



La contratación de personas con discapacidad se incrementa un 32% en 2022, superando un 13% el empleo generado en tiempos prepandemia

Los avances tecnológicos y la Inteligencia artificial podrían permitir el pleno empleo de las personas con discapacidad en la década 2040

- La pandemia ha tenido un fuerte impacto en la calidad de vida de las personas con discapacidad, mermando su poder adquisitivo y relaciones sociales; sin embargo, también ha traído consigo un proceso de tecnologización súbita, consolidando la economía digital y abriendo nuevas y crecientes oportunidades para su inclusión laboral en el medio plazo.
- Así lo consideran la mayor parte de las personas con discapacidad: un 41% cree que su pleno empleo¹ se alcanzará en 2040 gracias a la irrupción de tecnologías adaptadas, el potencial de la robotización para terminar con barreras basadas en variables como la fuerza física, inercias o roles o la consolidación del teletrabajo.
- Sin embargo, un 11,9% valora que la tecnología nunca tendrá capacidad por sí misma para lograr la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que los avances tecnológicos no implican un cambio de mentalidad social.
- Actualmente, la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral es aún exigua (34%), es decir, el 66% de las que tienen edad laboral no tiene empleo ni lo busca, en muchos casos por ausencia de recursos para aportar su talento y capacidades.
- Además, según Francisco Mesonero, DG de Fundación Adecco: “Las nuevas tecnologías son grandes aliadas para facilitar su acceso al empleo; sin embargo, no bastará con garantizar el acceso igualitario a las NT, sino asegurar que los profesionales con discapacidad adquieran competencias digitales para conectar con las demandas de las empresas, formándose en alfabetización digital, programación, redes sociales y otras materias en auge en las que siguen infrarrepresentados. Paralelamente, es fundamental que los avances tecnológicos vayan acompañados de una intensa labor de sensibilización que elimine los prejuicios, la indiferencia y la discriminación, verdaderos frenos a la inclusión”.
- Un 48% de las personas con discapacidad utiliza diferentes adaptaciones para sortear barreras físicas y/o audiovisuales (ratones virtuales, teclados con cobertor, etc.) que le han posibilitado culminar sus estudios y acceder posteriormente al mercado laboral.
- Sin embargo, el 51% no ha superado la barrera digital, presentando dificultades para desenvolverse en el entorno online por motivos económicos, técnicos o sociales, siendo fundamental dotarles de competencias digitales para que puedan acceder a los nichos de empleo emergentes y competir en condiciones de igualdad en el mercado laboral.

Madrid, 8 de julio de 2021- Por decimoprimer año consecutivo y de la mano de Keysight Technologies Sales Spain, la Fundación Adecco presenta el [informe Tecnología y Discapacidad](#), un análisis que, a lo largo de la última década, ha profundizado en cómo la tecnología se está alzando como gran acelerador del proceso de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, en una sociedad eminentemente digitalizada.

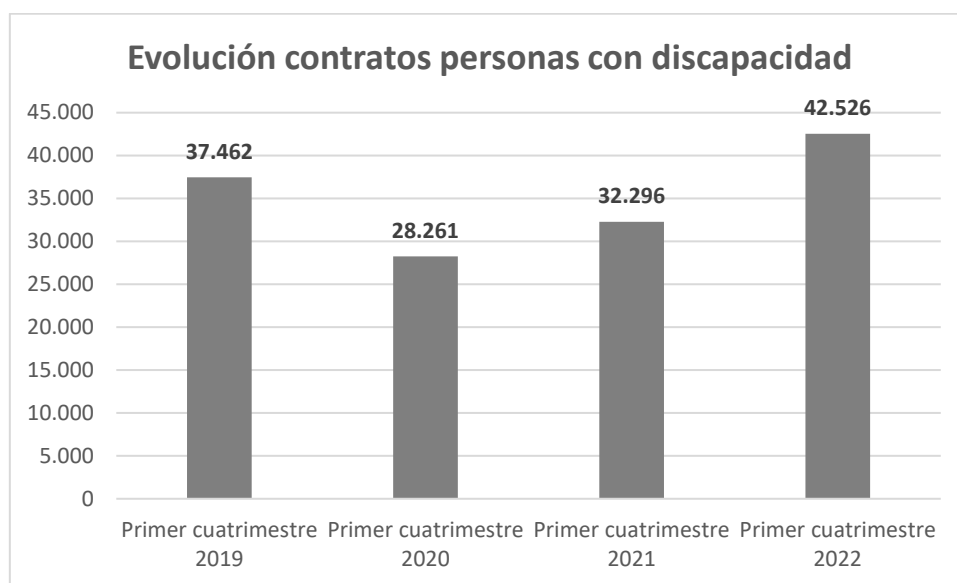
De nuevo, este trabajo se presenta próximo al 15 de julio, **Día Internacional de las Tecnologías Apropriadadas**, un término que hace referencia a los avances tecnológicos que contemplan la dimensión ética, cultural, social, económica y medioambiental en su planteamiento. La combinación tecnología y discapacidad encaja a la perfección en este marco, al ser las personas con discapacidad un target estratégico para un desarrollo tecnológico inclusivo, que no deje a nadie atrás, como reza la máxima de la Agenda 2030.

Este informe basa sus conclusiones en una encuesta a **300 personas con discapacidad, complementada con datos oficiales de contratación ofrecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal, así como otras fuentes de referencia como el informe anual del INE sobre el empleo de las personas con discapacidad o el informe AROPE sobre el Estado de la Pobreza en España.**

El empleo de las personas con discapacidad se revitaliza en 2022: “vivimos el mejor momento para la inclusión”

Tras haber superado lo más duro de la Covid-19, la contratación de personas con discapacidad ha recuperado su vitalidad previa a la pandemia, cuando su empleo había cogido velocidad de crucero.

Así, tras un hundimiento de la contratación en 2020, del 25%, 2021 se saldó con un crecimiento de 14% y, en lo que llevamos de 2022, ha crecido un 32% con respecto al mismo periodo del pasado ejercicio, superando en un 13% los niveles de contratación previos a la pandemia.



Fuente: Datos contratación SEPE

“Detrás de este incremento no solo se encuentra la reactivación de sectores como el turismo o la hostelería tras la crisis de la Covid-19, sino una mayor conciencia social y empresarial. La pandemia ha actuado como revulsivo para que las compañías den un paso al frente en su responsabilidad social y empiecen a valorar la diversidad como elemento clave para su competitividad, conscientes de que en esta era no podrán ser sostenibles si no se preocupan por el bienestar de las personas y de su entorno. Junto a ello, la digitalización súbita también ha acelerado un fenómeno que ya se venía gestando en los últimos años y que está permitiendo que muchas personas con discapacidad puedan aportar su talento a través de nuevas soluciones y aplicaciones tecnológicas. Por último, en estos últimos años estamos superando, además, viejos estigmas que **nos sitúan hoy en el mejor momento para abordar la inclusión, en una coyuntura idónea para trabajar con las empresas en la optimización de sus políticas de**

Diversidad, equidad e inclusión, avanzando hacia entornos más diversos y competitivos, que no dejen a nadie atrás”- declara Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

No obstante, el directivo añade que: “la voluntad y el compromiso de las empresas es creciente pero las cifras de exclusión siguen siendo alarmantes. Según el informe AROPE, el 26% de la población está en riesgo de exclusión y/o pobreza, siendo las personas con discapacidad un sector de la población especialmente expuesto a esta realidad. Por otra parte, y a pesar de que la sensibilidad social ha evolucionado sustancialmente en las últimas décadas, queda aún mucho camino por recorrer para desterrar de forma definitiva prejuicios y estereotipos que siguen lastrando el proceso de inclusión, especialmente entre aquellas personas con discapacidades intelectuales y/o derivadas de problemas de salud mental”.

2040, ¿la década de la inclusión?

En el año 2019, la Fundación Adecco realizó un pronóstico futurista para vaticinar en qué momento se produciría la plena inclusión de las personas con discapacidad. Cruzando diferentes indicadores laborales (tasa de actividad, desempleo, ocupación) y teniendo en cuenta factores sociales y tecnológicos, la predicción fijaba el año 2249 como el ejercicio en el que se alcanzaría este gran hito.

Sin embargo, la pandemia **ha traído consigo un proceso de tecnologización súbita, consolidando la economía digital y abriendo nuevas y crecientes oportunidades para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.** Con todo ello, el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad podría acelerarse, a tenor de avances como los siguientes:

- La irrupción **de tecnologías adaptadas** y productos de apoyo tecnológicos, que facilitan las tareas y rutinas de las personas con discapacidad. Por ejemplo, equipos y programas para aumentar la movilidad, la audición, la visión o las capacidades de comunicación.
- La robotización y la digitalización, que tienen un gran potencial para **acabar con las barreras de discriminación basadas en variables como la fuerza física, inercias o roles** que tradicionalmente han perjudicado a las personas con discapacidad.
- La consolidación del **teletrabajo**, que está permitiendo a las personas con discapacidad desempeñar su puesto de trabajo evitando el factor desplazamiento, que tan costoso resulta en ocasiones.

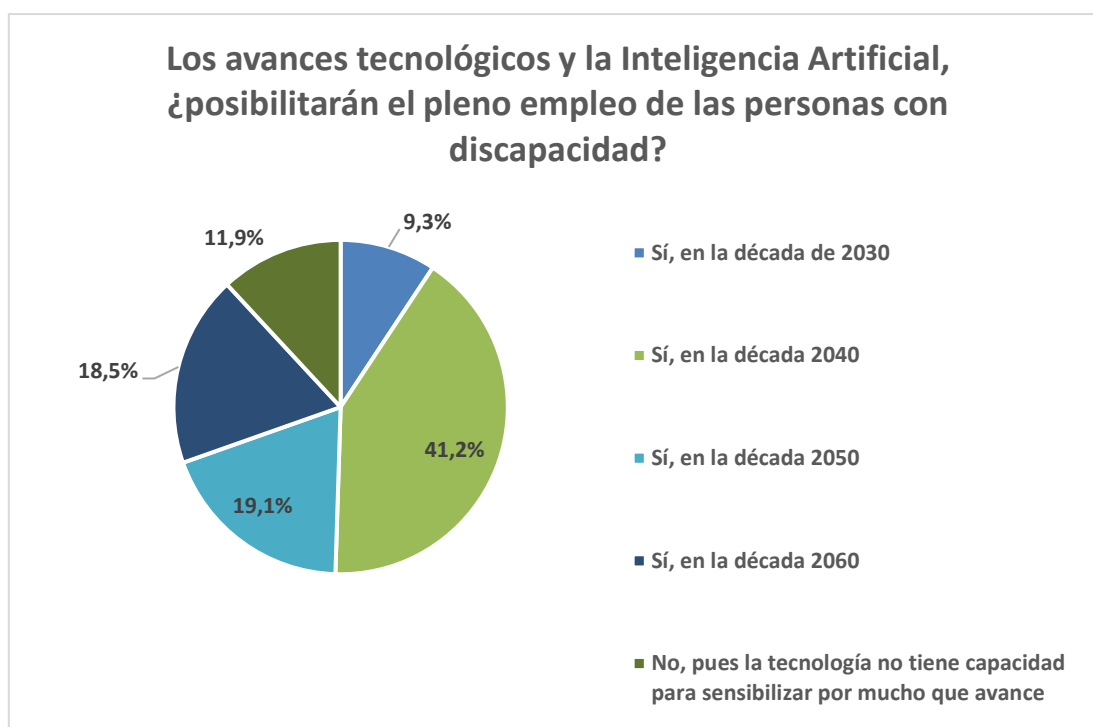
Además, **el impacto social de la Covid-19 ha impulsado compromiso empresarial: gran parte de las organizaciones han entendido, de forma definitiva, que no podrán ser sostenibles si no se comprometen con su entorno**, habiendo reforzado sus políticas de responsabilidad social y sus estrategias de Diversidad, equidad e inclusión.

Es cierto que gran parte de las personas con discapacidad coincide en que la pandemia ha tenido un fuerte impacto en su calidad de vida en el corto plazo. Así se desprende del informe Discapacidad y Familia, desarrollado por la Fundación Adecco, con la colaboración de Gedia, un **mayoritario 91% de las familias con personas con discapacidad valora que sus hogares han sido doblemente afectados por la pandemia y que aún no se han levantado de la crisis**, mermando su poder adquisitivo (60%) y reduciendo sus redes de apoyo sociales (45%).

Sin embargo, también reconocen que esta era ha abierto nuevas posibilidades para ellos, de la mano de la revolución digital. De este modo, **más de 4 de cada 10 encuestados (41,2%) considera que el pleno empleoⁱⁱ de las personas con discapacidad podría alcanzarse en la década 2040, gracias a los avances tecnológicos y de la Inteligencia Artificial.**

Por otra parte, un 19,1% que opina que habrá que esperar hasta 2050 para que la tecnología posibilite este cambio de paradigma; a continuación, un 18,5% lo atrasa al decenio 2060 y un 9,3% es más optimista y estima que el pleno empleo tendrá lugar en la década 2030. Sin embargo, un 11,9% valora que la tecnología nunca tendrá capacidad por sí misma para alcanzar la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que los avances tecnológicos no implican un cambio de mentalidad social.

El pleno empleo se define, técnicamente, como aquella situación de equilibrio en la que todas las personas de un país que están en condiciones de trabajar, y quieren hacerlo, tienen efectivamente un empleo (sin contar el desempleo friccional o tiempo en el que la oferta y demanda encuentran el equilibrio, o las crisis cíclicas e imprevistos económicos). Así pues, **obviando posibles crisis económicas y/o sociales y asumiendo que el ciclo será de prosperidad, la mayor parte de las personas con discapacidad confía en que la década de los 40 podrá ser la de su plena inclusión laboral.**

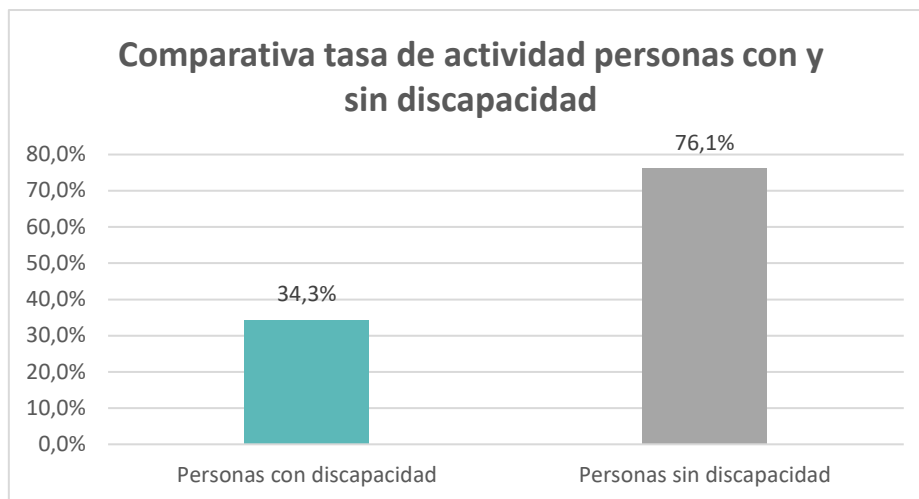


Fuente: Encuesta Fundación Adecco-Keysight Technologies Sales Spain

Tecnología y sensibilización, el binomio que lleva al éxito

Si bien el empleo de las personas con discapacidad ha alcanzado cifras récord y se encuentra en su mejor momento histórico, es un proceso que presenta claroscuros y que aún dista mucho de alcanzar las cotas deseadas de normalización e inclusión.

Así, junto al crecimiento de la contratación experimentado en 2022, emerge otro indicador menos prometedor, como es la aún exigua participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, con una tasa de actividad del 34,3%. En otras palabras, **el 65,7% de las que están en edad de trabajar no tiene empleo ni lo busca, un dato que ha permanecido más o menos estanco durante la última década, sin registrarse evolución.** Esta tasa de actividad es 41,8 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (76,1%) y, según indican fuentes del movimiento asociativo, esta brecha sería aún mayor en el caso de las personas con discapacidades intelectuales y/o problemas de salud mental, ya que en estos casos la inactividad se dispararía hasta el 80% o 90%.



Fuente: INE (El empleo de las personas con discapacidad)

Detrás de esta baja participación subyacen factores culturales (sobreprotección, creencias limitantes sobre la discapacidad, prejuicios, estereotipos, etc.), unidos a la ausencia de facilidades y recursos para que puedan desempeñar una ocupación con garantías. Estos obstáculos a la participación constituyen barreras de accesibilidad que tienen múltiples dimensiones: física, comunicativa, cognitiva, etcétera. Un contexto en el que la revolución tecnológica abre un amplio abanico de posibilidades para para impulsar el empleo de las personas con discapacidad, como hemos analizado en el epígrafe anterior.

No obstante, dejarlo todo en manos de la digitalización resulta deficitario. **Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “Las nuevas tecnologías son grandes aliadas para facilitar su acceso al empleo; sin embargo, no bastará con garantizar el acceso igualitario a las NT, sino asegurar que los profesionales con discapacidad adquieran competencias digitales para conectar con las demandas de las empresas, formándose en alfabetización digital, programación, redes sociales y otras materias en auge en las que siguen infrarrepresentados. Paralelamente, es fundamental que los avances tecnológicos vayan acompañados de una intensa labor de sensibilización que elimine los prejuicios, la indiferencia y la discriminación, verdaderos frenos a la inclusión”.**

En este sentido, hay que destacar que la demanda de perfiles en áreas STEM y en el ámbito digital ha aumentado de forma constante e imparable en los últimos años. Sin embargo, ciertos segmentos de la población como las mujeres o las personas con discapacidad tienen aún una escasa penetración en estas áreas, debido fundamentalmente a estigmas culturales o a la falta de adaptación de estas formaciones a las necesidades de las personas con discapacidad, así como sus dificultades para acceder a las mismas.

A este respecto, Mesonero señala que: “en este contexto de economía digital es fundamental que las personas con discapacidad puedan adquirir competencias para desenvolverse en igualdad de condiciones en el entorno online y acceder a empleos en auge en ámbitos como la programación o el desarrollo web. Sin embargo, no solo los perfiles más especializados necesitan competencias digitales, sino que éstas se han convertido en un ‘must’ también para el desempeño de posiciones en la mayoría de los sectores de actividad. Hoy en día lo digital lo impregna todo y las personas con discapacidad no pueden quedarse atrás”.

Para ello, añade Mesonero: **“Es necesario apelar a la acción conjunta y coordinada de Administración Pública y tejido empresarial. Las políticas activas de empleo son el instrumento por excelencia para empoderar a los desempleados con más dificultades, poniendo énfasis en sus competencias digitales para el acceso al mercado laboral en sectores emergentes. En este marco, la formación, la intermediación laboral personalizada y los incentivos a la contratación son las palancas que hay que**

accionar y/o reforzar para hacerlo posible. Por otra parte, las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión en el ámbito empresarial son esenciales para convertir la obligación legal de incorporar personas con discapacidad en una oportunidad que genere excelencia y competitividad empresarial”.

Las tecnologías al servicio de la calidad de vida de las personas con discapacidad

El impacto de las nuevas tecnologías en la vida de las personas con discapacidad es indiscutible. Así lo atestigua el 91,8% de los encuestados, asegurando que la revolución tecnológica ha mejorado su calidad de vida global.

En primer lugar, un 75% asegura que las **Nuevas Tecnologías y las redes sociales virtuales han logrado generar un mayor tejido social en torno a la discapacidad**. Así, ponen en valor cómo la **digitalización les ha posibilitado ponerse en contacto con otras personas con discapacidad en su misma situación**, al otro lado del mundo, con las que han podido intercambiar experiencias y conocer nuevos recursos.

Por otra parte, un **48% utiliza diferentes adaptaciones tecnológicas para sortear barreras físicas y/o audiovisuales** (ratones virtuales, teclados con cobertor, impresoras braille, zooms aumentativos, etc.). Estos recursos les han permitido alcanzar hitos tan importantes como culminar sus estudios en igualdad de condiciones y/o acceder posteriormente al mercado laboral. Junto a estas adaptaciones, otras herramientas tan rutinarias como el whatsapp, por ejemplo, han supuesto un avance fundamental para solventar las dificultades de comunicación telefónica instantánea en el caso de las personas sordomudas.

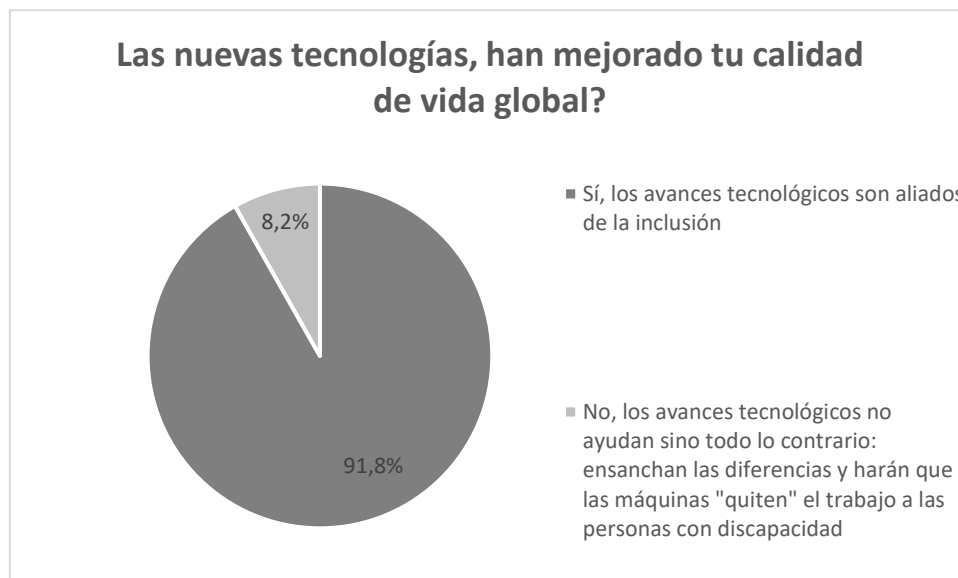
Además, un **27% utiliza productos tecnológicos de apoyo en su día a día** para complementar tratamientos médicos personalizados, realizar actividades domésticas, manipular objetos y/o dispositivos, afrontar el cuidado y protección personal, etc.

Por último, un **25% destaca cómo a nivel cognitivo, también han emergido diferentes recursos y aplicaciones tecnológicas** que facilitan la comprensión y su interacción con el entorno: lectura fácil, accesibilidad web, Apps de pictogramas, etc.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco-Keysight Technologies Sales Spain

Frente a este mayoritario porcentaje, un **8,2%** considera que **las tecnologías no son aliadas en el proceso de inclusión y que no mejoran la calidad de vida de las personas con discapacidad**, sino que acentúan la brecha de desigualdad y destruirán los puestos de trabajo que habitualmente desempeñan.



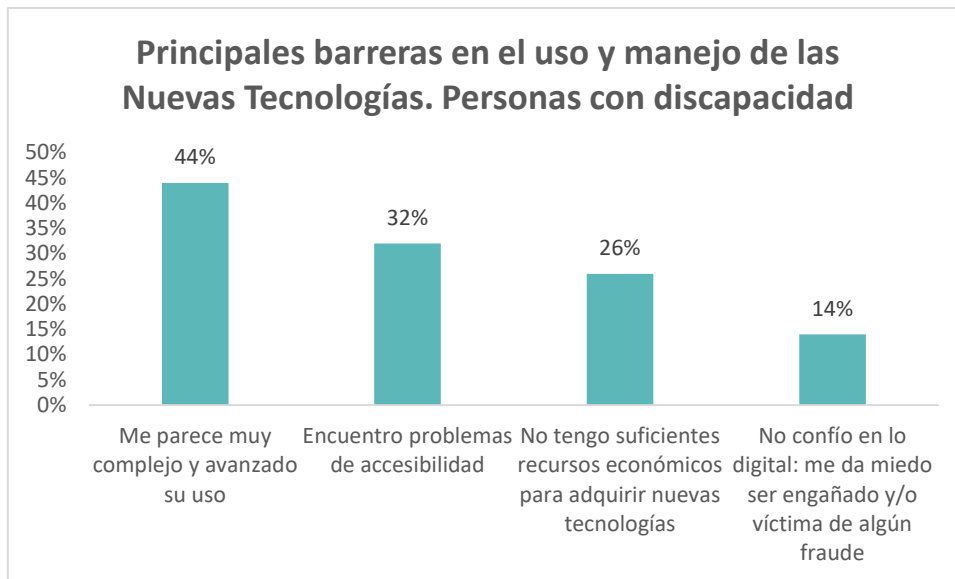
Fuente: Encuesta Fundación Adecco-Keysight Technologies Sales Spain

La brecha tecnológica, la cara “B” de la revolución digital

Como hemos apuntado en el epígrafe anterior, si analizamos el impacto de la tecnología en el proceso de inclusión, la mayoría de las personas con discapacidad opina que las ventajas exceden, con mucho, a los inconvenientes, siendo aliadas para facilitar la igualdad de oportunidades y su acceso al empleo.

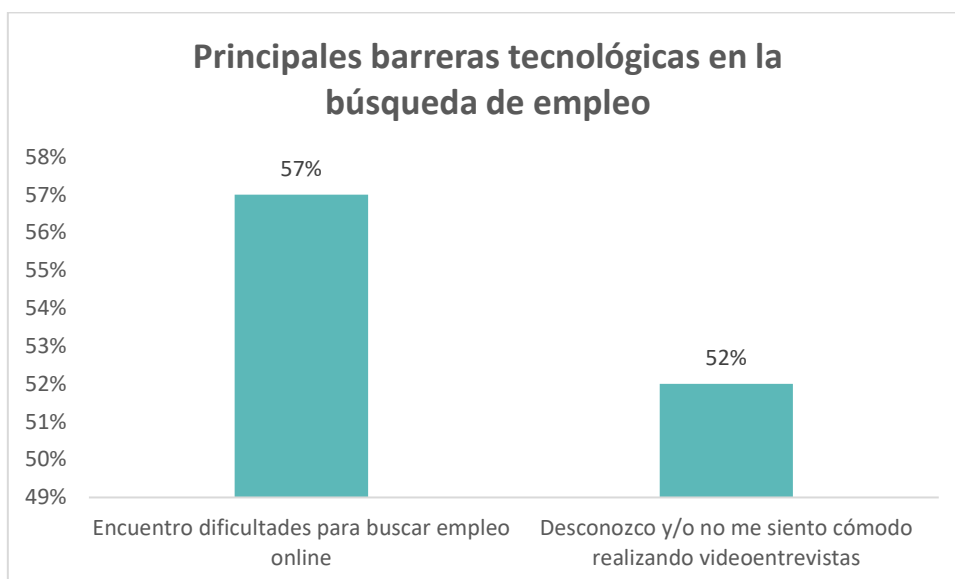
Sin embargo, no todo son beneficios y la revolución tecnológica también plantea algunos inconvenientes, siendo el más visible el acceso desigual a dichas tecnologías. En efecto, se trata de un campo que no deja de evolucionar y no siempre lo hace al compás de las necesidades de las personas con discapacidad. Por ejemplo, durante la última década los ordenadores y teléfonos antiguos han sido sustituidos por móviles y/o tabletas que no siempre contemplan las características de las personas que no pueden manejar una pantalla táctil. Además, la adquisición de nuevas tecnologías, convencionales o adaptadas, no siempre resulta sencilla, en la medida que tienen un coste económico que no todas las personas pueden asumir. Por último, existen otros obstáculos como la complejidad funcional de algunos dispositivos tecnológicos o el “miedo a lo desconocido”.

Concretamente y, al ser preguntados directamente por el uso y manejo de las nuevas tecnologías, **más de la mitad de los encuestados (un 51%) declara encontrar barreras**. De este porcentaje, un **44%** comenta que le parece “muy complejo y avanzado su uso”, seguido de un **32%** que encuentra problemas de accesibilidad, al no poder manejar ciertos dispositivos debido a falta de adaptaciones para su discapacidad. Por su parte, un **26%** afirma carecer de recursos económicos para comprar y adquirir nuevas tecnologías y un **14%** no confía en lo digital, es decir, el entorno online le parece inseguro y “tiene miedo” a ser engañado y/o víctima de algún fraude.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco-Keysight Technologies Sales Spain

A tenor de estas barreras, un 57% de los encuestados manifiesta dificultades para buscar trabajo online (enviar su candidatura, registrarse en portales de empleo, etc.) y un 52% afirma desconocer o no sentirse cómodo realizando videoentrevistas, debido a los inconvenientes que encuentra en la instalación, manejo y funcionamiento de herramientas como Teams o Zoom.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco-Keysight Technologies Sales Spain

Según Begoña Bravo, responsable del plan de integración de la Fundación Adecco: “la digitalización súbita ha trasladado casi todas las fases de búsqueda de empleo al ámbito online: desde el envío de la candidatura hasta la realización de entrevistas o dinámicas grupales. El entorno digital tiene sus propios códigos y presenta sus diferencias con respecto al cara a cara: hay que manejar otros ritmos, conocer el funcionamiento básico de las herramientas de videollamadas o prestar especial atención a elementos como el espacio, la iluminación o la conexión a internet. Por todo ello, las personas que aún no han superado la barrera tecnológica encuentran grandes dificultades para afrontar el proceso, siendo de

vital importancia realizar un acompañamiento personalizado que les dote competencias tecnológicas, así como de los recursos y capacidades esenciales, no solo para encontrar un trabajo, sino para desenvolverse con garantías en el desempeño del propio puesto, teniendo en cuenta que casi todas las posiciones exigen, al menos, intuición tecnológica. En definitiva, es fundamental dotar a las personas con discapacidad de competencias digitales para que puedan acceder a los nichos de empleo emergentes y competir en condiciones de igualdad en el mercado laboral”.

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

- *Personas con discapacidad*
- *Mayores de 45 años parados de larga duración*
- *Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género*
- *Otros grupos en riesgo de exclusión social*

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil/Elena Arranz

[*irene.gil@adecco.com*](mailto:irene.gil@adecco.com)

[*elena.arranz@adecco.com*](mailto:elena.arranz@adecco.com)

Telf. 91 700 49 20

ⁱ El pleno empleo se define, técnicamente, como aquella situación de equilibrio en la que todas las personas de un país que están en condiciones de trabajar, y quieren hacerlo, tienen efectivamente un empleo (sin contar el desempleo friccional o tiempo en el que la oferta y demanda encuentran el equilibrio, o las crisis cíclicas e imprevistos económicos). Así pues, **obviando posibles crisis económicas**

y/o sociales y asumiendo que el ciclo será de prosperidad, la mayor parte de las personas con discapacidad confía en que la década de los 40 podrá ser la de su plena inclusión laboral.