

# INFORME

## La triple brecha digital

Género, edad y discapacidad: ¿cómo buscamos empleo en la sociedad digital?



 POR SOLIDARIDAD  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



## Financiado por:



## Metodología y redacción:

Lisette Borja, líder del área D&I, Eurofirms Foundation  
Mar Figueres i Boronat, consultora en diversidad e inclusión, Eurofirms Foundation  
Mireia López Álvarez, consultora en diversidad e inclusión, Eurofirms Foundation

## Maquetación:

Marisa Martínez, consultora en diversidad e inclusión, Eurofirms Foundation .

## Contacto:

[diversidad@fundacioneurofirms.org](mailto:diversidad@fundacioneurofirms.org)

## Eurofirms Foundation: nuestra apuesta por la inclusión

Eurofirms Foundation nace en 2007 fruto del compromiso social de Eurofirms Group con la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, con el objetivo de construir entornos laborales más diversos, inclusivos y humanos. Este compromiso no es casual, sino que responde a una sensibilidad genuina por parte del equipo directivo del grupo empresarial, marcada por vivencias personales y familiares que han generado una conexión especial con este colectivo.

Desde sus inicios humildes en Cassà de la Selva, un pueblo de la provincia de Gerona, en Cataluña, Eurofirms Foundation ha sido un motor de transformación social, impulsando acciones que promueven la equidad y la igualdad de oportunidades y actuando como **nexo entre las personas con discapacidad, el tejido social, público y académico y el sector empresarial**. Esta triple visión nos otorga una posición privilegiada en la que actuamos no solo como **observatorio, sino como una organización con impacto social**.

Concretamente, nuestro modelo de intervención se basa en una visión integral que combina la selección y acompañamiento laboral de talento con discapacidad, la formación y sensibilización de líderes y profesionales, la consultoría y diagnóstico de entornos laborales, la investigación y el desarrollo de proyectos de innovación social, entre otros.

Nuestras acciones impactan a más de 10.000 personas anualmente en España, Portugal y Chile, ya sea a través de eventos, formaciones, acciones de sensibilización o consultoría. Todo esto lo hacemos posible un equipo de 80 profesionales, junto con más de 150 organizaciones que confían en Eurofirms Foundation.

“Solo una tercera parte de las personas con discapacidad están trabajando, una realidad que subraya la urgencia de seguir promoviendo la inclusión y el reconocimiento del talento sin etiquetas.” Desde Eurofirms tenemos la convicción de que **“el talento está en todas las personas, y nuestra misión es ayudar a que cada una tenga la oportunidad de desarrollarlo”**, insistiendo en que la diversidad no solo es una fuente de innovación y creatividad, sino también un pilar esencial para el bienestar social y el desarrollo empresarial.

Maria Jordà, líder global de Eurofirms Foundation



# Índice

---

<b>1. Introducción .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Metodología .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Brecha digital en la búsqueda de empleo .....</b>	<b>8</b>
<b>4. Índice de alfabetización digital .....</b>	<b>10</b>
<b>5. Barreras para la alfabetización digital .....</b>	<b>12</b>
<b>6. La triple brecha .....</b>	<b>15</b>
<b>7. Testimonios en primera persona .....</b>	<b>17</b>
<b>8. Conclusiones .....</b>	<b>19</b>

# 1. Introducción

---

En un contexto marcado por la aceleración tecnológica, la digitalización se ha consolidado como un elemento central en el acceso al empleo, redefiniendo tanto los procesos de búsqueda como las competencias necesarias para participar en el mercado laboral. Sin embargo, esta transformación no está siendo inclusiva para toda la población.

Los datos de este estudio muestran que, aunque el entorno laboral es cada vez más digital, **entre un 6% y un 24% de las personas con discapacidad necesita ayuda externa para buscar empleo en la era digital**, lo que evidencia una dependencia significativa y una pérdida de autonomía en los procesos de candidatura.

Además, el acceso a la tecnología no garantiza su uso en igualdad de condiciones. **El 67% de las candidaturas se realizan a través de smartphone**, frente a solo un 33% mediante ordenador o tablet, lo que introduce limitaciones técnicas, de usabilidad y de percepción profesional.

Tal y como señala una de las participantes: “Es difícil enviar un CV sin ayuda... o hacerlo desde el móvil, que es muy pequeño”, reflejando **cómo el diseño de los procesos digitales puede convertirse en una barrera en sí mismo**.

Este informe aborda una realidad compleja y aún insuficientemente visibilizada: la **triple brecha digital, entendida como la intersección entre género, edad y discapacidad**. Esta combinación configura un escenario de desigualdad múltiple que limita las oportunidades de acceso al empleo y condiciona la autonomía personal y económica.

No se trata únicamente de una cuestión tecnológica, sino de una exclusión más profunda. Como resume uno de los testimonios recogidos: “La única brecha digital es la de no tener dinero para formarse y comprar un ordenador... es la brecha social”.

Desde Eurofirms Foundation, partimos de la **convicción de que la autonomía digital es hoy inseparable de la autonomía laboral**. Por ello, este estudio tiene como objetivo analizar cómo impacta esta triple brecha en los procesos de búsqueda de empleo, identificar las principales barreras y detectar oportunidades de mejora.

A través de una metodología mixta, basada en **940 encuestas válidas y un grupo focal con 20 participantes**, el informe no solo dimensiona la magnitud del problema, sino que incorpora las experiencias reales de las personas afectadas. Esta combinación permite comprender no solo qué ocurre, sino por qué ocurre.

En definitiva, este documento aspira a contribuir a la construcción de un mercado laboral más equitativo, en el que **la digitalización actúe como una palanca de inclusión y no como un nuevo factor de exclusión**.

## 2. Metodología

La investigación se ha diseñado desde parámetros de accesibilidad y bajo un enfoque de métodos mixtos, combinando un componente cuantitativo y otro cualitativo. El objetivo es averiguar, por un lado, las **brechas digitales presentes en el acceso al mercado laboral** y, por otro, las **dificultades asociadas a la presentación de candidaturas** en una sociedad cada vez más digitalizada, incluyendo el diseño y el envío del CV, así como las **barreras y oportunidades relacionadas con la formación digital** (conciliación, tiempo disponible, accesibilidad y recursos económicos, entre otros).

### 2.1. Aproximación cuantitativa

En la fase cuantitativa, se ha administrado una encuesta a través de dos canales complementarios, telefónico y online, con el fin de maximizar el alcance y facilitar la participación. El cuestionario recogió información relevante para los tres objetivos descritos y se aplicó garantizando condiciones de accesibilidad en la participación. **Se recopilaron más de 1.000 respuestas, de las cuales 940 fueron válidas.** Los datos han sido analizados de manera anónima y confidencial y desagregados por los distintos ejes de la diversidad y sociodemográficos, con el propósito de identificar diferencias y patrones entre colectivos.

**El perfil de las personas participantes es el siguiente:**

Gráfico 1. Género de las personas participantes

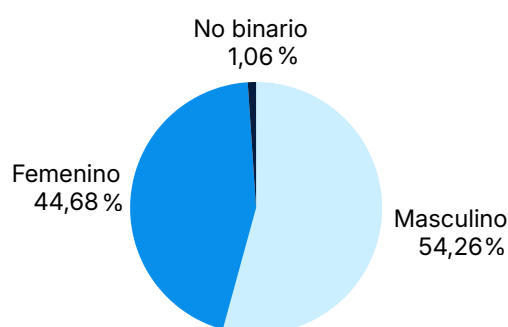


Gráfico 2. Nivel de estudios de las personas participantes

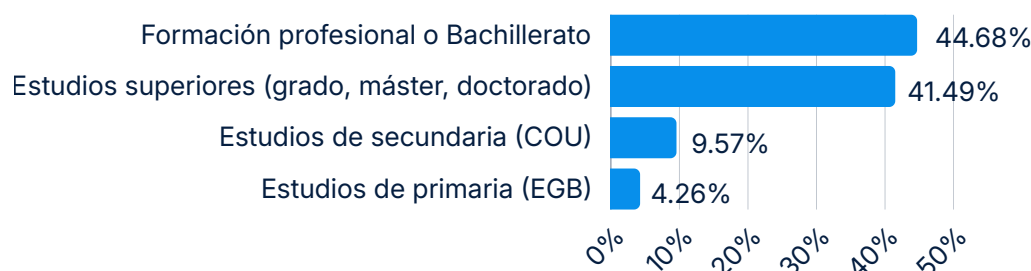
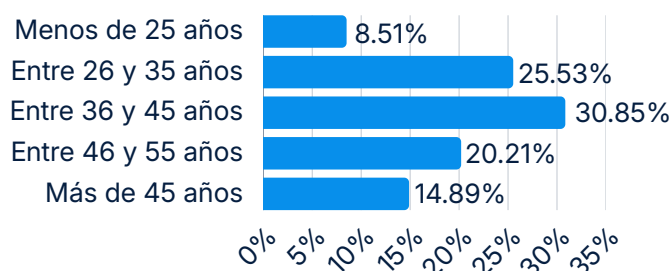


Gráfico 3. Franja de edad de las personas participantes



Cabe destacar que la distribución por género por franjas de edad está bastante equilibrada y, por lo tanto, no se observan patrones relevantes.

Las personas más jóvenes tienden ligeramente a tener niveles formativos más altos, pero la relación es muy baja ( $p = 0,097$ ) y las mujeres presentan ligeramente menos nivel formativo en la muestra, pero no es una tendencia estadísticamente fuerte ( $p = 0,182$ ).

## 2.2. Aproximación cualitativa

La fase cualitativa consistió en un **grupo focal online con 20 participantes**, estructurado con técnicas de **Design Thinking** para una exploración más detallada, profunda e íntima de las experiencias. Este grupo se centró en **personas con discapacidad** y se orientó a identificar las **barreras específicas encontradas al aplicar a un puesto de trabajo a través de medios digitales**, desde la interacción con plataformas y formularios hasta la preparación del CV y el envío de la candidatura. La dinámica priorizó la accesibilidad y la seguridad psicológica, favoreciendo la participación equitativa y la expresión de vivencias y propuestas.

El procedimiento analítico integró ambos componentes. La encuesta permitió dimensionar la presencia y la distribución de brechas, dificultades y barreras, mientras que el grupo focal aportó matices, contextos y ejemplos concretos que ayudaron a interpretar los resultados cuantitativos.

La integración de hallazgos se realizó respetando la confidencialidad de la información y manteniendo la desagregación por ejes de diversidad únicamente a nivel agregado, de forma que ninguna persona participante pudiera ser identificada.

En conjunto, este diseño metodológico proporciona una base empírica sólida para **comprender el alcance de las brechas digitales en el empleo, las fricciones en la candidatura online y las condiciones que facilitan o dificultan la formación digital**, ofreciendo así evidencias útiles para la formulación de recomendaciones y mejoras.

### 3. Brecha digital en la búsqueda de empleo

En un contexto donde la digitalización avanza a gran velocidad, la búsqueda de empleo se ha trasladado casi por completo al entorno digital. Sin embargo, este cambio no ha sido igual de accesible para todas las personas. **Las personas con discapacidad enfrentan una brecha digital estructural que condiciona su capacidad para acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones.**

#### ¿Cómo buscan empleo las personas con discapacidad en la era digital?

Aunque la mayoría de las ofertas de trabajo se publican y gestionan a través de plataformas digitales, muchas personas de este colectivo siguen recurriendo a métodos tradicionales o requieren apoyo externo para completar procesos digitales. Los datos muestran una realidad fragmentada:



Gráfico 4. Canales utilizados por personas con discapacidad para buscar empleo.

Estos datos revelan que, aunque existe una adopción parcial de herramientas digitales, **una parte significativa de estas personas sigue dependiendo de canales no digitales o de terceros para acceder al mercado laboral.** Esto no solo limita su autonomía, sino que también reduce sus posibilidades de competir en igualdad de condiciones.

## El smartphone como herramienta principal

Un dato precisamente relevante es que el **67% de las candidaturas se presentan desde un smartphone**, frente al 33% que lo hace desde un ordenador o tablet. Comparando estas cifras con datos internos del 2024, vemos un aumento del uso del smartphone (en 2024, el 58% usaba smartphone, frente al 39% que usaba un ordenador o tablet).

Esto plantea varios desafíos:

- **Limitaciones técnicas.** Muchas plataformas de empleo no están completamente adaptadas a dispositivos móviles, lo que dificulta la navegación, la carga de documentos o la cumplimentación de formularios.
- **Percepción de falta de profesionalidad.** Enviar un currículum desde el móvil puede generar sesgos en los procesos de selección, especialmente si el formato no es el adecuado o si hay errores derivados del uso de pantallas pequeñas.
- **Accesibilidad.** El uso del móvil como única herramienta digital puede estar relacionado con la falta de recursos económicos para adquirir un ordenador o con la falta de competencias para utilizarlo.

## Dependencia y falta de autonomía digital

**Entre el 6% y el 24% de las personas encuestadas necesita ayuda del entorno para buscar empleo.** Esta dependencia puede deberse a múltiples factores: desconocimiento de las herramientas digitales, barreras de accesibilidad, falta de confianza o simplemente la ausencia de dispositivos adecuados.

Además, muchas de **las candidaturas se presentan con currículums desactualizados o escritos a mano**, lo que refleja una desconexión con las exigencias del mercado laboral y una clara señal de exclusión digital.

**18%** Con la ayuda de una entidad social  
**9%** Con la ayuda de amistades y familiares  
**6%** Con la ayuda de un servicio público

*Gráfico 5. Proporción de personas con discapacidad que han necesitado soporte externo para buscar empleo.*

## Una digitalización que excluye

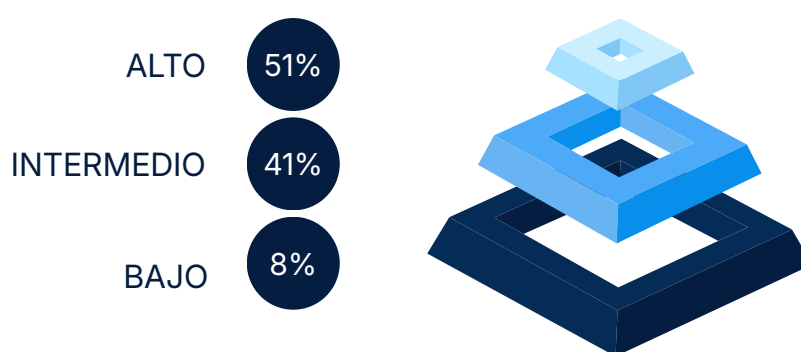
La digitalización del empleo, lejos de ser una oportunidad para todas las personas, se convierte en una barrera más para quienes no tienen las herramientas, los conocimientos o el acompañamiento necesario. En lugar de cerrar brechas, la tecnología puede ampliarlas si no se implementan políticas activas de inclusión digital.

Este apartado pone de manifiesto que **la brecha digital no es solo una cuestión de acceso a la tecnología, sino también de competencias, acompañamiento y diseño inclusivo de los procesos de selección.**

## 4. Índice de alfabetización digital

La alfabetización digital (AD) es hoy una competencia esencial para acceder al mercado laboral. No se trata únicamente de saber usar un ordenador o navegar por internet, sino de **dominar herramientas, plataformas y entornos digitales** que permiten participar activamente en procesos de selección, formación y desempeño profesional. En este contexto, el nivel de AD se convierte en un indicador clave de inclusión o exclusión laboral.

Gráfico 6. Nivel de AD de las personas participantes en el estudio.



Los datos recogidos muestran que **la mitad de las personas con discapacidad se sitúan en niveles bajos o intermedios de alfabetización digital (49%)**.

Este panorama revela una clara desigualdad de competencias digitales respecto a lo que demanda el mercado laboral actual, especialmente en sectores donde la digitalización es transversal.

### Competencias específicas

Cuando se analizan las habilidades concretas, se observa que **hay una fuerte concentración en tareas básicas**, mientras que las competencias más avanzadas (cada vez más requeridas) están prácticamente ausentes.

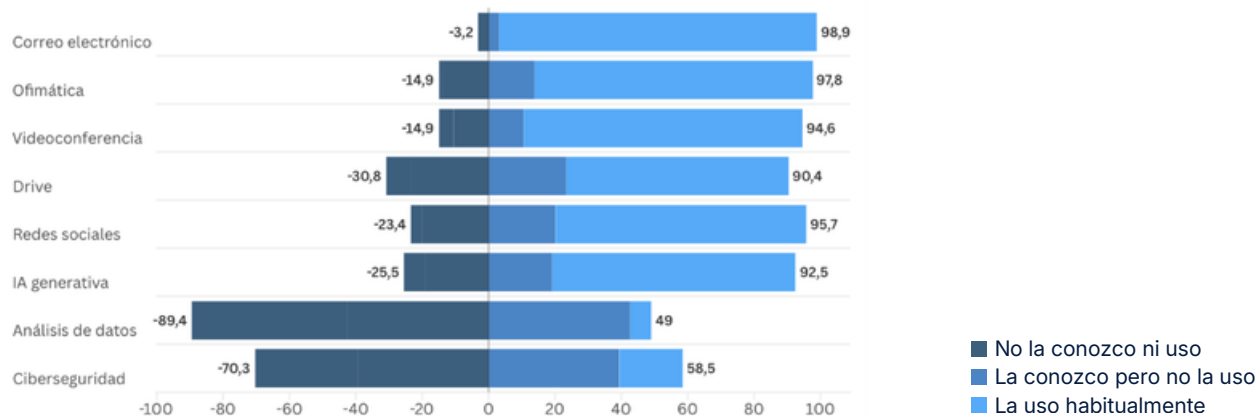
Las herramientas básicas (correo, videollamadas, ofimática) superan el **84%** de uso habitual.

En concreto, **las herramientas avanzadas**, como el uso de IA generativa, PowerBI, R, Stata, o lo relativo a ciberseguridad **muestran muchísima desconexión y desconocimiento**, especialmente entre personas con discapacidad intelectual, en franjas de más de 46 años, y entre personas con niveles formativos medios y bajos.

El uso de la IA generativa aparece muy extendida (**73%**), indicador de una digitalización emergente, pero basada en el uso de softwares como Copilot o ChatGPT.

Este último dato es especialmente preocupante, dado que el entorno laboral se orienta cada vez más hacia modelos predictivos, toma de decisiones basada en datos y trabajo colaborativo en entornos digitales. **La escasa presencia de estas competencias limita la empleabilidad del colectivo y refuerza su exclusión.**

- **El 30% no sabe qué es la ciberseguridad**



## Brecha digital por tipo de discapacidad

Observamos diferencias entre el tipo de discapacidad: **las personas con discapacidad intelectual muestran un mayor desconocimiento de herramientas digitales** y una gran dificultad para seguir la velocidad del cambio tecnológico.

En esta línea, **las personas con discapacidad por motivos de salud mental** usan habitualmente herramientas básicas y **manifiestan una autopercepción de barreras emocionales** (miedo, vergüenza, inseguridad) que dificulta el aprendizaje y uso de herramientas más avanzadas.

En general, **las personas con discapacidad física muestran un buen uso de herramientas, pero limitaciones por dolor, energía, conciliación o accesibilidad.** También manifiestan una alta necesidad de teletrabajo y de acceso a formación online accesible.

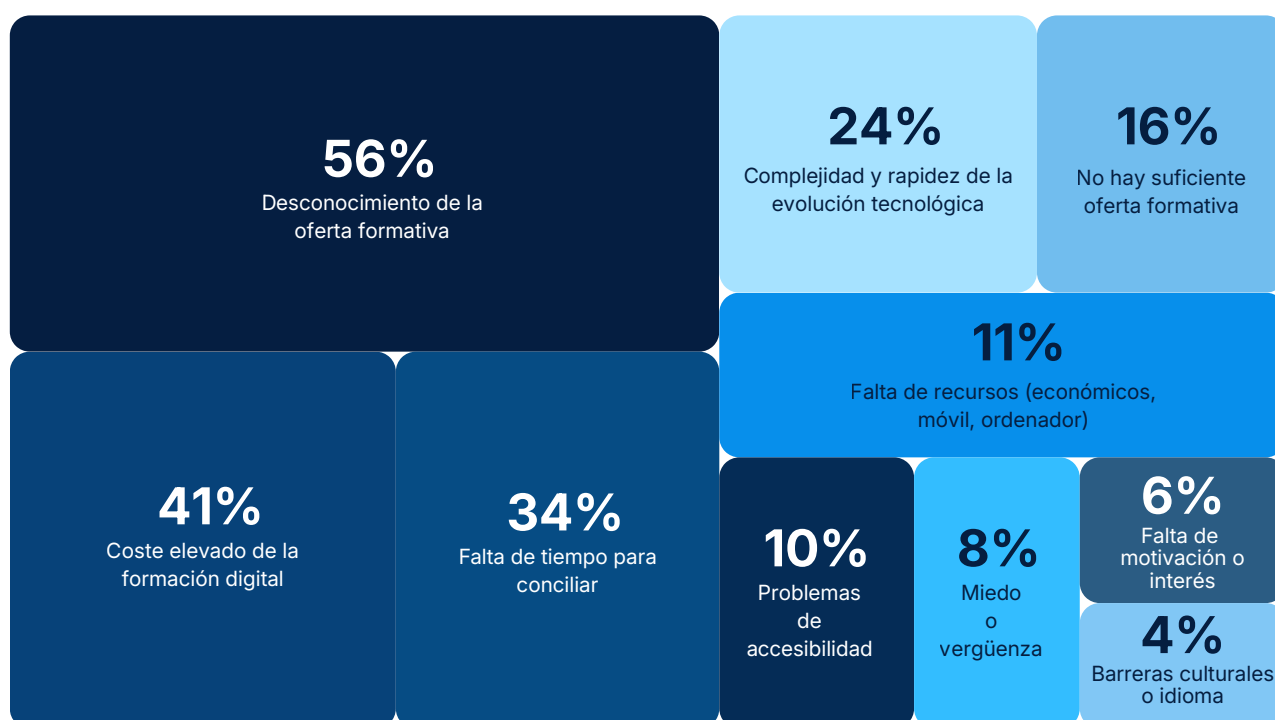
## Brecha entre oferta y demanda

El tejido empresarial demanda perfiles con competencias digitales adaptadas a cada puesto de trabajo. Sin embargo, **la falta de formación específica y actualizada genera una brecha entre lo que se ofrece y lo que se busca.** Esta desconexión se traduce en:

- Procesos de selección que excluyen automáticamente a quienes no dominan ciertas herramientas.
- Dificultades para acceder a formación interna en las empresas.
- Imposibilidad de participar en entornos colaborativos digitales.
- Sensación de inseguridad y baja autoestima profesional.

## 5. Barreras para la alfabetización digital

La alfabetización digital no depende únicamente de la voluntad individual. Está **condicionada por factores estructurales, sociales, económicos y culturales** que dificultan el acceso a la formación y al uso autónomo de herramientas digitales. En el caso de las personas con discapacidad, estas barreras se multiplican. Y lo hacen aún más entre las mujeres mayores de 45 años, generando una triple brecha. Esto propicia un entorno de exclusión que va más allá de la tecnología.



### Principales obstáculos identificados

Las personas que han sido testimonios en este informe y los datos recogidos de sus respuestas revelan una serie de barreras recurrentes que impiden o dificultan el desarrollo de las competencias digitales.

#### 1. Coste económico

La falta de recursos económicos es una de las principales causas de exclusión digital. La imposibilidad de adquirir dispositivos adecuados o pagar cursos especializados limita el acceso a la formación y perpetúa la desigualdad.

El **41%** de las personas participantes señala que **el precio de la formación digital es elevado** y el **11%** indica que **no dispone de recursos básicos** como ordenador, móvil o conexión a internet.

## 2. Desconocimiento y falta de oferta

La falta de información y la escasa presencia de programas accesibles en el entorno inmediato generan una brecha considerable de oportunidades de conocimiento y desarrollo para las personas con discapacidad, quienes no saben dónde acudir o qué opciones existen para formarse digitalmente.

**El 56% desconoce la existencia de programas formativos.**

Además, en zonas rurales, la oferta es escasa o inexistente, lo que impide el acceso a formación presencial o adaptada.

Se trata de una barrera omnipresente que afecta a todos los perfiles que:

- No saben dónde encontrar cursos fiables.
- No saben qué nivel necesitan.
- No conocen alternativas gratuitas.

De esta manera, se refuerza la idea de que **la falta de orientación pesa más que la falta de competencias iniciales.**

## 3. Rapidez del avance tecnológico

La constante actualización de herramientas, plataformas y lenguajes digitales genera una **sensación de desbordamiento**. Para quienes no han tenido una formación previa o continua, adaptarse a estos cambios resulta especialmente difícil.

**El 24% considera que la evolución tecnológica es demasiado rápida y compleja.**

Esto es especialmente relevante en:

- personas de más de 45 años
- personas con discapacidad intelectual o mental

## 4. Dificultades para conciliar

La carga de cuidados, que recae mayoritariamente en las mujeres, limita el tiempo disponible para la formación. Esta barrera se agrava cuando las entidades formadoras no contemplan horarios flexibles ni modalidades adaptadas.

**El 34% de las personas participantes señala que los horarios formativos no permiten compatibilizar con las responsabilidades familiares.**

Esta opinión predomina sobre todo en:

- mujeres
- personas trabajadoras
- personas con discapacidad física

## 5. Barreras personales y culturales

Estas barreras, aunque menos frecuentes, son igualmente significativas. La falta de confianza, el temor al error o la percepción de que “ya es tarde para aprender” refuerzan la exclusión. Además, las barreras culturales o idiomáticas dificultan el acceso a contenidos formativos en poblaciones migrantes o con bajo nivel educativo.

**El 6% manifiesta falta de motivación o interés.**

**El 8% siente miedo o vergüenza al enfrentarse a la tecnología.**

**El 7% encuentra problemas de accesibilidad.**

**El 5% identifica barreras culturales o de idioma.**

## 6. Impacto en la autonomía laboral

La alfabetización digital no solo afecta la posibilidad de conseguir empleo, sino también **la capacidad de mantenerlo, crecer profesionalmente y adaptarse a los cambios**. En un entorno laboral cada vez más digitalizado, no contar con estas competencias **implica una dependencia constante de terceros, una menor productividad percibida y una mayor vulnerabilidad** ante cambios tecnológicos.

Este apartado evidencia que **la alfabetización digital es una condición necesaria para la inclusión laboral**, y que su ausencia refuerza la exclusión de personas que ya enfrentan múltiples discriminaciones.



## 6. La triple brecha

---

La combinación de tres factores -género, edad y vivir con una discapacidad- configura una situación de **triple discriminación** que impacta directamente en las oportunidades de acceso al empleo y, por extensión, en la inclusión social y digital. Esta realidad no solo es estructural, sino también interseccional: cada una de estas condiciones se entrelaza y potencia las barreras que enfrenta este colectivo.

### Factor I. Género: la desigualdad persistente

Las mujeres siguen enfrentando desigualdades importantes en el mercado laboral: presentan tasas de empleo más bajas y situaciones de precariedad laboral -jornadas parciales no deseadas, brecha salarial- de forma más incisiva en comparación con los hombres. **Cuando se trata de mujeres con discapacidad, esta desigualdad se acentúa todavía más.**

Aunque no observamos diferencias significativas a nivel de uso y conocimiento de herramientas digitales según el género, sí que se evidencian matices a nivel cualitativo: **las mujeres mencionan más barreras, como la falta de tiempo, la carga de cuidados, y miedo o vergüenza**, factores que podrían limitar el acceso o el aprendizaje de herramientas más avanzadas.

### Factor II. Edad: el edadismo como barrera invisible

El **edadismo** -la discriminación por razón de edad- es una de las formas más normalizadas de exclusión en el ámbito laboral. **A partir de los 45 años, muchas personas comienzan a experimentar dificultades para acceder a nuevas oportunidades laborales**, especialmente si han estado fuera del mercado durante un tiempo o si necesitan reinventarse profesionalmente.

**Esta situación se agrava cuando se combina con una discapacidad sobrevenida**, que en el 70% de los casos aparece en etapas adultas de la vida (CERMI, 2020), obligando a muchas personas a cambiar de profesión o a adquirir nuevas competencias en un entorno digital que avanza rápidamente.

#### Las personas de más de 45 años presentan:

- más barreras de actualización,
- menos uso de IA y ciberseguridad,
- más sensación de "quedarme atrás".

### Factor III. Discapacidad: una barrera estructural

Las personas con discapacidad enfrentan barreras físicas, sociales y tecnológicas que dificultan su plena participación en el mercado laboral. A menudo, las empresas no están preparadas para ofrecer entornos accesibles ni procesos de selección inclusivos. Con esto, las personas con discapacidad no solo tienen que enfrentarse a barreras individuales, sino también a un sistema que no está diseñado para incluirlas. Además, persisten estereotipos que asocian la discapacidad con una menor productividad o con la necesidad de adaptaciones costosas, lo que limita las oportunidades de contratación.

#### La intersección de las tres brechas

Cuando estos tres factores se combinan, **el resultado es una exclusión múltiple** que no puede abordarse desde una sola perspectiva.

Esta triple discriminación se traduce en:

- Menores oportunidades de empleo.
- Mayor precariedad laboral.
- Dificultades para acceder a la formación digital.
- Falta de representación en políticas activas de empleo.
- Invisibilización en los discursos sobre transformación digital e inclusión.



## 7. Testimonios en primera persona

---

Los datos cuantitativos nos permiten dimensionar la brecha digital, pero **son las voces de las propias personas las que mejor ilustran su impacto real**. A través de sus testimonios, se visibilizan las barreras, frustraciones y desigualdades que enfrentan en su día a día. Estas experiencias personales reflejan cómo la discriminación por edad, género y discapacidad se entrelaza con la exclusión digital, generando una sensación de invisibilidad y abandono.

### Edadismo y discriminación laboral

**“Las empresas son reacias a contratar a personas con discapacidad. Súmale la edad y no tener experiencia tecnológica... Da igual el nivel digital, me echarán atrás por mis 53 años.”**

Este testimonio refleja cómo el **edadismo** actúa como una barrera silenciosa, pero poderosa. A pesar de los esfuerzos por adaptarse al entorno digital, muchas personas sienten que su edad es un factor determinante que las excluye automáticamente de los procesos de selección.

### Adaptación forzada y falta de oportunidades

**“Al recibir la incapacidad tuve que cambiar de profesión, lo que me dificulta incorporarme al mercado laboral. Nadie está dispuesto a enseñar a alguien mayor sin experiencia. Faltan cosas prácticas en la formación digital, y adaptadas al puesto de trabajo que vas a desempeñar.”**

En este caso se evidencia la **falta de formación práctica y contextualizada**, así como la escasa disposición del mercado laboral para ofrecer segundas oportunidades a quienes deben reinventarse profesionalmente tras una discapacidad sobrevenida.



## Dificultades técnicas y operativas

**“Es difícil enviar un CV sin ayuda, o cuando tienes que subirlo al Drive, o ir de página en página. O hacerlo desde el móvil, que es muy pequeño...”**

Este testimonio pone de relieve los problemas de usabilidad y accesibilidad de muchas plataformas digitales, especialmente cuando el único dispositivo disponible es un smartphone. La falta de diseño inclusivo y la complejidad de los procesos digitales generan frustración y dependencia.

## Estereotipos de género y discapacidad

**“Las adaptaciones digitales en el ámbito laboral, como el teletrabajo, son necesarias para personas con discapacidad. Pero asumen que, por ser mujer, vas a estar cuidando a tus padres o a tus hijos y no vas a teletrabajar bien.”**

Este relato denuncia los **estereotipos de género** que siguen condicionando la percepción de la productividad femenina, especialmente en contextos de conciliación y trabajo remoto. La carga de cuidados, asumida como una responsabilidad femenina, se convierte en un argumento para negar oportunidades laborales.

## Una brecha que es más que digital

**“La única brecha digital es la de no tener dinero para formarse y comprar un ordenador. Pesan más los prejuicios por la edad, el género, la forma física o la discapacidad. Es la discriminación por no ser el estándar que la sociedad espera que seas. Es la brecha social.”**

Este testimonio resume la raíz del problema: **la brecha digital es, en realidad, una manifestación de una brecha social más profunda**. No se trata solo de tecnología, sino de desigualdad estructural, de exclusión sistémica y de falta de reconocimiento.

## 8. Conclusiones

Este informe pone de manifiesto que la brecha digital no es un fenómeno aislado, sino el resultado de desigualdades estructurales que se entrecruzan y se refuerzan mutuamente. **La combinación de género (femenino), edad (+45 años) y discapacidad configura una triple brecha que impacta directamente en las oportunidades de empleo y en la autonomía de las personas.**

A nivel cuantitativo, los datos evidencian avances parciales, pero también importantes limitaciones. Aunque el 51% presenta un nivel alto de alfabetización digital y el 41% un nivel intermedio, **persisten carencias relevantes en competencias clave: solo el 6,4% utiliza herramientas de análisis de datos y el 30,9% no conoce la ciberseguridad.** Esta brecha competencial se traduce en una **desconexión directa con las demandas del mercado laboral actual.**

Asimismo, el acceso a la formación digital continúa siendo limitado por factores estructurales: **el 56% desconoce la oferta formativa disponible, el 41% considera que su coste es elevado y el 34% no puede conciliar los horarios.** Estas barreras no solo dificultan el aprendizaje, sino que perpetúan situaciones de exclusión. Como refleja uno de los testimonios: "Faltan cosas prácticas en la formación digital, y adaptadas al puesto de trabajo que vas a desempeñar".

La brecha de género sigue condicionando el acceso al empleo, presentando barreras en el acceso a la formación tecnológica.



El edadismo actúa como una barrera silenciosa que limita las oportunidades laborales a partir de los 45 años, especialmente cuando se requiere adaptación a nuevas tecnologías.



La discapacidad, en lugar de ser contemplada desde una perspectiva de derechos y accesibilidad, continúa siendo un factor de discriminación estructural en los procesos de selección y en el entorno laboral.



El análisis también permite identificar **tres perfiles diferenciados en función del nivel de uso y conocimiento digital**:

- **Un perfil mayoritario (65–70%)** con competencias funcionales, centradas en herramientas básicas como correo (95,7%), ofimática y videoconferencia (84%).
- **Un perfil emergente (20–25%)** que conoce herramientas, pero no las utiliza de forma habitual, evidenciando una oportunidad clara de activación.
- **Un perfil en riesgo (10–12%)** con bajo uso y alto desconocimiento, que requiere intervención prioritaria para evitar su exclusión digital y laboral.

Sin embargo, más allá de los datos, los testimonios revelan el impacto real de esta brecha. **La discriminación no se percibe únicamente en términos tecnológicos, sino también sociales**: “Da igual el nivel digital, me echarán atrás por mis 53 años”. Este tipo de experiencias evidencian cómo el edadismo, combinado con la discapacidad, limita las oportunidades incluso cuando existen competencias.

En esta línea, las mujeres señalan con mayor frecuencia barreras vinculadas a la conciliación, el tiempo y la inseguridad en el uso de herramientas digitales, lo que confirma que la brecha de género sigue operando de forma transversal.

Todo ello pone de relieve que **la digitalización, en su estado actual, no está siendo un motor automático de inclusión. Al contrario, puede amplificar desigualdades si no se acompaña de medidas específicas.**

Avanzar hacia una verdadera inclusión requiere, por tanto, un enfoque integral que combine formación digital accesible, práctica y adaptada a distintos niveles, orientación clara sobre itinerarios formativos y oportunidades, diseño inclusivo de plataformas y políticas que incorporen una perspectiva interseccional.

**La brecha digital no es solo una cuestión de tecnología, sino de justicia social.** No podemos hablar de transformación digital sin hablar la equidad. Y no podemos hablar de inclusión laboral sin garantizar el acceso a las herramientas que hoy definen el empleo. Escuchar y actuar desde una mirada interseccional es el primer paso para construir una sociedad más justa, donde ninguna persona quede atrás.

**“Es la discriminación por no ser el estándar que la sociedad espera que seas”.**



[www.eurofirmsfoundation.org](http://www.eurofirmsfoundation.org)  
[info@fundacioneurofirms.org](mailto:info@fundacioneurofirms.org)  
972 18 10 10

