

El 72% de las empresas cree que la transformación digital y la IA impulsarán la contratación de las personas con discapacidad según el informe de Fundación Adecco

Según el último informe sobre Tecnología y Discapacidad, el 85% de las empresas ha experimentado un proceso de digitalización desde la pandemia y la mayoría (72%) cree que repercutirá positivamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al eliminar barreras históricas

Próximo al 15 de julio, 'Día Internacional de las Tecnologías Apropriadas', la Fundación Adecco, con el apoyo de Keysight Technologies Spain, presenta el decimotercer informe Tecnología y Discapacidad. Se trata de un análisis que profundiza en el papel de las nuevas tecnologías como grandes aliadas en el proceso de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, en una sociedad eminentemente digitalizada.

De nuevo, este trabajo 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.

Tradicionalmente, este informe ha dado voz a las personas con discapacidad, en aras de identificar el impacto que las nuevas tecnologías tienen en su vida social y laboral, repitiéndose sistemáticamente un resultado: la mayoría tiene una percepción positiva sobre la transformación digital y el desarrollo tecnológico, considerando que contribuyen significativamente a su plena inclusión.

Como novedad, en esta edición se ha escuchado a las empresas, como agentes generadores de empleo, con el objetivo de profundizar en cómo los procesos de transformación digital que están experimentando pueden impactar en sus objetivos de Diversidad, equidad e inclusión (DE&I) y, particularmente, en la incorporación de personas con discapacidad. En concreto, se ha encuestado a 123 compañías de diferentes sectores de actividad y regiones de España, obteniéndose los resultados que se exponen a continuación.

Infrarrepresentadas en las empresas. ¿Será la tecnología un acelerador?

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 producen 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 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", explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

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.

"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", detalla Francisco Mesonero.

Doble motor de inclusión que iguala y capacita
Siempre de la mano de un cambio cultural

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. Pero ¿cuáles son las aportaciones concretas de la tecnología al proceso de inclusión laboral? Entre otras, destacan las siguientes:

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.

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.

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.

Por otra parte, la 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. Así, y junto a las citadas mejoras, 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. Y algunas de las áreas tecnológicas que más empleo están generando en estos momentos 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.

Sin embargo y, más allá de lo digital y de las "hard skills": "no hay que 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.

La necesidad de desarrollar un marco inclusivo para la IA en los procesos de selección
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 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.

Datos de contacto:

Autor

Fundación Adecco

914115868

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Inteligencia Artificial y Robótica](#) [Solidaridad y cooperación](#) [Recursos humanos](#) [Innovación Tecnológica](#) [Digital](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>