



Inclusión de personas con discapacidad en el trabajo 2024 Una perspectiva global

Resumen ejecutivo

- El informe Disability Inclusion @ Work 2024: Una mirada global, de Deloitte, examina algunos factores críticos en el lugar de trabajo que tienen un impacto profundo en la vida de personas con discapacidad (PCD), enfermedades crónicas (CHC) o neurodivergencias (ND)*. Este reporte, que representa las opiniones de 10,000 encuestados de organizaciones en 20 países, busca comprender sus experiencias en el lugar de trabajo. Además, ofrece recomendaciones para que los líderes empresariales logren avances significativos en la inclusión laboral.

PRINCIPALES HALLAZGOS MUNDIALES:



Aunque los encuestados experimentan una variedad de dificultades para realizar ciertas actividades en el trabajo, **no siempre se identifican como una persona con alguna discapacidad, condición de salud crónica o neurodivergencia.**



Casi 9 de cada 10 encuestados han revelado tener alguna discapacidad, condición de salud crónica o neurodivergencia a alguien en el trabajo (principalmente al área de Recursos Humanos). De quienes han optado por no hablar con su empleador, a una quinta parte le preocupa la discriminación como una razón clave para no hacerlo. La misma cifra dice que fueron discriminados en un trabajo anterior después de hablarlo.



Solo una cuarta parte de los encuestados que revelaron su discapacidad, neurodivergencia o condición de salud **ha solicitado adaptaciones en su lugar de trabajo para manejar las dificultades.**



El 74% de los encuestados que solicitaron adaptaciones en su lugar de trabajo **ha tenido al menos una petición rechazada**, mientras que a 2 de cada 10 se les rechazaron todas sus solicitudes.



El 22% de los encuestados que tienen la opción de trabajar desde casa **oficialmente no lo hace** porque sus supervisores les dijo que preferían que trabajaran en la oficina.



6 de cada 10 encuestados dicen que no han asistido a algún tipo de evento de trabajo porque no existían condiciones de accesibilidad.



41% de los encuestados dice haber experimentado microagresiones, acoso y/o intimidación en el trabajo en los últimos 12 meses. Solo la mitad comenta que ha reportado formalmente la experiencia a su empleador.



Más de una cuarta parte de los encuestados dice que no han sido aprobados para recibir un ascenso en el último año.



Los encuestados citan que la accesibilidad física del lugar de trabajo y la inclusión sobre discapacidades son **los principales elementos que deben incluirse en una agenda a nivel de la junta directiva para que los empleadores logren un progreso significativo sobre el tema.**

**Para mayor claridad, este informe y sus apéndices utilizan los términos "personas con discapacidad, condiciones de salud crónicas y neurodivergencias" y especifica si las personas se han identificado como pertenecientes a uno o más de estos grupos al completar la encuesta, al igual que con algún hallazgo notable asociado. De acuerdo con el [Grupo Washington](#), cuando es relevante, también se exponen algunos hallazgos de acuerdo con las dificultades que los encuestados informan que experimentan (por ejemplo, dificultad para ver, concentrarse o con el cuidado personal). Cuando usamos el término "encuestados" solo, nos referimos colectivamente a todas las personas que participaron en la encuesta.*

Perfil de los encuestados en México

Encuestamos a **500** personas en México

Género



Edad



Situación laboral



Sector de la organización



Nivel



Dificultades experimentadas por la actividad*



Dificultad (nivel en al menos una actividad)*



Resumen de identidad (PCD, CHC, ND)*



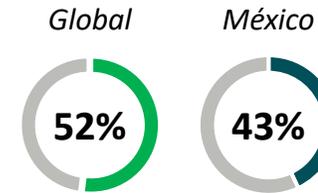
*Se incluyó a los encuestados si a) se autoidentificaban como personas con una discapacidad (PCD), una condición de salud crónica (CHC) o neurodivergencia (ND), o b) si informaban haber experimentado al menos "alguna dificultad" en el dominio de una versión adaptada de [The Washington Group Short Set](#) (WG-SS), un conjunto de preguntas ampliamente utilizadas para medir la discapacidad en encuestas públicas.

Las actitudes en torno a la autoidentificación y divulgación de las condiciones de trabajo varían

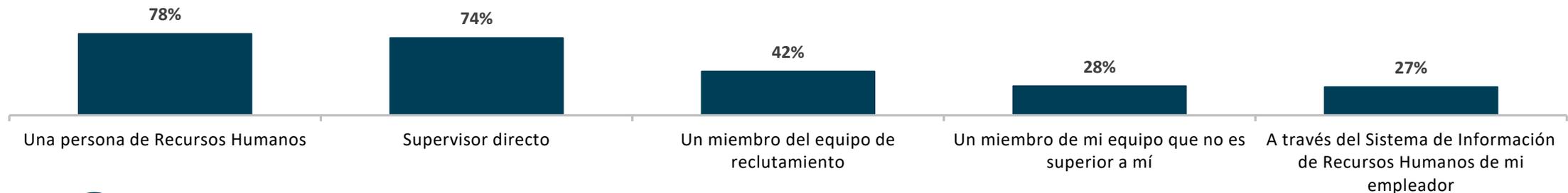
- Los encuestados en México son propensos a decir que han revelado su discapacidad, neurodivergencia o condición de salud crónica a una persona de Recursos Humanos.
- De aquellos que han optado por no revelar su condición al empleador, el 37% cita que la razón para continuar sin decirla es haber visto que otras personas son tratadas mal. Esto contrasta con solo el 19% de los encuestados a nivel mundial.



Proporción de encuestados que experimentan dificultades para realizar al menos una actividad y no se identifican como personas con una discapacidad, condición de salud crónica o neurodivergencia



¿A quién de las siguientes personas (si corresponde) le ha revelado su discapacidad/neurodivergencia/condición de salud crónica en el trabajo? (Top 5 seleccionados por los encuestados en México)

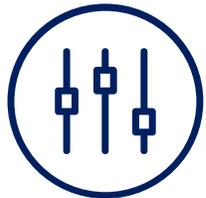


¿Por qué no ha divulgado esta información? (Las 5 razones principales seleccionadas por los encuestados en México)

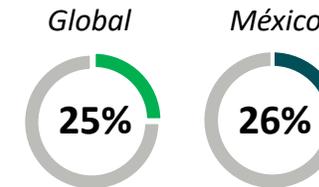


Pese a las altas tasas de divulgación, solicitar adaptaciones en el lugar de trabajo todavía no es común

- Una cuarta parte de los encuestados a nivel mundial que revelaron su condición ha solicitado adaptaciones en el lugar de trabajo y lo mismo ocurre con el 26% de los encuestados mexicanos.
- Los encuestados en México que no han solicitado adaptaciones en su lugar de trabajo son más propensos a decir que no creen necesitarlas, en comparación con sus contrapartes a nivel global.



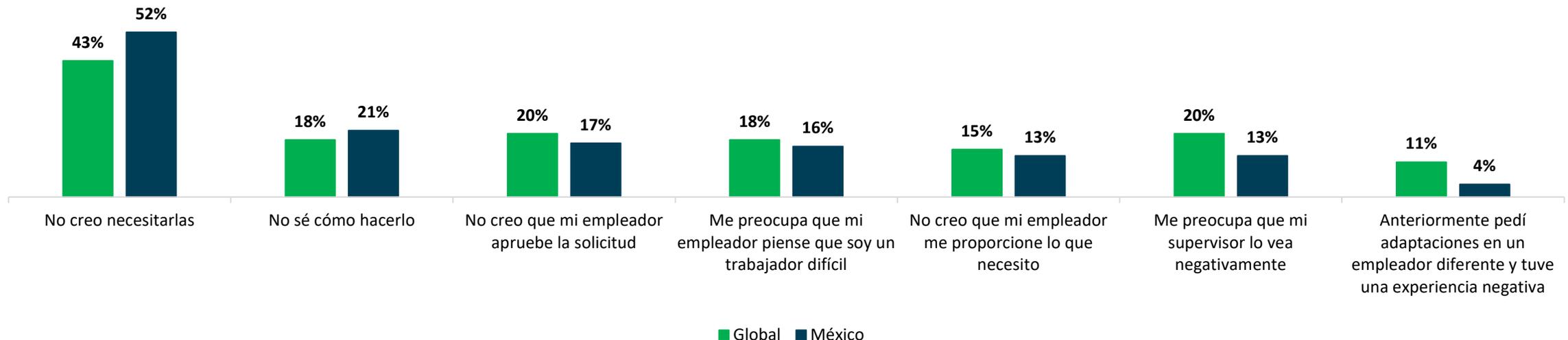
¿Ha solicitado alguna adaptación en el lugar de trabajo con su empleador actual?
(Proporción que responde "sí" de quienes han hablado sobre su condición en el trabajo)



Base global = 8849, base de México = 462



¿Por qué no ha solicitado adaptaciones en el lugar de trabajo?



Base global = 6643, base de México = 341

A gran parte de los encuestados que solicitaron adaptaciones en el lugar de trabajo se les ha rechazado al menos una solicitud

- A nivel mundial, casi tres cuartas partes de los encuestados que han solicitado una adaptación en el lugar de trabajo tuvo al menos una solicitud rechazada por su empleador. Esto fue consistente con los resultados en México.
- Al 42% de los encuestados mexicanos, cuyas adaptaciones solicitadas fueron rechazadas, se les dijo esto porque otros trabajadores con necesidades similares no recibieron la asistencia solicitada, en comparación con el 34% a nivel mundial.

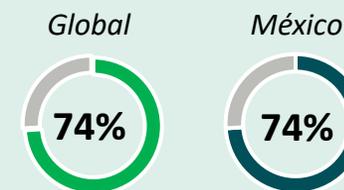


Anteriormente respondió que solicitó una adaptación en el lugar de trabajo de su empleador actual. Revise los siguientes ejemplos e indique cuál ha requerido.

He solicitado esta adaptación en el lugar de trabajo (Top 5 seleccionados por los encuestados de México)



Porcentaje de personas a las que su empleador actual rechazó al menos una adaptación en el lugar de trabajo



Base global = 2206, base de México = 121



¿Qué razones le dieron para no recibir las adaptaciones laborales que solicitó? (Top 5 seleccionados por los encuestados de México)



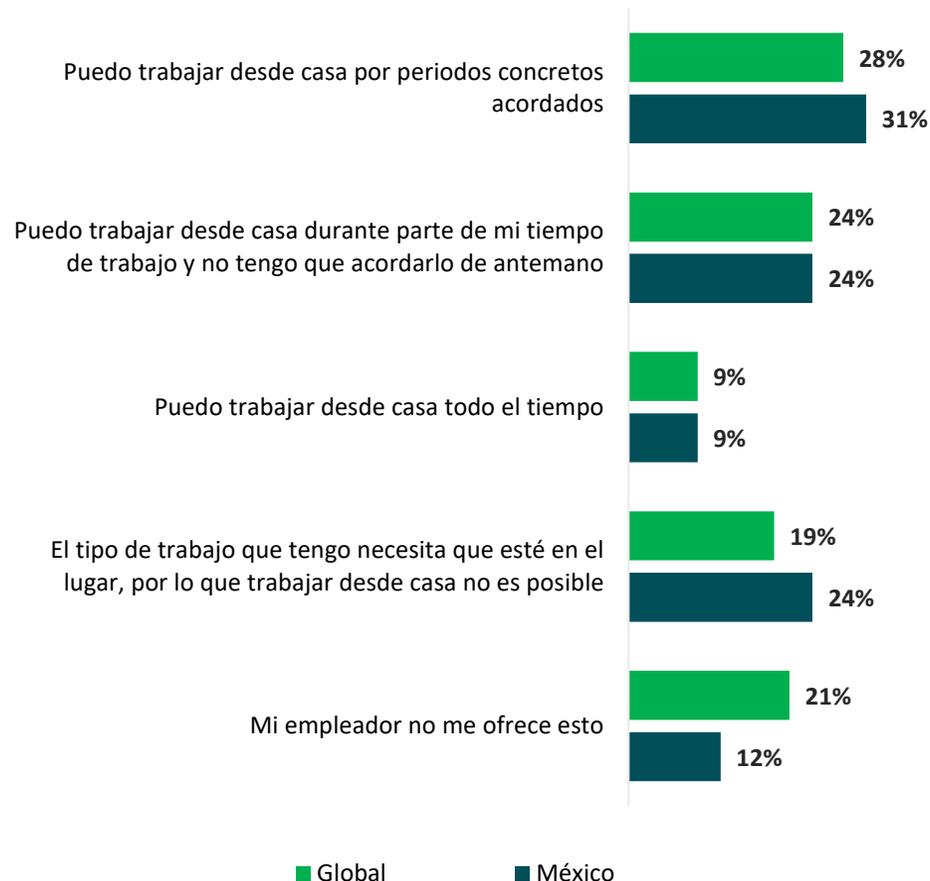
Base global = 1639, base de México = 90

Las necesidades y expectativas sobre la accesibilidad en el lugar de trabajo no siempre se satisfacen

- Al 21% de los encuestados a nivel global no se le ofrece la opción de trabajar desde casa (aunque sea posible para su trabajo), en comparación con solo el 12% de los participantes en México.
- A nivel mundial, el 38% de los encuestados dice que no pudo asistir a eventos laborales fuera de su lugar de trabajo debido a la falta de accesibilidad, mientras que el 46% de los encuestados mexicanos dijo lo mismo.



¿Su empleador ofrece la opción de trabajar desde casa, ya tiempo completo o jornada parcial?



Considerando las siguientes declaraciones sobre la accesibilidad en el lugar de trabajo y eventos relacionados, indique si está de acuerdo o desacuerdo con que cada declaración describe con precisión la experiencia con su empleador actual.



¿Qué hizo inaccesible al evento? (Top 5 seleccionados por los encuestados de México)

- 37%** No hay baños/baños accesibles en el lugar o lugar de trabajo
- 35%** Los descansos regulares no se incluyeron en la agenda
- 25%** No había un espacio tranquilo o privado en caso de que lo necesite
- 25%** Mi empleador no proporcionó transporte accesible al lugar
- 21%** No se disponía de adaptaciones para reducir el riesgo de sobrecarga sensorial

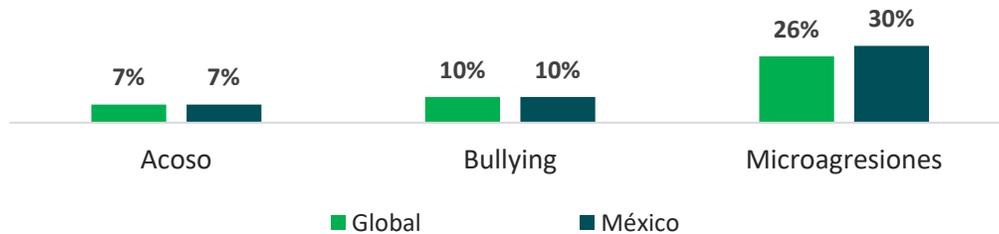
Base en México = 364

Los comportamientos no inclusivos afectan la experiencia laboral de muchas personas

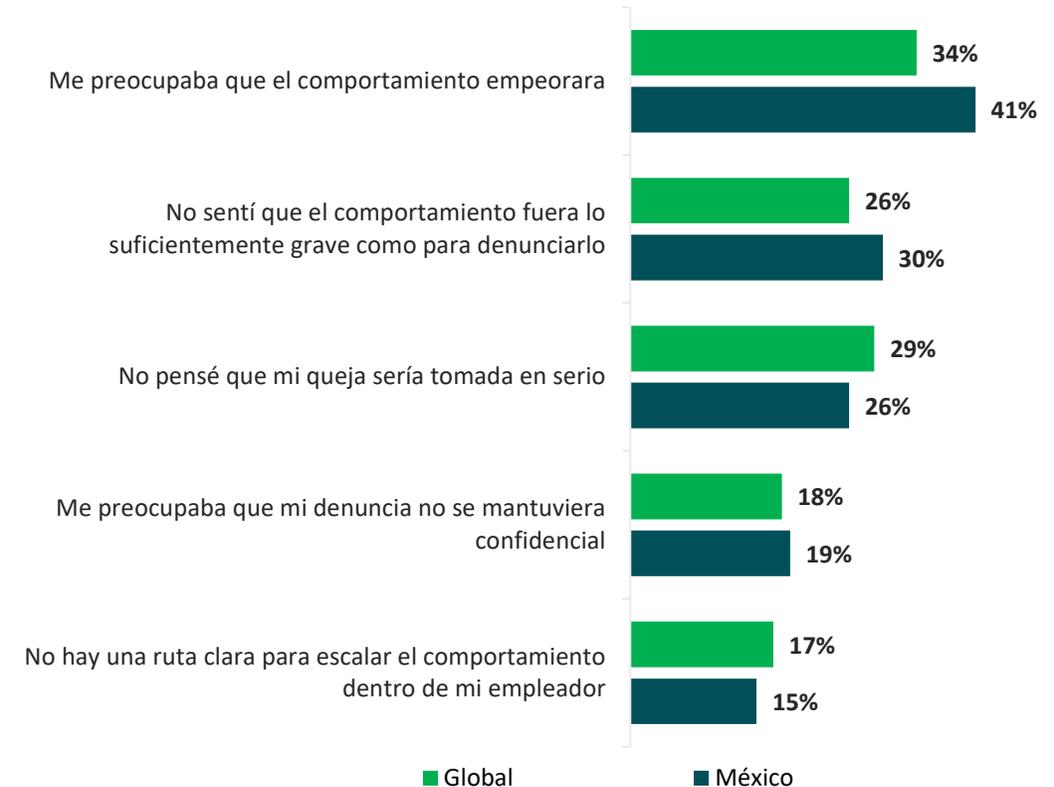
- Los encuestados mexicanos que dicen haber experimentado microagresiones son menos propensos a denunciarlas formalmente, en comparación con los encuestados globales.
- El 34% de encuestados a nivel mundial que no han reportado comportamientos no inclusivos dice que la razón principal es la preocupación de que la situación empeore, frente al 41% de encuestados en México.



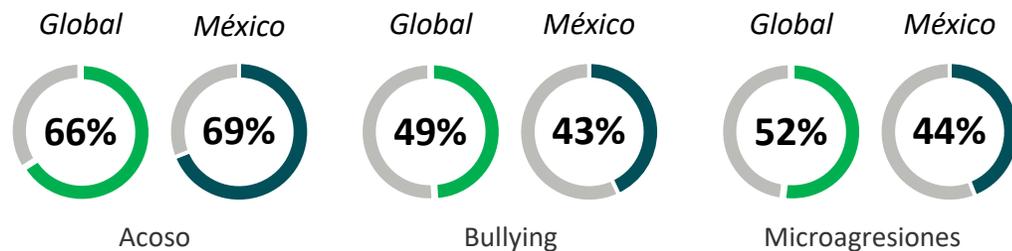
¿Cuál de los siguientes comportamientos no inclusivos, si los hay, ha experimentado en el trabajo en los últimos 12 meses (ya sea en un empleador actual o anterior)?



¿Cuál de las siguientes razones es la principal por la que decidió no denunciar comportamientos no inclusivos? (Las 5 razones principales seleccionadas por los encuestados de México)



¿Denunció formalmente alguno de estos comportamientos a alguien en una posición de autoridad en su empleador (por ejemplo, su supervisor o RR.HH.)?



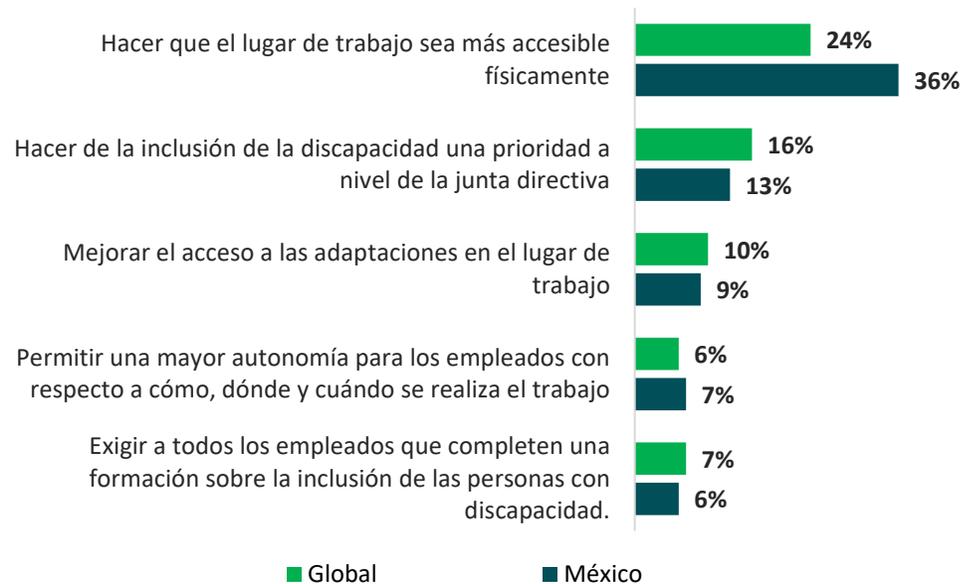
Acoso - Base global = 732, base en México = 35
 Bullying - Base global = 958, base mexicana = 51
 Microagresiones - Base global = 2607, base México = 151

Múltiples factores pueden permitir y acelerar la inclusión sobre la discapacidad en el trabajo

- Los encuestados de todo el mundo afirmaron, con mayor frecuencia, que hacer más accesible el lugar de trabajo es la principal acción que sus empleadores podría hacer para avanzar en la inclusión de la discapacidad. Los participantes mexicanos seleccionaron la misma acción con una tasa notablemente más alta del 36%.
- El 57% de los encuestados en México que indicaron tener acceso a modelos a seguir en el trabajo, como personas con discapacidades y/o enfermedades crónicas, dice los hizo sentir más cómodos revelando su situación, cifra más alta que la de sus contrapartes globales (47%).



¿Qué es lo más importante que su empleador podría hacer para lograr un progreso significativo en la inclusión de personas con discapacidad? (Las 5 razones principales seleccionadas por los encuestados de México)



Previamente indicó que tiene acceso a modelos a seguir en el trabajo, como personas con discapacidades y/o condiciones crónicas. ¿Cómo han influido en la experiencia con su empleador?



Base global = 3573, base de México = 219



Un análisis identificó 7 factores clave que pueden tener el mayor impacto en la probabilidad de que personas con discapacidades, condiciones de salud crónicas y neurodivergencias recomienden su organización a otras personas.

1. Compromiso de liderazgo
2. Roles que están alineados con fortalezas
3. Cultura inclusiva
4. Potencial de progresión
5. Accesibilidad, adaptaciones y comodidad en el lugar de trabajo para revelarse
6. Comportamiento en el lugar de trabajo
7. Cultura de equidad



Deloitte se refiere a una o más entidades de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), su red global de firmas miembro y sus sociedades afiliadas a una firma miembro (en adelante “Entidades Relacionadas”) (colectivamente, la “organización Deloitte”). DTTL (también denominada como “Deloitte Global”) así como cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas son entidades legalmente separadas e independientes, que no pueden obligarse ni vincularse entre sí con respecto a terceros. DTTL y cada firma miembro de DTTL y su Entidad Relacionada es responsable únicamente de sus propios actos y omisiones, y no de los de las demás. DTTL no provee servicios a clientes. **Consulte www.deloitte.com/mx/conozcanos** para obtener más información.

Deloitte presta servicios profesionales líderes de auditoría y assurance, impuestos y servicios legales, consultoría, asesoría financiera y asesoría en riesgos, a casi el 90% de las empresas Fortune Global 500® y a miles de empresas privadas. Nuestros profesionales brindan resultados medibles y duraderos que ayudan a reforzar la confianza pública en los mercados de capital, permiten a los clientes transformarse y prosperar, y liderar el camino hacia una economía más fuerte, una sociedad más equitativa y un mundo sostenible. Sobre la base de su historia de más de 175 años, Deloitte abarca más de 150 países y territorios. Conozca cómo los aproximadamente 457,000 profesionales de Deloitte en todo el mundo crean un impacto significativo en www.deloitte.com.

Tal y como se usa en este documento, Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. Deloitte Impuestos y Servicios Legales, S.C., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría fiscal, asesoría legal y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. Deloitte Audit Delivery Center, S.C. (antes Deloitte Auditoría, S.C.), tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. Deloitte Asesoría en Riesgos, S.C., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de asesoría en riesgos y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. Deloitte Asesoría Financiera, S.C., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de asesoría financiera y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. Y Deloitte Consulting Group, S.C., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”.

Esta comunicación y cualquier archivo adjunto en esta es para su distribución interna entre el personal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), su red global de firmas miembro y sus Entidades Relacionadas (colectivamente, la “organización Deloitte”). Puede contener información confidencial y está destinada únicamente para el uso de la persona o entidad a la que va dirigida. Si usted no es el destinatario previsto, notifíquenos de inmediato, no utilice esta comunicación de ninguna manera y luego elimínela junto con todas las copias de esta en su sistema.

Ni DTTL, sus firmas miembro, Entidades Relacionadas, empleados o agentes será responsable de cualquier pérdida o daño alguno que surja directa o indirectamente en relación con cualquier persona que confíe en esta comunicación. DTTL y cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas, son entidades legalmente separadas e independientes.