brecha significativa de género en este colectivo	Tasa de paro: HSD: 12,2%, MSD: 15,9% HCD: 23,4% MCD: 24,6%	
La brecha salarial por cuestión de género es mayor entre las personas sin discapacidad, y entre las personas trabajadoras indefinidas a tiempo completo	Salario medio anual bruto de las personas trabajadoras por cuenta ajena HSD: 26.923€ MSD: 21.092 € HCD: 21.339 € MCD: 17.731 € Salarios en contratos temporales: HSD 19.139 € MSD 17.129 € HCD 15.245 € MCD 15.014 € Salarios en contratos indefinidos: HSD 29.166 €. MSD 22.291 € HCD 23.522 € MCD 18.980 € Salarios por duración de jornada Completa HSD 29.519 €. MSD 26.361 € HCD 24.178 € MCD 22.801 € Parcial: HSD 12.414 €. MSD 10.617 € HCD 10.922 € MCD 9.277 €	Si el salario de las MCD = salario HCD, el impacto económico alcanzaría 690 millones € (0,1% del PIB).  Si el salario de las MSD = salario HSD, el impacto económico sería de 51.000 millones € (4,1% del PIB).  Si salario MCD y HCD = salario HSD, el impacto económico superaría los 3.400 millones € (0,3% del PIB).
Las MCD son el colectivo peor remunerado entre las personas trabajadoras indefinidas y aquellas ocupadas a tiempo completo		
Consumo	Ámbito personal / familiar	Conjunto de la economía y sociedad
Las personas con discapacidad presentan mayores dificultades en los diferentes procesos de compra de productos básicos	HCD presentan + dificultades que MCD en procesos de compra de alimentación, vestido y calzado y contratación de servicios de peluquería y estética.	Las personas CD gastarían más en alimentación, vestido y calzado y peluquería y centros de estética si las dificultades desaparecieran, por encima de las personas SD.
El acceso a bienes y servicios dentro del establecimiento presenta más dificultades para las personas con discapacidad	Por cada persona SD que declara que la pandemia ha empeorado en los procesos de consumo presencial de bienes, hay 0,9 personas CD Por cada persona SD que refleja que las dificultades se han mantenido para servicios de ocio, cultura, deporte y turísticos, hay 1,5 y 1,3 personas CD.	Los HCD estarían dispuestos a gastar más en alimentación, peluquerías y servicios turísticos Las MCD estarían dispuestas a gastar más en vestido y calzado, ocio, cultura y deporte.
El canal online es el proceso de compra que mayores dificultades presenta para todas las personas, especialmente la atención al cliente.	Procesos y métodos de pago online son la categoría con mayores diferencias en términos de dificultad percibida entre personas CD y SD. Categoría que mayores diferencias de dificultad presenta entre HC y MCD	Las MSD tendrían más disposición a consumir en alimentación, vestido y peluquería que los HSD
Servicios financieros digitales es la categoría con mayor dificultad percibida por todas las personas, sin diferencias por condición de discapacidad.	Las personas CD presentan mayores dificultades que aquellas SD en el proceso de consumo de servicios financieros. Las diferencias son menos pronunciadas que en otras categorías de productos y servicios.	El consumo de servicios financieros no se vería tan alterado de no existir dificultades. Los hombres destacan entre aquellos que sí consumirían más, en comparación con las mujeres.
Las mujeres sin discapacidad enfrentan más dificultades en el proceso de consumo de servicios de ocio, cultura y deporte, tanto presencial como online.	HCD y MCD perciben en mayor proporción que las dificultades suponen una renuncia al consumo, especialmente MCD en el consumo de los servicios de ocio, cultura y deporte	

# 04

## Reflexiones



El análisis realizado evidencia el coste de oportunidad que para el conjunto de la sociedad española supone la actual brecha de género en la discapacidad. Los hallazgos proporcionados en este Informe muestran aspectos clave que habrán de ser considerados para realizar un adecuado seguimiento del progreso hacia la igualdad de género en el ámbito de la discapacidad, así como para definir estrategias y acciones para cerrar las brechas.

### **Generación de estadísticas públicas recurrentes en diferentes ámbitos de estudio para evaluar la inclusión de las personas con discapacidad**

Una reflexión prioritaria es la generada por la falta de estadísticas para efectuar un diagnóstico completo. La Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008), realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), introdujo un conjunto de variables (relación con la actividad económica, educación, discriminación, redes y contactos sociales, servicios sociales y sanitarios, personas cuidadoras...) que evidencian las situaciones de igualdad o desigualdad por razón de género y discapacidad. No obstante, han transcurrido casi 14 años desde la última macro-encuesta, lo que supone un importante vacío de datos e información relevante para la adopción de decisiones de política pública.

Para el análisis del consumo en España, los datos públicos utilizados con mayor frecuencia son los que provienen de la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) del Instituto Nacional de Estadística. No obstante, dichos datos de consumo, así como la mayor parte de las características de los individuos encuestados, están recogidos para el conjunto del hogar y el/la cabeza de familia, no existiendo información para cada persona que compone el hogar, y tampoco se recoge información sobre la existencia de personas con discapacidad en el hogar (ni siquiera en el caso del/la cabeza de familia). En este sentido, resulta fundamental ampliar la información estadística sobre las personas con discapacidad, introduciendo esta dimensión en las encuestas y estudios públicos generales.

Además, tal y como venimos recomendando en anteriores informes con respecto al enfoque de género, el actual trabajo evidencia la necesidad de incorporar la perspectiva de la discapacidad en todos los diagnósticos conducentes a la toma de decisiones en el ámbito público y privado.

## **Evaluar la eficacia de las políticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad...**

... ante la evidencia de que la tasa de actividad de las personas con discapacidad, además de ser muy baja, se ha mantenido inalterada en los últimos años, con independencia del comportamiento del ciclo económico.

Evaluar las motivaciones de la elevada feminización de la temporalidad y parcialidad en el empleo

En el Informe Closingap sobre la brecha de género en la Conciliación se aludió a: “la doble jornada de

la mujer” en referencia a la necesidad de fomentar el ejercicio de la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y del hogar entre ambos miembros de la pareja, de incorporar la educación para la igualdad en centros educativos para aumentar la cultura de la corresponsabilidad y eliminar los estereotipos desde las edades más tempranas, de priorizar la inversión en escuelas infantiles de 0 a 3 años, la incorporación de la educación para la igualdad en centros educativos, dotar suficientemente los presupuestos de la Ley de Dependencia, la contingencia del S.XXI, y revisar las políticas de conciliación.



## **Brecha salarial de género**

En el Informe Closingap sobre la brecha de género en el Empleo se recomendaba a este respecto, y se reitera en este Informe, promover la medición y corrección de las brechas salariales, tanto a nivel privado como público. También aumentar la participación de la mujer en los órganos de decisión de empresas e instituciones y promover el emprendimiento femenino.

En la línea de estas reflexiones, ClostinGap ya elaboró en 2019 un ambicioso plan compuesto por 15 acuerdos voluntarios donde se recogen recomendaciones destinadas a los organismos públicos y empresas para aprovechar todo el potencial femenino y avanzar hacia la completa eliminación de las brechas de género en el entorno laboral.

## **En el ámbito del consumo, se asumen como propias las reflexiones trasladadas por las personas participantes en el cuestionario <sup>[01]</sup> de acceso al consumo:**

### ***Accesibilidad universal real***

- Repensar el diseño de las ciudades y mejorar los espacios para el tránsito de los peatones garantizando la accesibilidad real.
- Fomentar un conocimiento generalizado no estereotipado por parte de toda la población de las necesidades de las personas con discapacidad.
- Mejorar la accesibilidad web para las personas con discapacidad.
- Reforzar las habilidades digitales de la población.
- En servicios de ocio, cultura y deporte es necesario abordar mejoras en la accesibilidad, para incentivar el acceso de las personas con discapacidad: uso de audio-guías, subtítulo, espacios reservados para personas con discapacidad (no solo para personas con movilidad reducida, sino también con discapacidad visual, como primeras filas), y maquinaria adaptada para diferentes tipos de discapacidad en los gimnasios.

*[01] Para finalizar el cuestionario de accesibilidad del consumo, se habilitó una opción de respuesta abierta en el que las personas encuestadas podían añadir comentarios u observaciones sobre sus experiencias y grado de satisfacción en el consumo de bienes, productos y servicios. La mayor parte de respuestas han sido de personas con discapacidad (65%), aunque algunas de las observaciones indicadas son extrapolables para toda la población.*

- En el consumo presencial de alimentos y ropa es preciso mejorar la señalización e información: sistemas de turnos (visuales y auditivos), precios, cartelería e información de envases en macro caracteres, con contraste suficiente y en Braille (actualmente solo se cumple en los medicamentos).

### ***Atención al cliente***

- Siendo la atención al cliente uno de los procesos de compra peor valorados por la población en general, entre las personas con discapacidad hay un reclamo claro por una mayor concienciación, empatía y formación del personal de atención al cliente.
- En la dimensión online, la atención al cliente automatizada supone un obstáculo adicional si no es accesible para todas las personas, y debe estar complementada con atención personalizada. Esto es extensible a los procesos telemáticos para realizar gestiones y trámites con la administración pública.
- Se reclama la extensión de los sistemas de bucle magnético para las personas con hipoacusia.

### ***Servicios financieros***

- Formación del personal para tratar con personas con discapacidad para garantizar el consumo autónomo de servicios financieros.
- Accesibilidad de cajeros automáticos (tamaño de pantallas y letra, altura del cajero).
- Accesibilidad de los servicios de atención por medios remotos (telefónica, web).

### ***Oferta adaptada***

- Adoptar descuentos u ofertas adaptadas para personas con discapacidad, sobre todo en aquellas situaciones en las que la necesidad de adquirir productos o servicios más caros es consecuencia de la discapacidad o de la propia falta de oferta adaptada.
- Resolver la dificultad adicional impuesta por el uso de la mascarilla para las personas que precisan leer los labios para comunicarse.

# 05

---

## Agradecimientos

---

El presente informe ClosinGap sobre el coste de oportunidad de la brecha de género en discapacidad ha sido impulsado por el Grupo Social ONCE y elaborado por Analistas Financieros Internacionales (Afi), en colaboración con ILUNION Tecnología y Accesibilidad.

# 06

## Anexo

### Metodología

#### Brecha 1.

Según la metodología del INE, la agrupación de los ocupados por nivel de formación alcanzado correspondería a la siguiente tabla:

**Tabla 5.** Correspondencia en el nivel de estudios alcanzado

<i>Nivel de Estudios</i>	<i>Referencia</i>
Nivel de formación alto	Educación Superior
Nivel de formación medio	Educación Secundaria y Programas de Formación e Inserción laboral
Nivel de formación bajo	Analfabetismo y Educación Primaria

Para el cálculo de **brecha de discapacidad en la tasa de ocupación**, en primer lugar se calcula la población inactiva que potencialmente podría convertirse en activa, de acuerdo a los datos de personas inactivas por motivo de inactividad del Informe General de Odismet 2021 [01]. De este modo, entre el colectivo con discapacidad inactivo, la incapacidad laboral se constituye como la principal razón de inactividad laboral, seguida por la situación de jubilación (85,1% de los inactivos entre ambas categorías). Ambos grupos no son susceptibles de convertirse en activos [02]. Les siguen las personas inactivas debido a labores del hogar y los inactivos por otros motivos (11,4%), que se consideran una potencial fuerza de trabajo. Las personas inactivas por estudios, que representan el 3,5%, son población potencialmente activa, pero no en el presente. El porcentaje de personas inactivas por labores del hogar y por otros motivos (11,4%) es usado para calcular el total de MCD y HCD que pasan de la inactividad a la actividad (62.000 y 80.000 personas, respectivamente), a partir de los datos de la encuesta de Empleo de las personas con discapacidad del INE.

Además, las personas paradas también son una potencial fuerza de trabajo, ya que se encuentran en edad activa, quieren trabajar y no encuentran trabajo.

[01] Disponible en: [https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/INFORME%206%20ODISMET\\_0.pdf](https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/INFORME%206%20ODISMET_0.pdf)

[02] Dada la información pública disponible, no es posible conocer cuántas personas inactivas por incapacidad laboral podrían incorporarse al mercado laboral, ya que no se conoce la distribución entre incapacitación temporal y permanente, así como tampoco los motivos de dicha incapacitación.



Esto supone un total de 66.000 MCD y 86.000 HCD.

Teniendo en consideración el volumen de mujeres con discapacidad que podrían pasar de la inactividad y paro a la ocupación, se obtendría un incremento de la tasa de ocupación de las MCD de 15,8 puntos (del 25,1% al 40,9%, que equivale a 128.000 mujeres ocupadas adicionales). Así, la tasa de ocupación de las MCD quedaría 19,8 puntos por debajo de la de las MSD (40,9% frente a 60,7%). De igual modo, los HCD también incrementan su tasa de ocupación del 26,5% al 42% (166.000 personas más), lo que les sitúa todavía 31,1 puntos por debajo de los HSD.

Con esta nueva población ocupada se mantienen los siguientes supuestos:

- Supuesto 1: se mantiene constante la distribución por tipo de jornada, es decir, las 128.000 MCD se reparten en un 76% a jornada completa (JC) y el 24% restante a jornada parcial (JP). Para los HCD la distribución es 88%-12%. Estos datos provienen de la encuesta de Empleo de las personas con discapacidad del INE.
- Supuesto 2: las horas habituales efectivas trabajadas a la semana de las mujeres son iguales para MCD y MSD (diferenciando entre JC y JP). Lo mismo ocurre entre HCD y HSD. No obstante, las horas no son iguales entre hombres y mujeres. Estos datos se obtienen de los microdatos de la EPA del INE. Las semanas anuales trabajadas son 52 para todos los grupos.
- Supuesto 3: la productividad media por persona trabajadora de la contabilidad nacional, que no distingue por sexos, se re-escala de forma proporcional con el salario medio sin distinguir por sexo, de acuerdo a los salarios de MCD JC, MCD JP, HCD JC y HCD JP. Los datos provienen de la contabilidad nacional y de la encuesta de Salario de las Personas con Discapacidad del INE.

Si se multiplica el incremento del número de MCD ocupadas por la productividad media calculada para cada subgrupo (jornada completa y jornada parcial), se obtiene el impacto que supondría en el PIB español obtener una mayor inclusión laboral de las MCD. Esta misma operación se realiza para los HCD.

Por otro lado, para calcular la **brecha de género en la tasa de parcialidad**, se plantea un escenario en el que se produce una transición del número de mujeres ocupadas a jornada parcial hacia la jornada completa, de tal forma que la tasa de parcialidad de las mujeres se iguala a la presentada por los hombres.

Es decir, la distribución por jornada para las MCD, pasa del 76% JC-24% JP, al 88%-12% (la presentada por los HCD). En el caso de las MSD, la distribución de jornada pasa del 76% JC-24% JP al 93%-7% (la presentada por los HSD).

Esta transición de personas ocupadas a JP a JC se multiplica por las horas habituales efectivas trabajadas a la semana, que en el caso de las mujeres, son iguales para MCD y MSD (diferenciando entre JC y JP). Lo mismo ocurre entre HCD y HSD (son las mismas, pero se distingue por tipo de jornada). No obstante, las horas no son iguales entre hombres y mujeres. Estos datos se obtienen de los microdatos de la EPA del INE. Las semanas anuales trabajadas son 52 para todos los grupos.

Teniendo el total de personas por tipo de jornada, por el número de horas trabajadas al año, se multiplica por sus respectivas productividades medias calculadas. El cálculo de la productividad por sexo y tipo de jornada sigue la misma metodología que en la brecha anterior: la productividad media por persona trabajadora de la contabilidad nacional, que no distingue por sexos, se re-escala de forma proporcional con el salario medio sin distinguir por sexo, de acuerdo a los salarios de MCD JC, MCD JP, HCD JC y HCD JP. Los datos provienen de la contabilidad nacional y de la encuesta de Salario de las Personas con Discapacidad del INE.

Este proceso de cálculo es seguido tanto en el grupo CD como SD.

---

## Brecha 2.

Para el cálculo del coste de oportunidad de la brecha salarial, se multiplica el salario objetivo (el del grupo con el que se está comparando), por el número de personas ocupadas actuales, y se le resta la ganancia que este grupo se encuentra percibiendo actualmente. Es decir, para el cálculo del coste de oportunidad de las MCD, cuando se compara con los HCD, la fórmula de cálculo es la siguiente:

$$(\text{Ganancia bruta anual HCD} \times \text{N}^\circ \text{ MCD ocupadas}) - (\text{Ganancia bruta anual MCD} \times \text{N}^\circ \text{ MCD ocupadas})$$

El primer paréntesis informa sobre la ganancia bruta anual de las MCD si percibiesen el mismo salario que los HCD, y el segundo de la cantidad que ya perciben. La diferencia nos informa del coste de oportunidad.

Este cálculo se repite para cada grupo en función de la ganancia bruta anual actual y la objetivo.

Además, los cálculos se realizan con las ganancias brutas por persona trabajadora total, sin distinguir por tipo de contrato o jornada, ya que, como se ha indicado con anterioridad, las mayores brechas salariales se encuentran entre las personas trabajadoras indefinidas y entre aquellas personas ocupadas a tiempo completo, representando estas la mayor parte de las personas trabajadoras.

## Brechas 3 y 4.

El cálculo de la significatividad de las respuestas entre los diferentes grupos analizados se ha realizado a través de la siguiente fórmula, que aporta el intervalo

$$IC = \frac{Población \times N - 1 \left(1 - \frac{Nivel\ de\ significación}{2}\right) \times 0,5^2}{Población \times Nivel\ de\ significación^2 + N - 1 \left(1 - \frac{Nivel\ de\ significación}{2}\right) \times 0,5^2}$$

de confianza (IC) o número de respuestas necesarias que alcanzarían un nivel de significación determinado:

El nivel de significación viene determinado (puede encontrarse entre el 5% y el 10%, generalmente), mientras que los datos poblacionales se corresponden con los observados en la población española según el grupo para el que estamos calculando el intervalo de confianza (por ejemplo, mujeres sin discapacidad en la población española: 14,4 millones; hombres con discapacidad en la población española: 1,06 millones). Los datos de población provienen de las estadísticas demográficas del Instituto Nacional de Estadística (INE).

De este modo, dados los datos poblacionales, se necesitan aproximadamente 385 respuestas para obtener un nivel de significación (NS) del 5% (IC 95%), mientras que para obtener un NS del 10% (IC 90%) se necesitan unas 68 respuestas. Como se observa en la siguiente tabla, el IC al 95% o NS del 5% serviría para los grupos poblacionales de personas con y sin discapacidad, mientras que el IC al 90% o NS del 10% serviría para el resto de agrupaciones.

**Tabla 6.** Número total de encuestados por sexo, grupo etario, si tienen o no discapacidad y nivel de significación (o intervalo de confianza)

Fuente: Afi, a partir de encuesta de consumo Ilunion.

	<i>Nº respuestas obtenida</i>	<i>Intervalo de Confianza 95%*</i>	<i>Intervalo de Confianza 90%</i>
<b>Total</b>	<b>1467</b>	✓	✓
Sin discapacidad	840	✓	✓
<b>Mujeres</b>	<b>541</b>	✓	✓
45 o menos	213	×	✓
Mayor de 45	168	×	✓
<b>Hombres</b>	<b>299</b>	×	✓
45 o menos	149	×	✓
Mayor de 45	98	×	✓
<b>Con discapacidad</b>	<b>627</b>	✓	✓
<b>Mujeres</b>	<b>380</b>	×	✓
45 o menos	203	×	✓
Mayor de 45	338	×	✓
<b>Hombres</b>	<b>247</b>	×	✓
45 o menos	104	×	✓
Mayor de 45	195	×	✓

## Definiciones de trabajo

- **Enfoque de género** [01]: es el “concepto que hace referencia a las diferencias sociales -por oposición a las biológicas- entre hombres y mujeres, que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. Responden a construcciones sociales, modificables por consenso social”. El género es por tanto la construcción social de las diferencias basadas en el sexo, y atiende a las funciones, comportamientos y atributos que las sociedades consideran apropiadas para hombres y mujeres.
- **Discapacidad**: el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en su Artículo 4 (Titulares de los derechos), establece que son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes, que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Además, tienen la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.
- **Brecha de género en la discapacidad**: centrada en el presente informe en la(s) brecha(s) existente(s) entre mujeres con discapacidad (MCD) y mujeres sin discapacidad (MSD) y entre mujeres con discapacidad (MCD) y hombres con discapacidad (HCD).
- **Accesibilidad universal**: un concepto fundamental para este trabajo, recogido y precisado en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, normativa que establece como plazo máximo el 4 de diciembre de 2017 para que los diferentes entornos, productos y servicios sean accesibles. El requerimiento de accesibilidad comprende los entornos arquitectónicos, las telecomunicaciones, la sociedad digital, los transportes, las relaciones con las Administraciones Públicas, el empleo, los bienes, productos y servicios a disposición del público, y el patrimonio cultural, entre otros.
- **Igualdad de oportunidades**: es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva.
- **Normalización**: es el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida en igualdad de condiciones, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, productos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.
- **Coste de oportunidad**: el valor económico al que se renuncia por una determinada actuación o gasto. El valor económico citado iguala a los beneficios que se habrían obtenido de haber elegido la mejor alternativa posible. Existe siempre un coste de oportunidad, porque los recursos disponibles son limitados (ya se trate de dinero o tiempo), ya que es precisamente esta circunstancia la que obliga a elegir entre las diferentes opciones posibles.

[01] Comisión Europea (1998) “100 words for equality - A glossary of terms on equality between women and men”, disponible en <https://rm.coe.int/16805a1cb6>.

---

## Bibliografía

---

- ClosinGap (2019). Informe 2: Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación. Disponible en: [https://closinggap.com/wp-content/uploads/2019/02/Informe\\_-Conciliacio%CC%81n.pdf](https://closinggap.com/wp-content/uploads/2019/02/Informe_-Conciliacio%CC%81n.pdf)
- ClosinGap (2019). Informe 4: Coste de oportunidad de la brecha de género en el ocio. Disponible en: [https://closinggap.com/wp-content/uploads/2019/07/Informe\\_-Ocio-V6.pdf](https://closinggap.com/wp-content/uploads/2019/07/Informe_-Ocio-V6.pdf)
- ClosinGap (2019). Informe 6: Coste de oportunidad de la brecha de género en el turismo. Disponible en: [https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe\\_-Turismo\\_compressed.pdf](https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_-Turismo_compressed.pdf)
- ClosinGap (2020). Informe 8: Coste de oportunidad de la brecha de género digital. Disponible en: [https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe\\_Digital\\_compressed.pdf](https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_Digital_compressed.pdf)
- ClosinGap (2020). Informe 9: Coste de oportunidad de la brecha de género en el consumo. Disponible en: <https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/CG-Informe-Consumo-y-Mujer.pdf>
- Convención sobre Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte. Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- De la Rica, S., Gorjón, L., Quesada, O. (2021). Mujer y madre: la doble penalización laboral. Informe 2021/2 ISEAK. Disponible en: <https://iseak.eu/wp-content/uploads/2021/02/Informe-ISEAK-Mujer-y-Madre.pdf>
- Fundación ONCE (2007). Finanzas accesibles para todas las personas. Disponible en: [http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1221-Finanzas\\_accesibles\\_para\\_todas\\_las\\_personas.pdf](http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1221-Finanzas_accesibles_para_todas_las_personas.pdf)
- Fundación ONCE (2021). Informe General 6 del Observatorio sobre discapacidad y Mercado de trabajo en España (Odismet). Disponible en: [https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/INFORME%206%20ODISMET\\_0.pdf](https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/INFORME%206%20ODISMET_0.pdf)
- García Ciria, C., Romero, M. (2021). ¿Cómo ha afectado la Covid-19 al empleo femenino? Empresa Global. N° 211, 3-9. Disponible en: <https://www.empresaglobal.es/EGAFI/descargas/2071739/1601148/no-211-marzo-2021.pdf>
- González, L. (2020). Las brechas de género y la covid-19. Informe económico y financiero, 1º Semestre 2021, n° 28, ESADE. Disponible en: <http://itemswb.esade.es/wi/Prensa/InformeEconomicoFinancieroEsade28.pdf>
- Observatorio estatal de la Discapacidad (2017). Informe general sobre grado de accesibilidad de los entornos, productos y servicios a 4 de diciembre de 2017. Correspondencia entre los mandatos legales y la realidad práctica del país. Disponible en: <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2017/12/GRADO-ACCESIBILIDAD-ENTORNO-OED.pdf>
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
- Sevilla, A., & Smith, S. (2020). Baby steps: the gender division of childcare during the COVID-19 pandemic. Oxford Review of Economic Policy, 36(Supplement\_1), S169-S186. Disponible en: <https://www.iza.org/publications/dp/13302/baby-steps-the-gender-division-of-childcare-during-the-covid-19-pandemic>
- ClosinGap. Plan de 15 acuerdos voluntarios para avanzar hacia la eliminación de las brechas de género. Disponible en: [https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/09/ClosinGap\\_Acuerdos-Voluntarios\\_compressed.pdf](https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/09/ClosinGap_Acuerdos-Voluntarios_compressed.pdf)

---

# Mujeres por una economía saludable

---

## 1. Qué es ClosinGap. Mujeres por una economía saludable

A iniciativa de Merck, varias grandes empresas se han unido con el objetivo de crear un clúster que analice, de forma constructiva y rigurosa, cuál es el coste de oportunidad que tiene para la economía el hecho de que no se aproveche todo el talento femenino como causa de que sigan persistiendo brechas de género.

---

## 2. Quiénes nos hemos unido a este clúster

Las empresas que se han unido a este clúster son Merck, MAPFRE, Repsol, Meliá Hotels International, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, BMW Group, PwC, Caixabank, Grupo Social ONCE, KREAB y Fundación CEOE.

### Board de ClosinGap

Presidenta: Marieta Jiménez (Merck)

Miembros: Carmen Muñoz (Repsol), Antonio Huertas (MAPFRE), Manuel Terroba (BMW Group), Gabriel Escarrer (Meliá Hotels International), Eduardo Petrossi (Mahou San Miguel y Solán de Cabras), Manuel Martín (PwC), José Ignacio Goirigolzarri (Caixabank), Miguel Carballeda (Grupo Social ONCE), Eugenio Martínez Bravo (KREAB) y Fátima Báñez (Fundación CEOE).

### Comité Ejecutivo de ClosinGap

Presidenta: Ana Polanco (Merck)

Miembros: María Pilar Rojas (Repsol), Eva Piera (MAPFRE), Pilar García de la Puebla (BMW Group), Lourdes Ripoll (Meliá Hotels International), Patricia Leiva (Mahou San Miguel y Solán de Cabras), Isabel Linares (PwC), Javier Tomé (Caixabank), Patricia Sanz (Grupo Social ONCE), Borja Bergareche (KREAB) y Ángel Sánchez (Fundación CEOE).



## 3.Cuál es el trabajo que estamos desarrollando

Con una periodicidad bimestral, el clúster publica informes detallados sobre cuál es la repercusión que tiene para el PIB español la persistencia de las distintas brechas de género en ámbitos como la salud, las pensiones, la conciliación, las tecnologías de la información, el consumo o el ocio, además de desarrollar otras acciones comunes.

---

## 4. Cuáles son nuestros objetivos

Impulsar la transformación social desde el ámbito empresarial en materia de economía y mujer, en estrecha colaboración entre los sectores público y privado. Generar, para ello, conocimiento y debate, convertirnos en fuente de innovación, así como en motor y agente de cambio.

---

## 5. Dónde puedes saber más sobre nosotros

Puedes obtener más información entrando en [www.closingap.com](http://www.closingap.com) o en nuestros perfiles de Twitter (@ClosinGap) y LinkedIn.



---

Más información entrando en  
**[www.closingap.com](http://www.closingap.com)**  
o en nuestros perfiles de Twitter  
(@ClosinGap) y LinkedIn.