



FUNDACIÓN ADECCO



13^a edición

Tecnología y discapacidad

Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Carta de Natalia Magrans	4
Objetivos	5
Metodología y fuentes	6
Introducción	7
Personas con discapacidad, infrarrepresentadas en la empresa	8
La tecnología, doble motor de inclusión que iguala y capacita	11
Digitalización y nuevas tecnologías, aliadas para derribar barreras	12
La necesaria capacitación en áreas tecnológicas	13
Reto: desarrollar un marco inclusivo de la IA	15
La Escuela Digital de la Fundación Adecco	17
Conclusiones	18

Carta de Francisco Mesonero

Por decimotercer año consecutivo presentamos el informe Tecnología y Discapacidad, y nuevamente es un honor hacerlo de la mano de Keysight Technologies Spain.

En esta edición 2024, por primera vez, hemos dado voz a las empresas, como agentes generadores de empleo, en aras de conocer cómo la transformación digital está impactando en la incorporación de las personas con discapacidad, generando entornos más accesibles e inclusivos. Para ello, hemos realizado una encuesta a empresas de diferentes sectores, que nos ha permitido obtener una visión integral sobre cómo la innovación tecnológica está moldeando el panorama laboral para las personas con discapacidad.

Parece claro que cuando la tecnología se pone al servicio de la inclusión se minimizan barreras históricas que tradicionalmente han frenado el empleo de las personas con discapacidad, y más cuando va acompañada del profundo compromiso de los comités de dirección. Asimismo, la capacitación tecnológica abona un terreno muy fértil para el empleo de las personas con discapacidad, que pueden equipararse a resto de la población en términos de empleabilidad. La demanda de profesionales cualificados en el ámbito tecnológico sigue creciendo a nivel global y las empresas buscan continuamente talento diverso que aporte nuevas perspectivas y soluciones in-

novadoras. La tecnología por tanto, tiene el poder de transformar vidas y permitir que las personas con discapacidad alcancen su máximo potencial, accediendo a mejores, y más sostenibles, oportunidades de trabajo.

Por último, es importante señalar que vivimos en una era en la que la tecnología evoluciona a un ritmo vertiginoso, transformando, no solo la manera en la que trabajamos, sino también cómo identificamos y reclutamos talento. A este respecto, la inteligencia artificial está revolucionando los procesos de selección, ofreciendo herramientas que ahorran tiempo e incrementan la eficiencia, pero que deben aplicar criterios inclusivos para no perpetuar sesgos y/o caer en la discriminación.

Sobre estas cuestiones profundizamos en el presente informe, bajo el convencimiento de que los resultados servirán para seguir visibilizando la necesidad de que tecnología e inclusión caminen de la mano. Agradecemos su colaboración a todas las empresas que han participado en esta encuesta, y que se esfuerzan día tras día por mejorar la vida y el empleo de las personas con discapacidad.

Francisco Mesonero

Director general de la Fundación Adecco

Carta de Natalia Magrans

Un año más, colaboramos en el ya histórico informe Tecnología y Discapacidad, de la mano de un partner social de referencia como es la Fundación Adecco.

Partimos de una indiscutible premisa, y es que la tecnología no solo impulsa la innovación y el progreso, sino que también tiene el poder de transformar vidas. En el contexto actual, marcado por la reciente irrupción de la Inteligencia Artificial y la explosión de diferentes herramientas tecnológicas, las empresas tenemos una oportunidad única para fomentar entornos más inclusivos y abiertos hacia las personas con discapacidad. Un segmento de la población que supone el 10% de la población pero que sigue afrontando innumerables obstáculos para participar en igualdad de condiciones en las diferentes esferas sociales.

La tecnología se postula como un potente igualador, capaz de abrir puertas y de ofrecer nuevas oportunidades a las personas que lo tienen más difícil. En efecto, cuando la tecnología se orienta hacia la inclusión, los resultados pueden ser revolucionarios, mejorando significativamente la calidad de vida de las personas con discapacidad y facilitando su inclusión en los entornos laborales.

Bajo este convencimiento, el presente análisis ha encuestado a diferentes empresas para conocer el impacto de esta transformación digital en sus objetivos de Diversidad, equidad e inclusión, concretamente en lo que respecta a la contratación de profesionales con discapacidad, que tantos obstáculos han enfrentado históricamente. Son muchas las luces que se desprenden de este análisis; sin embargo, también emergen muchos retos que es importante abordar con determinación, entre otros: la incorporación de criterios inclusivos en el diseño y aplicación de toda herramienta tecnológica o la formación de las personas con discapacidad en el uso de dicha tecnología, de modo que no se queden atrás y puedan competir en el mercado laboral con garantías.

Este informe se proyecta hasta este ambicioso objetivo, plenamente alineado con los valores de Keysight Technologies Spain y con la misión de construir un mundo mejor y más inclusivo para todas las personas.

Natalia Magrans

Directora de RRHH de España de Keysight

Objetivos

El 13º Informe Tecnología y Discapacidad persigue unos objetivos muy claros y definidos:

- Realizar una radiografía básica del impacto de los procesos de transformación digital empresariales en la incorporación de personas con discapacidad, a través de entornos más accesibles y/o procesos de selección más inclusivos.
- Conocer qué medidas específicas han desarrollado las empresas para facilitar la inclusión de personas con discapacidad, en el contexto de transformación digital.
- Evaluar la importancia de la capacitación tecnológica de las personas con discapacidad como factor de empleabilidad.
- Identificar el peso de los sistemas de Inteligencia Artificial en los procesos de selección, así como el grado de inclusividad de los mismos.
- Promover 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.
- 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 123 empresas de diferentes sectores de actividad:

- 27,6% del sector industrial.
- 20,3% del sector alimentación y bebidas.
- 16,3% del sector telecomunicaciones.
- 13% del sector retail
- 9,8% del sector automoción.
- 8,9% del sector logística y transporte.
- 2,4% del sector comunicación y marketing
- 1,6% de otros sectores

La encuesta se ha difundido de forma online, administrada a través de una plataforma experta de creación de encuesta y medición de resultados. 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.

Introducción

La transformación digital que están experimentando las empresas desempeña un papel crucial en el reto de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al introducir tecnologías y herramientas que eliminan barreras.

Por decimotercer año consecutivo, el **Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco** presenta el informe **Tecnología y Discapacidad**, con la colaboración de Keysight Technologies Spain. Se trata de un análisis que, durante toda su trayectoria, ha profundizado en el papel de las nuevas tecnologías como grandes aceleradoras 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 Apropriadas**, un término que hace referencia a los avances tecnológicos que contemplan la dimensión ética, cultural, social, económica y medioambiental en su planteamiento. El binomio tecnología y discapacidad resulta especialmente relevante en este contexto, 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.

La transformación digital que están experimentando las empresas desempeña un papel crucial en el reto de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al introducir tecnologías y herramientas que eliminan barreras de diferente índole. Innovaciones como el trabajo en remoto, las plataformas de comunicación virtual, las adaptaciones tecnológicas y, por supuesto, la Inteligencia Artificial, tienen el potencial de permitir a las personas con discapacidad desempeñar roles profesionales desde cualquier lugar y con mayor autonomía.

La digitalización abre nuevas posibilidades de empleo, además de fomentar un entorno laboral más equitativo y accesible

Por otra parte, esta revolución digital representa, en sí misma, un nuevo nicho de empleo que impulsa la creación de nuevas oportunidades laborales en múltiples sectores, a medida que las empresas se digitalizan para optimizar sus operaciones y servicios. Esta revolución tecnológica impulsa la demanda de empleo en áreas como la Inteligencia Artificial (IA), la ciberseguridad, el desarrollo de software, análisis de datos o gestión de proyectos digitales. Además, están surgiendo roles especializados en la implementación y mantenimiento de sistemas digitales, así como en la innovación y desarrollo de soluciones tecnológicas. Asimismo, las herramientas digitales de capacitación y desarrollo profesional, ayudan a cerrar brechas de habilidades, promoviendo una fuerza laboral más inclusiva y diversa.

La digitalización, por tanto, no solo abre nuevas posibilidades de empleo, sino que también fomenta un entorno laboral más equitativo y accesible.

¿Será la tecnología un acelerador de la inclusión?

Se observa una voluntad creciente por parte de las empresas a la hora de incorporar personas con discapacidad (acelerada por el proceso de digitalización experimentado desde la pandemia), pero los frenos siguen siendo importantes.

Sin obviar los innegables avances que se han producido en los últimos tiempos, la presencia de las personas con discapacidad en el tejido empresarial sigue siendo deficitaria. Los últimos datos del SEPE dan cuenta de esta realidad. Entre enero y abril de 2024, las personas con discapacidad han firmado 32.605 contratos, pero la mayoría (71%) se produce en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo), mientras que solo el 29% se celebra en la empresa ordinaria.

En general, se observa una voluntad creciente por parte de las empresas a la hora de incorporar personas con discapacidad; sin embargo, los frenos en el proceso siguen siendo importantes (problemas de reclutamiento, barreras culturales, ausencia de accesibilidad física, sensorial, cognitiva, etc). A este respecto, cabe señalar que el 85% de las empresas ha experimentado un proceso de digitalización desde la pandemia y casi tres cuartas partes (72%) cree que este repercutirá positivamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al eliminar barreras históricas que tradicionalmente han impedido su incorporación a las plantillas. Frente a ellos, un 28% considera que la transformación digital no tiene capacidad para derribar las barreras estructurales que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral, por lo que no influirá en su contratación. “Indudablemente la inversión tecnológica puede ser una aliada y presenta un incuestionable potencial para derribar obstáculos que dificultan el empleo de las personas con discapacidad; sin embargo, es impres-

Contratos personas con discapacidad 2024

En porcentaje.



● 71% Centro Especial de Empleo

● 29% Empresa ordinaria

cindible que vaya acompañada de un cambio cultural y organizativo más profundo, que sensibilice y comprometa a los Comités de dirección para que no solo se generen empleos, sino que estos sean sostenibles en el tiempo”- explica **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

La implementación de medidas de accesibilidad tecnológica está más extendida entre las discapacidades de tipo sensorial

Además, en el contexto de transformación digital, un **40,7% de las empresas ha implementado medidas específicas para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad:** un 85% ha adoptado tecnologías accesibles para personas con discapacidad visual y/o auditiva; un 32,5% ha incorporado adaptaciones tecnológicas para personas con discapacidad física y un 13% ha invertido en herramientas tecnológicas para personas con discapacidad intelectual.

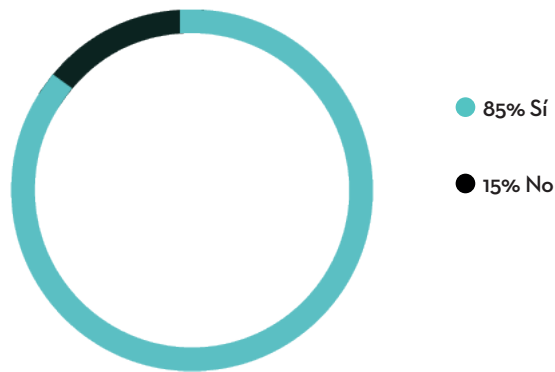
Como se observa, la implementación de medidas de accesibilidad tecnológica está más extendida entre las discapacidades de tipo sensorial, debido a diferentes factores, entre otros:

o Claridad en las necesidades. Las necesidades de accesibilidad para discapacidades sensoriales son más específicas y estandarizadas, y además tienen un mayor recorrido.

o Tecnología ya desarrollada. Existe una amplia gama de tecnologías y herramien-

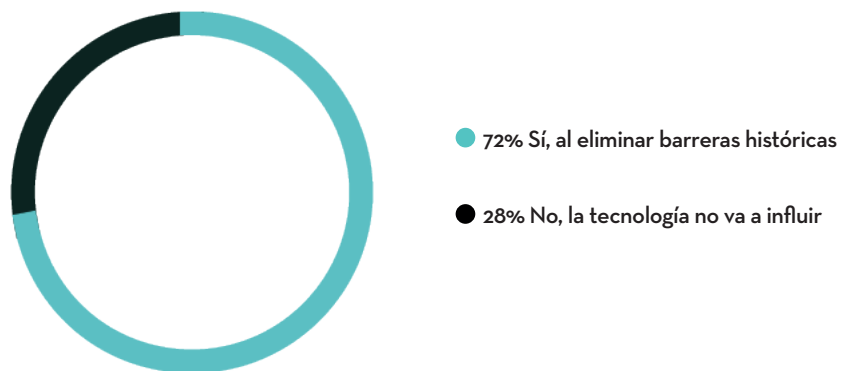
Su organización, ¿ha experimentado un proceso de digitalización desde la pandemia?

En porcentaje.



¿Cree que la digitalización influirá positivamente en la contratación de personas con discapacidad?

En porcentaje.



tas ya desarrolladas y probadas para atender estas necesidades sensoriales. Herramientas como los lectores de pantalla, software de reconocimiento de voz, y dispositivos de asistencia auditiva están bien establecidos y continuamente mejorados.

o Estandarización. Hay estándares bien definidos para la accesibilidad sensorial, como las Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG), que proporcionan directrices claras y específicas sobre cómo hacer que el contenido digital sea accesible.

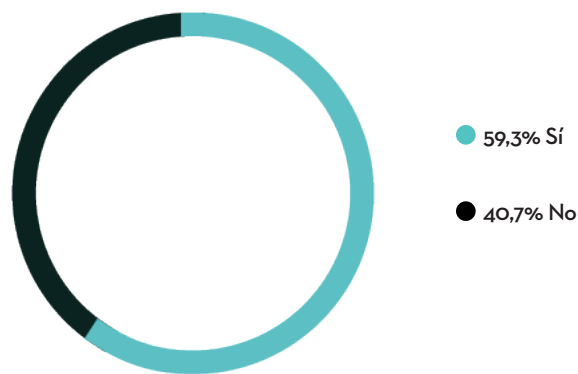
Sin embargo, el desarrollo de herramientas tecnológicas accesibles para personas con discapacidad intelectual presenta desafíos adicionales:

o Variedad en las necesidades: Las discapacidades intelectuales abarcan una amplia gama de condiciones con diferentes niveles de impacto en las habilidades cognitivas y de aprendizaje, lo que hace difícil crear soluciones únicas y estandarizadas.

o Adaptabilidad y flexibilidad: Las tecnologías y herramientas deben ser altamente adaptables y personalizables para atender las diferentes necesidades individuales. Esto requiere un enfoque más personalizado y, a menudo, más complejo.

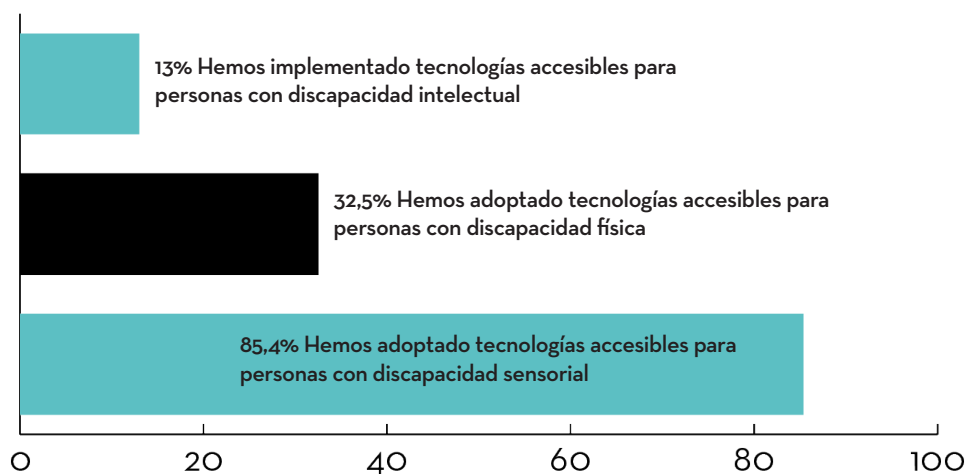
o Comprensión y usabilidad: Las soluciones deben ser intuitivas y fáciles de usar, lo que implica un diseño centrado en el usuario que minimice la complejidad y facilite la comprensión y el uso independiente. Esto puede implicar el desarrollo de interfaces simplificadas, ayudas visuales y otros soportes cognitivos.

En el contexto de transformación digital, ¿ha implementado su empresa medidas específicas para favorecer el empleo de las personas con discapacidad?



¿Qué medidas específicas han implementado?

En porcentaje.



La tecnología, doble motor: iguala y capacita

El potencial de la tecnología para derribar barreras en la inclusión de personas con discapacidad tiene que ir acompañado de un cambio cultural, así como de un liderazgo comprometido en las empresas.

Según se desprende del apartado anterior, la tecnología tiene un gran potencial para eliminar barreras históricas que tradicionalmente han perjudicado el empleo de las personas con discapacidad, siempre que vaya de la mano de un cambio cultural y de unos líderes inclusivos y comprometidos.

Como explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “La tecnología por sí sola no es suficiente para impulsar el empleo de las personas con discapacidad: debe ir acompañada de un cambio cultural profundo y de un liderazgo inclusivo y sensibilizado. Solo así se podrán aprovechar plenamente las ventajas que la transformación tecnológica ofrece, garantizando entornos laborales inclusivos y equitativos para todos”

Aliadas para derribar barreras

La digitalización y las nuevas tecnologías se pueden convertir en grandes valedoras de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Analizamos las principales aportaciones en este epígrafe.

Seguidamente, se resumen las principales aportaciones de las nuevas tecnologías al proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

- **Mayor accesibilidad de las herramientas de trabajo.** En los últimos años, se han consolidado herramientas tecnológicas que logran equiparar a las personas con discapacidad con el resto de la población trabajadora, permitiéndolas aportar su talento en condiciones de igualdad. Por ejemplo, lectores de pantalla, softwares de reconocimiento de voz, teclados ergonómicos, impresoras de braille o interfaces adaptados para que las personas con discapacidad visual, auditiva o motora puedan interactuar con los dispositivos digitales.

- **Diseño universal e inclusivo.** De forma creciente, las aplicaciones y sitios web se diseñan de acuerdo a principios de accesibilidad universal, para garantizar que todas las personas usuarias, independientemente de sus capacidades, puedan acceder y utilizar los mismos recursos.

- **Trabajo en remoto.** La tecnología ha facilitado el teletrabajo, permitiendo a las personas con dificultades para desplazarse desempeñar sus funciones desde sus hogares. En esta línea, plataformas como Zoom o Microsoft Teams permiten la comunicación instantánea y efectiva, independientemente de la ubicación física de los profesionales.

- **Softwares de automatización.** Cada vez más, se desarrollan herramientas que automatizan tareas repetitivas y rutinarias

en todos los sectores de actividad. El objetivo de estos sistemas es aumentar la eficiencia, la productividad y la flexibilidad, a la vez que reducen los errores humanos. Por todo ello, resultan particularmente interesantes para las personas con discapacidad, complementando y optimizando su trabajo.

Mayor accesibilidad o diseños inclusivos son algunas de las aportaciones de las nuevas tecnologías al proceso de inclusión de las personas con discapacidad

- **Sistemas de Inteligencia Artificial.** Se trata de un estadio más avanzado que el anterior, y se traduce en avances como herramientas de aprendizaje personalizadas, aplicaciones con capacidad para convertir automáticamente textos a formatos accesibles (braille, audio, lectura fácil...), creación de entornos de trabajo inteligentes, facilitación de sistemas que brindan soporte de adaptación y desarrollo en los entornos laborales, etc.

- **Impulso a la sensibilización.** Mediante redes sociales y otras plataformas que han aumentado la visibilidad y la conciencia sobre la realidad de las personas con discapacidad, generando empatía y derribando estereotipos. En la misma línea, existen herramientas de sensibilización

tecnológicas que ayudan a las empresas a entender mejor la discapacidad y a adaptar sus entornos laborales. La Fundación Adecco ha diseñado una formación online en diversidad, discapacidad y trato adecuado que permite concienciar a las organizaciones, sea cual sea su ubicación y disponibilidad horaria: <https://fundacionadecco.org/formacion-online-en-diversidad-discapacidad-y-trato-adecuado/>

- **Mejora de la salud y la seguridad.** A través de, por ejemplo, la modernización de prótesis (controladas por tecnología), sillas de ruedas motorizadas, exoesqueletos, etc.

La necesaria capacitación en áreas tecnológicas

La formación sigue siendo una de las grandes soluciones para impulsar la contratación de personas con discapacidad; sobre todo teniendo en cuenta que las empresas manifiestan tener problemas para reclutar talento con discapacidad.

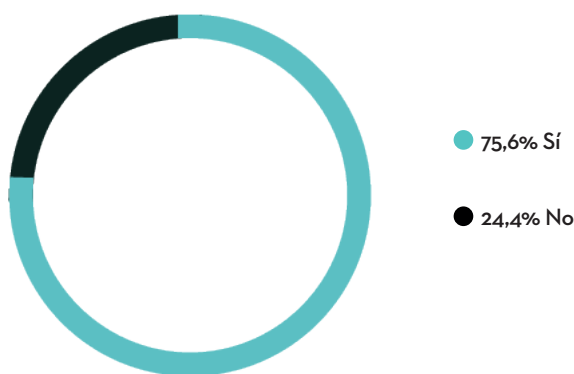
Junto a las mejoras citadas en el apartado anterior, la formación en nuevas tecnologías se postula como una de las grandes soluciones para impulsar la contratación de personas con discapacidad en las empresas ordinarias, que hoy sigue sin alcanzar los ratios esperados. Hay que tener en cuenta que el 75,6% de las compañías manifiesta dificultades para reclutar talento con discapacidad y el 88,6% considera que la capacitación tecnológica sería un puente para que puedan acceder las vacantes de la organización.

“La tecnología y la IA pueden ser motor de inclusión laboral desde una doble vía: en primer lugar y, bien utilizadas, tienen el potencial de convertirse en grandes igualadoras, facilitando la accesibilidad y proporcionando adaptaciones que eliminan o minimizan barreras de diferente índole. En segundo lugar, la capacitación en determinadas áreas tecnológicas de alta empleabilidad (ciberseguridad, análisis de datos o desarrollo web), es un puente que permite a las personas con discapacidad competir en el mercado laboral y acceder al empleo de forma sostenible en el tiempo”- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

En este punto, cabe mencionar el estudio “Leading Through the Great Disruption”, del grupo Adecco, basado en una encuesta a 2000 líderes empresariales. Según este análisis, la competencia digital se vislumbra como la más requerida durante los próximos 5 años.

¿Encuentra dificultades para reclutar talento de personas con discapacidad?

En porcentaje.



¿Considera que la capacitación tecnológica sería un puente para que las personas con discapacidad puedan acceder a las vacantes de la organización?

En porcentaje.



Algunas de las áreas que están generando más empleo y que demandan un mayor desarrollo de competencias digitales, son las siguientes:

Desarrollo de Software y Aplicaciones

o Desarrollo de Software. Programadores, ingenieros de software o desarrolladores full-stack. La creación de aplicaciones móviles, plataformas web y software de escritorio son algunas de las áreas con mayor demanda.

o Desarrollo de Aplicaciones Móviles: Con el auge de los smartphones, la demanda de desarrolladores de aplicaciones móviles para Android y iOS es creciente.

Inteligencia Artificial y Machine Learning

o Ingenieros de Machine Learning: Especialistas en desarrollar algoritmos y modelos de aprendizaje automático para diversas aplicaciones, desde asistentes virtuales hasta análisis predictivos.

o Científicos de Datos: Profesionales que analizan e interpretan grandes volúmenes de datos para obtener insights y desarrollar modelos predictivos.

Ciberseguridad

o Analistas de Seguridad de la Información: Encargados de proteger la infraestructura virtual de una empresa, y sus datos contra ciberataques.

o Especialistas en Ciberseguridad: Profesionales que desarrollan estrategias y tecnologías para proteger los sistemas informáticos de amenazas.

Computación en la Nube (Cloud Computing)

o Arquitectos de la Nube: Diseñan y gestionan soluciones de infraestructura en la nube, trabajando con plataformas como AWS, Google Cloud y Microsoft Azure.

Internet de las Cosas (IoT)

o Desarrolladores de IoT: Trabajan en la creación de dispositivos conectados y su integración en redes más amplias.

o Ingenieros de Redes IoT: Especializados en la comunicación y conectividad de dispositivos IoT.

Entre las áreas que están generando más empleo destacan el desarrollo de software, la Inteligencia Artificial y Machine Learning o la ciberseguridad

Realidad Virtual y Aumentada (VR/AR)

o Desarrolladores de VR/AR: Crean aplicaciones y experiencias inmersivas para entretenimiento, educación y entrenamiento.

o Diseñadores de Experiencia de Usuario (UX): Se centran en la usabilidad y la experiencia del usuario en entornos virtuales y aumentados.

Big Data y Analítica

o Ingenieros de Big Data: Gestionan y procesan grandes conjuntos de datos utilizando tecnologías como Hadoop y Spark.

o Analistas de Datos: Interpretan y visualizan datos para ayudar a las organizaciones a tomar decisiones informadas.

Automatización y Robótica

o Ingenieros de Robótica. Diseñan y construyen robots y sistemas automatizados para diversas aplicaciones industriales y de servicios.

o Especialistas en Automatización: Implementan sistemas automatizados en líneas de producción y otros entornos operativos.

Tecnologías de Blockchain

o Desarrolladores de Blockchain. Crean y mantienen aplicaciones descentralizadas y sistemas de criptomonedas.

o Especialistas en Criptografía. Desarrollan técnicas de encriptación y seguridad para aplicaciones blockchain.

Sin embargo y, más allá de lo digital y de las “hard skills”: “no podemos olvidar que las habilidades blandas, habitualmente presentes en las personas con discapacidad, como el esfuerzo, la superación o la empatía, son trascendentales y muy difíciles de igualar por cualquier tecnología”- matiza Mesonero.

Reto: desarrollar un marco inclusivo de la IA

El empleo de la IA en los procesos de reclutamiento aún no es mayoritario, pero hay que establecer las bases para que, una vez aplicada, se garantice su inclusividad.

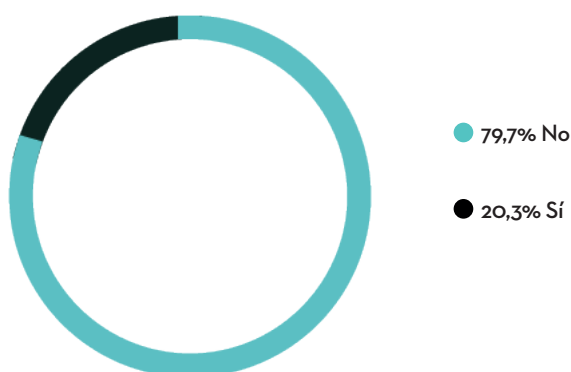
Los sistemas de software ATS (Applicant Tracking System) son cada vez más usados por las empresas para agilizar los procesos de reclutamiento. Estas herramientas permiten comparar las diferentes candidaturas y descartar automáticamente aquellas que no cumplen con los requisitos, a través de palabras clave relacionadas con habilidades y competencias específicas para el empleo ofertado. Todo ello permite a las empresas ahorrar tiempo y mejorar su eficiencia. La pregunta a formularse es, ¿están entrenados estos sistemas en base a criterios inclusivos? Si sus algoritmos no contemplan estos principios, corren el riesgo de amplificar los sesgos inconscientes que aún existen en la sociedad, provocando discriminación en los procesos de selección.

Los resultados del presente análisis arrojan que el empleo de la IA en los procesos de reclutamiento aún no es mayoritario (solo el 20,3% de las empresas encuestadas utiliza estas herramientas). Además, la incorporación de parámetros inclusivos aún no está muy extendida, ya que únicamente un 25,2% tiene constancia de ello. En otras palabras, la mayoría de las empresas (75%) aún necesita desarrollar un marco inclusivo para la IA en sus procesos de selección, ya sea porque son conscientes de que no lo han hecho (42,3%) o porque no tienen constancia de ello (32,5%), de lo cual se infiere que la sensibilización tiene aún un gran recorrido.

“La inclusión laboral no es un proceso natural, sino que es necesario buscar

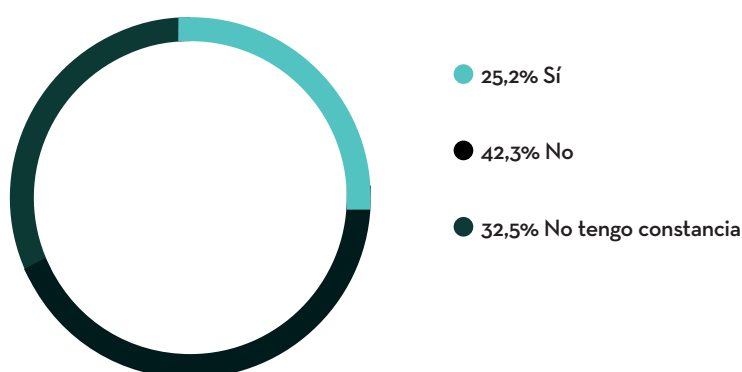
¿Utiliza sistemas de IA en los procesos de selección de la organización?

En porcentaje.



¿Incorporan estos sistemas de IA parámetros inclusivos?

En porcentaje.



mecanismos para desarrollarla e integrarla en los sistemas de Inteligencia Artificial. De lo contrario, estaremos desechando talento, no solo de personas con discapacidad, sino también de mayores de 50 años que atesoran una gran experiencia, de jóvenes o de mujeres. Es fundamental generar conciencia al respecto y no permitir que el desarrollo tecnológico vaya en detrimento de la inclusión. Sin embargo, hay razones para ser optimistas. La evolución tecnológica, la creciente conciencia social y empresarial, las regulaciones en favor de la inclusión, y los beneficios comprobados de una fuerza laboral diversa, son factores que están impulsando cambios positivos en este ámbito”- explica Mesonero.

La Escuela Digital de la Fundación Adecco

Enmarcada en el proyecto Empleo Para Todas las Personas de la Fundación Adecco, la Escuela Digital para el Empleo forma a personas en situación de vulnerabilidad en competencias técnicas para acceder al mercado laboral.

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, y se dirige a personas en situación de vulnerabilidad empadronadas en Madrid (entre ellas personas con discapacidad) que quieran formarse en competencias técnicas para acceder a un empleo de alta cualificación.

Alumnos y alumnas de la Escuela Digital para el Empleo pueden acercarse a un sector altamente cualificado que concentra el 30% de empresas y el 70% de su negocio en la Comunidad de Madrid.

Se realizan cuatro itinerarios formativos con contenidos técnicos distintos, que se realizan en modalidad híbrida (3 días a la semana presenciales y 2 días a la semana por aula virtual), facilitando además una ayuda económica en concepto de transporte y estudio.

Los itinerarios son:

- Desarrollo Web Frontend
- Análisis de Datos
- Ciberseguridad
- Desarrollo Web con Java

Todos los itinerarios cuentan con una parte de cursos básicos y otra parte de cursos de especialización técnica de alta cualificación. Además, se realiza un proyecto final con mentores que trabajan en empresas colaboradoras de la Fundación Adecco. A través de esta mentoría, se celebran tutorías individuales en cada itinerario. Haz clic aquí para descargar el

temario de los cuatro cursos de la Escuela Digital de la Fundación Adecco. <https://fundacionadecco.org/cursos/escuela-digital-agencia-para-el-empleo-ayto-madrid-2022/>

Conclusiones

- 1) Sin obviar los innegables avances que se han producido en los últimos tiempos, la presencia de las personas con discapacidad en el tejido empresarial sigue siendo deficitaria. Entre enero y abril de 2024, las personas con discapacidad han firmado 32.605 contratos, pero la mayoría (71%) se produce en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo), mientras que solo el 29% se celebra en la empresa ordinaria.
- 2) En general, se observa una voluntad creciente por parte de las empresas a la hora de incorporar personas con discapacidad; sin embargo, los frenos en el proceso siguen siendo importantes. A este respecto, cabe señalar que el 85% de las empresas ha experimentado un proceso de digitalización desde la pandemia y casi tres cuartas partes (72%) cree que este repercutirá positivamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al eliminar barreras históricas que tradicionalmente han impedido su acceso al mercado laboral.
- 3) Indudablemente la inversión tecnológica puede ser una aliada y presenta un incuestionable potencial para derribar obstáculos que dificultan el empleo de las personas con discapacidad; sin embargo, es imprescindible que vaya acompañada de un cambio cultural y organizativo más profundo, que sensibilice y comprometa a los comités de dirección para que no solo se generen empleos, sino que estos sean sostenibles en el tiempo.
- 4) En el contexto de transformación digital, un 40,7% de las empresas ha implementado medidas específicas para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad: un 85% ha adoptado tecnologías accesibles para personas con discapacidad visual y/o auditiva; un 32,5% ha incorporado adaptaciones tecnológicas para personas con discapacidad física y un 13% ha invertido en herramientas tecnológicas para personas con discapacidad intelectual.
- 5) La estandarización y el mayor recorrido de las adaptaciones tecnológicas de tipo visual o auditivo, hace que la implementación de medidas de accesibilidad tecnológica sea más directa para estas discapacidades sensoriales, mientras que su desarrollo es más complicado en el caso de discapacidades intelectuales o cognitivas, que requieren enfoques más complejos y personalizados.
- 6) Algunas de las principales aportaciones de la revolución tecnológica al empleo de las personas con discapacidad son una mayor accesibilidad de las herramientas de trabajo, un diseño universal inclusivo, la posibilidad de trabajar en remoto, el uso de softwares de automatización o sistemas de IA, un impulso a la sensibilización a través de redes sociales y otras plataformas digitales o una mejora de la salud y seguridad a través de modernización de prótesis y otros recursos, controlados por tecnología.
- 7) El 75,6% de las compañías manifiesta dificultades para reclutar talento con discapacidad y el 88,6% considera que la capacitación tecnológica sería un puente para que puedan acceder las vacantes de la organización.
- 8) La capacitación en determinadas áreas tecnológicas de alta empleabilidad (ciberseguridad, análisis de datos o desarrollo web), es un puente que permite a las personas con discapacidad competir en el mercado laboral y acceder al empleo de forma sostenible en el tiempo.

Conclusiones

9) Algunas de las áreas tecnológicas que están generando más empleo son el desarrollo web, la IA y el machine learning, la ciberseguridad, la computación en la nube o el desarrollo de herramientas de realidad virtual y/o aumentada.

10) Solo el 20,3% de las empresas encuestadas utiliza herramientas de IA en sus procesos de reclutamiento. Además, la incorporación de parámetros inclusivos aún no está muy extendida, ya que únicamente un 25,2% tiene constancia de que estos sistemas incluyan estos criterios. En otras palabras, la mayoría de las empresas (75%) aún necesita desarrollar un marco inclusivo para la IA en sus procesos de selección, ya sea porque aún no lo han hecho (42,3%) o porque no tienen constancia de ello (32,5%), de lo cual se infiere que la sensibilización tiene aún un gran recorrido.



FUNDACIÓN ADECCO



Tecnología y discapacidad

Sobre el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco

El Observatorio de la Vulnerabilidad es el centro de investigación, análisis y divulgación de la Fundación Adecco. Su finalidad es ser un referente en materia de difusión de información, datos y estadísticas relacionadas con el empleo de las personas más vulnerables del mercado laboral: con discapacidad, mayores de 55 años, desempleadas de larga duración, familias monoparentales, mujeres víctimas de la violencia de género y otras personas en riesgo de exclusión. El Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación es una plataforma independiente de cualquier signo político y nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia para todos los agentes sociales -empresas, Administración Pública, tejido asociativo, ámbito académico, medios de comunicación y sociedad en su conjunto-, siempre alineado con la misión social de la Fundación Adecco: el #EmpleoParaTodas las personas.

Ofrecemos investigaciones, cifras y opiniones de calidad, así como contenidos en tiempo real, adaptados a la inmediatez que demanda el escenario actual. Los informes, guías, opiniones y documentos que se presentan están redactados en un estilo claro, sencillo y directo, con la finalidad de ser comprensibles y accesibles para todas las personas. En esta línea, tenemos el firme propósito de que puedan servir como punto de partida para el diseño de estrategias, políticas e iniciativas, que guíen diferentes proyectos y acciones dirigidos a la plena inclusión de las personas con más dificultades. Todas las conclusiones que se presentan son fruto de la explotación y el análisis de fuentes oficiales de referencia, acompañadas del expertise y conocimiento de un equipo multidisciplinar, con 15 años de experiencia en la realización de informes estadísticos sobre la inclusión laboral de las personas en riesgo de exclusión y las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) en las empresas.