INFORME

Más allá del acceso al empleo

Radiografía de la exclusión laboral de las personas con discapacidad

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030
POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

upf. Universitat Pompeu Fabra Barcelona

eurofirms Foundation

Financiado por:



Con la colaboración de:



Metodología y redacción:

Blanca Arias-Badia, profesora agregada, Grupo TraDiLex, Universitat Pompeu Fabra (UPF)
Lisette Borja, líder del área D&I, Eurofirms Foundation
Mar Figueres i Boronat, consultora en inclusión de la diversidad, Eurofirms Foundation
Mireia López-Álvarez, coordinación del estudio, consultora en inclusión, Eurofirms Foundation
Aurora Troncoso-Ruiz, analista de datos, Grupo TraDiLex, Universitat Pompeu Fabra (UPF)

Maquetación:

Alba Moliner, especialista en marketing y comunicación, Eurofirms Foundation

Contacto:

diversidad@fundacioneurofirms.org

Eurofirms Foundation: nuestra apuesta por la inclusión

Eurofirms Foundation nace en 2007 fruto del compromiso social de Eurofirms Group con la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, con el objetivo de construir entornos laborales más diversos, inclusivos y humanos. Este compromiso no es casual, sino que responde a una sensibilidad genuina por parte del equipo directivo del grupo empresarial, marcada por vivencias personales y familiares que han generado una conexión especial con este colectivo.

Desde sus inicios humildes en Cassà de la Selva, un pueblo de la provincia de Gerona, en Cataluña, Eurofirms Foundation ha sido un motor de transformación social, impulsando acciones que promueven la equidad y la igualdad de oportunidades y actuando como **nexo entre las personas con discapacidad, el tejido social, público y académico y el sector empresarial.** Esta triple visión nos otorga una posición privilegiada en la que actuamos no solo como **observatorio, sino como una organización con impacto social.**

Concretamente, nuestro modelo de intervención se basa en una visión integral que combina la selección y acompañamiento laboral de talento con discapacidad, la formación y sensibilización de líderes y profesionales, la consultoría y diagnóstico de entornos laborales, la investigación y el desarrollo de proyectos de innovación social, entre otros.

Nuestras acciones impactan a más de 10.000 personas anualmente en España, Portugal y Chile, ya sea a través de eventos, formaciones, acciones de sensibilización o consultoría. Todo esto lo hacemos posible un equipo de 80 profesionales, junto con más de 150 organizaciones que confían en Eurofirms Foundation.

“Solo una tercera parte de las personas con discapacidad están trabajando, una realidad que subraya la urgencia de seguir promoviendo la inclusión sin barreras.” Desde Eurofirms tenemos la convicción de que **“el talento está en todas las personas, y nuestra misión es ayudar a que cada una de ellas tenga la oportunidad de desarrollarlo”**, insistiendo en que la diversidad no solo es una fuente de innovación y creatividad, sino también un pilar esencial para el bienestar social y el desarrollo empresarial.

Maria Jordà
Líder global de Eurofirms Foundation



Índice

1. Introducción **5**

2. Metodología **7**

2.1. Perfil sociodemográfico de las personas participantes 7
2.2. Preguntas de investigación 11
2.3. Métodos 11
2.3.1. Análisis estadístico 11
2.3.2. Análisis cualitativo: discriminación en primera persona y *relief maps* 12
2.4. Limitaciones del estudio 13

3. Discriminación de la discapacidad en el entorno laboral: análisis del ciclo laboral **14**

4. Las 3 dimensiones de la discriminación **15**

4.1. Barreras de información y acceso: el derecho a entender 15
4.2. Barreras estructurales y organizativas: la discriminación en los procesos 18
4.3. Barreras relacionales: la cultura y el clima como factores clave de discriminación directa 21

5. Más allá de los indicadores: el impacto de la discriminación en primera persona **22**

6. Respuesta social: proyecto Entiende lo que firmas **29**

7. Conclusiones **30**

8. Bibliografía **33**

ANEXO **35**

1. Introducción

La discriminación hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral no es un hecho aislado ni excepcional: **7 de cada 10 han experimentado situaciones discriminatorias y el 87,1% considera que incluir su certificado de discapacidad en el currículum puede perjudicar su candidatura**. Estos datos evidencian una realidad persistente: la discriminación es estructural y transversal a toda la experiencia laboral (*people journey*), produciéndose incluso antes del momento de la contratación.

En España, a pesar de los avances normativos y del creciente compromiso institucional con la inclusión, la realidad sigue mostrando una brecha persistente y significativa en el acceso al empleo: solo el 27,8% de las personas con discapacidad participa en el mercado laboral, frente al 68,1% de la población sin discapacidad (INE. El empleo de las personas con discapacidad, 2023). Sin embargo, este informe demuestra que la exclusión no comienza ni termina en el acceso al empleo. La discriminación se manifiesta de forma más compleja, operando a través de **múltiples dimensiones que condicionan tanto la entrada al mercado laboral como la experiencia dentro de las organizaciones**.

El estudio **"Más allá del acceso al empleo"**, desarrollado en el marco del proyecto **"Entiende lo que firmas" de Eurofirms Foundation** e implementado gracias a la inestimable contribución del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 del Gobierno de España, aborda esta realidad desde una perspectiva integral, identificando **tres ámbitos clave donde se producen las principales barreras.**

En primer lugar, el acceso a la información y la comprensión de los derechos laborales emerge como una limitación crítica. Los resultados evidencian que **las personas trabajadoras con discapacidad afirman tener un menor conocimiento sobre sus derechos laborales específicos** (3,37 sobre 5) que sobre otros aspectos laborales, lo que dificulta la toma de decisiones informadas y pone de manifiesto limitaciones en la accesibilidad. En un contexto donde los contratos, las condiciones laborales y la normativa se presentan con frecuencia en formatos complejos, esta falta de accesibilidad compromete el ejercicio efectivo de derechos fundamentales y, en especial, del consentimiento informado.

En segundo lugar, la discriminación se articula a través de las propias estructuras organizativas. Desde los procesos de selección, marcados por la percepción generalizada de desventaja al declarar la discapacidad, hasta **la falta de ajustes razonables, identificada como la forma más frecuente de discriminación (37,8%)**, las organizaciones continúan reproduciendo dinámicas que limitan la igualdad de oportunidades. Estas barreras no solo afectan al acceso al empleo, sino también al desarrollo profesional y la permanencia en el lugar de trabajo, restringiendo las posibilidades de promoción, crecimiento y estabilidad.

Finalmente, el informe pone de relieve el peso de las dinámicas relacionales y la cultura organizativa. Las experiencias de trato desigual, aislamiento o falta de reconocimiento en el día a día reflejan la persistencia de estigmas y prejuicios que, aunque a menudo invisibles, configuran entornos poco inclusivos.

De hecho, **la discriminación, además, no opera de manera aislada sino interseccional.** Factores como el género, la edad o el nivel educativo influyen en la forma en que se experimentan estas barreras, configurando trayectorias laborales desiguales entre las personas a pesar de compartir el hecho de tener una discapacidad. A través de una perspectiva de género destaca, por ejemplo, la menor presencia de mujeres con discapacidad en posiciones de liderazgo, así como las diferencias en el acceso al conocimiento y a oportunidades de desarrollo profesional.

Estas prácticas tienen un impacto directo en el bienestar de las personas, como evidencia el hecho de que **el 61,1% de las personas participantes afirma que la discriminación ha afectado a su salud mental.**

A partir de una muestra de **439 personas con discapacidad**, este informe combina evidencia cuantitativa y cualitativa para analizar cómo estas dimensiones interactúan y se refuerzan mutuamente. Los resultados muestran que **la discriminación no responde a un único factor, sino a un sistema de barreras interconectadas que limitan el ejercicio pleno de derechos**.

En este contexto, el informe se enmarca en los principales marcos estratégicos nacionales, especialmente la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022–2030 y la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, al promover la autonomía, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal y la inclusión laboral. Asimismo, contribuye a iniciativas como la Estrategia de Responsabilidad Social de las Empresas, la Agenda España Digital 2025 y el II Plan Nacional de Accesibilidad Universal.

Por ende, más allá de la identificación de problemáticas, **el informe busca contribuir a la generación de conocimiento útil para transformar las prácticas organizacionales y avanzar hacia entornos laborales más inclusivos**. Para ello, resulta imprescindible situar a las personas con discapacidad en el centro del análisis y reconocer que la inclusión no depende únicamente de políticas formales ni puede medirse en términos de presencia, sino de la capacidad real de garantizar derechos, accesibilidad y oportunidades en igualdad de condiciones. O lo que es lo mismo: garantizar que todas las personas puedan entender, decidir y ser parte en el entorno laboral con equidad.

El informe plantea la necesidad de avanzar hacia un enfoque de inclusión más amplio y efectivo, que garantice condiciones reales de participación e inclusión y no se limite solo a facilitar el acceso al empleo.

2. Metodología

En este estudio se analizan las situaciones de discriminación que experimentan las personas con discapacidad a lo largo del ciclo laboral.

En la investigación han participado **439 personas con discapacidad**, que respondieron a un cuestionario administrado principalmente en formato virtual y, en algunos casos, en papel en las sedes de la entidad. La encuesta se estructuraba en **tres bloques temáticos** (ver Anexo para consultar el detalle):

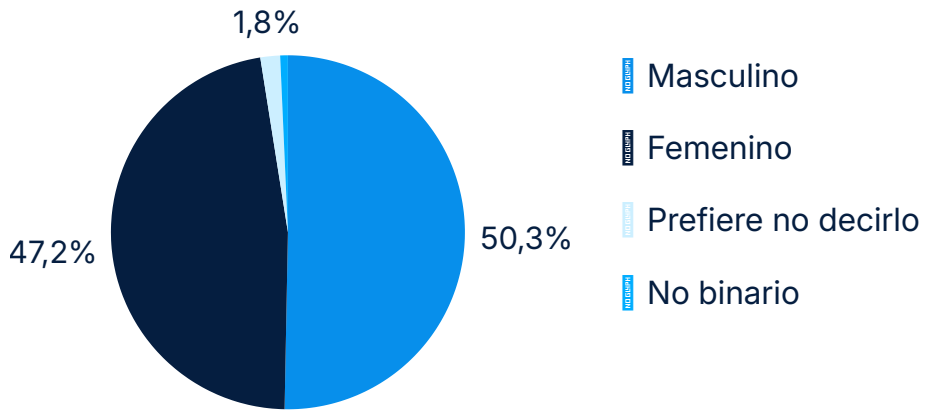
1. Variables sociodemográficas.
2. Nivel de conocimiento reportado sobre aspectos laborales.
3. Experiencias de discriminación en procesos de selección y en el entorno laboral.

El diseño del instrumento se realizó con la participación directa de personas con discapacidad usuarias de la entidad, siguiendo la metodología de **Investigación Acción Participativa (IAP).** A través de entrevistas iniciales y grupos focales se recogieron sus experiencias y percepciones sobre barreras laborales, lo que permitió co-crear el cuestionario y validar su accesibilidad y comprensión.

2.1. Perfil sociodemográfico de las personas participantes

El perfil de las **439 personas con discapacidad participantes** en el estudio es diverso. Existe una representación igualitaria de género (ver gráfico 1), aunque el perfil mayoritario se caracteriza por tener entre 45 y 64 años (64%), haber nacido en España (86,3%) y tener estudios de secundaria (56,9%).

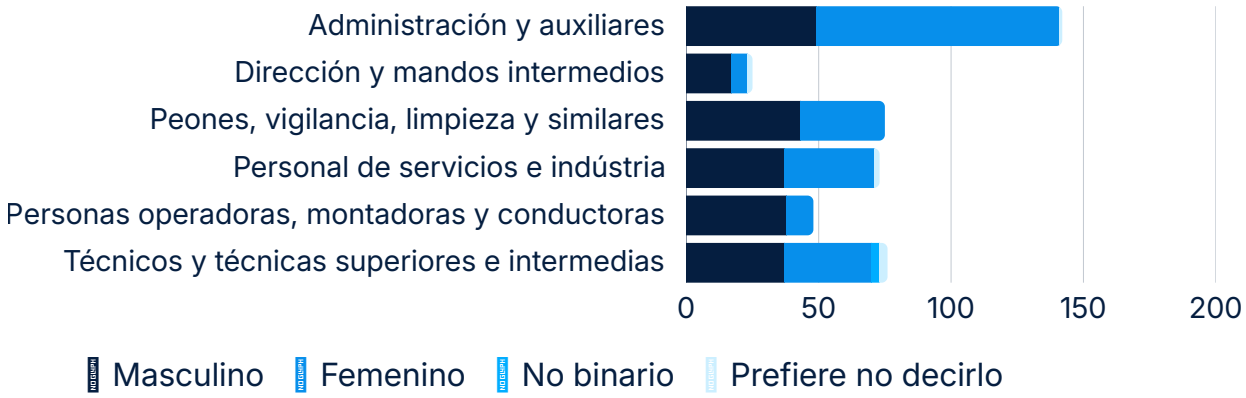
Gráfico 1. Distribución de las personas participantes por género.



Por lo que respecta a la clasificación profesional, la mayoría de las personas encuestadas trabaja en perfiles de administración (32,3%) y, en menor proporción, en perfiles técnicos superiores e intermedios, en posiciones de peones, vigilancia, limpieza o similares, o como personal de servicios e indústria; mientras que la categoría menos representada es la de dirección y mandos intermedios (ver gráfico 2).

Se observa una distribución desigual de género: **los hombres se presentan de manera más homogénea entre categorías profesionales, mientras que las mujeres muestran mayores divergencias**. En concreto, existe una sobrerrepresentación de mujeres en perfiles de administración y auxiliares (44,44%) y una infrarrepresentación en perfiles de personas operadoras, montadoras y conductoras (4,83%), así como en cargos de dirección y mandos intermedios (2,90%) frente a los hombres (22,17%, 17,20% y 7,69% respectivamente) (ver gráfico 2).

Gráfico 2. Distribución de las personas participantes por clasificación profesional y género.



Estos resultados ponen de manifiesto una clara segregación ocupacional por género, tanto horizontal —en la distribución por funciones y sectores— como vertical —en el acceso a posiciones de liderazgo—. En este sentido, **por cada mujer con discapacidad en un puesto de liderazgo, hay aproximadamente de 3 hombres en la misma situación**, lo que evidencia la persistencia de desigualdades de género en el entorno laboral.

Un 2,9% de las mujeres con discapacidad ocupa puestos de liderazgo frente al 7,69% de los hombres.

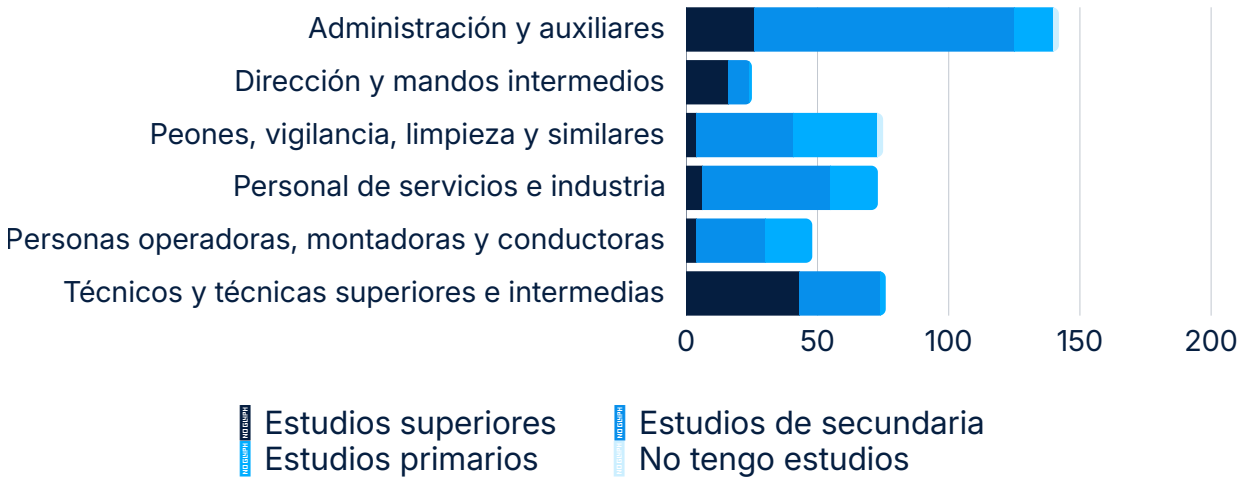
De hecho, la bibliografía ya ha identificado fenómenos como el **techo de cristal** (Cotter et al., 2001), que limita el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, y el **suelo pegajoso** (Booth et al., 2003), que las mantiene concentradas en puestos de menor cualificación y escasa movilidad (Crenshaw, K., 1989; OIT, 2015). En el caso de las mujeres con discapacidad, estas barreras se intensifican debido a la acumulación de desventajas estructurales o la interseccionalidad de diversos ejes susceptibles de discriminación.

A nivel empírico, distintos estudios también evidencian que **las mujeres con discapacidad presentan menores tasas de actividad y empleo, mayor parcialidad involuntaria y menor acceso a puestos de responsabilidad** en comparación tanto con hombres con discapacidad como con mujeres sin discapacidad (Eurostat, *EU-SILC*, 2021; CERMI, *Derechos humanos y discapacidad en España*, 2022).

En España, por ejemplo, la brecha salarial también se da entre personas con discapacidad: las mujeres con discapacidad ingresan un 10,3% menos que los hombres con discapacidad y una persona con discapacidad en cargo de responsabilidad alto (dirección, gerencia, perfiles técnicos superiores...) ingresa casi 4.000€ anuales menos que una persona sin discapacidad en la misma posición (INE, *Salarios y costes laborales*, 2023).

En este estudio también se muestra la distribución de la categoría profesional según el nivel de estudios, lo que **revela una fuerte estratificación socioeconómica.** Las personas con educación primaria están escasamente representadas en perfiles técnicos superiores e intermedios (2,33%) y en posiciones de dirección y mandos intermedios (1,16%), mientras que se concentran en ocupaciones de menor cualificación, como peones, vigilancia y limpieza (37,21%) y en puestos de operarios, montadores o conductores (20,93%). En contraste, las personas con estudios superiores presentan una mayor presencia en puestos de dirección y mandos intermedios (16,16%) y en perfiles técnicos (43,43%).

Gráfico 3. Distribución de las personas participantes por clasificación profesional y nivel de estudios.



Estos datos coinciden con la evidencia empírica que señala **el nivel educativo como un factor determinante en la segmentación del mercado laboral** y en las oportunidades de movilidad profesional (OIT, *Global Employment Trends for Youth*, 2015; Eurostat, *EU-SILC*, 2021). Sin embargo, en el caso de las personas con discapacidad, el acceso a niveles educativos superiores también está condicionado por barreras estructurales previas, lo que refuerza las desigualdades a lo largo del ciclo vital.

En general, los datos reflejan una realidad institucional, ya que representan el perfil con discapacidad con mayor presencia en los sistemas administrativos actuales.

En primer lugar, se estima que el 44% de las personas en edad laboral con discapacidad en España son mujeres (INE, *Salarios y costes laborales*, 2023). Por otro lado, diferentes análisis muestran que existe una mayor probabilidad de adquirir una discapacidad en etapas adultas, concretamente a partir de los 45 años. Además, según datos del INE (*Discapacidad por tipo de deficiencia y causa de origen*, 2020), aproximadamente **el 63% de las discapacidades son adquiridas**, ya sea por accidentes, enfermedades crónicas, procesos degenerativos u otras causas.

Diversas fuentes oficiales señalan también la existencia de **barreras administrativas, informativas y socioeconómicas que pueden retrasar el acceso al reconocimiento del grado de discapacidad**, generando un desfase temporal entre la aparición de la discapacidad y su reconocimiento formal, favoreciendo así los diagnósticos tardíos (IMSERSO, *BEPD*, 2023; INE, *EDAD*, 2020). Esto pasa sobre todo en el caso de las discapacidades invisibles o neurodivergencias, y especialmente entre colectivos más vulnerables como personas migrantes, personas mayores, o mujeres con cargas de cuidados, entre otras (Instituto de las Mujeres, *Mujeres con discapacidad en España*, 2020).

El lugar de origen de las personas que respondieron la encuesta se puede justificar al tratarse de una encuesta administrada a la base de datos interna de la entidad, localizada en España y centrada en la inserción laboral. Sin embargo, es una realidad que las personas migrantes se pueden encontrar más dificultades para acceder al reconocimiento oficial de la discapacidad, especialmente debido a barreras administrativas, digitales, lingüísticas y socioeconómicas (Instituto de las Mujeres, *Mujeres con discapacidad en España*, 2020).

Se observa también que gran parte de las personas con discapacidad ha tenido trayectorias educativas interrumpidas, ya sea por falta de apoyo e inclusión y/o barreras físicas, cognitivas o sociales, especialmente entre generaciones mayores (INE, *Discapacidad por tipo de deficiencia y causa de origen*, 2020), lo que ha dificultado su acceso a estudios más allá de la secundaria y, por tanto, a categorías profesionales de liderazgo y posiciones de más responsabilidad.

En conjunto, los resultados reflejan cómo **la intersección entre género, discapacidad y nivel socioeconómico configura trayectorias laborales desiguales**, en las que determinadas posiciones —especialmente las de menor cualificación— actúan como espacios de concentración (suelo pegajoso), mientras que el acceso a posiciones de liderazgo continúa limitado por barreras estructurales (techo de cristal). Este patrón evidencia la necesidad de intervenciones específicas que aborden simultáneamente la accesibilidad, la formación y la transformación de las culturas organizacionales para garantizar una igualdad real de oportunidades.

2.2. Preguntas de investigación

Se ha articulado la investigación en torno a tres preguntas principales:



Distribución de categorías profesionales

¿Existen diferencias en la categoría profesional ocupada por las personas con discapacidad según variables como género, edad, nivel educativo o lugar de nacimiento?



Conocimiento reportado sobre derechos laborales

¿Qué nivel de conocimiento afirman tener las personas con discapacidad sobre aspectos laborales como el contrato, la nómina o los derechos laborales generales y específicos? Asimismo, se analiza si este conocimiento autorreportado varía en función de variables sociodemográficas y profesionales.



Experiencias de discriminación

¿Qué situaciones de discriminación se producen durante los procesos de selección o en el entorno laboral? Además, se examina si determinados grupos sociales presentan mayor probabilidad de experimentar estas situaciones y su posible impacto en la salud mental.

2.3. Métodos

2.3.1. Análisis estadístico

En este informe se aplicaron distintos análisis estadísticos para responder a las preguntas de investigación.

Para analizar la relación entre categoría profesional y variables sociodemográficas (género, edad, nivel educativo y lugar de nacimiento) se utilizó la prueba de chi-cuadrado, complementada con simulaciones Monte Carlo cuando existían celdas con bajo número de observaciones, con el fin de garantizar la fiabilidad de los resultados.

El nivel de conocimiento reportado sobre aspectos laborales se analizó mediante modelos de regresión ordinal a través de una escala de 1 (poco) a 5 (mucho). Las comparaciones entre categorías se realizaron utilizando medias marginales estimadas con corrección de Tukey, lo que permite controlar el error derivado de comparaciones múltiples. Asimismo, se estimaron modelos adicionales para evaluar si el nivel de conocimiento reportado variaba en función de variables sociodemográficas y profesionales.

Para analizar las experiencias de discriminación, se emplearon modelos de regresión ordinal (probabilidad de discriminación en procesos de selección) y modelos de regresión logística para variables dicotómicas relacionadas con la presencia o ausencia de discriminación en el entorno laboral.

En esta investigación se ha contado con todos los parámetros de accesibilidad y con la colaboración experta de un equipo de investigación de la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona.

2.3.2. Análisis cualitativo: discriminación en primera persona y *relief maps*

Se han desarrollado **5 grupos focales de entre 30 y 40 participantes cada uno, lo que nos ha permitido recoger una perspectiva cualitativa complementaria (y testimonial) de los resultados** obtenidos mediante la encuesta, contando con la participación de 150 personas.

Con esto se han recopilado vivencias en primera persona con relación a la discriminación vinculada al entorno laboral, explorando situaciones transversales más allá de la discapacidad a las que se han enfrentado las personas a lo largo de su trayectoria laboral, o en el acceso al empleo.

Por otro lado, complementamos el análisis cualitativo realizado en los grupos focales con el **co-diseño de un *relief map***, en una versión simplificada y adaptada a lectura fácil, en la que, a su vez, limitamos los ejes sociodemográficos, para facilitar la comprensión.

Los *relief maps* o mapas de relieves (Rodó-Zárate, 2014) de la experiencia son una herramienta para recoger y conceptualizar datos con una **metodología analítica para estudiar desigualdades sociales con una perspectiva interseccional**.

En la elaboración participaron 11 personas, 4 mujeres, 7 hombres, ninguna declarada como no binaria, en edad laboral y búsqueda de empleo. Junto a ellas se pudieron clasificar diferentes experiencias de discriminación según los ejes de diversidad o identidad establecidos para obtener un análisis cualitativo interseccional.

Además, se han realizado entrevistas individuales a personas usuarias del Servicio Integral de Orientación, Acompañamiento y Apoyo a la Inserción Laboral (SIOAS) de Eurofirms Foundation para obtener el máximo detalle individual de las experiencias de discriminación vividas.

2.4. Limitaciones del estudio

Aunque la investigación aporta nuevas conclusiones sobre el conocimiento reportado y las experiencias relacionadas con la discriminación de las personas con discapacidad, su alcance es limitado en algunas áreas, por distintos motivos.

Por un lado, aunque la muestra incluye un gran número de participantes, **algunos grupos demográficos están poco representados**. La composición de la muestra responde a factores estructurales y metodológicos que deben tenerse en cuenta al interpretar los resultados.

Como se ha mencionado anteriormente, el predominio de personas con discapacidad de entre 45 y 64 años es coherente con el hecho de que, normalmente, la probabilidad de adquirir una discapacidad y su reconocimiento administrativo aumentan con la edad. Además, en esta etapa vital es más habitual mantener contacto con entidades y recursos institucionales, lo que facilita la participación en estudios de estas características. Asimismo, la alta proporción de personas nacidas en España y con estudios secundarios puede explicarse por las barreras administrativas y de acceso que enfrentan las personas migrantes con discapacidad y por trayectorias educativas históricamente marcadas por una menor inclusión.

En consecuencia, es posible que algunas de las asociaciones entre características demográficas, conocimiento reportado y discriminación sean diferentes con una muestra más representativa de estas categorías. Así pues, **los resultados dentro de este informe reflejan la experiencia de un perfil significativo del colectivo, pero no necesariamente extrapolable a toda su diversidad**, especialmente en el caso de personas jóvenes, migrantes o con trayectorias educativas diferentes.

Por otro lado, el **conocimiento de los conceptos está medido de forma subjetiva:** quienes han participado en la encuesta indican cuánto afirman saber sobre los diferentes aspectos, lo cual no proporciona una medida completamente fiable del conocimiento real que tienen, sino que **se trata de un dato autorreportado que deriva de la autopercepción y la autoconfianza de cada persona**. En este sentido, podría verse influenciado por una cuestión de género, como se explica a lo largo del informe.

Respecto a la parte cualitativa, esta presenta algunas limitaciones que deben considerarse en la interpretación de los resultados. Por un lado, **la participación voluntaria puede implicar un sesgo de selección**, al recoger principalmente experiencias de personas más motivadas o sensibilizadas con la temática. Asimismo, aunque los grupos focales y entrevistas aportan profundidad, no permiten generalizar los hallazgos al conjunto de la población. En el caso del relief map, la simplificación metodológica y la reducción de ejes sociodemográficos, necesarias para garantizar la accesibilidad, pueden haber limitado la complejidad del análisis interseccional. Finalmente, **la muestra, aunque diversa, presenta una representación desigual en términos de género y otras variables de identidad**.

3. Discriminación de la discapacidad en el entorno laboral: análisis del ciclo laboral

El empleo se ha identificado como uno de los principales determinantes de la calidad de vida de las personas con discapacidad, especialmente cuando el puesto de trabajo y las condiciones son adecuadas a sus capacidades y necesidades (Chiang, M. y Wineman, A., 2014).

Sin embargo, las personas con discapacidad enfrentan sistemáticamente barreras importantes para acceder al mercado laboral y participar plenamente en la comunidad. De hecho, **menos de 3 de cada 10 personas con discapacidad trabajan** (solo el 27,8% tiene empleo, frente a un 68,1% de quienes no tienen discapacidad) (INE, *El empleo de las personas con discapacidad*, 2023). Una brecha que no es casual, es estructural.

A este fenómeno del desempleo, se suma la **discriminación laboral**, tanto en el acceso al empleo como dentro de las organizaciones, que constituye un fenómeno multidimensional que **limita su acceso, permanencia y desarrollo, reproduciendo desigualdades sociales y vulnerando derechos fundamentales**.

Esta discriminación puede adoptar formas directas (como la exclusión explícita en procesos de selección) e indirectas, a través de prácticas organizacionales, entornos o sistemas de comunicación que, aun siendo formalmente neutros, generan desventajas desproporcionadas (OIT, *Promoting Equity*, 2015; Fredman, S., 2011).

De hecho, ya desde los años 60 se han analizado los sesgos y estigmas con relación a la discapacidad (Goffman, E., 1963), y el cómo la discapacidad influye en las decisiones de contratación en el entorno laboral. Estas dinámicas se ven reforzadas por **culturas organizacionales que no incorporan la diversidad como un valor estratégico, sino como una excepción a gestionar** (Barnes, C. y Mercer, G., 2003), tal y como observamos en el **Informe "Construyendo inclusión" (Eurofirms Foundation, 2025)**, en el que aportamos la mirada empresarial sobre la discapacidad y su inclusión en el entorno laboral.

Este es un hecho que exploramos en las siguientes páginas, a través del análisis de las 3 dimensiones de la discriminación, las cuales determinan la exclusión o la inclusión de las personas con discapacidad desde el acceso al empleo hasta el desarrollo profesional y la permanencia en el puesto, componiendo así el ciclo laboral de una persona, o lo que se conoce en el ámbito de Recursos Humanos como *people journey*.

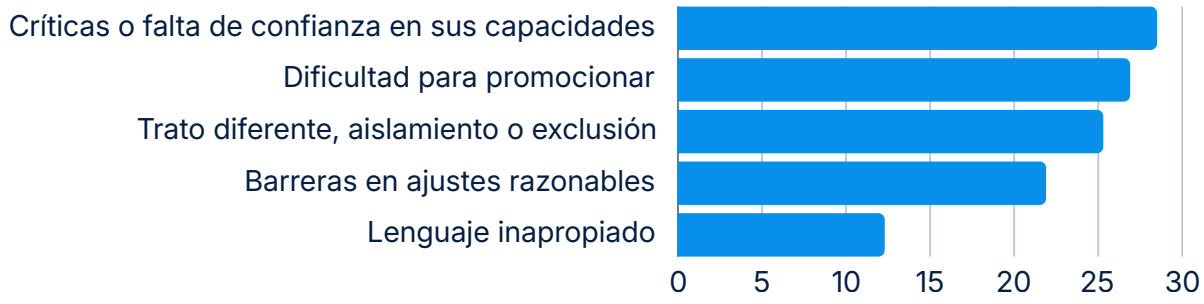
4. Las 3 dimensiones de la discriminación

La discriminación que experimentan las personas con discapacidad en el entorno laboral no responde a un único factor, sino a un conjunto de factores que interactúan entre sí y condicionan su participación plena en el ámbito laboral. En este informe, identificamos **tres dimensiones clave** que permiten comprender la complejidad del fenómeno y ofrecen una lectura integral de cómo se produce y reproduce la discriminación en el entorno laboral.

1. **Barreras de información y acceso:** dificultan el ejercicio de derechos y el consentimiento informado.
2. **Barreras estructurales y organizativas:** procesos, normas y decisiones institucionales.
3. **Barreras relacionales:** vinculadas al trato, las dinámicas sociales y las interacciones cotidianas.

En conjunto, **el 73,8% de las personas participantes ha experimentado al menos una situación de discriminación en el ámbito laboral**, con una media de 3 tipos distintos por persona (M = 3,25) (ver gráfico 4).

Gráfico 4. Distribución por tipo de situación de discriminación experimentada.



4.1. Barreras de información y acceso: el derecho a entender

Una de las discriminaciones invisibles más frecuentes que experimentan las personas con discapacidad (aunque no es exclusivo de estas, sino extensible a otros colectivos como personas migradas, con un bajo nivel de formación, entre otras) es en relación con la accesibilidad comunicativa y el consentimiento informado. Investigaciones previas ya han señalado la existencia de una **brecha entre el reconocimiento formal de derechos y su implementación efectiva**, especialmente en lo relativo a dimensiones menos visibles como la accesibilidad cognitiva y comunicativa (Quinn, G. y Degener, T. 2002).

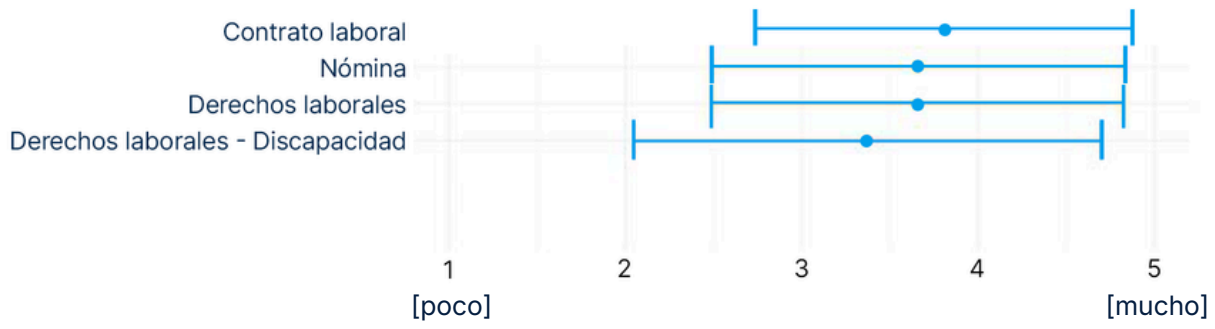
La accesibilidad comunicativa se configura como un elemento central para garantizar el ejercicio de la capacidad jurídica y la toma de decisiones. La bibliografía subraya que la falta de comprensión de información relevante (como contratos laborales, condiciones de empleo o documentación administrativa) puede derivar en situaciones de consentimiento no plenamente informado, lo que cuestiona la validez real de dichos procesos (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006; CERMI, *Derechos humanos y discapacidad en España*, 2022). Este aspecto resulta **especialmente crítico en contextos laborales, donde la asimetría de poder y la complejidad técnica de los documentos pueden intensificar las barreras existentes.**

Por ello, las personas participantes en la investigación indicaron su conocimiento declarado sobre diferentes aspectos laborales, incluyendo:

- El contrato laboral.
- La nómina.
- Los derechos laborales con carácter general.
- Los derechos laborales específicos para personas con discapacidad (especialmente relacionados con ajustes razonables).

De media, indicaron saber entre lo suficiente o mucho en todas las categorías, como se puede observar en el gráfico:

Gráfico 5. Nivel medio de conocimiento autorreportado de conceptos laborales.

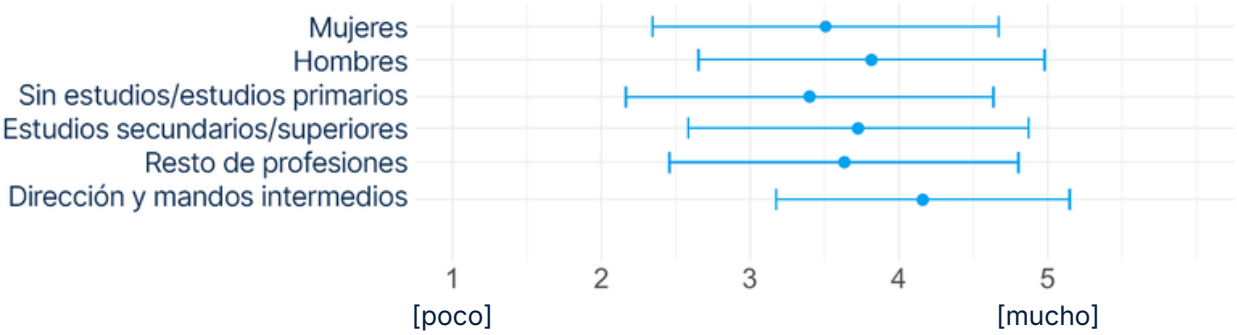


En particular, las personas reportaron saber más sobre el contrato laboral que sobre los otros conceptos, siendo **los derechos laborales específicos para personas con discapacidad la categoría donde se observó un conocimiento percibido más inferior al resto** (media de 3,37 sobre 5).

Las personas con discapacidad indican saber menos sobre sus propios derechos como personas trabajadoras con discapacidad (3,37/5) que sobre el contrato laboral.

Teniendo en cuenta la perspectiva interseccional, sobre todo se observan diferencias entre el conocimiento declarado sobre estos conceptos en función del género, el nivel de estudios y la clasificación profesional:

Gráfico 6. Media del nivel de conocimiento autorreportado sobre la nómina distribuida por género, nivel de estudios y categoría profesional.



Los hombres reportan tener un conocimiento del 76,4% (media de 3,82 sobre 5) sobre la nómina, frente a las mujeres, que lo sitúan en un 70,2% (media de 3,51 sobre 5). De la misma manera, **los hombres reportaron tener más conocimientos que las mujeres sobre los derechos laborales específicos para las personas con discapacidad:** el grado de conocimiento declarado se sitúa en 70,6% para los hombres frente al 64,4% para las mujeres.

Se observan hasta 6,2 puntos de diferencia en el conocimiento percibido sobre derechos laborales según el género: 70,6% en hombres contra el 64,4% en mujeres.

La perspectiva de género es interesante en este punto, ya que, por los roles de género, puede ser que los hombres estén más expuestos socialmente al discurso laboral, legal y económico que las mujeres, lo que les permite una obtención de conocimiento más amplia en este ámbito. Pero, por otra parte, también puede ser que los hombres tengan más confianza en considerar sus conocimientos sobre el tema: varios estudios demuestran que **los hombres tienden a sobreestimar levemente su conocimiento y las mujeres a subestimarlo.** También se dice que las mujeres hacen una autoevaluación más prudente que los hombres y tienden a declarar menos conocimiento incluso cuando este existe ya que tienen una exposición más alta al juicio sobre su reputación y credibilidad y, por lo tanto, más riesgo y penalización sociales (Beyer, S., 1998; Furnham, A., & Grover, S., 2020; Heilman, M. E., 2012).

Este factor sociocultural puede ser perjudicial en el ámbito laboral ya que diversos estudios señalan que las mujeres tienden a postularse solo cuando consideran cumplir la totalidad de requisitos de una vacante, mientras que los hombres lo hacen cuando cumplen con tan solo el 60% de ellos (Kay, K. & Shipman, C., 2014). En este sentido, **los obstáculos psicológicos (ej. autopercepción, autoconfianza, miedos, etc.) son mayores para las mujeres que para los hombres** en el proceso de selección, lo cual reduce sus oportunidades laborales y de crecimiento profesional.

Por otra parte, los resultados muestran una brecha de conocimiento declarado sobre el contrato laboral asociada tanto al nivel educativo como a la categoría profesional. Las personas sin estudios o con educación primaria indicaron saber menos sobre el contrato laboral que las personas con educación secundaria o superior: 68% frente a 74,9% y 75,14% respectivamente. Además, aquellas personas con cargos en dirección y mandos intermedios reportan un conocimiento mayor sobre el contrato laboral (83,2% o 4,16 sobre 5).

A mayor nivel educativo y responsabilidad jerárquica, las personas muestran más familiaridad con los conceptos laborales, ya sea por tener más exposición a este tipo de información, por la necesidad de gestionarla en el día a día o por tener más margen para preguntar, negociar y contrastar condiciones laborales. Al mismo tiempo, **el bajo nivel de conocimiento declarado por parte de las personas con discapacidad con menor nivel educativo puede reflejar barreras de comprensión del lenguaje jurídico-laboral**, menor acceso a información y oportunidades claras y adaptadas, o una menor percepción de agencia para plantear dudas sobre el contenido del contrato (ver gráfico 6).

Tener un contrato no garantiza entenderlo: el conocimiento autorreportado sobre los conceptos laborales asociados no supera el notable (3,37 - 3,81 sobre 5).

4.2. Barreras estructurales y organizativas: la discriminación en los procesos

El análisis revela que muchas de las experiencias de discriminación vividas por las personas con discapacidad en el entorno laboral tienen un origen claramente estructural y organizativo.

Un 87,1% de las personas con discapacidad considera que incluir su certificado de discapacidad en el CV va a ser perjudicial en un proceso de selección.

Para empezar, la discriminación empieza en el mismo proceso de selección: la **mayoría de las personas (87,1%) considera que incluir la discapacidad en el currículum vitae puede dificultar su selección** y casi la mitad (47,8%) no ha sido preguntada nunca por adaptaciones necesarias o preferencias antes de realizar una entrevista. Como resultado, **1 de cada 2 personas trabajadoras con discapacidad (48,6%) consideran haber sufrido discriminación durante la entrevista de trabajo.** Estas experiencias son generalizadas en el colectivo, sin diferencias significativas según variables sociodemográficas, confirmando que se trata de una barrera estructural en el acceso al empleo.

"Cuando envío CV me descartan por pedir atención telefónica. Además, recibo comentarios como: 'da igual, si no se entera'". (persona con discapacidad auditiva)

"Creo que muchas veces me descartan cuando comento la discapacidad. Al final no lo cuentas y dejas de ser sincero. Pero en una ocasión, compartieron mi discapacidad con todo el equipo sin mi consentimiento".

Estas barreras se mantienen durante el desarrollo profesional. **El 39,8% de las personas con discapacidad percibe críticas hacia su desempeño o una falta de confianza en sus capacidades y autonomía**, mientras que **1 de cada 4 personas con discapacidad (26,9%) indica que ha tenido dificultades para acceder a oportunidades de promoción.** Además, solo el 15% de las personas indica que su superior le ha apoyado e impulsado siempre para desarrollar su potencial, frente a un 32,6% que afirma no haberlo recibido nunca.

El 26,9% de las personas con discapacidad ha encontrado barreras a la hora de promocionar.

En este contexto, los ajustes razonables (teletrabajo, horario flexible, silla ergonómica, etc.) emergen como un elemento clave para garantizar la igualdad de oportunidades, pero también como una de las principales barreras organizativas. **El 21,9% de las personas encuestadas ha encontrado barreras al solicitar ajustes razonables, con una brecha de género significativa**: 1 de cada 3 mujeres (29,95%) se encuentra con dichas barreras, mientras que para los hombres es un 13,58% (p = ,0002). Esta falta de adaptaciones se muestra con claridad en los testimonios:

"Es muy difícil pedir ajustes razonables: sufres silencios constantes por parte de Recursos Humanos".

"Cuando la discapacidad aparece de forma repentina, no te adaptan el puesto de trabajo".

"Como mi discapacidad no es visible quieren que haga como si no la tuviera".

"Una vez solicité un ratón ergonómico y se me denegó. Me lo tuve que comprar".

La evidencia recogida muestra que la **ausencia de ajustes razonables constituye el principal patrón transversal de discriminación**, manifestándose desde la ausencia de adaptaciones ergonómicas hasta la asignación de tareas incompatibles (ver gráfico 7). Esta situación se agrava especialmente en los **casos de discapacidad no visible, donde la invisibilidad genera abuso, exigencias inadecuadas y una interpretación errónea del rendimiento.**

La discriminación identificada como más frecuente fue la relacionada con la falta de adaptaciones y a la asignación de tareas incompatibles con las funciones que puede desarrollar la persona (37,8%).

Gráfico 7. Distribución del tipo de discriminación experimentada.



Junto a estas barreras, también aparecen formas más explícitas de discriminación estructural, que se manifiestan en prácticas organizativas abusivas y vulneraciones de derechos que generan relaciones laborales desequilibradas.

"Hay empresas que se aprovechan de ti, incluso sabiendo que tienes una discapacidad".

"Una cosa es lo que firmas... Luego la realidad es otra y a veces no encajan".

"Me insisten en que solicite una incapacidad y se quejan cuando cojo una baja".

Se identifica además la presencia de "discafobia", capacitismo o fobia a la discapacidad, institucionalizada, que se hace visible con presiones o exigencias injustificadas o cuestionamiento constante.

Finalmente, el acoso laboral, incluyendo formas de violencia verbal extrema, forma también parte de las barreras estructurales a las que se enfrentan las personas con discapacidad en los entornos laborales:

"Me han insultado por tener un problema de salud mental: estás loco".

En conjunto, estos resultados muestran que la discriminación no se limita solamente a interacciones individuales, sino que está profundamente **relacionada con cómo las organizaciones diseñan sus procesos, distribuyen los apoyos, gestionan las expectativas y responden ante la diversidad.** Estas barreras estructurales dificultan el acceso y la progresión profesional y, cuando no se abordan, pueden legitimar vulneraciones, abusos y maltratos que comprometen gravemente la igualdad de oportunidades para todas las personas.

4.3. Barreras relacionales: la cultura y el clima como factores clave de discriminación directa

Los resultados de este informe muestran que **muchas experiencias de discriminación están directamente relacionadas con el liderazgo, la cultura y el entorno dentro de las organizaciones**, especialmente cuando las organizaciones no garantizan seguridad psicológica, equidad e inclusión de forma institucionalizada.

El entorno de trabajo y la cultura organizativa juegan un papel determinante en la experiencia laboral: **un 25,3% de las personas encuestadas afirma haber recibido un trato diferente respecto a sus compañeros y compañeras**, incluyendo situaciones de aislamiento o exclusión.

El uso del lenguaje también constituye un factor relevante: **un 12,3% ha experimentado expresiones inapropiadas o capacitistas**, un porcentaje probablemente infraestimado debido a la normalización de ciertas expresiones, lo que evidencia la necesidad de seguir promoviendo entornos comunicativos respetuosos e inclusivos. Estas experiencias no afectan por igual a todos los perfiles: por ejemplo, las personas operadoras, montadoras y conductoras reportan un uso de lenguaje inapropiado del 22,92%, muy por encima de las otras categorías profesionales (12,36%; p = ,016).

Las desigualdades también se manifiestan según el nivel educativo y la responsabilidad profesional. **Las personas con estudios superiores reportan mayores niveles de discriminación y críticas sobre su desempeño o falta de confianza en sus capacidades y/o autonomía** (43,43%) frente a cifras significativamente inferiores en otros niveles formativos. Este fenómeno puede estar relacionado con una mayor conciencia sobre estas situaciones o con mayores expectativas y exposición, ya que suelen ocupar roles de mayor responsabilidad.

Los testimonios ilustran cómo **distintos ejes de identidad (edad, género, origen o tipo de discapacidad) interseccionan para amplificar las barreras**:

"El resultado de discapacidad + edad = promoción 0".
"Por la edad, por ser mujer, por ser de otro país... todo suma (o resta)".
"Tener 55 años y una discapacidad... imagino que no me ven capaz".

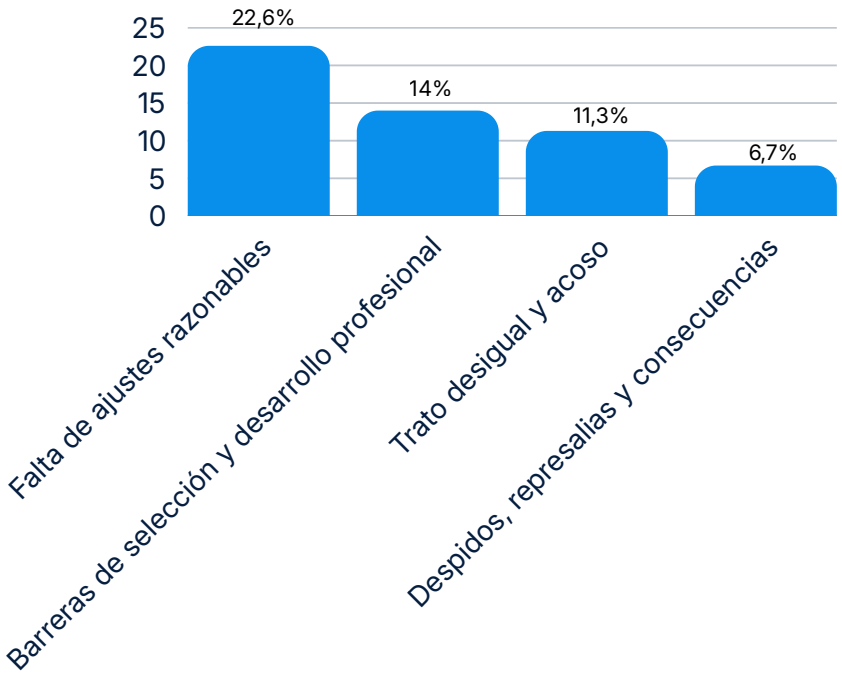
Asimismo, las personas nacidas en España reportan mayores niveles de trato discriminatorio (27,18%) en comparación con personas de fuera de la Unión Europea (16,33%), lo que sugiere dinámicas complejas que requieren un análisis más profundo desde una perspectiva interseccional.

Más allá de las diferencies ya mencionadas, es importante destacar que el resto de las características sociodemográficas de las personas encuestadas no han influido en estas percepciones, es decir, que **las experiencias de discriminación durante el proceso de selección son generalizadas para el colectivo de personas con discapacidad** y que, en este caso, no se intensifican ni disminuyen según los factores de identidad y diversidad analizados.

5. Más allá de los indicadores: el impacto de la discriminación en primera persona

Tras el análisis cuantitativo de las barreras, optamos por ampliar a nivel cualitativo el análisis, explorando situaciones de discriminación más transversales a las que las personas con discapacidad se han enfrentado a lo largo de su trayectoria laboral, o en el acceso al empleo. Al **profundizar en estas situaciones de discriminación**, aparecen recuerdos de experiencias previas (o actuales) más específicas. En este eje contamos con un **total de 150 testimonios**. Aunque en algunos casos pueden haber reportado más de un tipo de situación, se ha asumido una respuesta por bloque como indicativo.

Gráfico 9. Distribución de los principales tipos de discriminación reportados.



Las experiencias discriminatorias con mayor peso se enfocan en los ajustes razonables y las adaptaciones laborales (ver gráfico 9):

"Compartí una lista de elementos que suponen barreras para la accesibilidad en el edificio y fui ignorada".

"Me obligan a ir a revisiones médicas de la empresa para conservar el teletrabajo".

También destacan:

- Las barreras de selección y el desarrollo profesional.
- El trato desigual, incluso situaciones de acoso.

"Tengo funciones al igual que personas con todas las capacidades y el salario es menor".

"Un jefe me preguntó si yo era subnormal. Me hacen el vacío".

- Los despidos y represalias.

"En mi último empleo, me despidieron improcedentemente por motivos de salud mental; llevaba tiempo de baja".

"Si me dan varias crisis de epilepsia en el trabajo, siempre me acaban despidiendo porque en la empresa no quieren a una persona que se les pueda desmayar".

En resumen, las situaciones de discriminación más habituales tienen que ver con:

Ausencia de ajustes razonables (tareas inadecuadas, ritmos no adaptados, ergonomía deficiente, etc.)	Violencia verbal y trato no adecuado (vacío social, insultos, violencia explícita, etc.)	Represalias laborales (despidos, ausencia de promociones, etc.)

Además, destaca cómo **la discapacidad invisible es especialmente vulnerable y cómo estas prácticas tienen consecuencias significativas en la salud mental**, incluyendo estrés, ansiedad, depresión y baja autoestima.

Por suerte, no siempre se dan situaciones negativas. De hecho, **el 70% de las personas participantes reportaron vivencias positivas en el entorno laboral** en relación con su discapacidad y la reacción por parte del entorno.

La mayoría de las experiencias positivas identificadas están relacionadas con el buen trato, el apoyo y el compañerismo (ver gráfico 10), tal y como se puede observar a través de los testimonios:

"Me he sentido acogida por la gran mayoría de los compañeros, cuidada, me han respetado. Una vez un compañero me dijo que soy la que mejor hace las funciones".

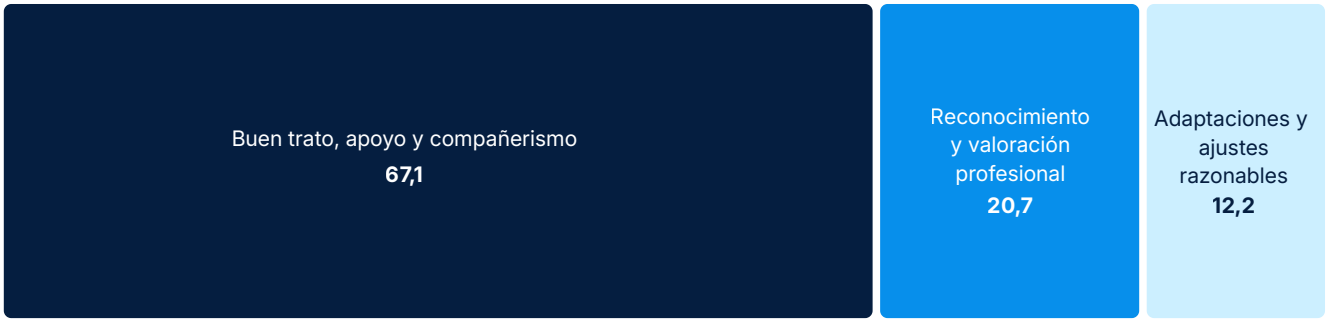
"Mi compañero de trabajo, Oriol, tiene TOC, y a su manera de ser hace que el trabajo sea más ameno".

"En la mayoría de los lugares que he trabajado he encontrado compañeros que entienden mi dificultad y me han hecho el trabajo mas fácil".

"Mi discapacidad me ha ayudado increíblemente a ayudar a su vez a otra persona con la misma discapacidad".

"Yo tengo discapacidad intelectual y mi compañero autismo [...] le echaba una mano y venga explicándoselo y paciencia".

Gráfico 10. Distribución de las experiencias laborales positivas.



Cabe destacar que el 12,2% valora mucho la presencia de ajustes razonables:

"Me han facilitado el teletrabajo, para poder continuar trabajando".

En resumen, las experiencias positivas en el entorno laboral evidencian que **la inclusión depende más de las relaciones humanas que de estructuras formales**. Aunque la mayoría se centran en el apoyo y buen trato entre equipos, las adaptaciones y el reconocimiento profesional, aunque poco frecuentes, también tienen un impacto muy significativo.

Sin embargo, destaca el elevado número de personas que no reportan vivencias positivas, lo que refleja carencias en la inclusión real y confirma que la percepción de riesgo y el estigma siguen siendo elevados en el ámbito laboral.

Un 22% de las personas participantes indicaron que las experiencias positivas en el entorno laboral no se dan nunca o con suficiente intensidad:

> *"Lamentablemente, es difícil encontrar alguna experiencia positiva. La sociedad tiene mucha falta de empatía".*
>
> *"Siento decir que no he vivido nada especialmente positivo. De hecho, prefiero que no se sepa de mi discapacidad porque al final te va a perjudicar".*

A través del *relief map* se identificó que **las situaciones de discriminación emergen de patrones cotidianos y normalizados**, y se activan por múltiples ejes de la identidad más allá de la discapacidad (apariencia, edad, género, etc.), sobre todo cuando esta es invisible.

En relación con la discapacidad, las personas participantes describen haber recibido comentarios que invalidan, niegan o minimizan su condición, tales como:

- *"Tú no puedes tener nada porque pareces normal".*
- *"¿Por qué no trabajas si estás como una flor?".*
- *"Haces buena cara, ¡no estarás tan cansada!".*
- *"Antes no te pasaba nada".*
- *"Si utiliza el móvil sin problemas no veo por qué debería tener problemas para gestionar sus cosas".*

Estos comentarios no solo generan malestar, sino que se traducen en barreras prácticas, como la negación del uso de la plaza de aparcamiento para personas con movilidad reducida (PMR) o situaciones de maltrato en el transporte público.

También se observan estereotipos que trivializan o ponen en duda determinadas condiciones, especialmente las vinculadas a la neurodivergencia.

> *"Todas las personas somos un poco TEA/TDAH".*
> *"Ahora ser neurodivergente está de moda".*

Este tipo de comentarios restan credibilidad a estas experiencias e identidades y dificultan el pedir apoyos.

Aun así, tal como muestra el informe, **la discriminación va más allá de la discapacidad y puede manifestarse a través de otros ejes de diversidad**. El *relief map* permitió visibilizar el impacto de aspectos como el género o la edad, pero también aparecieron cuestiones como la apariencia física. Surgieron juicios sobre el cuerpo y la imagen (forma de vestir, llevar gafas, sobrepeso, acné, estatura), que evidencian cómo múltiples dimensiones de la identidad pueden convertirse en motivo de discriminación.

Estas experiencias tienen consecuencias significativas. Un efecto frecuente es el aislamiento social (**"Perder amistades debido a la discapacidad"**), que refuerza la invisibilidad e incrementa el desgaste emocional, causando así afectaciones en la salud mental. De hecho, los datos son claros: **el 61,1% de las personas con discapacidad considera que su salud mental se ha visto afectada por estas situaciones.**

En resumen, el *relief map* muestra que la discriminación, además de operar a través de políticas o procesos, también se expresa en interacciones diarias que niegan, banalizan o vigilan la discapacidad. Estas dinámicas tienen un impacto directo en la autonomía, la participación y el bienestar de las personas.

Las entrevistas realizadas en el marco del programa SIOAS ponen de relieve la diversidad de vivencias y necesidades entre las personas con discapacidad, especialmente cuando la discapacidad es invisible o adquirida en etapas posteriores de la vida. Aunque cada trayectoria es distinta, **emergen patrones comunes relacionados con la falta de adaptaciones, la incomprensión de las necesidades individuales, el peso del estigma y la carga emocional** asociada a no poder mostrarse tal y como se es.



Agustín, a pesar de considerar positivamente la mayoría de sus experiencias laborales, describe los entornos laborales en Centros Especiales de Empleo como altamente exigentes: ante crisis de ansiedad, necesitaba espacios tranquilos, pero las personas encargadas **"no facilitaron los ajustes"**. También relata experiencias de infantilización y punitivas: **"recibía castigos, no me dejaban ir al baño"** que, junto con la invisibilidad de su discapacidad adquirida, han acabado alimentando el miedo a revelar su situación: **"da miedo que sepan que estás enfermo"**.

Judit, por otro lado, aporta una mirada complementaria centrada en entornos donde sí ha encontrado apoyo y buen trato por parte de compañeras y compañeros, quienes la **"recibieron con los brazos abiertos"**. No obstante, también ha vivido contextos donde la presión y la falta de sensibilidad emocional dificultaron su bienestar, especialmente cuando sufría ataques de ansiedad en trabajos con alta carga de estrés. Aunque no siempre ha experimentado discriminación directa en el ámbito laboral, sí relata situaciones de sobreprotección familiar —**"no sabes hacer nada, nunca te podrás independizar"**— que han afectado su autoestima y rendimiento.





La experiencia de Edson ilustra de forma contundente el contraste entre un entorno excluyente y uno inclusivo. En el sector hotelero relata: **"me sentía incómodo, alejado, sin apoyo ni ayuda... me apartaban del grupo, no tenía a nadie"**. La carga de "demostrar a la empresa que valía" recayó sobre él: **"le demostré a la empresa que todo el mundo puede aprender"**. En cambio, en otros entornos vivió una experiencia totalmente distinta: **"me sentí super bien porque era un espacio mixto** [con personas con y sin discapacidad]**... nos ayudábamos"**, donde se le ofreció acompañamiento para estructurar tareas y reuniones. Él mismo resume la diferencia con claridad: **"tenían empatía conmigo"**.

Su historia también refleja el impacto de la discriminación previa en etapas formativas: **"en el instituto se alejaban de mí... no me querían conocer... me encerré, no comía"**, mostrando el daño psicológico que dichas acciones causan.

Otra persona usuaria del programa, que ha preferido mantener el anonimato, explica cómo **el *masking* puede convertirse en una estrategia de supervivencia laboral**. El *masking* se refiere a la estrategia (consciente o inconsciente) de esconder, compensar o disimular rasgos, necesidades o dificultades vinculadas a la discapacidad con tal de adaptarse a las expectativas sociales o evitar prejuicios.

Aunque reivindica no recibir un trato diferencial por motivo de su discapacidad en sus anteriores experiencias laborales, reconoce la necesidad de **"desmitificar visiones caricaturescas de la discapacidad"**, ya que las percepciones ajenas cambian al conversar y conocer realmente a cada persona.

Su experiencia evidencia que, **la discapacidad no es el único eje de discriminación**, ya que entran en cuestión factores como el lugar de origen o el color de piel: ha recibido comentarios como **"moro de mierda"** o **"panchito"**, que **atribuye a la ignorancia y al miedo a lo desconocido**. También menciona la falta de ajustes razonables en otros entornos que no son el laboral, como por ejemplo en la escuela, donde pidió unos cascos para reducir el ruido que, a pesar de ser adaptaciones sencillas, le denegaron con el argumento de **"no te vamos a dar un trato diferente al resto"**.

En conjunto, las entrevistas evidencian tres aspectos clave:

1. La importancia de las adaptaciones personalizadas, que a menudo se niegan incluso cuando son sencillas y razonables.

2. El impacto del estigma y la invisibilidad, que obliga a muchas personas a ocultar o minimizar su condición para evitar prejuicios.

3. La carga emocional asociada al masking, la incomprensión y la falta de apoyo, que puede derivar en ansiedad, aislamiento o autolimitación profesional.

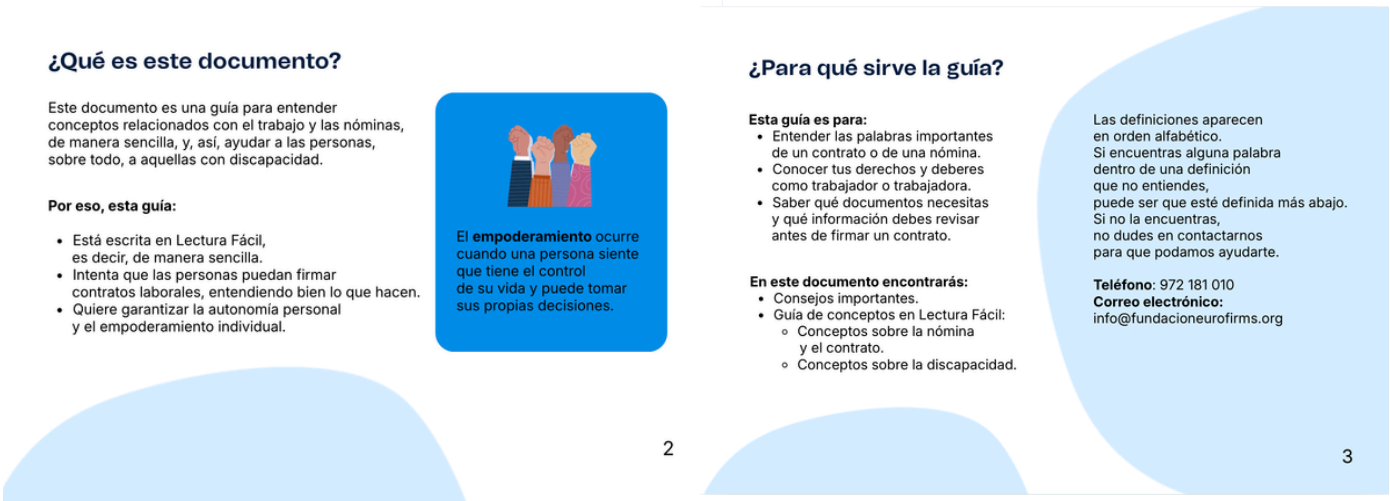
Estas experiencias refuerzan los hallazgos cuantitativos del informe: la discriminación no se manifiesta únicamente en los procesos formales, sino también en dinámicas relacionales, expectativas sociales y entornos que no incorporan plenamente la diversidad de necesidades. Las voces recogidas subrayan la importancia de avanzar hacia modelos organizativos que reconozcan la complejidad de cada trayectoria, donde las adaptaciones no se perciban como excepciones, sino como herramientas para garantizar igualdad real de oportunidades.

6. Respuesta social: proyecto Entiende lo que firmas

Dada la evidencia empírica que nos aporta esta investigación, sumada a la experiencia de las profesionales de Eurofirms Foundation que acompañan día a día a personas con discapacidad a encontrar empleo, hemos decidido **impulsar un proyecto de gran impacto social**: Entiende lo que firmas.

El proyecto consiste en la creación de la **Guía Entiende lo que firmas en lectura fácil,** que incluye la descripción de los conceptos relativos a la contratación con el objetivo de **democratizar el acceso a la información y, por ende, asegurar que las personas consienten y firman de manera informada**, garantizando los principios básicos de autonomía personal y empoderamiento individual.

Además, esta guía es un recurso útil para las personas con discapacidad, pero no exclusivamente, ya que también impacta positivamente en personas que tengan un conocimiento limitado de la normativa y el idioma español, personas en situación de vulnerabilidad, con poca experiencia laboral, administrativa o legal, o ante situaciones de sobrecarga informativa.



¿Qué es este documento?

Este documento es una guía para entender conceptos relacionados con el trabajo y las nóminas, de manera sencilla, y, así, ayudar a las personas, sobre todo, a aquellas con discapacidad.

Por eso, esta guía:

- Está escrita en Lectura Fácil, es decir, de manera sencilla.
- Intenta que las personas puedan firmar contratos laborales, entendiendo bien lo que hacen.
- Quiere garantizar la autonomía personal y el empoderamiento individual.

El **empoderamiento** ocurre cuando una persona siente que tiene el control de su vida y puede tomar sus propias decisiones.

2

¿Para qué sirve la guía?

Esta guía es para:

- Entender las palabras importantes de un contrato o de una nómina.
- Conocer tus derechos y deberes como trabajador o trabajadora.
- Saber qué documentos necesitas y qué información debes revisar antes de firmar un contrato.

En este documento encontrarás:

- Consejos importantes.
- Guía de conceptos en Lectura Fácil:
  - Conceptos sobre la nómina y el contrato.
  - Conceptos sobre la discapacidad.

Las definiciones aparecen en orden alfabético.
Si encuentras alguna palabra dentro de una definición que no entiendes, puede ser que esté definida más abajo.
Si no la encuentras, no dudes en contactarnos para que podamos ayudarte.

Teléfono: 972 181 010
Correo electrónico: info@fundacioneurofirms.org

3

Indemnización

Es el dinero que la empresa te da al terminar tu contrato si, por ejemplo:

- Acaba tu contrato. Te corresponde 1 día de salario por cada mes que has trabajado.
- Te despiden sin un motivo (despido improcedente).

Importante: si dejas el trabajo por tu cuenta o no superas el período de prueba, no recibirás indemnización.

IRPF

Son las siglas de impuesto sobre la renta de las personas físicas.
Es el dinero que se descuenta de tu nómina cada mes para pagar impuestos.

La cantidad depende de ciertos aspectos:

- Cuánto dinero cobras.
- Tu situación personal (si tienes discapacidad, descendientes, etcétera).

Si tienes discapacidad, este impuesto puede ser menor.

11

Salario base

Es el sueldo fijo que recibes cada mes sin contar extras como, por ejemplo, complementos.

Salario bruto

Es el total de tu sueldo antes de descontar los impuestos y las cotizaciones.
Este suele negociarse y puede ser por hora, por mes o por año.

Salario neto

Es lo que realmente cobras cada mes después de descontar los impuestos y las cotizaciones.

Subsidio y prestaciones

Son las ayudas económicas que recibes en situaciones como las siguientes:

- Estar sin trabajo o haber acabado todo el paro.
- Tener una enfermedad o un accidente que te impida trabajar.
- Tener descendientes o familiares a tu cargo.

Estas ayudas tienen requisitos y las gestiona la Seguridad Social y otras instituciones públicas.

16

7. Conclusiones

La evidencia recogida en este informe es clara y contundente. La discriminación hacia las personas con discapacidad en el entorno laboral no es una excepción, sino una experiencia ampliamente extendida: **7 de cada 10 personas con discapacidad ha vivido alguna situación de discriminación laboral.** Esto confirma que se trata de un patrón estructural que atraviesa todo el ciclo laboral.

Acceder al empleo ya implica desventaja

Esta desigualdad comienza antes incluso de acceder al empleo. La percepción de desventaja en los procesos de selección es prácticamente generalizada: el **87,1% considera que incluir su certificado de discapacidad en el currículum puede perjudicar sus oportunidades.** Esta realidad condiciona decisiones tan básicas como la posibilidad de mostrarse con transparencia, evidenciando que, en muchos casos, la inclusión sigue teniendo un coste. La discriminación, por tanto, no solo limita el acceso, sino que también restringe la libertad de las personas para participar en igualdad de condiciones.

1 de cada 2 personas ha sido discriminada en una entrevista.

La discriminación empieza antes de entrar en la organización. La decisión de ocultar o no la discapacidad no es una elección libre, sino una estrategia de supervivencia ante un mercado laboral que sigue penalizando la diferencia.

Tener empleo no garantiza inclusión

Una vez dentro de las organizaciones, las barreras no desaparecen. Por el contrario, adoptan nuevas formas que afectan al desarrollo profesional y a la experiencia cotidiana.

La falta de ajustes razonables es la causa de discriminación más frecuente (37,8%).

Esto pone de manifiesto que muchas estructuras organizativas no están preparadas para acoger la diversidad. A ello se suman las dificultades para acceder a promociones, el trato desigual y la persistencia de entornos laborales que no siempre garantizan condiciones equitativas.

No entender los derechos también es desigualdad

A estas barreras visibles se añade una dimensión menos evidente, pero igualmente determinante: el acceso a la información y la comprensión de los derechos. **El nivel de conocimiento percibido sobre derechos específicos de las personas con discapacidad se sitúa en 3,37 sobre 5**, lo que refleja una brecha que limita la capacidad de tomar decisiones informadas. En contextos donde los contratos y las condiciones laborales presentan un alto grado de complejidad, **no entender plenamente lo que se firma implica una pérdida efectiva de autonomía**. Sin comprensión, el ejercicio de derechos queda incompleto.

El impacto de estas dinámicas trasciende el ámbito laboral.

El 61,1% de las personas participantes afirma que la discriminación ha tenido consecuencias en su salud mental.

Además, los resultados muestran que la discriminación no afecta de manera homogénea. Factores como el género, la edad o el nivel educativo amplifican las desigualdades. En particular, las mujeres con discapacidad enfrentan mayores barreras para acceder a posiciones de responsabilidad, evidenciando la necesidad de incorporar una perspectiva interseccional en el análisis y en las respuestas.

Las mujeres con discapacidad tienen hasta un 62,3% menos de probabilidades de acceder a puestos de responsabilidad.

Sin embargo, el informe también identifica elementos que apuntan hacia el cambio. Las experiencias positivas recogidas demuestran que, cuando existen apoyos, ajustes adecuados y culturas organizativas inclusivas, el impacto es inmediato. **La inclusión no es un reto técnico inalcanzable, sino una cuestión de enfoque, voluntad, compromiso y diseño organizativo.**

En este sentido, el proyecto **"Entiende lo que firmas"** aborda una de las claves identificadas: garantizar el acceso a información clara y comprensible. No obstante, los resultados de este estudio evidencian que este es solo un primer paso. El reto es más amplio: transformar las condiciones que generan desigualdad.

En definitiva, los datos apuntan a una idea central: el problema no reside en la falta de talento, sino en las barreras que limitan su desarrollo. Avanzar hacia una inclusión real implica ir más allá del acceso al empleo y garantizar que todas las personas puedan entender, decidir y crecer en igualdad de condiciones dentro del entorno laboral.

La inclusión no se mide en cuántas personas entran en una organización, sino en cuántas pueden entender, decidir y crecer dentro de ella. Y hoy, los datos muestran que aún queda mucho camino por recorrer.

A retos, soluciones: un enfoque multinivel

El objetivo es pasar de la contratación normativa a la inclusión real; de informar a garantizar la comprensión; y de cumplir a transformar.

En este sentido, la inclusión deja de ser una cuestión puntual o normativa para convertirse en un proceso sistémico que atraviesa todos los niveles: desde la experiencia individual hasta las políticas públicas y las dinámicas sociales. Abordar esta complejidad implica actuar de manera coordinada y sostenida, reconociendo que las barreras no se generan en un único espacio, sino en la interacción entre personas, equipos, organizaciones e instituciones. A continuación, se propone un conjunto de líneas de acción desde un enfoque multinivel:



Avanzar hacia la inclusión real requiere actuar en todos estos niveles de manera simultánea. Porque solo cuando el sistema en su conjunto cambia, las oportunidades dejan de depender de excepciones y pasan a ser una garantía para todas las personas.

Bibliografía

Barnes, C., & Mercer, G. (2003). *Disability*. *Polity Press*.

Beyer, S. (1998). *Gender differences in self-perception and performance: A meta-analysis*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 651–668.

Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2003). *A sticky floors model of promotion, pay, and gender*. European Economic Review, 47(2), 295–322.

CERMI. (2022). *Derechos humanos y discapacidad en España*.

Chiang, M., & Wineman, A. (2014). Factors associated with quality of life in individuals with disabilities.

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). *The glass ceiling effect*. Social Forces, 80(2), 655–681.

Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex*. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139–167.

Dudley, C., Nicholas, D., Zwaigenbaum, L., & Zwicker, J. (2015). *Improving employment outcomes for individuals with autism spectrum disorder*. Autism Research, 8(6), 658–671.

Eurofirms Foundation. (2025). *Construyendo inclusión*.

Eurostat. (2021). *Disability employment statistics*.

Furnham, A., & Grover, S. (2020). *Gender differences in self-estimates of intelligence*. Journal of Intelligence, 8(4), Article 41.

Fredman, S. (2011). *Discrimination law*. Oxford University Press.

Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Prentice-Hall.

Heilman, M. E. (2012). *Gender stereotypes and workplace bias*. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135.

Instituto Nacional de Estadística. (2020). Discapacidad por tipo de deficiencia y causa de origen [tabla de datos]. https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?tpx=66943

Instituto Nacional de Estadística. (2023). Salarios y costes laborales. El salario de las personas con discapacidad en 2021. Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad.

Instituto Nacional de Estadística. (2024). El empleo de las personas con discapacidad. Año 2023. INE.

Kay, K. & Shipman, C. (2014). *Do you have to be perfectly qualified before you can apply for that promotion?*. Harvard Business Review. https://hbr.org/2014/04/do-you-have-to-be-perfectly-qualified-before-you-can-apply-for-that-promotion

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

Nussbaum, M. (2006). *Frontiers of justice*. Harvard University Press.

Oliver, M. (1990). The politics of disablement. Macmillan.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments*.

Quinn, G., & Degener, T. (2002). *Human rights and disability*. United Nations.

Rodó-Zárate, M. (2014). *Relief Maps: A Tool for Analysing Social Inequalities*.

Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.

Shakespeare, T. (2014). *Disability rights and wrongs revisited*. Routledge.

World Health Organization (WHO). (2001). *International Classification of Functioning,* Disability and Health (ICF).

Anexos

Anexo 1. Modelo de encuesta

1. Datos demográficos: género, edad, lugar de nacimiento, nivel de estudios y categoría profesional.

2. Conocimientos laborales: conocimientos sobre el contrato laboral, la nómina, los derechos laborales generales y específicos para personas con discapacidad.

3. Discriminación en contextos laborales: críticas sobre el desempeño o falta de confianza en la autonomía, trato diferente al resto (exclusión/aislamiento), uso de lenguaje inapropiado, barreras al solicitar ajustes razonables, discriminación por incluir la discapacidad en el currículum vitae, falta de previsión de ajustes para la entrevista de trabajo, discriminación durante entrevistas de trabajo, dificultades en las oportunidades de promoción e importancia en el lugar de trabajo. Este apartado también incluye la relación entre la discriminación en contextos laborales y la salud mental.

¡Hola! Queremos conocer tu experiencia como **persona con discapacidad** en el **entorno laboral.** Con tu respuesta nos ayudas a reforzar la inclusión y velar por los **derechos laborales** de todas las personas. ¿Tienes 3 minutos?

Preguntas

1. ¿Tienes el **certificado de discapacidad**?
   a. Sí
   b. No

2. ¿Con qué **género** te identificas?
   a. Femenino
   b. Masculino
   c. No binario
   d. Prefiero no decirlo

3. ¿En qué rango de **edad** te encuentras?
   a. Entre 16 - 24 años
   b. Entre 25 - 44 años
   c. Entre 45 - 64 años
   d. Más de 65 años

4. ¿Cuál es tu lugar de **nacimiento**?
   a. España
   b. Otros países de la Unión Europea
   c. Otros países fuera de la Unión Europea

5. ¿Cuál es tu nivel de **estudios**?
    a. **No tengo estudios**
    b. **Estudios primarios** (EGB)
    c. **Estudios de secundaria** (ESO, Bachillerato, BUP, COU, formación profesional)
    d. **Estudios superiores** (grado, máster y doctorado)

6. Indica tu categoría profesional

Aunque actualmente no estés trabajando, piensa en la posición que más encaja con tu trayectoria profesional

Escribe o selecciona una opción:

- Dirección y mandos intermedios
- Técnicos y técnicas superiores e intermedias
- Administración y auxiliares
- Personal de servicios e industria (restauración, comercio, agricultura, pesca, construcción, manufactura...)
- Personas operadoras, montadoras y conductoras
- Peones, vigilancia, limpieza o similares

7. Indica tu conocimiento sobre los conceptos de un **contrato laboral** (convenio, categoría profesional, horario, períodos de prueba y preaviso...)
   Puntúa del 1 (poco) al 5 (mucho)

☆ ☆ ☆ ☆ ☆
1 2 3 4 5

8. Indica tu conocimiento sobre los conceptos incluidos en la **nómina** (salario base, bruto, neto, complementos, IRPF...)
   Puntúa del 1 (poco) al 5 (mucho)

☆ ☆ ☆ ☆ ☆
1 2 3 4 5

9. Indica tu conocimiento sobre tus **derechos como persona trabajadora** (baja voluntaria, días de vacaciones, indemnización, pensión, subsidios...)
   Puntúa del 1 (poco) al 5 (mucho)

☆ ☆ ☆ ☆ ☆
1 2 3 4 5

10. Indica tu conocimiento sobre tus derechos como persona trabajadora con discapacidad (ajustes razonables, bonificación del contrato...)
Puntúa del 1 (poco) al 5 (mucho)



11. ¿Consideras que añadir la **discapacidad en tu currículum** puede dificultar tu selección para una entrevista de trabajo?
Puntúa del 1 (poco) al 5 (mucho)
    a. Nunca
    b. A veces
    c. Siempre

12. **Antes de convocarte a una entrevista**, ¿te han preguntado por tus preferencias o la necesidad de adaptaciones para realizarla?
Por ejemplo: ¿prefieres hacer la entrevista online o presencial?
¿necesitas alguna adaptación en materia de accesibilidad?
    a. Nunca
    b. Una vez
    c. Varias veces
    d. No lo sé

13. En las **entrevistas** de trabajo, ¿alguna vez has experimentado **discriminación** por motivo de tu discapacidad?
    a. Nunca
    b. Una vez
    c. Varias veces
    d. No lo sé

14. En el trabajo, **¿has experimentado alguna de estas situaciones?**
Puedes señalar todas las que consideres.
    a. Críticas o quejas sobre tu desempeño, falta de confianza sobre tus capacidades y/o autonomía
    b. Trato diferente al resto, aislamiento o exclusión
    c. Dificultad para acceder a oportunidades de promoción
    d. Uso de lenguaje inapropiado (minusválido, discapacitado/a...)
    e. Barreras al solicitar ajustes razonables (teletrabajo, horario flexible, sillas ergonómicas, iluminación, ruido ambiental...)
    f. Ninguna de las anteriores
    g. Otro

15. Si has vivido alguna situación de las descritas anteriormente, ¿ha afectado **a tu salud mental**?
    a. No me ha afectado nunca
    b. Me ha afectado alguna vez
    c. Siempre me afecta
    d. No he vivido nunca ninguna situación de las descritas

16. ¿Tu **responsable directo** (líder, manager, jefe/a...) **tiene en cuenta tus opiniones** y te impulsa a mostrar todo tu potencial?
    a. Nunca
    b. A veces
    c. Siempre

17. ¿Quieres compartirnos alguna situación **negativa** en el **entorno laboral en relación a tu discapacidad?**
    Escribe aquí tu respuesta

18. ¿Quieres compartirnos alguna **vivencia positiva** en el **entorno laboral** como **persona con discapacidad**?
    Escribe aquí tu respuesta

19. ¿Te gustaría participar en una **entrevista y/o grupo de discusión** para compartir tu experiencia?
    En caso afirmativo, indica aquí tu correo electrónico

Anexo 2. Tablas de regresión estadística

Tabla 1

Resumen de los datos demográficos de las personas participantes

Categoría		*Frecuencia (%)*
Género	Masculino	221 (50,3%)
	Femenino	207 (47,2%)
	No binario	3 (0,7%)
	Prefiere no responder	8 (1,8%)
Edad	Entre 16 - 24 años	13 (3,0%)
	Entre 25 - 44 años	141 (32,1%)
	Entre 45 - 64 años	281 (64%)
	Más de 65 años	4 (0,9%)
Lugar de nacimiento	España	379 (86,3%)
	Otros países de la Unión Europea	11 (2,5%)
	Otros países fuera de la Unión Europea	49 (11,2%)

Categoría		*Frecuencia (%)*
Educación	Estudios primarios	86 (19,6%)
	Estudios de secundaria	250 (56,9%)
	Estudios superiores	99 (22,6%)
	No tengo estudios	4 (0,9%)
Categoría profesional	Administración y auxiliares	142 (32,3%)
	Dirección y mandos intermedios	25 (5,7%)
	Peones, vigilancia, limpieza o similares	75 (17,1%)
	Personal de servicios e industria (restauración, comercio, agricultura, pesca, construcción, manufactura, etc.)	73 (16,6%)
	Personas operadoras, montadoras y conductoras	48 (10,9%)
	Técnicos/as superiores e intermedios/as	76 (17,3%)

Tabla 2

Distribución de las categorías profesionales teniendo en cuenta el género. El asterisco indica que esa categoría de género está significativamente sobrerrepresentada o infrarrepresentada en esa categoría profesional (residuo tipificado <2 o <2).

Categoría profesional	*Hombres*	*Mujeres*	*No binario*	*Prefiere no responder*
Administración y auxiliares	49 (22,17%)*	92 (44,44%)*	0 (%)	1 (12,50%)
Dirección y mandos intermedios	17 (7,69%)	6 (2,90%)*	0 (%)	2 (25%)
Peones, vigilancia, limpieza o similares	43 (19,6%)	32 (15,46%)	0 (%)	0 (0%)
Personal de servicios e industria	37 (16,74%)	34 (16,43%)	0 (%)	2 (25%)
Personas operadoras, montadoras, conductoras	38 (17,20%)*	10 (4,83%)*	0 (%)	0 (0%)
Técnicos/as superiores e intermedios/as	37 (16,74%)	33 (15,94%)	3 (100%)*	3 (37,5%)

Tabla 3

Distribución de las categorías profesionales teniendo en cuenta la edad.

Categoría profesional	*Entre 16-24 años*	*Entre 25-44 años*	*Entre 45-64 años*	*Más de 65 años*
Administración y auxiliares	0 (0%)	50 (35,46%)	91 (32,38%)	1 (25%)
Dirección y mandos intermedios	0 (0%)	6 (4,26%)	18 (6,41%)	1 (25%)
Peones, vigilancia, limpieza o similares	5 (38,46%)	22 (15,60%)	47 (16,73%)	1 (25%)
Personal de servicios e industria	2 (15,39%)	24 (17,02%)	47 (16,73%)	0 (0%)
Personas operadoras, montadoras, conductoras	2 (15,39%)	9 (6,38%)	37 (13,17%)	0 (0%)
Técnicos/as superiores e intermedios/as	4 (30,77%)	30 (21,28%)	41 (14,59%)	1 (25%)

En este caso, el test chi-cuadrado no mostró una asociación significativa entre la edad y la categoría profesional $\chi^2(10, N = 439) = 21{,}94$, $p = {,}110$. Por lo tanto, en este estudio no encontramos evidencia estadística de que las personas con discapacidad tengan puestos de trabajo diferentes dependiendo de su edad.

Tabla 4

Distribución de las categorías profesionales teniendo en cuenta el nivel de educación. El asterisco representa que esa categoría de género está significativamente sobrerrepresentada o infrarrepresentada en esa categoría profesional (residuo tipificado >2 o <-2)

Categoría profesional	*No estudios*	*Educación primaria*	*Educación secundaria*	*Estudios superiores*
Administración y auxiliares	2 (50%)	15 (17,44%)*	99 (39,6%)*	26 (26,26%)
Dirección y mandos intermedios	0 (0%)	1 (1,16%)	8 (3,2%)*	16 (16,16%)*
Peones, vigilancia, limpieza o similares	2 (50%)	32 (37,21%)	37 (14,8%)	4 (4,04%)*
Personal de servicios e industria	0 (0%)	18 (20,93%)*	49 (19,6%)	6 (6,06%)*
Personas operadoras, montadoras, conductoras	0 (0%)	18 (20,93%)*	26 (10,4%)	4 (4,04%)*
Técnicos/as superiores e intermedios/as	0 (0%)	2 (2,33%)*	31 (12,4%)*	43 (43,43%)*

Tabla 5

Distribución de las categorías profesionales con respecto al lugar de nacimiento.

Categoría profesional	*España*	*Otros países de la Unión Europea*	*Otros países fuera de la Unión Europea*
Administración y auxiliares	119 (31,40%)	4 (36,36%)	19 (38,78%)
Dirección y mandos intermedios	19 (5,01%)	2 (18,18%)	4 (8,16%)
Peones, vigilancia, limpieza o similares	65 (17,15%)	0 (0%)	10 (20,41%)
Personal de servicios e industria	67 (17,68%)	2 (18,18%)	4 (8,16%)
Personas operadoras, montadoras, conductoras	41 (10,82%)	2 (18,18%)	5 (10,20%)
Técnicos/as superiores e intermedios/as	68 (17,94%)	1 (9,09%)	7 (14,29%)

La prueba chi-cuadrado no reveló una relación significativa entre el lugar de nacimiento y la categoría profesional, $\chi^2(10, N = 439) = 10,54$, $p = ,392$. En consecuencia, no encontramos evidencia estadística de que las personas con discapacidad tengan puestos de trabajo diferentes en relación con su lugar de nacimiento.

Tabla 6

Media, mediana y rango de las diferentes categorías de conocimiento reportado por las personas participantes.

	Media (desviación estándar)	*Mediana*	*Mínimo - Máximo*
Conocimientos sobre el contrato	3,81 (1,07)	4	1-5
Conocimientos sobre la nómina	3,66 (1,17)	4	1-5
Conocimientos sobre los derechos laborales	3,66 (1,17)	4	1-5
Conocimientos sobre los derechos laborales para personas con discapacidad	3,37 (1,32)	3	1-5

En particular, los participantes reportaron saber más sobre el contrato laboral que sobre la nómina ($p < ,0001$), los derechos laborales ($p = ,004$) y los derechos laborales para personas con discapacidad. No hay diferencias significativas entre el conocimiento de la nómina y los derechos laborales ($p = ,989$), pero la puntuación sobre el conocimiento de estas dos categorías era significativamente superior al conocimiento reportado para los derechos laborales específicos para personas con discapacidad (todos los valores de $p < ,0001$).



www.eurofirmsfoundation.org
info@fundacioneurofirms.org
972 18 10 10

