



---

FUNDACIÓN ADECCO



11<sup>a</sup> edición

# Tecnología y discapacidad

# Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Carta de Natalia Magrans	4
Objetivos	5
Metodología	6
El repunte del empleo de las personas con discapacidad	7
2040, ¿la década de la plena inclusión?	8
Tecnología y sensibilización, el binomio que lleva al éxito	10
Las tecnologías al servicio de la calidad de vida	12
La brecha tecnológica, la cara “B” de la revolución tecnológica	14
Teletrabajo, ¿acelerador de la inclusión?	16
Conclusiones	18

# Carta de Francisco Mesonero

El informe Tecnología y Discapacidad cumple 11 años de andadura, en los que hemos podido analizar el incuestionable impacto de las Nuevas Tecnologías en la vida de las personas con discapacidad. Un año más, presentamos este análisis muy bien acompañados, de la mano de Keysight Technologies Sales Spain, un partner estratégico que, edición tras edición, se alinea con nuestra misión social y contribuye a sensibilizar y a generar conciencia respecto a un reto tan relevante como es la plena inclusión de las personas con discapacidad.

A estas alturas ya nadie duda que las tecnologías son grandes aliadas para acelerar este proceso: simplifican y mejoran el día a día de todas las personas y logran eliminar muchas de las barreras que habitualmente encuentran aquellas con discapacidad. La pandemia ha acelerado este proceso, con una digitalización súbita que ha trasladado, de forma casi definitiva, muchas tareas de nuestra rutina al entorno online, minimizando obstáculos físicos y de accesibilidad y logrando eliminar barreras basadas en variables como la fuerza física, inercias o roles, que habitualmente han perjudicado a las personas con discapacidad.

El papel de la tecnología es, por tanto, clave para dar respuesta a ODS planteados en la Agenda 2030 como la reducción de las desigualdades o el trabajo decente. Ahora bien, es necesario apostar por una tecnología inclusiva, que no deje atrás a ninguna persona y que tenga en cuenta las necesidades de aquellas con cualquier tipo de discapacidad. Para ello, es necesario seguir trabajando por acercar el mundo social y tecnológico, de modo que las grandes empresas desarrolladoras de tecnología contemplen las necesidades de todas las personas, permitiendo que aquellas con discapacidad puedan ser usuarias activas y beneficiarse de su implemen-

tación. Por otra parte, no es solo necesario garantizar el acceso igualitario de las personas con discapacidad a las Nuevas Tecnologías, sino asegurar que adquieran competencias digitales para conectar con las demandas de las empresas, que actualmente tienen mucho que ver con lo digital. Así, es necesario formar a las personas con discapacidad en alfabetización digital, programación, redes sociales y otras materias en auge en las que actualmente siguen infrarrepresentadas y en las que no pueden competir en igualdad.

En esta decimoprimer edición planteamos un análisis optimista. A pesar del profundo menoscabo que la pandemia ocasionó, sobre todo en el corto plazo, en la inclusión de las personas con discapacidad, mermando su poder adquisitivo, paralizando terapias y/o tratamientos y reduciendo relaciones sociales, también ha tenido un impacto positivo, más en el largo plazo, al haber acelerado el proceso de digitalización y fenómenos como el teletrabajo, que reducen desplazamientos y han obligado al desarrollo de aplicaciones y soluciones online para que las empresas desarrollen su actividad.

De este modo, gran parte de las personas con discapacidad se muestra optimista y espera que su pleno empleo pueda alcanzarse en la década 2040, gracias a los avances tecnológicos. No olvidan, sin embargo, que este proceso de tecnologización debe ir acompañado de una intensa labor de sensibilización que “cambie miradas” hacia la discapacidad y logre erradicar los prejuicios, la indiferencia, el desconocimiento y la discriminación, que son los grandes frenos a la plena inclusión.

**Francisco Mesonero**

Director general de la Fundación Adecco

---

# Carta de Natalia Magrans

Construir un mundo mejor siempre ha formado parte del ADN de Keysight Technologies Sales Spain, cuestión por la que, año tras año, apoyamos el informe Tecnología y Discapacidad, de la Fundación Adecco, bajo el convencimiento de que la tecnología es uno de los recursos más poderosos para avanzar hacia un mundo más ecuánime e inclusivo, así como del inmenso talento que aportan las personas con discapacidad a nuestra sociedad y a nuestro mercado laboral.

Se trata de dos retos íntimamente conectados: la plena inclusión de las personas con discapacidad y la generación de soluciones tecnológicas que den respuesta a sus necesidades, mejorando su calidad de vida y proyección de futuro. No en vano, si la tecnología evoluciona, y lo hace en términos inclusivos, abre un amplio abanico de posibilidades para que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones en todas las esferas sociales. De hecho, ya lo está haciendo y el proceso es imparable. Las últimas dos décadas han sido testigo de la irrupción de tecnologías adaptadas y productos

de apoyo tecnológico que han equiparado las posibilidades de las personas con discapacidad, facilitando su día a día. Y la pandemia ha actuado como revulsivo para acelerar el proceso y adentrarnos en un nuevo paradigma, el de la economía digital, que está modificando los patrones de comportamiento y posibilitando que muchas personas con discapacidad puedan aportar su talento y capacidades.

Fruto de ello, la tecnología se ha convertido en una herramienta de transformación social, incluso de concienciación, habida cuenta del poder de las redes sociales y de los medios de comunicación, que actúan como agentes de cambio. Estamos convencidos de que, un año más, este informe se convertirá precisamente en un altavoz que de voz a las personas con discapacidad y a la importancia de la tecnología como factor decisivo de inclusión social y laboral.

**Natalia Magrans**

Directora de RRHH de  
Keysight Technologies Spain

---

# Objetivos

El 11º Informe Tecnología y Discapacidad persigue unos objetivos muy claros y definidos:

- Conocer la percepción de las personas con discapacidad sobre el impacto de la revolución tecnológica en su vida cotidiana y en sus posibilidades de llevar una vida normalizada, accediendo a recursos formativos y profesionales en condiciones de igualdad.

- Detectar su grado de confianza en las nuevas tecnologías como palanca para posibilitar su plena inclusión y su pleno acceso al empleo, estableciendo un pronóstico que defina la década en la que, según su opinión, se alcanzará este hito.

- Destacar la importancia de las Nuevas Tecnologías como aceleradoras del proceso de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, promoviendo un acercamiento entre el ámbito tecnológico y social, que tenga en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad desde el mismo momento en que se plantea un nuevo diseño o aplicación.

- Identificar las barreras que impiden a las personas con discapacidad la usabilidad de las nuevas tecnologías en igualdad de condiciones, generando conciencia que actúe como incentivo para erradicar estos obstáculos.

- Ser altavoz de sensibilización y conciencia social, facilitando la participación de las personas con discapacidad en la vida social y en el mundo empresarial.

---

# Metodología

Las conclusiones del presente informe se basan en una encuesta realizada a 300 personas que responden al siguiente perfil:

- El 59% de los encuestados es hombre y el 41% mujer.
- Los encuestados tienen una edad comprendida entre 18 y 55 años; un 10,8% es menor de 25 años, un 32,4% tiene entre 25 y 34 años; el 24,3% tiene entre 36 y 45 años y un 32,4% supera los 45 años.
- Un 37,8% han sido personas con discapacidad física; seguidas de un 21,6% con discapacidad intelectual; un 24,3% con discapacidad mental; un 5,4% discapacidad con visual; un 10,8% con discapacidad auditiva, un 5,4% discapacidad orgánica y un 2,7% con pluridiscapacidad.

La encuesta se ha difundido de forma online, administrada a través de una plataforma experta; y offline, a través de la recepción de encuestas en papel, en los casos que ha sido necesario. En estos casos, el equipo de la Fundación Adecco ha realizado el volcado manual de las respuestas para unificar resultados.

La distribución de la encuesta offline se ha realizado de manera presencial, con los candidatos de la Fundación Adecco y por correo postal o fax, a través de asociaciones que han colaborado en la difusión del cuestionario.

Los resultados de esta encuesta se han complementado con un análisis de los datos de contratación a personas con discapacidad ofrecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal, junto a otras fuentes de referencia como el INE o el informe AROPE sobre el Estado de la Pobreza en España.

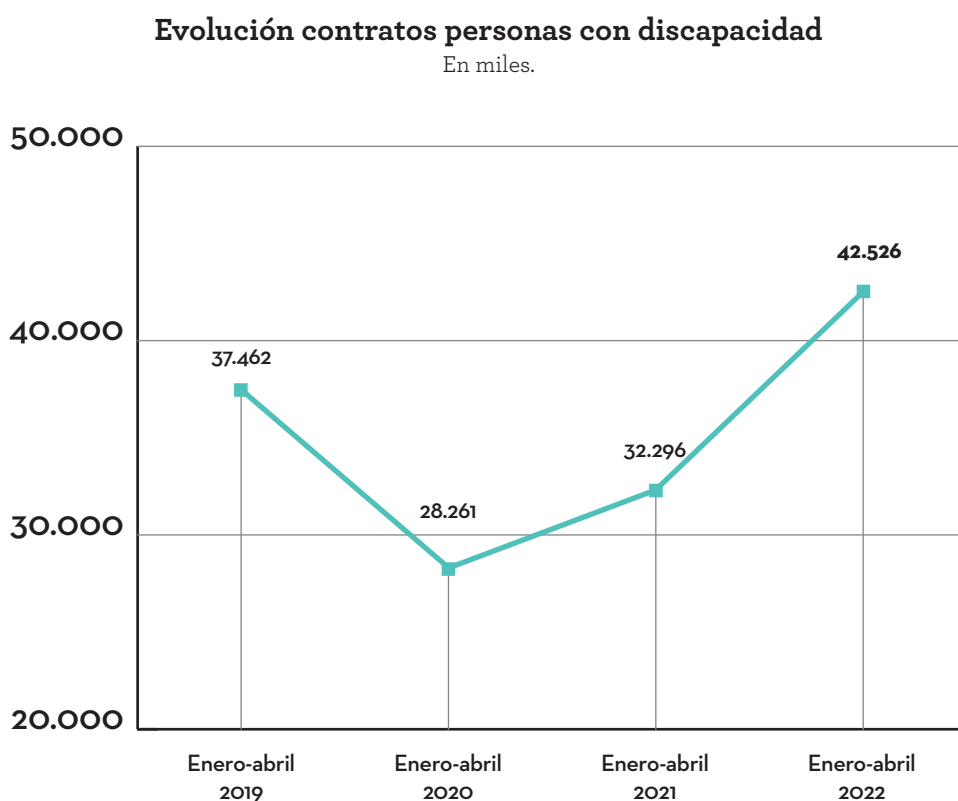
# El repunte del empleo de las personas con discapacidad

Tras el hundimiento de la contratación de las personas con discapacidad en 2020 (-25%), la recuperación durante 2021 (+32%) sitúa a la era pospandemia como el mejor momento histórico de 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.

“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 plena inclusión?

**Cuatro de cada diez encuestados considera que el pleno empleo de las personas con discapacidad llegará en menos de dos décadas gracias a los avances tecnológicos y a la Inteligencia Artificial.**

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:

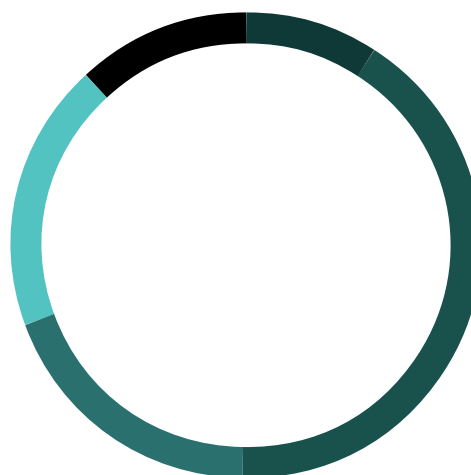
- o La irrupción de **tecnologías adaptadas** y productos de apoyo tecnológicos, que facilitan las tareas y rutinas de las personas con discapacidad. Por ejemplo, equipos y programas para aumentar la movilidad, la audición, la visión o las capacidades de comunicación.

- o 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.

- o La consolidación del **teletrabajo**, que está permitiendo a las personas con discapacidad desempeñar

## Los avances tecnológicos y la Inteligencia Artificial, ¿posibilitarán el pleno empleo de las personas con discapacidad?

En porcentaje.



● 9,3% Sí, en la década de 2030

● 41,2% Sí, en la década de 2040

● 19,1% Sí, en la década de 2050

● 18,5% Sí, en la década de 2060

● 11,9% No, la tecnología no tiene capacidad por mucho que avance



---

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.

---

### La irrupción de tecnologías adaptadas, la robotización y el teletrabajo podrían acelerar el proceso de inclusión laboral

---

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 empleo 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.

# Sensibilización y tecnología, binomio de éxito

**Dejar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en manos de la digitalización resulta deficitario. Es necesario una labor de sensibilización complementaria al desarrollo tecnológico.**

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.

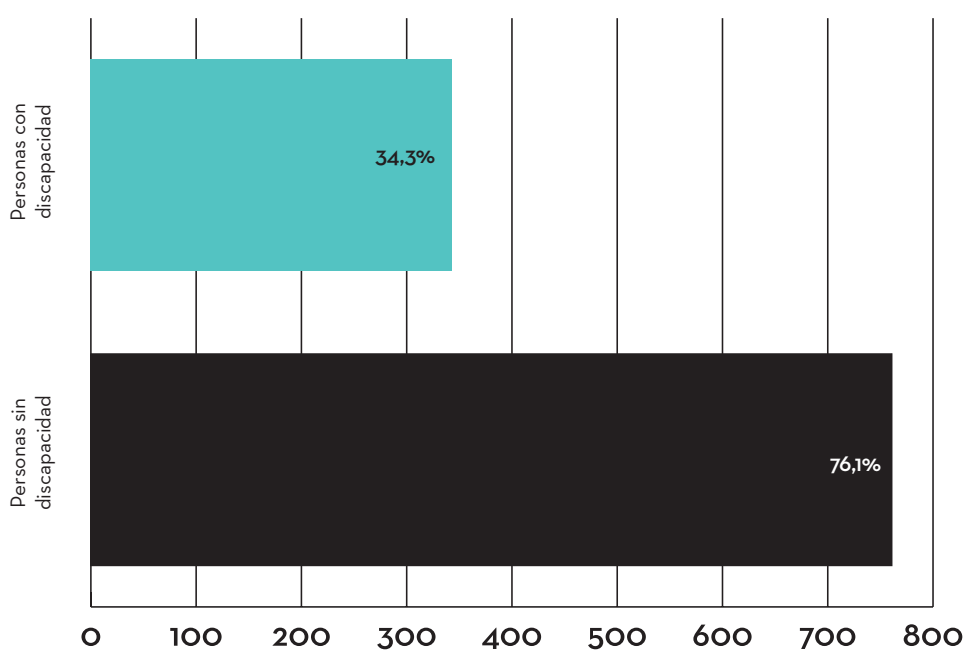
Así, junto al crecimiento de la contratación experimentado en 2022, emerge otro indicador menos prometedor, como es la aún exigua participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, con una tasa de actividad del 34,3%. En otras palabras, el 65,7% de las que están en edad de trabajar 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%.

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, etc.

Un contexto en el que la revolución tecnológica abre un amplio abanico de po-

## Comparativa: tasa de actividad personas con y sin discapacidad

En porcentaje.



sibilidades 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 discapaci-

dad 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.

---

**El 65,7% de las personas con discapacidad en edad de trabajar no tiene empleo ni lo busca, un dato que ha permanecido más o menos estanco en los últimos 10 años**

---

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”.

En cuanto a la necesaria labor de sensibilización complementaria al desarrollo tecnológico, la Fundación Adecco ha identificado los cuatro factores clave que dificultan la normalización de la discapacidad en la sociedad:

- **Desconocimiento.** La ausencia de experiencias y vivencias con personas con discapacidad ocasiona inseguridad y actitudes de rechazo inconscientes.

- **Indiferencia.** La actitud de pasividad con la que, en ocasiones, la sociedad se muestra hacia las personas con discapacidad, les convierte en invisibles. En efecto, en muchos casos el entorno sigue mostrando desinterés hacia sus retos, dificultades y necesidades.

- **Prejuicios.** La valoración y juicios anticipados basados en la tradición y en los estereotipos generan opiniones preconcebidas y negativas hacia las personas con discapacidad,

- **Sobreprotección.** Es un factor que se produce, sobre todo, en el entorno familiar, pero también en el laboral. Tratar a las personas con discapacidad con condescendencia o excesiva protección dificulta su proceso de aprendizaje y desarrollo profesional.

- **Discriminación.** Se trata de la actitud más grave, derivada de todas las anteriores, y se materializa en un trato diferente, perjudicial y/o vejatorio hacia las personas por razón de discapacidad. Durante 2020 y, según cifras del Ministerio del Interior, las personas con discapacidad reportaron a las autoridades un 69,2% más de infracciones penales basadas en el desprecio y la discriminación que el año anterior.

Francisco Mesonero explica que: “La sociedad no rechaza la discapacidad, sino que la falta de cercanía y el desconocimiento tienden a reforzar el estigma y a disparar los prejuicios, desnaturalizando las relaciones sociales y perpetuando obsoletos estereotipos. En pleno siglo XXI, y en el globalizado e interconectado mundo pospandemia, hemos de trabajar

para que la discapacidad sea una realidad conocida, a la que todas las personas sean sensibles”.

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”.

La Fundación Adecco oferta becas en competencias digitales y en otras materias de alta empleabilidad que pueden consultarse en la web [www.fundacionadecco.org](http://www.fundacionadecco.org)

# Las tecnologías al servicio de la calidad de vida

**Nueve de cada diez encuestados aseguran que los avances tecnológicos han mejorado su vida, y tres de cada cuatro han logrado generar un mayor tejido social en torno a la 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.

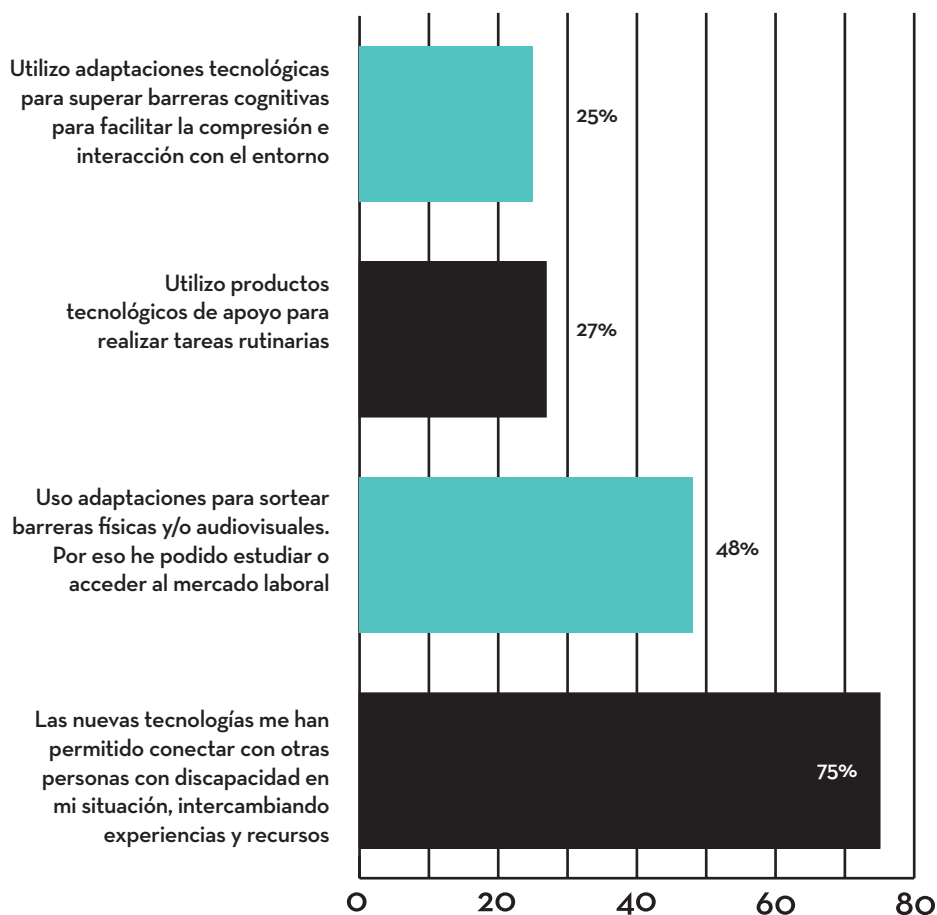
En primer lugar, un 75% asegura que las **Nuevas Tecnologías y las redes sociales virtuales han logrado generar un mayor tejido social en torno a la discapacidad**. Así, ponen en valor cómo la digitalización les ha posibilitado ponerse en contacto con otras personas con discapacidad en su misma situación,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

**Tan solo un 8,2% de las personas encuestadas considera que las tecnologías no son aliadas en el proceso de inclusión y que no mejoran la calidad de vida**

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 adapta-

## ¿Cómo han mejorado tu vida las Nuevas Tecnologías?

En porcentaje.



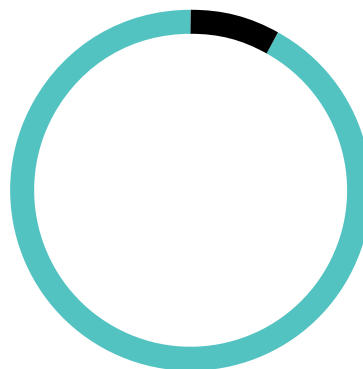
ciones, otras herramientas tan rutinarias como el whatsapp, por ejemplo, han supuesto un avance fundamental para solventar las dificultades de comunicación telefónica instantánea en el caso de las personas sordomudas.

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.

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.

## Las Nuevas Tecnologías, ¿han mejorado tu calidad de vida global?

En porcentaje.



- 8,2% No, los avances tecnológicos no ayudan, sino todo lo contrario: ensanchan las diferencias y harán que las máquinas "quiten" el trabajo a las personas con discapacidad
- 91,8% Sí, los avances tecnológicos son aliados de la inclusión

# La brecha digital, la cara 'B' de la revolución tecnológica

Al ser un campo que no deja de evolucionar, no siempre lo hace al ritmo de las necesidades de las personas con discapacidad. Esto, unido al elevado coste económico, hace visible el acceso desigual a dichas tecnologías.

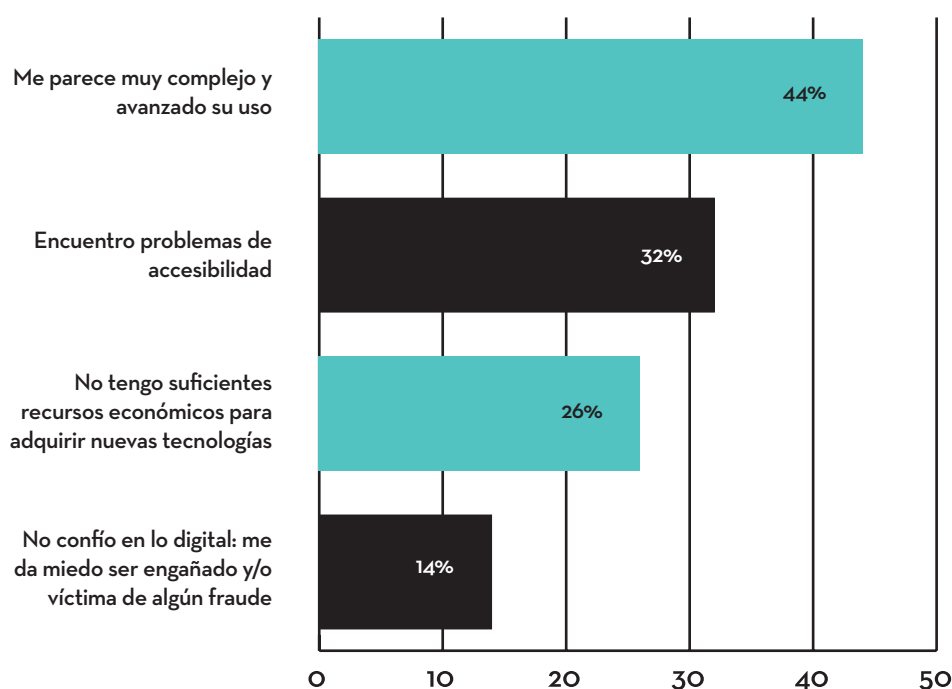
Como hemos apuntado en el epígrafe anterior, si analizamos el impacto de la tecnología en el proceso de inclusión, la mayoría de las personas con discapacidad opina que las ventajas exceden, con mucho, a los inconvenientes, siendo aliadas para facilitar la igualdad de oportunidades y su acceso al empleo.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

Casi la mitad de los encuestados declara encontrar barreras para el manejo de las nuevas tecnologías por uso complejo o por problemas de accesibilidad

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

## Principales barreras en el uso y manejo de las Nuevas Tecnologías. Personas con discapacidad

En porcentaje.



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

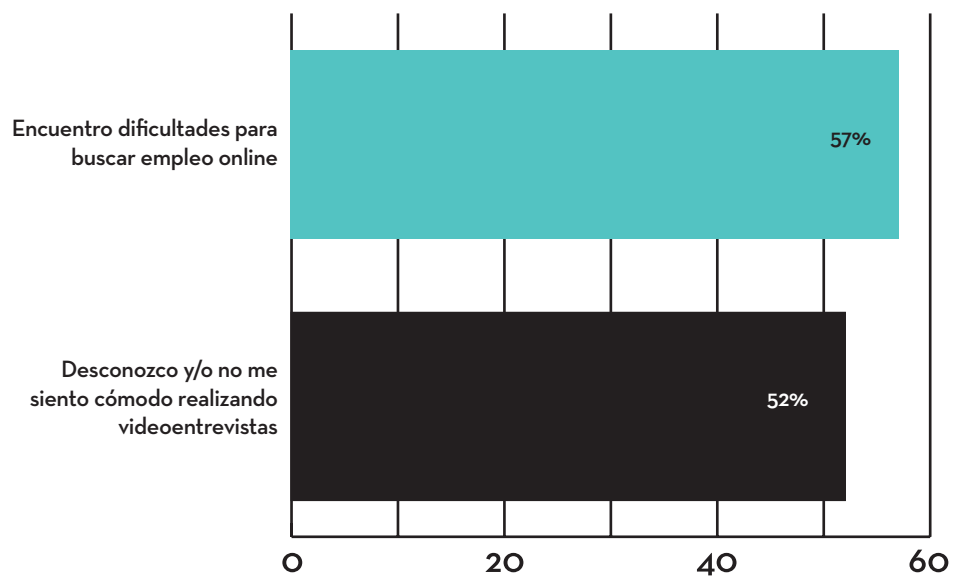
“tiene miedo” a ser engañado y/o víctima de algún fraude.

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.

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”.

### Principales barreras tecnológicas en la búsqueda de empleo

En porcentaje.



# Teletrabajo, ¿acelerador de la inclusión?

Para muchas personas con discapacidad se trata de una gran conquista, pero la convivencia es la base para la normalización de la discapacidad en la sociedad y, en este sentido, lo digital no puede suplir a la experiencia presencial.

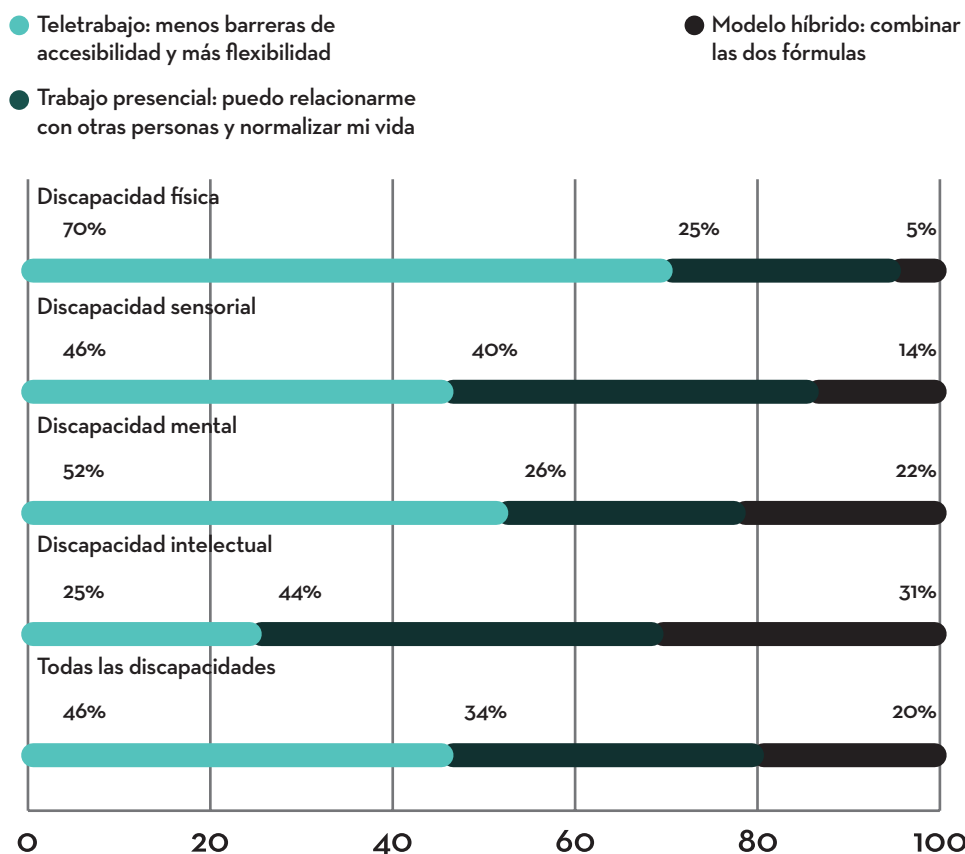
Una de las huellas positivas que ha dejado la Covid-19 ha sido, probablemente, la consolidación del teletrabajo. Actualmente teletrabajan, al menos de forma ocasional, 2,86 millones de personas en España, un 74,2% más que en tiempos prepandemia, según datos de Adecco Group Institute. Aun así, el porcentaje de personas que trabajan en remoto en España sigue siendo inferior al de la Unión Europea, alcanzando en nuestro país el 14,5% frente al 21,5% de media europea.

En los últimos meses, ya sin el paraguas de la emergencia sanitaria y bajo el amparo de un nuevo marco legal, la expansión del teletrabajo se ha contenido y su penetración está siendo inferior a la esperada; no obstante, no cabe duda de que la pandemia ha demostrado que la presencialidad no es necesaria en todas las posiciones ni el 100% del tiempo, haciéndose realidad una reivindicación histórica por parte de muchos sectores de la población.

Según Mesonero: "Sin duda, el teletrabajo beneficia la conciliación familiar, evitando desplazamientos innecesarios y, en muchos casos, mejorando la concentración de los trabajadores y su productividad. Para muchas personas con discapacidad, se trata de una gran conquista, habida cuenta de que les permite sortear barreras de accesibilidad y aportar su talento sin necesidad de moverse de casa. No obstante, la convivencia y la interacción son la base para la normalización de la discapacidad en la sociedad y, en este sentido, lo digital no puede suplir a la experiencia presencial. Hay que valorar cada caso de forma concreta y persona-

## ¿Qué opinan las personas con discapacidad del teletrabajo?

En porcentaje.





---

lizada, pero creo que lo ideal es apostar por modelos híbridos, que incorporen lo mejor de ambas fórmulas, de modo que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones sin que se produzca una merma de sus relaciones sociales, tan importantes para su proceso de inclusión”.

¿Y qué opinan las propias personas con discapacidad? Aunque el **teletrabajo** es la opción preferida para casi la mitad de los encuestados (46%), debido a la mayor flexibilidad que aporta a los trabajadores, la modalidad presencial también acapara un buen porcentaje de adeptos (34%), mientras que un 20% se decanta por una combinación de ambas fórmulas.

Además, las diferencias son notables si atendemos al tipo de discapacidad de los encuestados. Aquellos con discapacidad física tienen una especial inclinación por el trabajo en remoto (70%), quizás por encontrar más barreras arquitectónicas en su traslado al puesto de trabajo. Aquellos con discapacidad de tipo mental también lo prefieren en más de la mitad de los casos (52%), mientras que entre aquellos con discapacidad sensorial (46%) o intelectual (25%) es una fórmula menos valorada.

---

# Conclusiones

- Tras haber superado lo más duro de la Covid-19, la contratación de personas con discapacidad ha recuperado su vitalidad previa a la pandemia, creciendo un 32% en 2022 con respecto al mismo periodo del pasado ejercicio.

- No obstante, la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral es aún exigua, con una tasa de actividad del 34,3%, lo que quiere decir que el 65,7% de las que tienen edad laboral no tiene empleo ni lo busca.

- 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, gracias a la irrupción de tecnologías adaptadas y productos de apoyo tecnológicos, la robotización y su potencial para acabar con las barreras de discriminación basadas en variables como la fuerza física, inercias o roles o la consolidación del teletrabajo.

- Las nuevas tecnologías se alzan como grandes aliadas para facilitar la entrada al mercado laboral de muchas personas con discapacidad inactivas (el 65%), así como mejorar las posibilidades y el desempeño de aquellas que ya se encuentran trabajando o en búsqueda activa de empleo; sin embargo, los avances tecnológicos han de ir acompañados de una intensa labor de sensibilización que convierta la plena inclusión en una prioridad nacional, coordinando a todos los agentes sociales para erradicar los prejuicios, la indiferencia, el desconocimiento y la discriminación, que son los grandes frenos para el empleo de las personas con discapacidad.

- 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.

- Más de 4 de cada 10 personas con discapacidad (41,2%) considera que su pleno empleo<sup>1</sup> 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 91,8% de las personas con discapacidad asegura 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. Por otra parte, un 48% utiliza diferentes adaptaciones tecnológicas para sortear barreras físicas y/o audiovisuales, que le han permitido alcanzar hitos tan importantes como culminar

---

1. 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).

---

# Conclusiones

sus estudios en igualdad de condiciones y/o acceder posteriormente al mercado laboral. 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

- Sin embargo, más de la mitad de los encuestados (un 51%) declara encontrar barreras en el uso de las nuevas tecnologías. En concreto, 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.

- Además, 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.

- El teletrabajo es la opción preferida para casi la mitad de los encuestados (46%), debido a la mayor flexibilidad que aporta a los trabajadores, pero la modalidad presencial también acapara un buen porcentaje de adeptos (34%). Mientras, un 20% se decanta por una combinación de ambas fórmulas. Además, las diferencias son notables si atendemos al tipo de discapacidad de los encuestados. Aquellos con discapacidad física tienen una especial inclinación por el trabajo en remoto (70%), quizás por ser los que encuentran más barreras arquitectónicas en su traslado al puesto de trabajo. Aquellos con discapacidad de tipo mental también lo prefieren en más de la mitad de los casos (52%), mientras que entre aquellos con discapacidad sensorial (46%) o intelectual (25%) es una fórmula menos valorada.

- Según Francisco Mesonero, director general Fundación Adecco: “sin duda, el teletrabajo beneficia la conciliación familiar, evitando desplazamientos innecesarios y, en muchos casos, mejorando la concentración de los trabajadores y su productividad. Para muchas personas con discapacidad, se trata de una gran conquista, habida cuenta de que les permite sortear barreras de accesibilidad y aportar su talento sin necesidad de moverse de su casa. No obstante, la convivencia y la interacción son la base para la normalización de la discapacidad en la sociedad y, en este sentido, lo digital no puede suplir a la experiencia presencial. Hay que valorar cada caso de forma concreta y personalizada, pero creo que lo ideal es apostar por modelos híbridos, que incorporen lo mejor de ambas fórmulas, de modo que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones sin que se produzca una merma de sus relaciones sociales, tan importantes para su proceso de inclusión”.



---

FUNDACIÓN ADECCO



11<sup>a</sup> edición

# Tecnología y discapacidad