

La brecha digital afecta a un 45% de las personas con discapacidad, según Fundación Adecco

La crisis de la COVID-19 ha evidenciado la importancia de las nuevas tecnologías como factor de inclusión social y laboral. Sin embargo, casi la mitad de las personas con discapacidad (45%) siguen encontrando barreras: un 42% declara 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 incompatibilidades derivadas de su discapacidad

El 15 de julio se celebra el Día Internacional de las Tecnologías Apropriadas, una fecha que invita a reflexionar y a analizar el impacto de las Nuevas Tecnologías en la vida de las personas con discapacidad.

En este contexto y, por noveno año consecutivo, la Fundación Adecco, con el apoyo de Keysight Technologies Spain, presenta el Informe Tecnología y Discapacidad, un análisis que basa sus conclusiones en una encuesta realizada a 300 personas con discapacidad entre 18 y 50 años en búsqueda activa de empleo.

En informes anteriores, una conclusión se desprendía de forma recurrente: las nuevas tecnologías (NT) y la Inteligencia Artificial (IA) se han convertido en aliadas imprescindibles para la mejora y normalización de la vida de las personas con discapacidad, así como en su acceso al empleo. No en vano, la irrupción de adaptaciones tecnológicas y la mayor flexibilidad que permiten los dispositivos digitales, han permitido aportar su talento a muchas personas con discapacidad que hasta el momento permanecían excluidas del mercado laboral.

Sin embargo, la era pos-COVID-19 alerta sobre una realidad que es necesario visibilizar: todavía son muchas las personas con discapacidad víctimas de la brecha digital y que encuentran barreras para acceder a las nuevas tecnologías. Un hecho que podría abocarlas a la exclusión absoluta en un contexto en el que lo digital ha adquirido una importancia sin precedentes, tanto a nivel social como profesional (la búsqueda de empleo se realiza mayoritariamente online y fórmulas en auge como el teletrabajo solo son posibles a través de las nuevas tecnologías).

Mayor riesgo de exclusión y privación material

Las personas con discapacidad constituyen uno de los segmentos de la población más expuestos a la exclusión, con una participación en el mercado laboral muy inferior a la media y tasas de desempleo superiores. Por todo ello, registran valores mucho más elevados en los índices de pobreza y/exclusión con respecto al resto de la población, y no es una cuestión coyuntural, sino que viene reflejándose de forma continuada en el tiempo.

Antes de la pandemia, cerca de una de cada tres personas con discapacidad (31,3%), se encontraba en riesgo de pobreza y/o exclusión, según el índice AROPE, porcentaje un 28% mayor (7 puntos porcentuales) que el que soportaban las personas sin discapacidad. Por otra parte, la tasa de riesgo de pobreza de las personas adultas (18 a 64 años) con discapacidad, alcanzó en 2018 el 28,2%, la cifra más alta de toda la serie histórica. En la misma línea, la privación material severa entre las personas con discapacidad alcanzaba el 8,4% en la era pre-COVID-19, un 90% (4 puntos porcentuales) superior a la registrada entre las personas sin discapacidad.

Hoy, ante la mayor emergencia económica y social de estos tiempos, esta pobreza podría dispararse hasta niveles desconocidos. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “desde la Fundación Adecco trabajábamos con personas con discapacidad en grave riesgo de exclusión que hoy se han visto en una situación crítica, tanto económica como socialmente. Muchos vivían en unidades familiares sustentadas por la economía irregular y con el estado de alarma perdieron toda fuente de ingresos. Por otra parte, con gran parte de ellos veníamos trabajando en un itinerario profesional cuyas rutinas presenciales se interrumpieron de forma drástica, lo que ocasionó un gran shock emocional y el afrontamiento de una situación de aislamiento inesperada, de la que aún se están reponiendo”.

Descenso en su contratación tras el estado de alarma

Los efectos negativos del coronavirus sobre el empleo de las personas con discapacidad no se han hecho esperar. Así lo demuestran los datos de contratación publicados por el SEPE, tras el decreto del estado de alarma: después de 7 años consecutivos de crecimiento en la contratación de personas con discapacidad, entre enero y mayo de 2020 se ha registrado un primer y pronunciado descenso: las personas con discapacidad han firmado 31.943 contratos, un 33,7% menos que en el mismo periodo del año anterior. Esta caída es, además, ligeramente superior a la registrada para el resto de la población, dando cuenta de su mayor vulnerabilidad (a nivel general, el número de contratos ha descendido un 31,6% en la comparativa enero-mayo 2019/2020).

“Nos preocupa que los meses de confinamiento marquen un punto de inflexión y se perpetúe esta tendencia negativa, produciéndose un retroceso en la igualdad de oportunidades y en la inclusión social y laboral que las personas con discapacidad habían ido alcanzando durante los últimos años. Ahora es el momento de ser consecuentes con la Agenda 2030 y no dejarles atrás en el proceso de recuperación económica, siendo el empleo la única alternativa”- destaca Mesonero.

Factor de inclusión social y laboral

El acceso a las nuevas tecnologías constituye un indicador clave para medir la pobreza y la exclusión social y laboral de las sociedades y de los diferentes segmentos de la población. Un hecho que se ha evidenciado durante el estado de alarma, en el que el papel de lo digital ha sido crítico para mantener las relaciones sociales y en muchos casos el trabajo, a través de fórmulas telemáticas.

Si para todos los ciudadanos las nuevas tecnologías han sido la ventana al mundo durante la cuarentena, para muchas personas con discapacidad han representado la válvula de escape definitiva para superar el aislamiento y sentirse acompañadas: un 86% así lo declara. En este sentido, durante el confinamiento han realizado diferentes acciones tecnológicas y/u online: llamadas o videollamadas con familiares y amigos (79,3%), acciones formativas encaminadas a la mejora de la empleabilidad

(60,5%), compra de productos online (54%) y gestiones online (citas, prestaciones, etc) (41,5%).

Sin embargo, un 14% manifiesta no haber realizado ningún tipo de acción online durante el estado de alarma, siendo inevitable inferir un mayor riesgo de exclusión social entre los que así han respondido.

Elevar el acceso a Internet como derecho fundamental

De la universalidad del concepto de internet se infiere el derecho de todas las personas a acceder a la world wide web y no solo desde el pc, sino también desde el móvil, como se está produciendo y consolidando en los últimos años.

Sin embargo, los niveles de acceso a internet continúan siendo extremadamente desiguales y, a día de hoy, un 10% de la población española -aproximadamente 5 millones de ciudadanos- no tienen conexión a la red, según un informe de la empresa de telecomunicaciones Eurona. Esta situación afecta especialmente a zonas rurales y concretamente a personas de avanzada edad; sin embargo, las personas con discapacidad también son un núcleo especialmente expuesto al aislamiento digital, a tenor de sus mayores niveles de pobreza y exclusión social.

En este sentido, un 13% de los encuestados con discapacidad no tiene conexión a internet en su vivienda. Y aunque el 87% restante sí dispone de conexión, un 38% admite no desenvolverse con soltura en el entorno online.

“La ausencia de conexión a internet y las dificultades para navegar por la red ahondan la brecha laboral entre las personas con discapacidad, en la medida en que no pueden buscar empleo a través de los canales online ni construir su marca personal, entre otros. En la era digital, se hace evidente la necesidad de disponer de marcos legales y regulatorios que garanticen el acceso a la red como derecho fundamental y universal, en línea con la Agenda 2030. El único camino es la apuesta por la Accesibilidad Universal y el desarrollo de programas formativos que acerquen las nuevas tecnologías a las personas con discapacidad de un modo crítico, eficiente y seguro”- destaca Mesonero.

La brecha digital. Más allá de la conectividad: principales barreras

Si bien el acceso a internet es el primer paso para garantizar la igualdad de oportunidades, la brecha digital y el principio de Accesibilidad Universal van más allá de la mera conectividad, planteando otros aspectos técnicos, económicos y sociales. Al ser preguntados directamente por el uso y manejo de las nuevas tecnologías, casi la mitad (un 45%) declara encontrar barreras. Concretamente, un 42% declara 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 incompatibilidades derivadas de su discapacidad. Por su parte, un 20,6% no confía en lo digital y “tiene miedo” a ser engañado y/o víctima de algún fraude, mientras que un 15,9% afirma carecer de recursos económicos para comprar y adquirir nuevas tecnologías.

Infra-optimización de los canales digitales de búsqueda de empleo

Internet se ha convertido en el vehículo de búsqueda de empleo por excelencia. Entre otras muchas ventajas, es un canal que permite:

- Ahorro de costes y sostenibilidad. La persona que busca empleo online no tiene que gastar dinero en transporte para realizar entrevistas ni recursos para imprimir su currículum, aspectos que facilitan la búsqueda y la hacen más sostenible.

- Optimización de la búsqueda de empleo. A través de filtros y palabras clave -keywords-, el postulante ahorra tiempo, encontrando de forma más rápida y precisa las ofertas que más se adecúan a su perfil profesional.

- Ampliación de horizontes. El profesional puede acceder a las ofertas de empleo disponibles, no solo en su provincia o región, sino en todo el país y en el mundo entero.

- Flexibilidad. En internet no hay horarios rígidos: la información está disponible las 24 horas del día y la persona que busca empleo puede hacerlo en el momento que mejor le convenga.

- Establecimiento de una red de contactos con otros profesionales o con empresas que sean relevantes para el sector o tipo de puesto en cuestión.

- Consulta de información y noticias sobre el mercado laboral y/o sector de actividad, permanentemente actualizada y a cualquier hora del día.

- Construcción de la marca personal. Internet es un indicador clave para muchos profesionales de selección, que googlean el nombre del candidato para encontrar información adicional que les permita valorar si la persona encajaría en la compañía. El rastro digital en redes sociales, foros, blogs y páginas web puede ser determinante y, si es positivo, multiplicar las posibilidades de empleo del demandante de empleo.

A pesar de esta importancia de lo digital y, a la luz de las respuestas de los encuestados, se observa una importante infra-optimización en la búsqueda de empleo online entre las personas con discapacidad. Así, es significativo cómo los canales de búsqueda tradicionales siguen presentando un mayor protagonismo, siendo los más usados las empresas o entidades especializadas en acompañamiento laboral (84,2%) y los servicios públicos de empleo (77%). Le siguen los contactos personales (55,6%) y, de lejos, los portales de empleo son usados por un 53,2% de los encuestados.

Asimismo, un 18% utiliza aplicaciones móviles especializadas y tan solo un 15,3% es usuario de LinkedIn. En el siguiente gráfico se observa cómo los canales digitales (en gris) son los que tienen un menor uso por parte de las personas con discapacidad.

Según Mesonero: “es fundamental reforzar las competencias digitales de las personas con discapacidad y formarlas en el uso de estos canales esenciales, en aras de garantizar que pueden competir en el mercado actual con posibilidades reales”.

Se puede consultar el informe completo en <https://fundacionadecco.org/informe-tecnologia-y-discapacidad/>

Sobre Fundación Adecco

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

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

Datos de contacto:

Autor
914115868

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

Categorías: [Sociedad](#) [Tecnología](#) [Formación](#) [Recursos humanos/empresa](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>