

Desarrollo de tecnología accesible y herramientas digitales adaptadas para empleados discapacitados

Información del caso de estudio:

Organización: MICROSOFT FRANCE

Tamaño: 1500 empleados

Localización: Francia

Sector: Tecnologías de la Información

Contexto operacional

La mayoría de los servicios en línea y herramientas digitales de las empresas no están diseñados para que los empleados discapacitados puedan utilizarlos fácilmente. Sin embargo, en Francia, una serie de obligaciones legales exigen tanto a las empresas privadas como a las públicas que garanticen que todos los empleados y usuarios puedan beneficiarse de las ventajas de la revolución digital. Las empresas empiezan a reconocer la importancia de cuidar su accesibilidad digital y están dispuestas a adaptar sus herramientas de trabajo a las necesidades de todos sus empleados. Microsoft anuncia un plan quinquenal para mejorar la accesibilidad digital y permitir una mejor integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

El problema

Muchas empresas señalan el coste del cumplimiento de la normativa. Si tenemos en cuenta la escasez de controles y sanciones a pesar de un marco jurídico en Francia reforzado desde 2005 (obligaciones legales desde 2005), entendemos que estos factores no animan a las empresas a adaptar sus puestos de trabajo para tener en cuenta la discapacidad.

Oportunidades

Como Microsoft es una empresa estadounidense, la concienciación sobre el problema de adaptar la organización a las personas con discapacidad es mayor que en Europa o Francia. Microsoft demuestra la importancia de estas preocupaciones en términos de diversidad e inclusión. El propio CEO Satya Nadella, padre de un niño con discapacidad, ha reforzado el interés de la empresa por la accesibilidad digital.

De manera más general, las empresas están tomando conciencia de que ser digitalmente accesibles es bueno para su imagen y facilita la captación de jóvenes talentos.

Tener en cuenta la discapacidad está demostrando ser una fuente de innovación, permitiendo el desarrollo de soluciones inclusivas que, en última instancia, benefician a todos. Además, se trata de un mercado importante que las empresas ya no pueden ignorar. De hecho, 6,8 millones

de personas mayores de 15 años que viven en casa declaran tener una limitación grave y 3,4 millones de personas afirman estar gravemente limitadas en sus actividades habituales debido a un problema de salud (Fuente: DREES, 2023). En 2023, 3,1 millones de personas tenían un reconocimiento administrativo de discapacidad, lo que representa el 7,5% de la población total de 15 a 64 años (Fuente: INSEE, Encuesta de Empleo).

A escala mundial, esto representa más de mil millones de personas, es decir, entre el 15 y el 16% de la población mundial, según datos del Banco Mundial para 2023.

Qué se ha hecho

1. Microsoft anunció un plan con 3 prioridades a lo largo de 5 años a partir de abril de 2021.

- Estimular el desarrollo de tecnologías más accesibles
- Hacer que el mercado laboral sea más inclusivo
- Mejorar la inclusión en el lugar de trabajo

2. Desarrollando tecnologías más accesibles

El [Microsoft Inclusive Tech Lab](#), donde personas con discapacidad trabajan con la empresa para desarrollar tecnología y recabar opiniones sobre las herramientas ya disponibles.

Una serie de nuevas funciones «accesibles por diseño» y avances en Microsoft 365, que permiten a más de 200 millones de personas crear, editar y compartir documentos. Un nuevo comprobador de accesibilidad en segundo plano ofrecerá un aviso para corregir problemas de accesibilidad en el contenido de las principales aplicaciones de Office. Outlook instará a los usuarios a corregir los problemas de accesibilidad.

GitHub, la plataforma de colaboración de software de Microsoft, introduce nuevos temas diseñados para hacer sus funciones más accesibles a las personas con discapacidad visual.

Microsoft también capacita a los desarrolladores de software incorporando herramientas de accesibilidad, avisos y automatización basada en IA para que la accesibilidad se incluya al principio del ciclo de desarrollo.

Microsoft está creando un nuevo Fondo de Tecnología Asistencial de Bajo Coste, como parte del programa AI for Accessibility, para impulsar la innovación dirigida a reducir el coste de la tecnología digital asistencial y aumentar el acceso a la misma.

3. Creando un mercado laboral más inclusivo

El desarrollo de tecnología accesible requiere más personas con discapacidad. Por ello, Microsoft intensifica su atención a la creación de una plantilla que represente mejor a las personas con discapacidad:

- Formando a más personas sobre las necesidades de accesibilidad y diseño accesible y trabajando con [Teach Access](#). Esta colaboración responde a la necesidad crítica de

mejorar la comprensión de la accesibilidad digital por parte de los estudiantes, para apoyar un cambio cultural en todo el sector tecnológico que ayude a desarrollar nuevas tecnologías teniendo en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad.

- Mejorando la accesibilidad de las aulas mediante una nueva Iniciativa Universitaria de Accesibilidad para aumentar las tasas de graduación de estudiantes con discapacidad en la enseñanza de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).
- Poniendo en contacto a trabajadores cualificados con puestos de trabajo. Para los estudiantes de enseñanza superior, Microsoft y LinkedIn lanzaron el programa [Career Coach](#) app en Microsoft Teams, impulsado por LinkedIn y destinado a ayudar a aumentar las habilidades de accesibilidad. Además, los eventos de LinkedIn Coaches están dirigidos a personas con discapacidad que buscan empleo para ayudarles a identificar nuevas oportunidades laborales.

4. Mejorando la inclusión en el trabajo y en el mundo profesional

El objetivo es fomentar una cultura acogedora e integradora para las personas con discapacidad y atraer a empleados con discapacidad, mediante entornos de trabajo digitales y físicos accesibles.

- Construir una cultura sostenible de accesibilidad. En 2020, Microsoft publicó el informe [Disability Representation](#), revelando que el 6,1% de los empleados estadounidenses se han autoidentificado como personas con discapacidad. Ampliaron la [encuesta](#) de Estados Unidos a otros 45 países, llegando al 90% de sus empleados.
- Aumentar el alcance de los programas de contratación inclusiva desarrollando el programa [Autism Hiring program](#) para incluir la neurodiversidad, como el TDA/TDAH, la dislexia y la dispraxia, así como las dificultades de aprendizaje.
- Creación del Grupo de Recursos para Empleados con Discapacidad de Microsoft, que ahora incluye a más de 22 comunidades de discapacitados, con capítulos regionales y divisionales asociados a un nuevo equipo de Accesibilidad de la Experiencia del Empleado que se centra en mejorar la accesibilidad de las herramientas internas de Microsoft, la formación y los contenidos, el entorno físico y las asociaciones con sus proveedores.
- Microsoft también es proactivo a la hora de capacitar a clientes y socios en su proceso de accesibilidad mediante el desarrollo de Microsoft Accessibility Evolution Model, un «cómo» operativo para ayudar a clientes y proveedores a desarrollar sus propias hojas de ruta y planes empresariales de accesibilidad.

Resultados

El objetivo es mejorar la accesibilidad digital y permitir una mejor integración laboral de las personas con discapacidad. Según Agefiph, la tasa de empleo de las personas con

discapacidad en Francia se estima en un 3,5 % en el sector privado y un 5,66 % en el sector público.

Tecnologías como la inteligencia artificial, los servicios en la nube y las redes de datos móviles de nueva generación, como la 5G, permiten nuevas oportunidades de desarrollo y despliegue de soluciones de accesibilidad.

Desarrollo del modelo de negocio

En 2018, Accenture realizó [un estudio en colaboración con organizaciones de personas con discapacidad de Estados Unidos](#), que descubrió que 45 empresas conocidas por su excelencia en sus campos son también líderes en términos de empleo e inclusión de personas con capacidades diferentes. Estas empresas tenían unos ingresos un 20% superiores de media y unos márgenes de beneficio un 30% superiores a los de sus competidores. Pero la accesibilidad es también una responsabilidad de la empresa ante la sociedad, y la inclusión de trabajadores con discapacidad debe considerarse también desde el prisma de las cuestiones éticas.

Referencias

<https://news.microsoft.com/en-cee/2023/02/07/the-inclusion-of-people-with-disabilities-makes-us-stronger-as-a-society/>

<https://blogs.microsoft.com/blog/2021/04/28/doubling-down-on-accessibility-microsofts-next-steps-to-expand-accessibility-in-technology-the-workforce-and-workplace/>