



La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España: Un estudio desde la perspectiva de género



Colabora:





La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España:

Un estudio desde la perspectiva de género

Colabora:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Coordinación y elaboración de contenidos:

- Gema Benito - Responsable de Programas de Empleo y Proyectos Europeos de DOWN ESPAÑA.
- Irene Molina Jover - Coordinadora de la Red Nacional de Empleo con Apoyo de DOWN ESPAÑA.

Entidades que forman parte de la Red Nacional de Empleo con Apoyo y han participado en la elaboración del estudio:

- DOWN ASTURIAS
- DOWN ÁVILA
- DOWN BARBATE. ASIQUIPU.
- FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE CASTELLÓN
- DOWN CÓRDOBA
- DOWN CORUÑA
- DOWN GALICIA
- DOWN GRANADA
- DOWN JAÉN
- DOWN JEREZ ASPANIDO
- CEDOWN Jerez
- DOWN LA RIOJA. ARSIDO
- DOWN LAS PALMAS
- DOWN LEÓN
- DOWN LLEIDA
- DOWN LUGO
- DOWN NAVARRA
- DOWN OURENSE
- DOWN SABADELL. ANDI
- DOWN SEVILLA
- DOWN SEGOVIA
- DOWN TALAVERA
- DOWN TARRAGONA
- DOWN VALLADOLID
- DOWN VIGO
- FUNDACIÓN CATALANA DE SÍNDROME DE DOWN
- FUNDABEM (Ávila)
- ADOWN VALDEPEÑAS
- FUNDOWN. Región de Murcia.
- FUNDACIÓN APROCOR

DOWN ESPAÑA. Todos los derechos reservados
Edita DOWN ESPAÑA. 2024

Diseño, maquetación e impresión APUNTO Creatividad

Dep. Legal: 978-84-09-72274-7
ISBN: M-10477-2025

DOWN ESPAÑA:

Cruz de Oro de la Orden al Mérito de la Solidaridad Social - Ministerio Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
Premio CERMI Medios de Comunicación e Imagen Social de la Discapacidad
Premio CERMI a la Mejor Trayectoria Asociativa Premio Magisterio a los Protagonistas de la Educación
Premio a la Mejor Asociación de Apoyo a las Personas - Fundación Tecnología y Salud
Premio a la Solidaridad de la Asociación Española de Editoriales de Publicaciones Periódicas
Premio Infancia de la Comunidad de Madrid
Premio Inocente de la Fundación Inocente Inocente
Premio Eficacia de Oro Categoría Especial Mejor Campaña de ONG

Índice

	Pág.
1. Introducción	7
2. Estado de la cuestión y contextualización	8
3. Metodología	12
4. Resultados	13
- Descripción general de los encuestados	13
- Resultados de las variables estudiadas	16
- Análisis del desempleo	21
- Contraste de hipótesis	22
- Opinión del grupo de informantes clave	24
- Propuestas de los expertos	27
5. Limitaciones del estudio	29
6. Conclusiones del estudio	30
7. Referencias	32

1. Introducción

El empleo es un motor fundamental de inclusión social para las personas con síndrome de Down.

Por una parte, es una fuente de identidad y autoestima que estructura los proyectos de vida y permite desarrollar habilidades y talentos. Por otra, el trabajo brinda la oportunidad de que todas las personas realicen una contribución efectiva al conjunto de la sociedad. Al mismo tiempo, el empleo también cumple una función emancipadora, ya que proporciona los medios económicos y relacionales necesarios para llevar una vida más independiente.

Sin embargo, a pesar de sus innumerables beneficios y de ser un derecho ampliamente reconocido, aún no hemos conseguido derribar las barreras que impiden que todas las personas participen en igualdad en el mercado laboral. Derribar estas barreras pasa necesariamente por hacer un examen exhaustivo de la realidad que queremos cambiar, conocer las problemáticas a fondo e identificar posibles áreas de intervención.

La necesidad de este estudio surge del reconocimiento de que el colectivo de personas con discapacidad es heterogéneo y diverso, atravesado por distintos ejes de desigualdad, lo que implica necesidades y experiencias vitales diferenciadas. De esta manera, la intersección entre género y discapacidad intelectual condiciona de manera particular las oportunidades laborales de las mujeres y hombres con síndrome de Down, creando una brecha que puede manifestarse de distintas formas: tasas de empleo diferenciadas, tipos de empleo, salarios,

disparidad de condiciones laborales, distintos niveles de desarrollo profesional, etc.

Uno de los mayores desafíos en este campo es la **falta de datos específicos desagregados por tipo de discapacidad**, especialmente en lo que respecta a la discapacidad intelectual, y en particular al síndrome de Down. Actualmente, los datos disponibles a nivel nacional son insuficientes para entender completamente las dinámicas laborales que afectan a este grupo, y mucho menos para desglosar dichas dinámicas por género.

Por este motivo, el presente estudio tiene como **objetivo principal** identificar y analizar las brechas de género en el ámbito laboral dentro del colectivo de personas con síndrome de Down. Para ello, trataremos de dibujar un mapa descriptivo de la realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España contrastando datos de situación laboral (tasa de actividad, tipo de empleo, condiciones laborales, etc.) con distintas variables socioeconómicas y haciendo especial hincapié en el factor género para identificar posibles dinámicas de desigualdad. Asimismo, buscaremos evaluar la satisfacción laboral y las aspiraciones profesionales de ambos géneros para comprender mejor sus necesidades y expectativas.

Por último, usaremos toda la información recopilada para explorar posibles propuestas y líneas de actuación que permitan mejorar las oportunidades laborales del colectivo de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual en nuestro país.

2. Estado de la cuestión y contextualización

Entendiendo la brecha de género

La brecha de género se refiere a las desigualdades sistemáticas en las oportunidades, condiciones y resultados que existen entre mujeres y hombres en diversos ámbitos de la sociedad, incluyendo el empleo, la educación, la salud y la participación política, entre otros. En el contexto laboral, esta brecha se manifiesta en la desigualdad en el acceso al trabajo, la segregación ocupacional, las diferencias salariales, la precariedad laboral y las dificultades para acceder a puestos de liderazgo.

Estas desigualdades no son producto de diferencias biológicas, sino de factores socioculturales, estructurales e históricos que han perpetuado estereotipos y roles de género diferenciados (Blázquez, 2020). La persistencia de normas que asignan a las mujeres mayores responsabilidades en el cuidado familiar y las barreras para la conciliación laboral contribuyen a limitar sus oportunidades de desarrollo profesional (Duque y Ruiz, 2018). Las mujeres con discapacidad enfrentan barreras no solo en el ámbito laboral y social, sino también dentro de sus propios entornos familiares, lo que limita aún más su autonomía y capacidad de decisión.

Además, según un estudio del CEMUDIS (2021), las mujeres con discapacidad intelectual son las que menos autonomía tienen al momento de tomar decisiones que afectan su vida laboral en comparación con el resto de mujeres. En concreto, casi el 40% de las mujeres con discapacidad intelectual afirmaron no poder decidir ni sobre dónde trabajar ni sobre dónde vivir, lo que representa el porcentaje más alto entre todas las discapacidades analizadas (CEMUDIS, 2021, p. 54). Este dato refleja cómo la intersección entre género y discapacidad restringe sus oportunidades

de desarrollo personal y profesional. Además, la discriminación basada en el género sigue afectando la percepción interna y externa de las competencias y capacidades de las mujeres, dificultando su acceso a empleos de calidad y bien remunerados.

Cuando la brecha de género se combina con la discapacidad, se produce una discriminación interseccional. En este caso, las mujeres con síndrome de Down enfrentan barreras aún más significativas para acceder y mantenerse en el mercado laboral. Esta situación agrava su vulnerabilidad económica y social, perpetuando dinámicas de exclusión y dependencia que limitan su plena participación en la sociedad (Fernández y Rubio-Romero, 2022).

El empleo de las personas con discapacidad

En España, al igual que en otros países de nuestro entorno, el tratamiento institucional hacia las personas con discapacidad está experimentando una profunda transformación. Se busca sustituir un modelo asistencialista, centrado en prestaciones y en una visión de las personas con discapacidad como cargas del sistema, por un modelo basado en derechos y autonomía, que quiere fomentar la participación activa del colectivo en todas las áreas de la sociedad. En este nuevo paradigma, el empleo se reconoce como un instrumento clave para alcanzar la plena inclusión social.

En este apartado, haremos una revisión de los principales indicadores de interés sobre el empleo para comparar la situación laboral actual entre personas con y sin discapacidad, haciendo especialmente hincapié en las diferencias existentes por razón de género.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

La brecha más evidente que encontramos en el empleo de personas con y sin discapacidad es la **tasa de desempleo**. Pese a los avances de los últimos años producidos gracias a la introducción de importantes medidas de fomento del empleo en nuestra legislación y a la actividad de las organizaciones

del ámbito de la discapacidad, todavía el acceso al empleo de las personas con discapacidad se sitúa lejos de equipararse a la situación del resto de la población general en nuestro país. Así, la tasa de paro del colectivo de personas con discapacidad en 2022 fue 10 puntos superior.

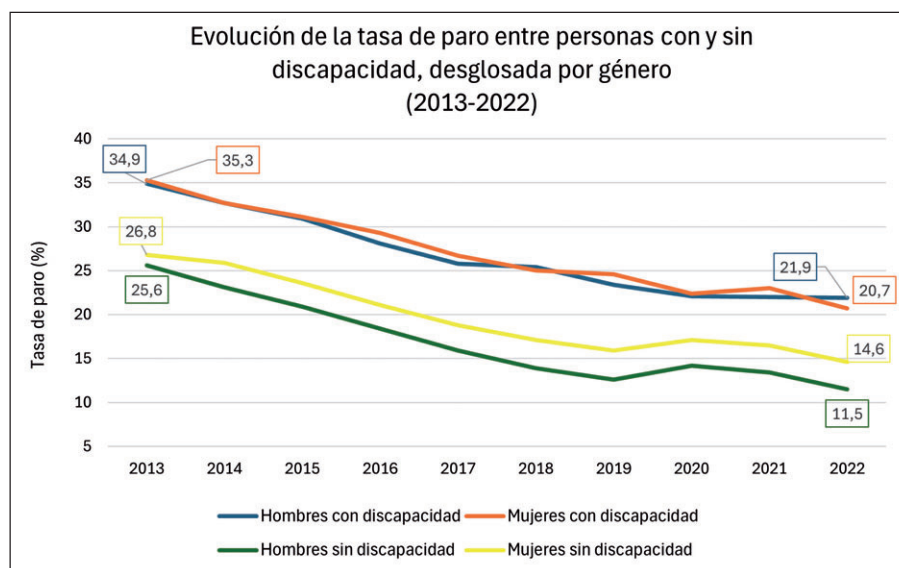


Figura 1. Evolución de la tasa de paro de personas con y sin discapacidad en España, desglosada por género (2013-2022). Fuente: Elaboración propia en base a los datos recogidos en el Informe ODISMET N°9 - Fundación ONCE (2024).

Atendiendo a las diferencias por género, la tasa de desempleo de las mujeres sin discapacidad en España supera por 3 puntos porcentuales a la de los hombres sin discapacidad. En el caso de las personas con discapacidad, la brecha de desempleo entre hombres y mujeres es menos evidente, ya que presentan tasas de paro cercanas. Algunos estudios, como el de Blázquez (2020), señalan que la aparente ausencia de brecha de género en las tasas de desempleo de la población con discapacidad no implica una igualdad real entre hombres y mujeres. En realidad, esta percepción se debe a

que la **tasa de actividad de las mujeres con discapacidad es considerablemente más baja**, lo que significa que muchas ni siquiera acceden al mercado laboral (Blázquez, 2020, p. 31). Al haber menos mujeres activas, también hay menos mujeres desempleadas en términos absolutos, lo que “compensa” artificialmente las cifras y oculta la desigualdad de fondo.

Otros indicadores importantes en la detección de desigualdades son el tipo de contrato, el tipo de jornada y el nivel salarial.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

	Hombres sin discapacidad	Mujeres sin discapacidad	Hombres con discapacidad	Mujeres con discapacidad
Indefinido	85,04	80,44	83,07	79,30
Temporal	14,96	19,56	16,93	20,70

Tabla 1. Porcentaje de ocupados con y sin discapacidad por tipo de contrato y género (2023). Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Si nos fijamos en el **tipo de contrato**, observamos una mayor prevalencia del contrato temporal entre las mujeres, tengan o no discapacidad. En ambos casos la brecha respecto a los hombres es de 5 puntos porcentuales. La temporalidad está directamente relacionada con la precariedad, ya que implica una menor estabilidad laboral y dificulta la planificación económica de las personas trabajadoras. Además, suele ir acompañada de peores condiciones, como salarios más bajos, menor acceso a oportunidades de formación y promoción, y mayor vulnerabilidad ante el despido (OIT, 2021). Esta brecha, por tanto, expone una clara posición de desventaja de las muje-

res en el mercado laboral, siendo aun más acuciante en el caso de las mujeres con discapacidad.

No obstante, desde la aprobación de la Reforma Laboral del 30 de diciembre de 2021, la contratación indefinida es la opción predeterminada a la hora de ampliar plantilla, lo que ha reducido sustancialmente la tasa de temporalidad en nuestro país para todos los colectivos. En el caso del colectivo con discapacidad, dicha reforma contribuyó a la reducción de la temporalidad de 20 puntos porcentuales en tan solo un año (ODISMET, 2024).

	Hombres sin discapacidad	Mujeres sin discapacidad	Hombres con discapacidad	Mujeres con discapacidad
Jornada completa	93,90	79,12	87,18	78,10
Jornada parcial	6,10	20,88	12,82	21,90

Tabla 2. Porcentaje de ocupados con y sin discapacidad por tipo de jornada y género (2023). Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En el caso del **tipo de jornada**, es aún más relevante la brecha existente entre mujeres y hombres en los dos colectivos. Los datos indican que las mujeres ocupan en mayor medida trabajos con jornada parcial.

Prácticamente el 21% de las mujeres sin discapacidad que trabajan lo hacen a tiempo parcial, frente al 6,1% en el caso de hombres sin discapacidad. La

discapacidad es un factor que implica una mayor parcialidad en el empleo (por motivos de salud, compatibilidad entre prestaciones, menor oferta, etc.). Sin embargo, esta parcialidad es sufrida en mayor medida por las mujeres con discapacidad, lo que indica que la intersección entre discapacidad y género refuerza su vulnerabilidad en el mercado laboral.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

	Salario medio anual		Salario medio anual
Hombres con DI	15.693,60€	Hombres sin disc.	29.381,84€
Mujeres con DI	13.858,10€	Mujeres sin disc.	24.359,82€
Total PCD general	22.040,70€	Total sin disc.	26.948,87€

Tabla 3. Salario medio anual (2022). (a) Comparación salarial entre hombres y mujeres con discapacidad intelectual respecto a la población con discapacidad general¹. (b) Comparación salarial entre hombres y mujeres sin discapacidad. Fuente: *Instituto Nacional de Estadística*.

El objetivo último del acceso al empleo es la obtención de una remuneración digna y compatible con una vida autónoma. Este objetivo está estrechamente ligado con el **salario** percibido. Es aquí donde encontramos la segunda brecha más significativa entre la población con y sin discapacidad, así como entre hombres y mujeres. Según los datos más recientes, **una persona con discapacidad percibe de media un salario anual 5000€ inferior al de una persona sin discapacidad** (Ver tabla 3). Una cifra muy similar a la brecha salarial existente entre hombres y mujeres sin discapacidad.

Dentro del colectivo de personas con discapacidad, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue presente, aunque es menor: **las mujeres con discapacidad ganan de media 2100€ menos que los hombres con discapacidad**². Esta brecha también se observa en el caso de las personas con discapacidad intelectual, quienes perciben los salarios más bajos de todo el colectivo. **La brecha salarial entre la población con discapacidad intelectual y la población general alcanza los 11000€ anuales en el caso de**

los hombres y los 13000€ en el caso de las mujeres. Así, las mujeres con discapacidad intelectual son las que tienen los salarios más bajos.

Los niveles salariales son el único indicador para el que disponemos de datos desglosados por género y tipo de discapacidad, lo que permite estudiar dinámicas específicas dentro del colectivo. En el resto de indicadores, solo podemos estudiar las dinámicas de género que se dan en la población con discapacidad en general. Asimismo, estos datos agregados no nos permiten estudiar la realidad particular de las personas con síndrome de Down que viven en nuestro país.

La falta de datos específicos sobre personas con síndrome de Down nos llevó a desarrollar una encuesta propia y a recopilar información a través de los servicios de empleo de las entidades federadas a DOWN ESPAÑA. Con ello, buscamos aportar una visión más detallada de su realidad laboral y diseñar estrategias más efectivas para la inclusión laboral de este colectivo.

¹ El INE indica que el número de observaciones muestrales para sacar este dato está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra del salario de mujeres y hombres con discapacidad intelectual en España puede estar sujeta a gran variabilidad.

² El salario medio de los hombres con discapacidad en España en 2022 fue de 22.938,4€ frente a los 20.898,9€ de las mujeres con discapacidad. Fuente: INE (2024) - Estadística del salario de las personas con discapacidad (Año 2022).

3. Metodología

Para obtener datos clave sobre la realidad laboral del colectivo de personas con síndrome de Down decidimos diseñar un cuestionario con preguntas que abarcaran las características más importantes para evaluar la calidad del empleo, así como preguntas generales que recogieran datos sociodemográficos de las personas encuestadas.

La **población objetivo** de nuestro estudio es el conjunto de personas con síndrome de Down en edad laboral (16-55 años) que residen en España. Según las últimas estimaciones, **en España hay aproximadamente 34.000 personas con síndrome de Down, de las cuales unas 23.000 están en edad laboral.**

DOWN ESPAÑA reúne a 91 asociaciones que ofrecen servicios especializados a personas con sín-

drome de Down en todo el territorio nacional. La Tabla 4 presenta el número de usuarios atendidos anualmente en estos servicios, con un total de 3.633 personas, de las cuales 1.697 son mujeres y 1.936 son hombres. Esto representa aproximadamente el 16% de la población con síndrome de Down en edad laboral en España, lo que refleja el importante alcance e impacto de las entidades integradas en DOWN ESPAÑA y que garantiza un buen acceso a la población objetivo de nuestro estudio.

Con estos datos, el tamaño muestral necesario para obtener resultados con un margen de error inferior al 5% y un nivel de confianza del 95% es de 378 personas. La encuesta obtuvo una muestra de 380 respuestas.

	Mujeres	Hombres	Total
Con otra discapacidad intelectual	1459	1578	3037
Con síndrome de Down	1697	1936	3633
Total usuarios DOWN ESPAÑA en edad laboral	3156	3514	6670

Tabla 4. Número de usuarios de las entidades federadas a DOWN ESPAÑA en edad laboral. Fuente: Base de datos interna.

La muestra de nuestro estudio tiene las limitaciones propias de una selección incidental basada en las organizaciones que forman parte de DOWN ESPAÑA. No obstante, se han considerado criterios de distribución territorial y rangos de edad para procurar mantener el mayor nivel de representatividad posible.

Los ítems incluidos en el cuestionario del estudio son los siguientes:

Variables sociodemográficas

- Edad
- Género
- Discapacidad intelectual/Síndrome de Down

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

- Lugar de residencia
- Perfil de hogar de residencia (vivir con familia, recurso residencial, independiente, etc.)
- Nivel educativo

Variables de actividad laboral

- Situación laboral
- Motivos por los que no trabaja
- Lugar de trabajo
- Tipo de contrato
- Tipo de jornada
- Sector profesional
- Rango salarial
- Experiencia laboral
- Satisfacción laboral

Los cuestionarios se distribuyeron en formato *online* a los responsables de los servicios de empleo de las entidades federadas de DOWN ESPAÑA, quienes

también recibieron instrucciones sobre cómo implementarlos con sus usuarios.

La encuesta se llevó a cabo entre los meses de mayo y septiembre de 2024 y se obtuvieron **364 respuestas válidas**.

Asimismo, para la interpretación de los datos, se organizaron dos grupos focales con informantes clave conformados por técnicos de empleo y preparadoras laborales de la Red Nacional de Empleo con Apoyo de DOWN ESPAÑA. Estos grupos focales se desarrollaron de manera presencial durante el II Encuentro Nacional de Profesionales de DOWN ESPAÑA, celebrado durante los días 15 y 16 de noviembre de 2024 en Madrid.

Para el análisis de datos cuantitativos, se utilizó el paquete de software estadístico STATA 14.

4. Resultados

Descripción general de los encuestados

Para presentar los resultados de la encuesta, comenzaremos por realizar una descripción general de población encuestada. Contestaron a la encuesta 189 hombres y 175 mujeres con síndrome de Down (SD) y discapacidad intelectual (DI) de los cuales **el 70,3% afirmaron estar trabajando**.

	Con síndrome de Down	Con otra discapacidad intelectual	Total encuestados
Mujeres	106	69	175
Hombres	113	76	189
Total	219	145	364

Tabla 5. Distribución de personas encuestadas con SD o DI y desglosada por género.
Fuente: Elaboración propia.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

Al desglosar los datos por género, observamos una distribución desigual: el 55,1% de las personas empleadas son hombres, mientras que las mujeres representan el 44,9%. Además, las mujeres representan la mayoría del grupo de personas desempleadas en la encuesta, con un 55,5%.

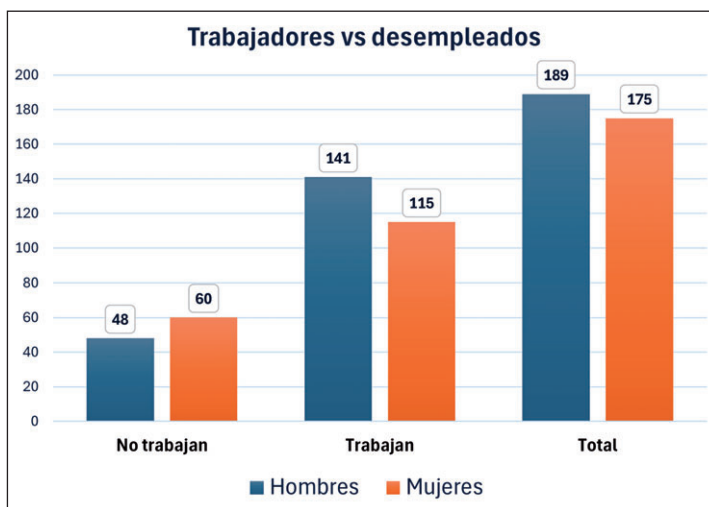


Figura 2. Resumen encuestados ocupados y desocupados desglosado por género. Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo a la **distribución de la edad de los trabajadores**, podemos observar cómo el grueso de nuestros usuarios se encuentra en la franja de los 25 a los 35 años. La media de edad de los trabajadores encuestados se sitúa en los 31 años y la mediana en los 33 años.

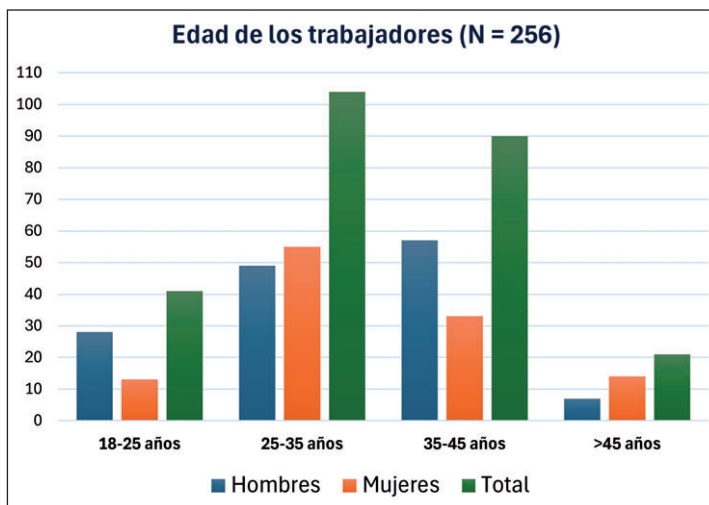


Figura 3. Distribución de trabajadores por edad y género. Fuente: Elaboración propia.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

En cuanto al **nivel educativo** de las personas encuestadas, podemos observar claras diferencias entre las personas que afirman estar trabajando y las desempleadas, así como entre hombres y mujeres en ambos casos. En el caso de las personas desempleadas, el nivel educativo medio es inferior al de las personas trabajadoras. El 41% de las personas trabajadoras afirman haber finalizado estudios de Educación Secundaria mientras que en el caso de los desempleados esta cifra baja al 28%. Asimismo, hay un mayor porcentaje de personas desempleadas que afirman no tener estudios finalizados con título oficial, el 16% frente al 11% entre las personas trabajadoras.

Entrando en las diferencias por género, en ambos grupos las mujeres alcanzan de media niveles educativos ligeramente superiores. Entre las personas trabajadoras, hay menos mujeres sin estudios oficiales (9,6% de las mujeres trabajadoras frente al 12,8% de los hombres), así como un mayor porcentaje de mujeres que sí han finalizado Educación Secundaria (45,2% de las mujeres trabajadoras frente al 37,6% de los hombres trabajadores).

Entre las personas desempleadas, el 15% de las mujeres afirman no tener título oficial por estudios finalizados, frente al 17% de los hombres. En la Educación Secundaria la situación se revierte y los datos muestran que un porcentaje ligeramente superior de hombres, el 29%, ha alcanzado ese nivel educativo frente al 27%.

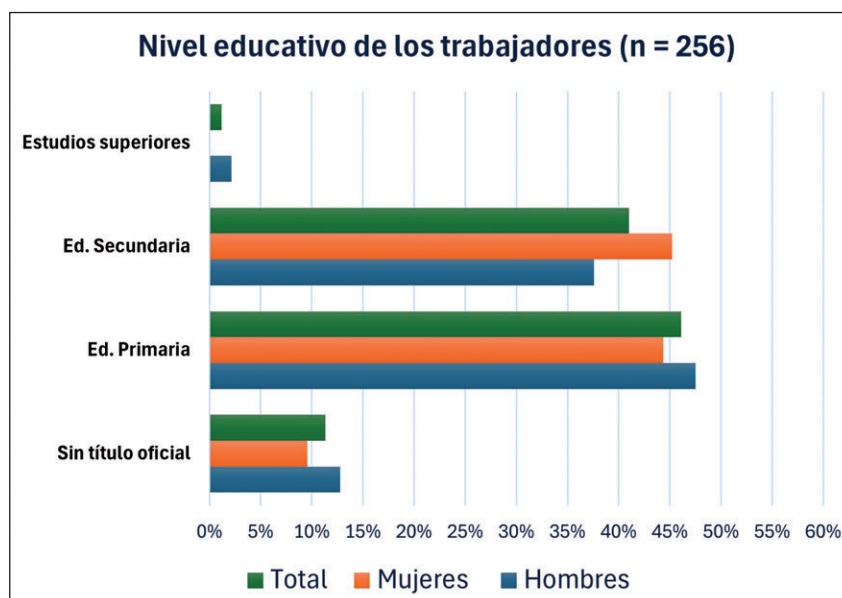


Figura 4. Distribución de trabajadores por nivel educativo y género (% de personas encuestadas). Fuente: Elaboración propia.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

En resumen, los resultados de la encuesta indican que el nivel educativo en las mujeres con síndrome de Down y discapacidad intelectual, pese a mostrar una tendencia a alcanzar mayores niveles educativos en comparación con sus pares masculinos, **no garantiza unos mejores impactos en el empleo**.

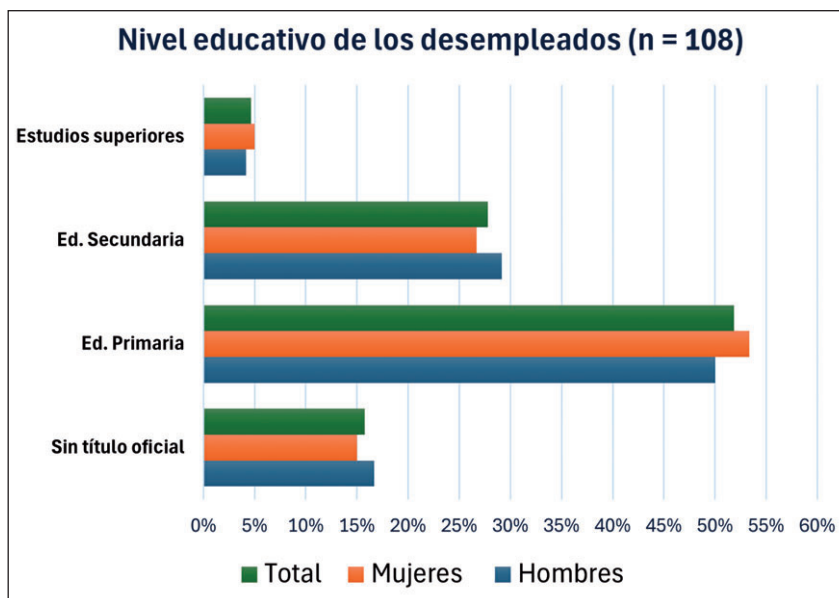


Figura 5. Distribución de desempleados por nivel educativo y género (% de personas encuestadas). Fuente: Elaboración propia.

Resultados de las variables estudiadas

En cuanto la **experiencia laboral**, la mayoría de los encuestados afirma llevar trabajando más de 3 años en la misma empresa, lo que supone el 52,3% del total y es coherente con la tendencia general de reducción de la temporalidad que está experimentando el colectivo de las personas con discapacidad en nuestro país durante los últimos años. Asimismo, apreciamos leves diferencias por género, teniendo los hombres más presencia entre los trabajadores con más experiencia laboral.

De esta forma, observamos que los hombres representan el 63% y el 57% de los trabajadores con más de 1 año y más de 3 años de experiencia, respectivamente. Por otro lado, las mujeres representan la mayoría en el grupo de trabajadores con menor experiencia (menos de 6 meses y entre 6 meses y 1 año). Si bien el número de trabajadores en cada grupo estudiado es reducido, lo que impide considerar esta diferencia como estadísticamente significativa.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

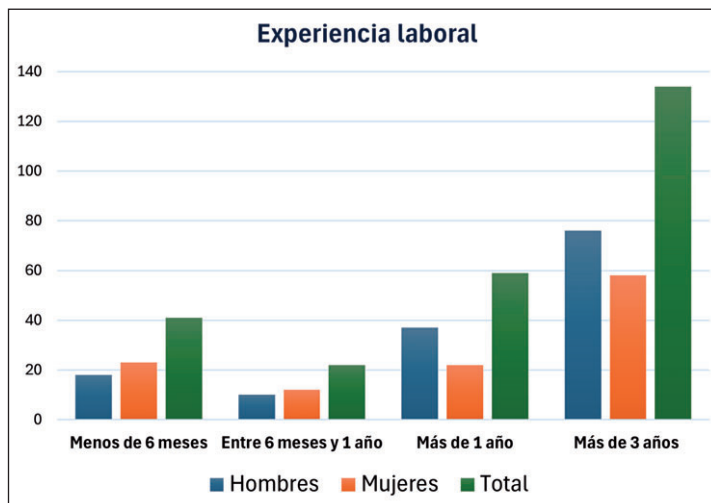


Figura 6. Distribución de trabajadores por experiencia laboral/anti-güedad en la empresa desglosada por género. Fuente: Elaboración propia.

Otro de los factores que nos permite detectar la existencia de brecha de género en el empleo es el **tipo de contrato**. Tal y como hemos visto en el apartado 2 de este documento, las mujeres con y sin discapacidad suelen presentar mayores tasas de temporalidad y parcialidad que los hombres. En nuestro estudio, aunque de forma sutil, esta brecha sigue presente y muestra que en el grupo de hombres trabajadores hay una mayor prevalencia del contrato indefinido frente al temporal, representando el 81,65% de todos los contratos frente al 75,7% de las mujeres. También en el grupo de las mujeres podemos observar más presencia de contratos en prácticas.

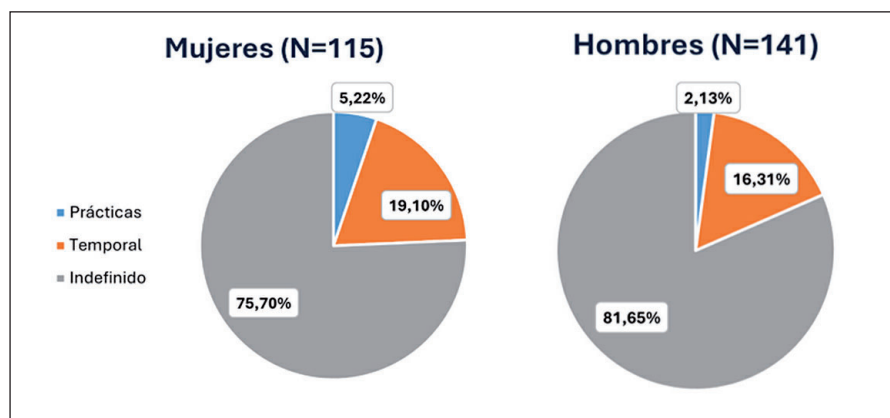


Figura 7. Distribución de trabajadores por tipo de contrato y género. Fuente: Elaboración propia.

La forma de contratación predominante para las personas con síndrome de Down es el contrato indefinido. Si bien las mujeres con síndrome de Down siguen presentando mayores tasas de temporalidad

El **tipo de jornada** presenta una distribución similar entre hombres y mujeres con síndrome de Down y discapacidad intelectual. En ambos grupos, predominan las jornadas parciales de menos de 30 horas semanales, representando más del 80% del total. Además, al contrario de lo esperado, los datos muestran que las mujeres tienen contratos de más horas, arrojando un porcentaje mayor de contratos a jornada completa y de 30-40h. Si bien de nuevo es necesario matizar que las diferencias entre las categorías de jornada son demasiado pequeñas como para extraer conclusiones sólidas.

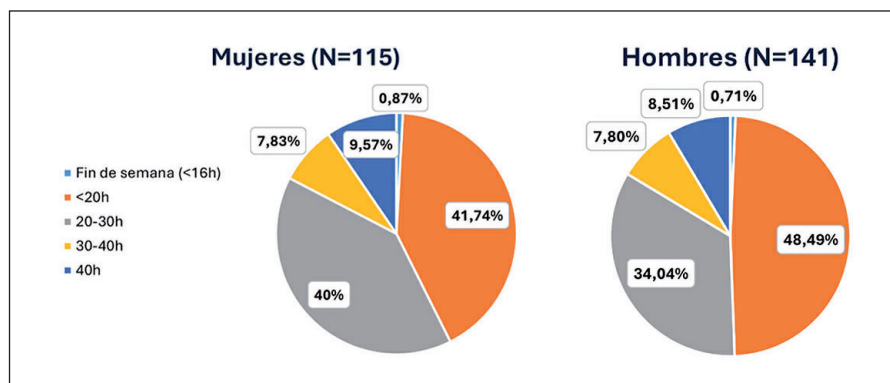


Figura 8. Distribución de trabajadores por tipo de jornada y género. Fuente: Elaboración propia.

El 82% de los trabajadores y trabajadoras con síndrome de Down tienen trabajos con jornadas inferiores a las 30 horas semanales

Las diferencias encontradas en cuanto a **nivel salarial** se corresponden en gran medida con las diferencias en el tipo de jornada. El rango salarial predominante se sitúa entre los 500€ y los 1000€ brutos mensuales.

No se observan diferencias significativas en la distribución salarial entre hombres y mujeres, lo que sugiere que la brecha de género en este ámbito está más relacionada con el acceso y la estabilidad en el empleo que con las condiciones retributivas una vez se accede a un puesto de trabajo.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

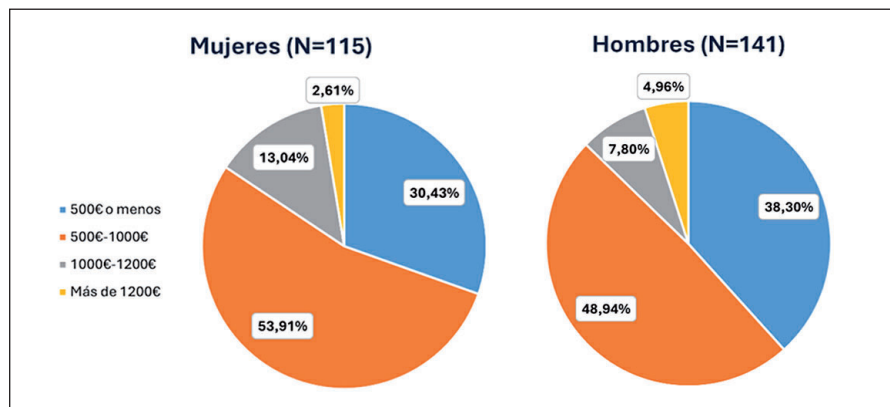


Figura 9. Distribución de trabajadores por rango salarial y género. Fuente: Elaboración propia.

Más del 80% de los trabajadores y trabajadoras con síndrome de Down perciben salarios inferiores a 1000€ mensuales

La **segregación ocupacional** es otra evidencia de la existencia de una brecha de género en el empleo de las personas con síndrome de Down.

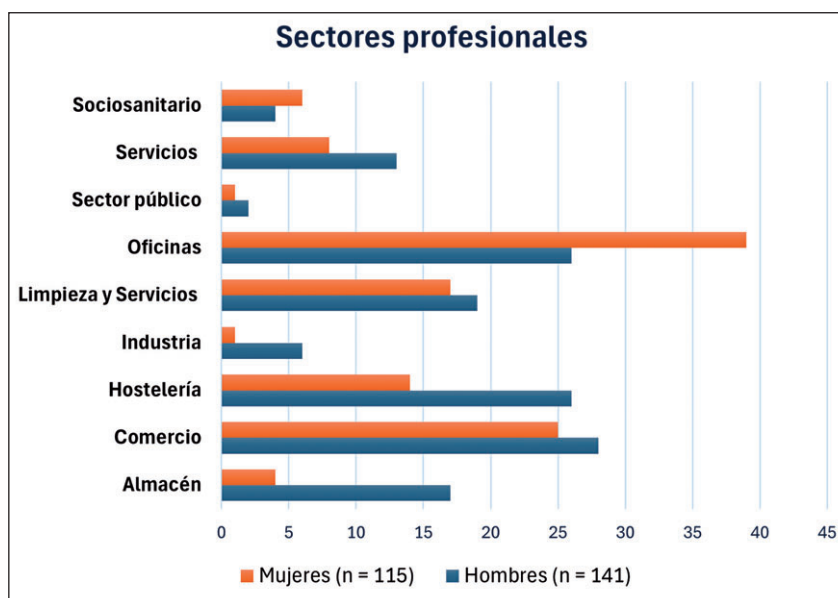


Figura 10. Distribución de trabajadores por sector profesional y género. Fuente: Elaboración propia.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

En el colectivo de trabajadores con síndrome de Down también existe segregación ocupacional por razón de género. Las mujeres están más presentes en trabajos de oficina y en el sector sociosanitario, mientras que hay más hombres con síndrome de Down trabajando en almacenes, hostelería y servicios

En este estudio también quisimos incluir **preguntas sobre la satisfacción laboral** de las personas con síndrome de Down y discapacidad encuestadas. Construimos una variable de Satisfacción Laboral en base a tres preguntas clave, valoradas con una puntuación del 1 al 5:

- 1) ¿Te gusta tu trabajo?
- 2) ¿Cómo es la relación de tus compañeros/as de trabajo?
- 3) ¿Te sientes valorado/a como trabajador/a en tu empresa?

En este apartado, también aprovechamos para preguntar sobre **posibles situaciones de discriminación laboral** que hayan podido experimentar por ser un trabajador/a con síndrome de Down o discapacidad intelectual.

Tanto para los hombres como para las mujeres, más del 90% seleccionaron la máxima puntuación en todas las preguntas óptima satisfacción laboral

	Sí	No	NS/NC	Total
Mujeres	25	146	4	175
Hombres	33	141	15	189
Total	58	287	19	364

Tabla 7. Distribución de respuestas a la pregunta sobre discriminación laboral desglosada por género. Fuente: Elaboración propia.

Aunque pueda parecer paradójico, los resultados revelan que más del 90% de las personas con síndrome de Down manifiestan una alta satisfacción con su experiencia laboral, a pesar de que cerca del 17% reconoce haber vivido situaciones de discriminación en el entorno de trabajo. Este aparente contraste sugiere que, si bien existen episodios discriminatorios que no deben minimizarse, el valor que estas personas otorgan a tener un empleo supera con creces las experiencias negativas puntuales, consolidando el trabajo como una fuente fundamental de autoestima, desarrollo personal y sentido de pertenencia.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

Análisis del desempleo

El 29,7% de los encuestados afirmaron estar desempleados. Estudiar la situación de quienes no trabajan también nos permite identificar factores subyacentes que nos hagan comprender mejor la realidad de mujeres y hombres con síndrome de Down en su acceso al empleo. Por este motivo, a continuación, mostraremos datos sobre el motivo del desempleo (si es porque han finalizado un contrato anterior o porque nunca han trabajado con anterioridad) y el tiempo que llevan en esta situación.

	Mujeres	Hombres	Ambos géneros
No han trabajado nunca	6	18	24
Sí han trabajado antes	54	30	84
Total	60	48	108

Tabla 8. Distribución de encuestados en situación de desempleo desglosado por género. Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla 8, las mujeres están ligeramente sobrerrepresentadas en comparación con los hombres en el grupo de desempleados, lo que indica que un mayor número de mujeres encuestadas se encuentra en situación de desempleo (56% frente al 44%). Además, las razones de desempleo difieren según el género. Mientras que un menor número de mujeres declara no haber trabajado nunca, son más las que afirman haber tenido empleo previamente y haberlo perdido. Esto sugiere la existencia de una barrera de acceso y mantenimiento del empleo que afecta de manera especial a las mujeres con síndrome de Down y discapacidad intelectual.

	Más de 1 año	Entre 6 meses y 1 año	Menos de 6 meses	Total
Mujeres	29	9	14	52
Hombres	16	5	11	32
Total	45	14	25	84

Tabla 9. Distribución de encuestados en situación de desempleo desglosado por tiempo en paro y género. Fuente: Elaboración propia.

Si analizamos los datos de la tabla 9, se observa que las mujeres encuestadas llevan, en promedio, más tiempo en situación de desempleo que los hombres. Esto sugiere que, además de estar más representadas en el grupo de desempleados, su permanencia en esta situación tiende a ser más prolongada. Esta diferencia puede indicar mayores dificultades para reincorporarse al mercado laboral o una menor disponibilidad de oportunidades laborales para las mujeres en este colectivo.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

Por otra parte, en la encuesta también aprovechamos para preguntar sobre el **régimen de convivencia**, ya que una de las principales funciones del empleo es también facilitar el acceso a una vida independiente. Ante esto, nos planteamos las siguientes preguntas: ¿Hay más hombres que mujeres con síndrome de Down que viven independizados de sus familias? ¿Qué diferencia hay entre estos porcentajes cuando introducimos la variable de tener un empleo?

	Mujeres trabajadoras	Hombres trabajadores	Mujeres desempleadas	Hombres desempleados
Viven con padres	85,4%	84,7%	87,7%	85,4%
Con otros familiares	4,4%	4,6%	3,2%	2,1%
En vivienda tutelada	7,6%	5,7%	6,7%	6,2%
Independiente	2,6%	5,0%	2,4%	6,3%

Tabla 10. Distribución de encuestados según régimen de convivencia desglosado por situación laboral y género.
Fuente: Elaboración propia.

Según los resultados de nuestra encuesta, el régimen de convivencia predominante entre mujeres y hombres con síndrome de Down, independientemente de su situación laboral, es vivir con los padres.

El 85% de las personas con síndrome de Down encuestadas viven con sus padres

Atendiendo a las diferencias por género, existe un pequeño porcentaje mayor de hombres con síndrome de Down y discapacidad intelectual que viven de forma independiente en comparación con las mujeres, tanto en el caso de los trabajadores (5% hombres independizados vs 2,6% mujeres independizadas) como en el de los desempleados (6,3% hombres independizados vs 2,4% mujeres). Sorprende el resultado de que haya un mayor porcentaje de hombres desempleados que vivan independizados en comparación con sus compañeros trabajadores. La lógica de vida autónoma nos llevaría a pensar lo contrario. Tal vez el resultado sea un indicativo de que parte del uso de la vivienda independizada tenga un fin residencial/asistencial. Sin embargo, puede que este resultado solo sea específico del limitado número de personas desempleadas que contestaron a la encuesta, lo que reduce nuestra capacidad de extrapolar los datos de tendencia a la población general.

Contraste de hipótesis

Una vez describimos todas las tendencias presentes en los resultados de la encuesta, quisimos realizar una comprobación formal de que las diferencias observadas fuesen estadísticamente significativas. Para ello, realizamos el siguiente contraste de hipótesis en el que incluimos todas las variables laborales estudiadas y su relación con las categorías de género de las personas encuestadas.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

Tal y como se observa en la tabla 11, la única variable estudiada que tiene una relación estadísticamente significativa con el género es la de Sector Profesional. **Esto quiere decir que los datos de nuestra encuesta sí nos permiten afirmar que existe un fenómeno de segregación ocupacional por razón de género en el colectivo de personas con síndrome de Down.** Las mujeres y los hombres con síndrome de Down y discapacidad intelectual acceden al empleo de forma diferenciada, ya que, al igual que sucede con el resto de la población, existen puestos de trabajo que tradicionalmente se ha asociado que deben ser desempeñados por hombres (ej: trabajos que requieren de esfuerzo físico como el manejo de maquinaria o almacenaje) y otros por mujeres (ej: roles de cuidado y gestión).

Por otro lado, la variable Trabajo (es decir, tener un empleo o no) también arroja niveles de significancia que nos indican que el género explica gran parte de la diferencias observadas, aunque no en su totalidad.

	Hipótesis nula	Sig. (p<0,05)	Decisión
1	La distribución de Trabajo es la misma entre categorías de Género	0,087	Conservar la hipótesis nula
2	La distribución de Estudios es la misma entre categorías de Género	0,883	Conservar la hipótesis nula
3	La distribución de Tipo de contrato es la misma entre categorías de Género	0,218	Conservar la hipótesis nula
4	La distribución de Tipo de jornada es la misma entre categorías de Género	0,342	Conservar la hipótesis nula
5	La distribución de Experiencia laboral es la misma entre categorías de Género	0,245	Conservar la hipótesis nula
6	La distribución de Salario es la misma entre categorías de Género	0,214	Conservar la hipótesis nula
7	La distribución de Sector Profesional es la misma entre categorías de Género	0,002	Rechazar la hipótesis nula
8	La distribución de Satisfacción Laboral es la misma entre categorías de Género	0,161	Conservar la hipótesis nula
9	La distribución de Discriminación Laboral es la misma entre categorías de Género	0,187	Conservar la hipótesis nula

Tabla 11. Resultados del contraste de hipótesis realizado mediante la aplicación de la Prueba estadística U de Mann-Whitney para muestras independientes. Fuente: Elaboración propia.

Las variables que presentan niveles de significancia más alejados del valor de referencia $p < 0,05$ indican que es más probable que la variable género no tenga un gran potencial explicativo en las diferencias que hemos encontrado entre los datos de empleo de los hombres y mujeres encuestados y que, en consecuencia, las diferencias se deban a otros factores no contemplados en el presente estudio o simplemente al azar.

Opinión del grupo de informantes clave

Nº profesionales mujeres: 25

Nº profesionales hombres: 3

Todos los profesionales participantes del grupo de expertos provienen de entidades adheridas a la Red Nacional de Empleo con Apoyo de Down España, con una distribución territorial bastante extensa. Concretamente, en este grupo de expertos participaron profesionales procedentes de las siguientes entidades:

- DOWN ASTURIAS
- DOWN ÁVILA
- DOWN BARBATE. ASIQUIPU.
- DOWN CASTELLÓN
- DOWN CÓRDOBA
- DOWN GALICIA
- DOWN GRANADA
- DOWN JAÉN
- DOWN JEREZ ASPANIDO
- CEDOWN Jerez
- DOWN LA RIOJA. ARSIDO
- DOWN LEÓN
- DOWN LLEIDA
- DOWN LUGO
- DOWN NAVARRA
- DOWN OURENSE

- DOWN SABADELL. ANDI
- DOWN SEGOVIA
- DOWN TALAVERA
- DOWN TARRAGONA
- DOWN VALLADOLID
- DOWN VIGO
- FUNDACIÓN CATALANA DE SÍNDROME DE DOWN
- FUNDABEM (Ávila)
- ADOWN VALDEPEÑAS
- FUNDOWN. Región de Murcia.

En los grupos focales se plantearon cuatro preguntas clave para interpretar los resultados de la encuesta basándonos en la experiencia directa de los profesionales que trabajan en los servicios de empleo de las entidades de DOWN ESPAÑA. Son ellos quienes conocen de primera mano a los usuarios y pueden aportar una visión cualitativa sobre las barreras y oportunidades que enfrentan las personas con síndrome de Down en el acceso y mantenimiento del empleo. Su experiencia permite contextualizar los datos cuantitativos de la encuesta, identificando patrones, dificultades recurrentes y factores de éxito en la inclusión laboral. Además, su testimonio ayuda a comprender mejor el impacto de la brecha de género en este colectivo, así como las estrategias y buenas prácticas que pueden favorecer una mayor equidad en el mercado laboral.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

Pregunta 1: ¿Por qué piensas que hay más hombres que mujeres trabajando dentro del colectivo de personas con síndrome de Down?

- **Cuestión estadística: Hay más hombres que mujeres con síndrome de Down en edad laboral.** Algunos profesionales argumentaron que la diferencia que observamos entre el número de hombres y mujeres con síndrome de Down que trabajan se debe simplemente a que hay más hombres dentro del colectivo. De hecho, según los últimos datos demográficos de los que disponemos, se estima que 6 de cada 10 personas con síndrome de Down que viven en España son hombres (EDAD 2008). También en nuestros registros internos hay un número mayor de usuarios hombres que mujeres en edad laboral (véase tabla 4, en las entidades de DOWN ESPAÑA se atiende a 3514 usuarios hombres y 3156 usuarias mujeres en edad laboral). Pese a estos datos, otros profesionales afirmaron que en sus servicios de empleo perciben una distribución más equilibrada entre hombres y mujeres usuarias.
- **Sobreprotección familiar con mayor incidencia en las mujeres.** La sobreprotección familiar es una problemática común a todas las personas con discapacidad. Sin embargo, los profesionales de DOWN ESPAÑA argumentaron que, según su experiencia, sí se replican patrones paternalistas con más frecuencia con las mujeres con síndrome de Down. El acceso al empleo implica dar ciertos pasos hacia una mayor autonomía y responsabilidades propias de la vida adulta, lo que suele generar inquietud y miedo entre las familias. Estos miedos pueden estar relacionados con su seguridad en los desplazamientos al lugar de trabajo o con el temor a que se enfrenten situaciones de discriminación e incluso abuso.

Las mujeres siguen siendo percibidas como más vulnerables desde el punto de vista social y cultural. En consecuencia, algunas familias priorizan entornos más protegidos o evitan que sus hijas participen en experiencias que las alejen de su círculo de protección, como el empleo en una empresa ordinaria.

- **Características de la oferta empresarial de la zona y su relación con la segregación ocupacional.** Otros profesionales mencionaron que las oportunidades de empleo de las mujeres con síndrome de Down están condicionadas a la oferta empresarial de la zona donde viven. En muchas zonas de España, sobre todo aquellas que no son grandes capitales, las oportunidades laborales se concentran en sectores como industria, almacén, servicios de limpieza y mantenimiento, que, tradicionalmente, se consideran profesiones más masculinizadas.
- **Los períodos formativos de las mujeres son más largos y tardan más en acceder al empleo.** Los profesionales aludieron a que las mujeres generalmente alcanzan niveles formativos superiores, lo que retrasa su entrada al mundo laboral y eso podría reflejarse en los datos.

Pregunta 2: Más del 80% de las personas encuestadas perciben salarios inferiores a 1000€ mensuales, ¿por qué crees que se da esta situación?

- Las jornadas laborales más cortas dan lugar a salarios inferiores.
- El bajo nivel formativo de las personas con síndrome de Down les impide acceder a puestos de mayor cualificación y mejor remuneración.

- **Problemas de compatibilidad entre rentas del trabajo y prestaciones sociales.** El riesgo de perder la prestación social por percibir un salario desincentiva el acceso al empleo de muchas personas con síndrome de Down. Algunas familias prefieren que sus hijos e hijas permanezcan en el ámbito asociativo y entornos más protegidos antes de que realicen el esfuerzo de acceder a un empleo cuya remuneración apenas es superior a la prestación que perciben. Dependiendo del umbral, también hay familias que deciden que su hijo/a no trabaje más horas porque no compensa.
- **La obligación legal de contratar a personas con discapacidad no tiene en cuenta la duración de la jornada.** Una buena parte de las contrataciones que se realizan a personas con síndrome de Down se hacen porque la Ley General de Discapacidad obliga a las empresas de 50 o más trabajadores a que el 2% de su plantilla esté compuesta por personas con discapacidad. Esta cuota no hace distinciones entre género ni tipo de discapacidad ni número de horas trabajadas por contrato. Según los profesionales, esto puede llevar a algunos empleadores a limitarse a cumplir con la cuota legal mediante contratos de pocas horas.
- **Actitudes de sobreprotección de las familias y los empleadores.** El grupo también argumentó que las familias “se acomodan” con jornadas de trabajo restringidas y fáciles de compatibilizar con la vida familiar, por lo que hay veces que personas con síndrome de Down que podrían estar haciendo jornadas más largas no las hacen porque les desaconsejan desde la familia. Por otra parte, algunos profesionales también expusieron que estas actitudes de sobreprotección también se dan en los empleadores, quienes no se atreven a darles nuevos retos y oportunidades de crecimiento a sus trabajadores con discapacidad.

Pregunta 3: ¿Qué impacto crees que tiene el tipo de jornada laboral en la calidad de vida de las personas con síndrome de Down y discapacidad

- Los profesionales identificaron ventajas e inconvenientes asociados a las jornadas laborales más cortas, predominantes entre las personas con síndrome de Down (20 horas semanales o menos):

Ventajas

- ✓ Permite compatibilizar con otras actividades formativas y de ocio
- ✓ Facilita una vinculación continuada con la entidad
- ✓ Mayor equilibrio entre la vida laboral y personal
- ✓ Mejor adaptación al entorno laboral

Inconvenientes

- ✗ A menor jornada menor salario y más dificultades para emprender proyectos de vida independiente, acceso al ocio, etc.
- ✗ Menores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional
- ✗ Menor acceso a beneficios laborales (prestaciones de desempleo, jubilación, etc.)
- ✗ Posible falta de integración con el resto de la plantilla

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

Pregunta 4: En base a los datos expuestos, ¿se observa en alguna variable la existencia de una brecha de género? ¿En cuáles? ¿Por qué crees que se da esta situación?

- **Brecha de género 1: Acceso al empleo.** Los profesionales expusieron que las mujeres con síndrome de Down enfrentan mayores barreras en el acceso al empleo en comparación con sus pares masculinos. Esto se debe a una combinación de estereotipos de género y prejuicios asociados a la discapacidad, tanto por parte de los empleadores como de las propias familias, que afectan las oportunidades laborales disponibles para ellas. Las actitudes de sobreprotección familiar afectan especialmente a las mujeres con síndrome de Down y discapacidad intelectual, dificultando su acceso temprano al mercado laboral.
- **Brecha de género 2: Segregación ocupacional por género.** El estudio revela una segregación ocupacional marcada en el empleo de personas con síndrome de Down, donde las mujeres están sobrerrepresentadas en ocupaciones de servicios y cuidado, mientras que los hombres acceden en mayor medida a trabajos en sectores manuales o técnicos, como la jardinería, la limpieza urbana o el mantenimiento. Esta segregación no solo limita las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres, sino que también refleja roles de género estereotipados que influyen en la elección y asignación de puestos de trabajo.
- **Brecha de género 3: Calidad del empleo.** En cuanto a la calidad del empleo, los datos muestran que las mujeres con síndrome de Down tienen mayor presencia en empleos precarios, con más contratos temporales y jornadas parciales, lo que impacta directamente en su remuneración.

Propuestas de los expertos

Los profesionales también fueron preguntados por posibles propuestas de intervención para reducir las brechas de género identificadas en el empleo de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual para las que trabajamos desde DOWN ESPAÑA. Las propuestas de mejora mencionadas durante la sesión fueron las siguientes:

1. Promover programas de orientación laboral con perspectiva de género

Una de las principales recomendaciones fue el desarrollo de talleres de orientación profesional que incorporen actividades diseñadas para romper estereotipos de género sobre habilidades y roles laborales. Estos talleres buscan evitar la feminización de las vocaciones, fenómeno que restringe las

opciones laborales de las mujeres al asociarlas únicamente con sectores tradicionalmente feminizados como el cuidado, la limpieza o la hostelería. Para ello, se sugirió:

- Incorporar dinámicas participativas que exploren intereses vocacionales sin sesgo de género.
- Presentar modelos femeninos de referencia diversos, incluyendo testimonios de mujeres con síndrome de Down empleadas en sectores tradicionalmente masculinizados, como la tecnología, la logística o el comercio.
- Fomentar la exploración de carreras en sectores en crecimiento, como las habilidades digitales, la administración y la logística, promoviendo un abanico más amplio de opciones laborales tanto para mujeres como para hombres.

2. Implementar sistemas de seguimiento y evaluación con indicadores de género

Para garantizar la efectividad de los programas de empleo en términos de igualdad de género, se destacó la necesidad de establecer sistemas de seguimiento y evaluación con indicadores clave de género. Estos sistemas permitirían:

- Medir la participación y éxito laboral de mujeres y hombres por separado, identificando posibles diferencias en acceso, calidad del empleo y permanencia en el puesto de trabajo.
- Evaluar la efectividad de las intervenciones orientadas a reducir la brecha de género, ajustando los programas de empleo en base a los resultados obtenidos.
- Identificar factores externos (como el apoyo familiar o las barreras sociales) que influyen en las oportunidades laborales de las mujeres, para abordarlos de manera integral.

3. Crear programas de apoyo, empoderamiento y mentoría para mujeres

Otra línea de acción crucial sería el diseño de programas de apoyo, empoderamiento y mentoría enfocados en las situaciones específicas que enfrentan las mujeres con síndrome de Down en el mercado laboral. Estos programas se centrarían en:

- Fortalecer la autoestima y la confianza de las mujeres en sus habilidades laborales.
- Crear redes de mentoría en las que mujeres con experiencia laboral actúen como modelos de referencia, ofreciendo orientación y apoyo emocional a aquellas que acaban de comenzar su trayectoria profesional.

4. Trabajo con las familias para fomentar la autonomía

Se debatió sobre la necesidad de seguir trabajando con las familias para fomentar la autonomía de las mujeres con síndrome de Down en el acceso al mercado laboral abierto. Las familias, al ser el principal entorno de apoyo y toma de decisiones, pueden influir de forma directa en el comportamiento de las personas con síndrome de Down al enfrentarse al mercado laboral. Se propuso, por tanto:

- Organizar sesiones informativas y talleres para familias, enfocadas en promover la igualdad de género y fomentar la autonomía laboral.
- Visibilizar ejemplos de éxito de mujeres con síndrome de Down en empleos no tradicionales, para romper estereotipos de género y ampliar las expectativas familiares.

5. Adaptación de horarios para facilitar la compatibilidad laboral

Otra propuesta relevante fue adaptar los horarios de las actividades de las entidades de DOWN ESPAÑA para facilitar la compatibilidad con el empleo. Esto incluye:

- Ofrecer formación y actividades de ocio en horarios flexibles, permitiendo la conciliación laboral y personal tanto para mujeres como para hombres.
- Seguir desarrollando programas de apoyo laboral post-incorporación, que acompañen a las personas trabajadoras en su adaptación al puesto de trabajo, asegurando la permanencia y éxito en el empleo.

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

6. Promover medidas de acción positiva innovadoras ante la Administración

Finalmente, se destacó la importancia de promover medidas de acción positiva innovadoras ante las Administraciones Públicas, tales como:

- Implementar políticas de remuneración equitativa en función de las capacidades y competencias individuales.

- Mayor compatibilidad de prestaciones y salarios por nivel de renta
- Establecer incentivos fiscales y subvenciones para las empresas que promuevan la igualdad de género y la inclusión laboral de personas con síndrome de Down.

5. Limitaciones del estudio

A pesar de los esfuerzos por garantizar la representatividad y validez de los resultados, este estudio presenta una serie de limitaciones que deben considerarse al interpretar sus conclusiones:

- **Representación territorial desigual:** El estudio se basa en datos proporcionados por entidades federadas en DOWN ESPAÑA, las cuales están distribuidas de manera heterogénea en el territorio español. Esto puede haber generado una representación territorial desigual, ya que algunas comunidades autónomas o regiones pueden estar infrarepresentadas, lo que limita la generalización de los resultados a nivel nacional. La realidad laboral y la brecha de género podrían variar significativamente según el contexto socioeconómico y cultural de cada región.
- **Sesgo de participación:** Las entidades de DOWN ESPAÑA trabajan bajo la metodología específica de empleo con apoyo (ver publicación "Empleo con Apoyo: Modelo de Intervención de DOWN ESPAÑA", 2016) que promueve la inclusión y la igualdad de oportunidades. Esta filosofía de trabajo homogénea podría haber neutralizado o minimizado las diferencias de género observadas en la

muestra, lo que contrasta con las desigualdades de género que existen de manera natural en la sociedad. Por tanto, los resultados podrían subestimar la magnitud real de la brecha de género en el ámbito laboral de las personas con síndrome de Down. Asimismo, la uniformidad metodológica de las entidades de la Red Nacional de Empleo con Apoyo de DOWN ESPAÑA podría haber reducido la variabilidad de experiencias laborales y, en consecuencia, los hallazgos del estudio podrían no ser reflejo de la realidad laboral de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual que acceden al empleo en entornos no asociados o bajo otros modelos.

- **Representatividad del colectivo de personas con síndrome de Down no asociado.** El estudio se ha llevado a cabo con personas vinculadas a las entidades de DOWN ESPAÑA, lo que excluye a aquellos individuos con síndrome de Down que no forman parte del tejido asociativo. Este grupo podría presentar diferencias significativas en términos de acceso al empleo, calidad laboral y condiciones de vida, lo que limita la representatividad de los resultados para el conjunto de la población con síndrome de Down en España.

Para mitigar estas limitaciones, se proponen las siguientes **recomendaciones para futuros estudios**:

- Ampliar el tamaño de la muestra para incluir personas no vinculadas a DOWN ESPAÑA e incrementar los esfuerzos para aumentar la representatividad de todos los territorios del país.

6. Conclusiones

El presente estudio nos ha permitido hacer un acercamiento exhaustivo a todas las variables que afectan a la calidad del empleo de las personas con síndrome de Down en nuestro país, realizando un análisis con perspectiva de género, un enfoque que hasta la fecha seguía sin atenderse en detalle en el ámbito de la discapacidad intelectual.

Los principales resultados obtenidos reflejan una realidad laboral del colectivo de síndrome de Down en España que se caracteriza por:

- **Una mayor representación de hombres con síndrome de Down en el mercado laboral.** Si bien esta diferencia puede estar influida por la mayor proporción de hombres dentro de la población total con síndrome de Down en edad laboral, los datos también sugieren la existencia de barreras adicionales que dificultan el acceso al empleo de las mujeres, incluidas dinámicas de sobreprotección familiar y una menor oferta de oportunidades laborales adecuadas.
- **Una población trabajadora con un nivel formativo elemental.** Aproximadamente 12% de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual no cuentan con estudios finalizados, lo que indica que todavía queda un gran camino por hacer en el ámbito de la formación para garantizar un mayor y mejor acceso de nuestro colectivo al empleo. Por otro lado, el estudio apunta a que

- Implementar un muestreo probabilístico que garantice una mayor diversidad en las experiencias laborales.
- Realizar estudios comparativos con personas que acceden al empleo a través de otros modelos de apoyo.

las mujeres con discapacidad intelectual siguen la tendencia de la población general a alcanzar mayores niveles educativos que sus pares masculinos. Sin embargo, esta mayor cualificación no se traduce en mejores oportunidades laborales, lo que refuerza la necesidad de analizar qué otros factores limitan su acceso al empleo.

- **Un bajo nivel salarial que se corresponde con jornadas laborales muy reducidas.** El 80% de las personas con síndrome de Down encuestadas perciben salarios que rondan entre los 500 y los 1000€. El principal factor explicativo es que la gran mayoría de estas personas tienen contratos de entre 10 y 25 horas semanales. Además, la estructura del mercado laboral para este colectivo está condicionada por la aplicación de la Ley General de Discapacidad, que exige la contratación de personas con discapacidad sin diferenciar por género ni por duración de la jornada. Esto, unido a una oferta de empleo limitada y a la percepción de menor capacidad laboral, favorece la proliferación de contratos a tiempo parcial, lo que impacta directamente en su autonomía económica y oportunidades de desarrollo personal.
- **La familia puede actuar tanto como facilitadora como barrera para la inclusión laboral.** La familia es un agente clave en el proceso de inclusión laboral de las personas con síndrome de Down, no solo como fuente de apoyo, sino también como factor

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España

que puede condicionar sus decisiones. En muchos casos, la organización familiar requiere adaptaciones para conciliar la vida laboral de la persona con síndrome de Down con la dinámica del hogar, lo que puede limitar o desincentivar su participación en el mercado laboral. Además, la incompatibilidad entre las rentas del trabajo y determinadas prestaciones sociales actúa como una barrera añadida, ya que algunas familias optan por priorizar la seguridad económica que ofrecen estas ayudas frente a la incertidumbre del empleo, lo que puede llevar a desaconsejar la entrada al mercado laboral de sus hijos e hijas con síndrome de Down.

- **La existencia de segregación ocupacional por razón de género en el colectivo de personas con síndrome de Down.** Los resultados muestran que, al igual que en la población general, existen diferencias en la distribución de empleos entre hombres y mujeres con síndrome de Down. Las mujeres se concentran en sectores vinculados al cuidado y los servicios, mientras que los hombres tienen mayor presencia en ocupaciones relacionadas con actividades manuales o técnicas. Esta segmentación laboral reproduce los roles de género tradicionales y limita las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres con síndrome de Down.
- **Una alta satisfacción laboral, pero con áreas de mejora en el acceso a derechos y estabilidad.** A pesar de las dificultades identificadas, los datos reflejan que la mayoría de las personas con síndrome de Down que han accedido a un empleo normalizado se sienten satisfechas y valoradas en su entorno laboral. Sin embargo, las condiciones de empleo siguen siendo frágiles, con un alto grado de temporalidad y limitaciones en la progresión laboral, lo que pone de manifiesto la necesidad de seguir avanzando en políticas y estrategias de inclusión que garanticen la estabilidad y el crecimiento profesional de este colectivo.

- **El desempleo afecta en mayor medida a las mujeres con síndrome de Down, y su duración es más prolongada.** El estudio revela que las mujeres con síndrome de Down no solo tienen menor acceso al empleo, sino que, una vez en situación de desempleo, su permanencia en esta condición tiende a ser más prolongada que la de los hombres. Esto sugiere la existencia de obstáculos adicionales en su reincorporación al mercado laboral, lo que refuerza la necesidad de medidas específicas para promover su inserción.
- **Factores estructurales y familiares siguen condicionando el acceso a una vida independiente.** La gran mayoría de las personas con síndrome de Down, independientemente de su situación laboral, sigue viviendo con sus familias. Sin embargo, los datos muestran que hay una ligera sobrerrepresentación de hombres en el grupo de personas que viven de forma independiente, lo que puede estar relacionado con la persistencia de dinámicas de sobreprotección más marcadas en el caso de las mujeres.

En definitiva, este estudio evidencia que, si bien se han logrado avances en la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down en España, persisten importantes desafíos que limitan su acceso a un empleo estable, equitativo y de calidad. La intersección entre discapacidad y género añade capas adicionales de desigualdad que requieren ser abordadas con estrategias específicas y coordinadas entre administraciones, empresas y entidades del tercer sector. Garantizar que las personas con síndrome de Down puedan desarrollar su trayectoria laboral en condiciones de igualdad no solo es una cuestión de derechos, sino también una oportunidad para construir una sociedad más justa e inclusiva, donde el talento y la contribución de cada persona sean reconocidos y valorados sin distinción.

7. Referencias

- Blázquez, E. M. (2020). Empleo y discapacidad: un análisis en perspectiva de género. *Documentación laboral*, (120), 27-40.
- Cazallas Alcaide, C. (2007). La segregación ocupacional de las personas con discapacidad en España. *Anales de economía aplicada 2007*, Vol. 9, 2007 (Área X?: Economía y discapacidad), ISBN 84-96477-93-2, págs. 50-68, 50-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5180371>
- CEMUDIS (2021). Situación social y laboral de las mujeres con discapacidad. Informe final. Recuperado 22 de octubre de 2024, de https://www.cemudis.org/wp-content/uploads/2021/11/Informe_final_socio_laboral.pdf
- Duque, J. A. P., & Ruiz, A. L. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*, 35, Article 35. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>
- INE (2025). *INEbase / Mercado laboral / Actividad, ocupación y paro / El empleo de las personas con discapacidad / Últimos datos*. Recuperado 22 de octubre de 2024, de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- INE (2025). *INEbase / Mercado laboral / Salarios y costes laborales / El salario de las personas con discapacidad / Últimos datos*. (s. f.). INE. Recuperado 22 de octubre de 2024, de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736176911&menu=ultiDatos&idp=1254735976596
- ODISMET (2024). La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Informe general. Principales resultados. Informe 9. FUNDACIÓN ONCE. Recuperado 22 de octubre de 2024, de <https://odismet.es/sites/default/files/2024-04/Informe%209.pdf>
- Pettinicchio, D., & Maroto, M. (2017). Employment Outcomes Among Men and Women with Disabilities: How the Intersection of Gender and Disability Status Shapes Labor Market Inequality. En *Factors in Studying Employment for Persons with Disability* (Vol. 10, pp. 3-33). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-354720170000010003>
- Rodríguez, V. (2017). El empleo de las personas con discapacidad en España: Quo venis, quo vadis. quo vadis. <https://portalinvestigacion.uniovi.es/documentos/5e57af7c2999527d991b3652>
- SEPE. (2024). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (Datos 2023). *Observatorio de las Ocupaciones*. NIPO: 120-20-052-X Recuperado 24 de mayo de 2024, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>

La realidad laboral de las personas con síndrome de Down en España: Un estudio desde la perspectiva de género



www.sindromedown.org

ANDALUCÍA: Down Andalucía · Down Almería · Down El Ejido · Fundación Los Carriles · Down Barbate-Asiquipu · Besana-Asociación Síndrome de Down Campo de Gibraltar · Down Cádiz-Lajeune · Down Chiclana-Asodown · Cedown · Down Jerez-Asociación · Fundación Aspanido · Down Córdoba · Down Granada · Down Huelva-Aones · Down Huelva Vida Adulta · Down Jaén · Down Málaga · Down Ronda y Comarca · Asidoser · Down Sevilla y Provincia · Down 21 Sevilla · Aspanri-AspanriDown **ARAGÓN:** Down Huesca · Down Zaragoza · Up & Down Zaragoza **ASTURIAS:** Down Principado de Asturias **BALEARES:** Fundación Asnimo · Down Menorca **CANARIAS:** Down Las Palmas · Down Tenerife-Trisómicos 21 **CANTABRIA:** Fundación Síndrome de Down de Cantabria **CASTILLA Y LEÓN:** Down Castilla y León · Down Ávila · Fundabem · Down Burgos · Down León-Amidown · Down Palencia · Down Salamanca · Down Segovia · Down Valladolid · Asociación Síndrome de Down de Zamora **CASTILLA LA MANCHA:** Down Castilla La Mancha · aDown Valdepeñas · Down Ciudad Real-Caminar · Down Cuenca · Down Guadalajara · Down Talavera · Down Toledo **CATALUÑA:** Coordinadora Down Catalunya · Down Sabadell-Andi · Down Girona-Astrid 21 · Down Lleida · Down Tarragona · Fundació Catalana Síndrome de Down · Fundació Projecte Aura · Fundación Talita **CEUTA:** Down Ceuta **EXTREMADURA:** Down Extremadura · Down Badajoz · Down Don Benito-Villanueva de la Serena · Down Mérida · Down Zafra · Down Cáceres · Down Plasencia **GALICIA:** Federación Down Galicia · Fundación Down Compostela · Down Coruña · Down Ferrol-Teima · Down Lugo · Down Ourense · Down Pontevedra-Xuntos · Down Vigo **MADRID:** Danza Down · Fundación Inclusión y Apoyo Aprocar · Fundación Unicap · Inclusión Madrid21 · Fundación Tacumi **MURCIA:** Águilas Down · Asido Cartagena · Asido Murcia · Fundown · Fundación SD de la Región de Murcia · Down Lorca · Down Murcia-Aynor **NAVARRA:** Down Navarra **PAÍS VASCO:** Down Araba-Isabel Orbe · Fundación Síndrome de Down del País Vasco **LA RIOJA:** Down La Rioja-Arsido **COMUNIDAD VALENCIANA:** Down Alicante · Extraordinarios T21 · Down Castellón · Asociación SD de Castellón · Down Castellón · Fundación SD de Castellón · Downval Treballant Junts

Síguenos en:

