



**“Vi la oferta, pero no me atreví a enviar el currículum”:
la renuncia silenciosa de las personas con discapacidad**

6 de cada 10 personas con discapacidad en desempleo se autoexcluyen de las ofertas de trabajo: lenguaje discriminatorio y falta de accesibilidad, las principales barreras

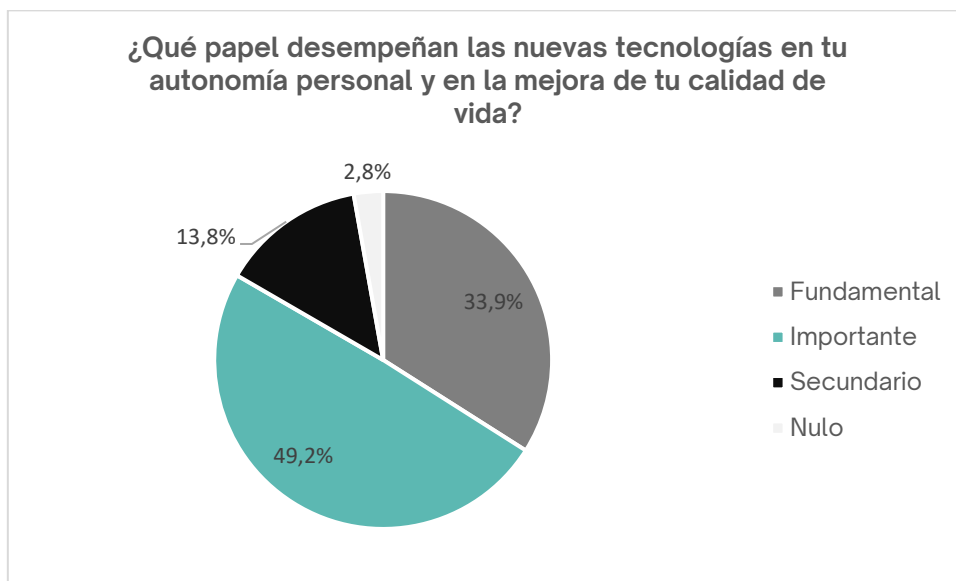
- Actualmente, 135.417 personas con discapacidad buscan activamente empleo en España.
- Según la presente encuesta, el 83,2% busca trabajo online (portales de empleo, webs de empresas, apps móviles, etc.).
- Sin embargo, el 60% tiende a autoexcluirse de las oportunidades de trabajo publicadas en el entorno digital. El 71% destaca que, en ocasiones, las ofertas utilizan lenguaje excluyente o capacitista (por ejemplo, exigiendo periodos prolongados de trabajo de pie, manipulación de cargas sin ayuda, carnet de conducir para puestos de oficina, etc.). Este porcentaje se dispara hasta el 75% en el caso de las personas con discapacidad mental.
- Asimismo, el 31,5% subraya que algunas ofertas presentan filtros automáticos mal configurados, por ejemplo, test psicométricos que penalizan mayor tiempo de respuesta. Por último, un 25% se encuentra con ofertas que presentan un diseño inaccesible (imágenes sin texto alternativo, contraste bajo, formularios que no se pueden completar con lector de pantalla, etc.).
- “A la hora de publicar una oferta de empleo es importante describir la tarea en lugar de a la persona y asegurarse de que todos los requisitos exigidos son esenciales. Son pasos previos imprescindibles para para no perder a ese 60% de talento con discapacidad”, afirma Begoña Bravo, directora de Inclusión de la Fundación Adecco.
- El 43% de las personas con discapacidad encuestadas utiliza la IA para optimizar su búsqueda de empleo, siendo las herramientas más empleadas ChatGpt y Copilot. El uso que hacen de ellas: redactar o mejorar su CV, crear cartas de presentación o preparar respuestas para entrevistas.
- Al 82% de las personas con discapacidad le gustaría formarse en el sector IT (programación, ciberseguridad, IA...) y el 56,7% ve factible encontrar empleo en esta rama de actividad.

Madrid, 9 de julio de 2025.- El Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo de la Fundación Adecco, con el apoyo de Keysight Technologies Sales Spain, presenta el [14º informe Tecnología y Discapacidad](#), un análisis que basa sus conclusiones en una encuesta a 300 personas con discapacidad en búsqueda activa de empleo.

A lo largo de esta década hemos constatado que las nuevas tecnologías se perciben como un apoyo esencial para mejorar la vida y la proyección laboral de las personas con discapacidad. Plataformas de videoconferencia y colaboración remota que eliminan la necesidad de desplazarse, asistentes virtuales que agilizan la redacción, aplicaciones de geolocalización que trazan rutas accesibles, sistemas de dictado y lectores de pantalla que convierten texto en voz y viceversa, son ya parte de la rutina cotidiana de muchas personas con discapacidad. Todas estas soluciones incrementan la autonomía, reducen barreras y acercan oportunidades que, hasta hace no mucho tiempo, estaban fuera de su alcance.

Los datos de la encuesta confirman el peso que la tecnología tiene en la autonomía y en la mejora de la vida diaria de las personas con discapacidad. Para **una tercera parte (33,9 %)**, las herramientas digitales resultan **imprescindibles**; otro **49,2 %** las considera **importantes** para

desenvolverse y acceder a oportunidades. En el extremo opuesto, solo **un 13,8 %** les asigna un papel secundario y **apenas el 2,8 %** afirma que no le aportan ningún beneficio.



Fuente: 14º informe Tecnología y Discapacidad

Sin embargo, en esta ocasión, el informe pone el foco en un aspecto determinante, pero al que a menudo no se presta la suficiente atención: **la discriminación indirecta que pueden experimentar las personas con discapacidad cuando buscan empleo en un entorno eminentemente digitalizado.**

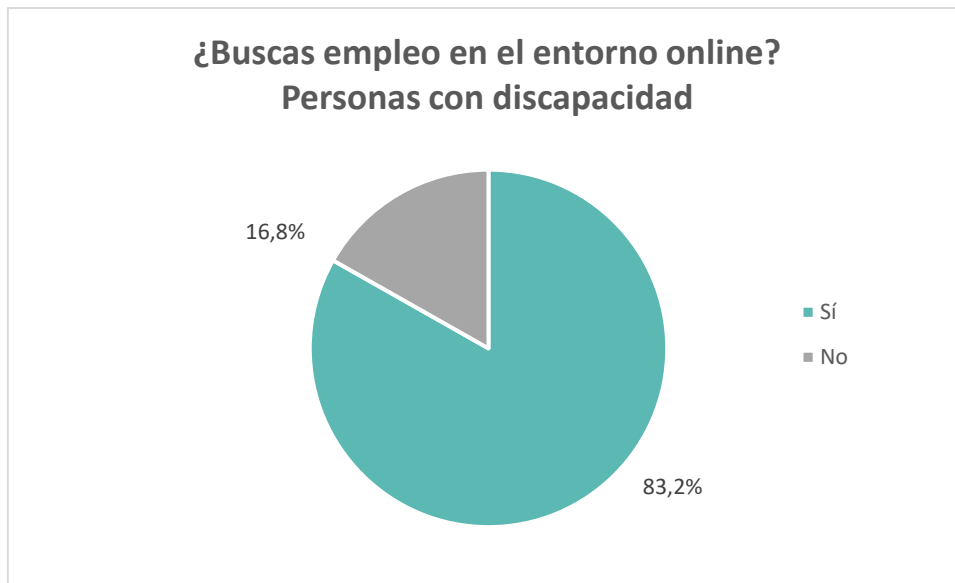
En ocasiones, la primera barrera se encuentra en la propia pantalla, siendo la oferta de empleo online, literalmente, su primera puerta. Si esa puerta presenta escalones invisibles-un lenguaje ambiguo o discriminatorio, instrucciones confusas, formularios inaccesibles, etc.- la candidatura puede frustrarse antes siquiera de enviarse.

El informe, además, analiza cómo la Inteligencia Artificial (IA) está cambiando la forma en que las personas con discapacidad buscan empleo, así como su interés por formarse y desarrollarse profesionalmente en un sector de alta demanda como el de las Tecnologías de la Información (TI).

El muro invisible de la búsqueda de empleo digital

Actualmente la búsqueda de empleo transcurre casi por completo en espacios digitales: portales web, apps móviles, webs corporativas de empresas y redes profesionales que concentran la mayoría de las vacantes. Por tanto, la pantalla -el monitor del ordenador o el móvil- se convierte en la primera puerta que toda persona debe atravesar para acceder al mercado laboral. En este contexto, resulta esencial que estos espacios estén diseñados con criterios de accesibilidad y un lenguaje inclusivo, de modo que nadie se quede al margen en el primer paso del proceso.

Según el Ministerio de Trabajo, actualmente 135.417 personas con discapacidad buscan empleo en España. Y de acuerdo la presente encuesta, el 83,2% de ellas busca trabajo en el entorno digital.

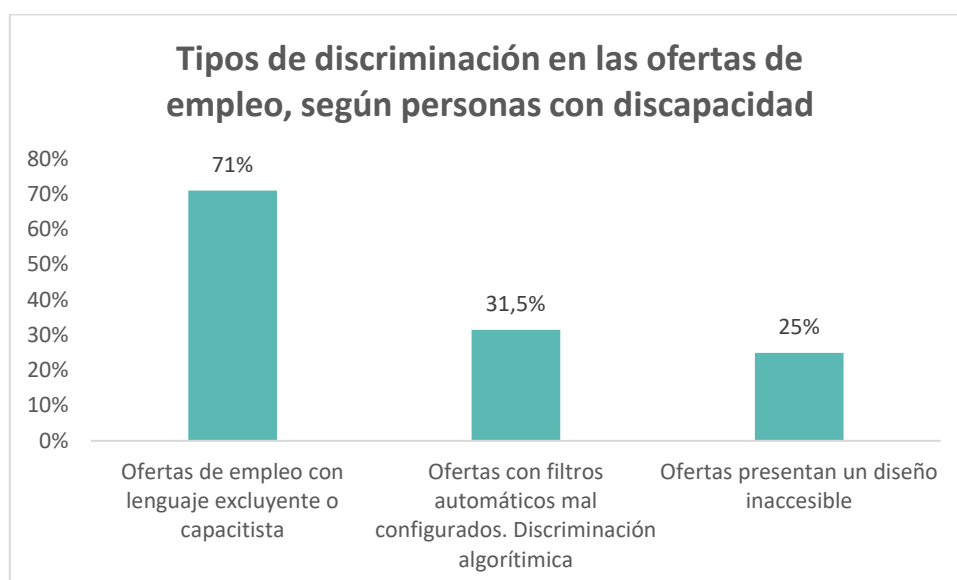


Fuente: 14º informe Tecnología y Discapacidad

Sin embargo, el 60% de las personas con discapacidad encuestadas tiende a autoexcluirse de las oportunidades de trabajo publicadas en el entorno digital, debido a barreras de diferente índole, en concreto:

- **Un 71% se encuentra con ofertas de empleo con lenguaje excluyente o capacitista**, que transmiten la idea de que ciertos perfiles no encajan en la vacante. Por ejemplo:
 - **“Persona joven y dinámica”**. Asocia el rendimiento a la edad y a la condición física, excluyendo implícitamente a las personas con discapacidad.
 - **“Excelente presencia”**. Concepto subjetivo que puede discriminar a quien no encaja en ciertos estándares tradicionales.
 - **“Capacidad de permanecer de pie durante 8 horas y levantar cargas de 20 kg”**. Penaliza a las personas con determinadas discapacidades, que necesitan ayudas técnicas.
 - **“Capacidad para teclear rápidamente mientras se atiende al cliente. Solo se considerarán perfiles que pasen el test cronometrado”**. Penaliza a las personas con determinadas discapacidades, que necesitan ayudas técnicas.
 - **“Imprescindible carnet de conducir y coche propio” (para puestos de oficina)**. Exige una habilidad que quizá no sea esencial para el puesto y discrimina a quienes no pueden obtener un permiso estándar.
- **Un 31,5% subraya que, en muchas ocasiones, las ofertas presentan filtros automáticos mal configurados, que perpetúan la discriminación algorítmica**. El uso de herramientas automatizadas para el cribado de candidaturas puede generar sesgos si no están bien diseñadas. Por ejemplo:
 - **Test psicométricos con tiempo límite estricto**. Penalizan a personas con discapacidad que necesitan más tiempo para procesar o responder, aunque sus competencias no se vean afectadas.
 - **Sistemas de puntuación que priorizan trayectorias laborales lineales**. No contemplan interrupciones por motivos de salud o discapacidad, generando una puntuación más baja injustamente.

- **Algoritmos entrenados con datos sesgados.** Si se basan en perfiles “ideales” o históricamente normativos, pueden reproducir patrones de exclusión hacia personas con discapacidad.
- **Un 25% destaca que muchas ofertas presentan un diseño inaccesible.**
El diseño de las plataformas y contenidos de empleo puede suponer una barrera para quienes utilizan tecnologías de apoyo. Algunos ejemplos comunes:
 - **Imágenes sin texto alternativo.** Impiden que las personas con discapacidad visual comprendan el contenido mediante lectores de pantalla.
 - **Contrastes de color insuficientes.** Dificultan la lectura para personas con baja visión o dislexia.
 - **Formularios que no se pueden completar con lector de pantalla.** Muchos portales de empleo no están programados para ser compatibles con tecnologías de asistencia.
 - **Videos sin subtítulos o sin transcripción.** Excluyen a personas sordas o con dificultades auditivas.
 - **Interfaces poco navegables o con exceso de estímulos.** Generan dificultades para personas neurodivergentes, como quienes tienen TEA o TDAH.



Fuente: 14º informe Tecnología y Discapacidad

“La discriminación hacia las personas con discapacidad no siempre se produce durante el proceso de selección; en algunos casos comienza antes. Ocurre en la propia redacción de la oferta de empleo que, de forma implícita, las invita a renunciar antes siquiera de intentarlo. El lenguaje, los requisitos poco inclusivos o la ausencia de señales claras de apertura pueden hacer que se autoexcluyan, no porque no deseen trabajar, sino porque no se sienten bienvenidas”, explica **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

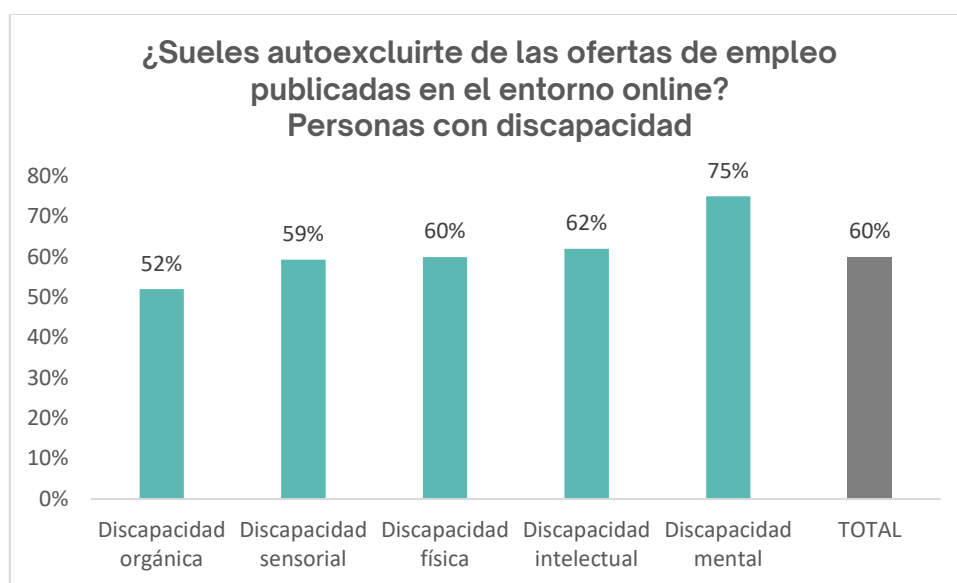
En este sentido, el experto añade que: “A la hora de publicar una oferta de empleo es importante **describir la tarea en lugar de a la persona y asegurarse de que todos los requisitos exigidos son esenciales.** Son pasos previos imprescindibles para para no perder a ese 60% de talento con discapacidad”.

Algunos de los testimonios de la encuesta se concretan en los siguientes: **“Pensé que no encajaría en el perfil que buscaban”, “La web de inscripción no era accesible, así que lo dejé.”, “Me echó para atrás que pidieran carnet de conducir, aunque no fuera imprescindible.” o “La entrevista por videollamada me generaba ansiedad, así que no seguí con el proceso.”**

Las personas con discapacidad mental, las que más anticipan el rechazo

Seis de cada diez personas con discapacidad tienden a autoexcluirse de las ofertas de empleo, un porcentaje que varía en función del tipo de discapacidad, disparándose hasta el **75% en el caso de las que presentan algún diagnóstico de salud mental**. Sin embargo, es significativo que, en todos los casos, el porcentaje supera el 50%.

“El simple acto de enfrentarse a un anuncio poco claro o exigente puede alimentar la autocrítica o generar bloqueo cognitivo, de modo que las personas con discapacidad mental tienden a abandonar antes de postular. Además, elementos como test psicométricos cronometrados, cuestionarios extensos o interfaces saturadas de estímulos, pueden resultar especialmente abrumadores para quienes tienen dificultades de concentración o procesamiento. A esto se suma el temor a la estigmatización: si la oferta no menciona ajustes razonables ni usa un lenguaje inclusivo, la persona anticipa rechazo y prefiere autoexcluirse para evitar un episodio de discriminación”, explica **Begoña Bravo, directora de Inclusión de la Fundación Adecco**.

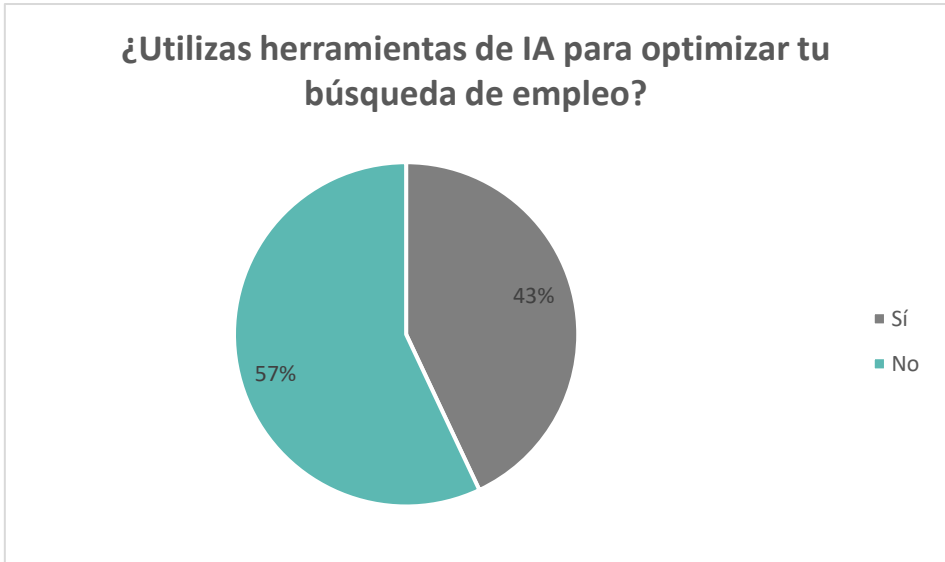


Fuente: 14º informe Tecnología y Discapacidad

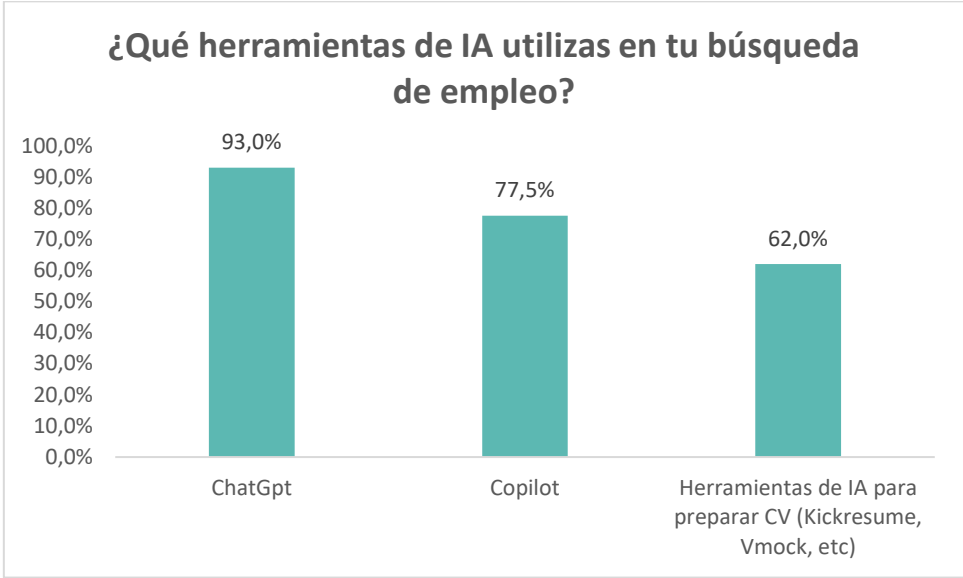
El 43% utiliza la IA para optimizar su búsqueda de empleo

El 43% de las personas con discapacidad encuestadas utiliza la IA para optimizar su búsqueda de empleo. Dentro de este 43%, las herramientas más empleadas ChatGpt (93%) y Copilot (77,5%), seguidas de otras herramientas de IA para diseñar el currículum como el CV Maker del grupo Adecco, Kickresume, Vmock, etc. (62%).

El uso que hacen de ellas: redactar o mejorar su CV, crear cartas de presentación o preparar respuestas para entrevistas. “Estas herramientas suponen un refuerzo de confianza y una vía para reducir barreras, especialmente cuando existen dificultades de comunicación, inseguridad o falta de acompañamiento profesional en el proceso de búsqueda. La IA, bien empleada, puede ser una palanca de inclusión laboral”, explica **Begoña Bravo, directora de inclusión de la Fundación Adecco**.



Fuente: 14° informe Tecnología y Discapacidad



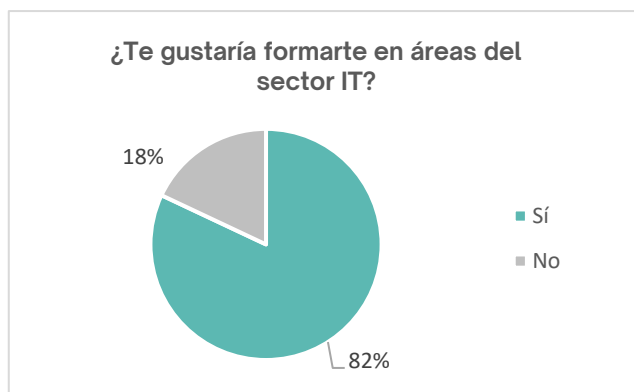
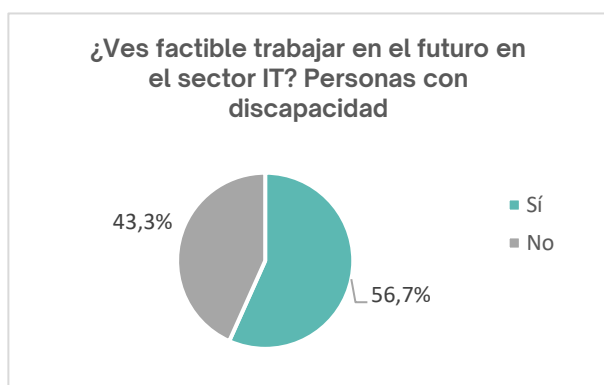
Fuente: 14° informe Tecnología y Discapacidad

El sector IT despierta vocaciones entre las personas con discapacidad

Según se desprende de la presente encuesta, cada vez más personas con discapacidad muestran un claro interés por incorporarse a sectores de alta demanda y futuro, como el tecnológico. De hecho, un **82% de las personas con discapacidad encuestadas expresa su deseo de formarse en áreas vinculadas al sector IT -como programación, ciberseguridad o inteligencia artificial- y más de la mitad (56,7%) considera factible encontrar empleo en esta rama de actividad.**

Estos datos rompen con los estereotipos tradicionales que suelen encasillar a las personas con discapacidad en posiciones determinadas, evidenciando su predisposición a trabajar en ámbitos altamente especializados, innovadores y con gran proyección de crecimiento.

Sin embargo, esta voluntad choca con una realidad diferente: la ausencia de oportunidades concretas. A pesar de su motivación, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras de acceso a formaciones adaptadas, procesos de selección inclusivos y entornos laborales accesibles en estos sectores.



Fuente: 14º informe Tecnología y Discapacidad

En este marco, emergen iniciativas como la Escuela Digital para el Empleo de la Fundación Adecco.

Escuela Digital para el Empleo

La Escuela Digital para el Empleo está financiada por la Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid. Se enmarca en el proyecto #EmpleoParaTodas las personas vulnerables de la Fundación Adecco, empadronadas en Madrid, que quieran formarse en competencias técnicas para acceder a un empleo de alta cualificación en áreas como el desarrollo web, el análisis de datos, la ciberseguridad o el desarrollo web con Java. Más información: <https://fundacionadecco.org/cursos/>

Sobre el Observatorio de Vulnerabilidad y el Empleo

El Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo es el centro de análisis y divulgación de la Fundación Adecco. Nuestro objetivo es servir a la sociedad aportando información y análisis rigurosos sobre la situación y el contexto educativo, formativo y laboral de las personas más vulnerables: con discapacidad, mayores de 55 años, personas desempleadas de larga duración, familias monoparentales, mujeres víctimas de violencia de género y otros grupos en situación de riesgo de exclusión.

Como plataforma independiente de cualquier signo político, nos dirigimos a todos los agentes sociales -empresas, administraciones públicas, tejido asociativo, ámbito académico, medios de comunicación y ciudadanía-, siempre alineados con la misión de la Fundación Adecco: el #EmpleoParaTodas las personas. Ofrecemos análisis rigurosos de los datos estadísticos oficiales y contenidos en tiempo real, adaptados a la inmediatez que exige la coyuntura actual.

Los informes, guías y documentos que desarrollamos se elaboran con un estilo claro, cercano y directo, para que sean accesibles y fácilmente comprensibles. Nuestro propósito es que sirvan de base para diseñar estrategias, políticas e iniciativas que promuevan la inclusión laboral sostenible de quienes más lo necesitan.

Todas las conclusiones se basan en un análisis exhaustivo de fuentes oficiales de referencia, enriquecido por el conocimiento de un equipo multidisciplinar formado por profesionales con 25 años de experiencia en inclusión laboral y estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la responsabilidad social que asume la firma Adecco como líder mundial en la gestión de 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. La Fundación Adecco lleva a cabo programas de integración laboral para:

- *Personas con discapacidad*
- *Hombres y mujeres 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*

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil

irene.gil@adecco.com Telf. 672001061