

Getting to Equal 2020: **Inclusión de la discapacidad**

Resultados clave

Argentina

Estudio sobre I&D en 2020

Generalidades



- En nuestra serie 'Getting to Equal' ocupa el tercer lugar, en función de nuestra trayectoria exitosa sobre la cultura del lugar de trabajo y por qué es clave para crear igualdad
- Un estudio generó varios capítulos para los momentos clave durante el 2020
- Mejorar la reputación de Accenture sobre inclusión y diversidad en su sentido más amplio
- Acciones tangibles para los clientes

2018
**Cultura de
igualdad**

2019
**La igualdad genera
innovación**

2020
Getting to Equal 2020

NUEVO: CAPÍTULOS publicados en momentos clave del 2020:

- El valor oculto de los formadores de cultura – IWD (Mar)
- Crecimiento visible, miedos invisibles – Temporada Pride (Junio)
- **Inclusión de la Discapacidad**– Día Internacional de las Personas con Discapacidad (Dic)



Generalidades de este documento

- 4 **Línea argumental:** los resultados clave son direccionales y pueden cambiar en el informe final

- 6 **Resultados detallados:** incluye datos de encuestas locales a empleados y modelización

- 17 **Apéndice:** método y datos demográficos

Disponibilidad de los datos



Solo global



Geografía local

Breve resumen de la historia global

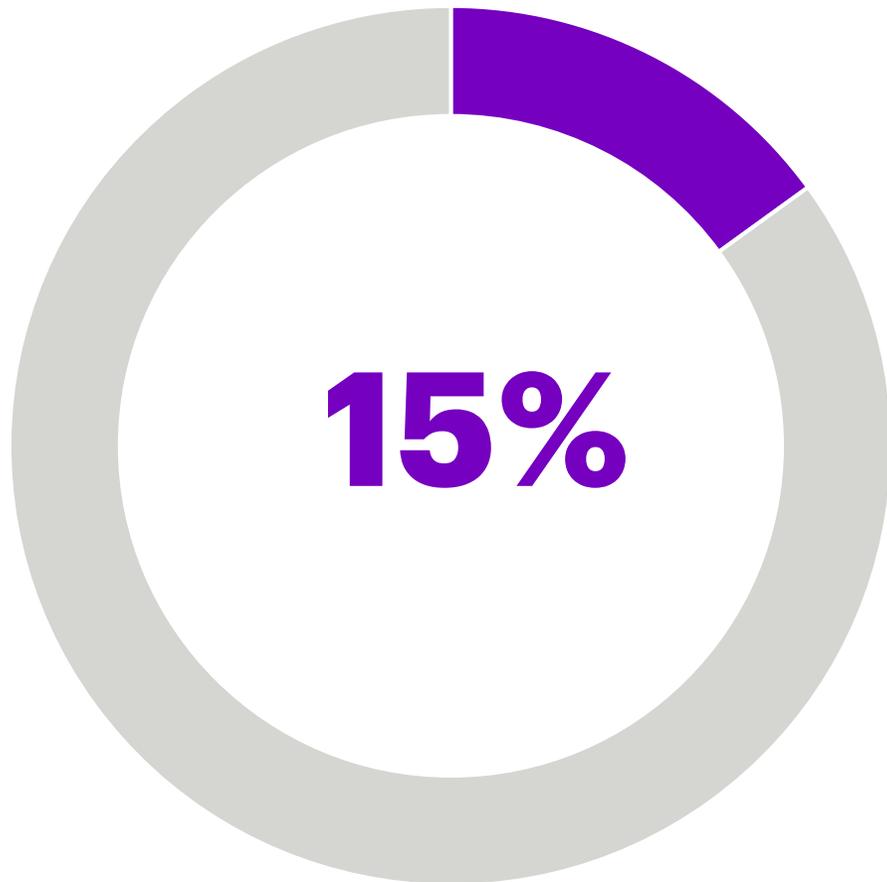


- Las personas con discapacidad representan alrededor del **15%** de la población mundial – pero muy pocos trabajan. Por ejemplo, apenas **6,5%** en China, **25%** en India y **31%** en Estados Unidos
- Incluso en empleados remunerados, los empleados con discapacidad son **27%** menos proclives a sentirse ‘incluidos’ en el lugar de trabajo – y 60% más proclives a sentirse ‘excluidos’ – en comparación con sus colegas.
- Los lugares de trabajo sufren una falta de transparencia y confianza: el **76%** de los empleados no es totalmente abierto sobre su discapacidad – al igual que el **80%** de los ejecutivos, privando a los empleados de tener modelos a seguir que puedan inspirarlos y orientarlos.
- Sin embargo, los empleados con discapacidad prosperan en algunas empresas. Si todas ellas tuvieran culturas que fueran igual a las del 10% que se destacan, la probabilidad de que un empleado con discapacidad logre comprometerse sería hasta **1,5 veces** mayor.
- Las organizaciones lideradas por ejecutivos que se enfocan en el compromiso con la discapacidad aumentan las ventas (**2,9 veces**) y las ganancias (**4,1 veces**) más rápidamente que sus pares.
- Nuestro programa de inclusión de personas con discapacidad detalla **ocho acciones** que los ejecutivos pueden tomar hoy para elevar el compromiso de las personas con discapacidad en la fuerza laboral de hoy.

Resultados detallados



Las personas con discapacidad están subempleadas



- Se estima que un **15%** de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad
- Sin embargo muy pocos están económicamente activos, variando de aproximadamente **44%** en los países con mayores ingresos per cápita hasta el **10-20%** en los de menores ingresos
- La tasa de empleo para personas con discapacidad varía del **6,5%** en China y **25%** en India al **31%** en Estados Unidos y el **53%** en el Reino Unido.

[Ver notas para las fuentes]

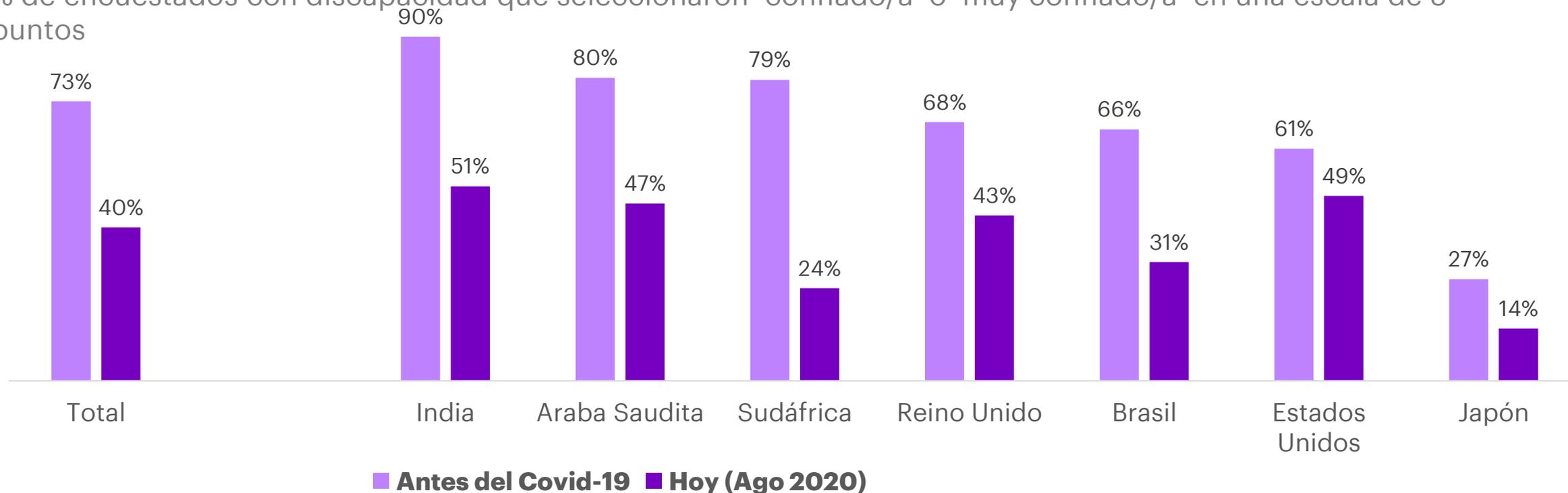
El COVID-19 ha exacerbado las desigualdades – reduciendo la confianza en la seguridad de los ingresos



La proporción de empleados con discapacidad que confían en su seguridad laboral/de ingresos cayó del **73%** a apenas el **40%** en seis meses, hasta agosto de 2020.

Describe el nivel de confianza que tienes en tu seguridad laboral y de ingresos: Antes del Covid-19 versus 'Hoy'

% de encuestados con discapacidad que seleccionaron 'confiado/a' o 'muy confiado/a' en una escala de 5 puntos



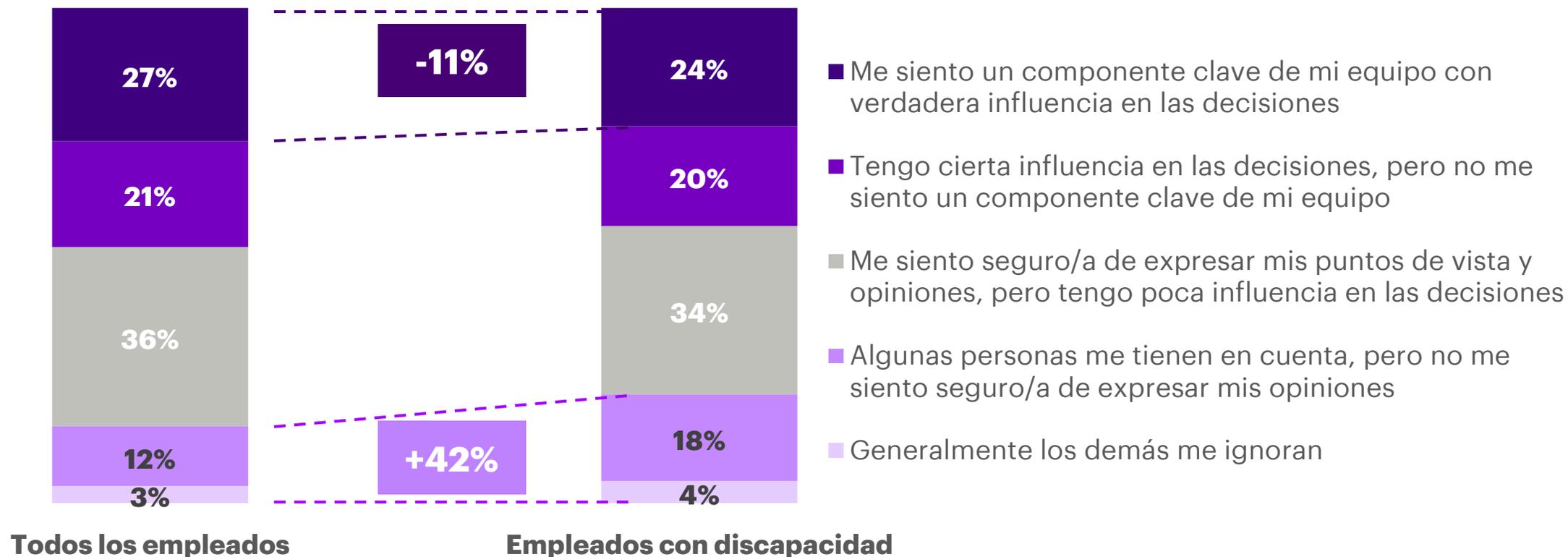
Y en el empleo, muchos se sienten excluidos



Los empleados con discapacidad son un **11%** menos proclives a sentirse 'incluidos' en el lugar de trabajo- y un **42%** más proclives a sentirse 'excluidos' - en comparación con el promedio.

Empleado: ¿Cuál de los siguientes enunciados describe mejor cómo te sientes en tu equipo/organización?

Ver notas para más detalles sobre las opciones



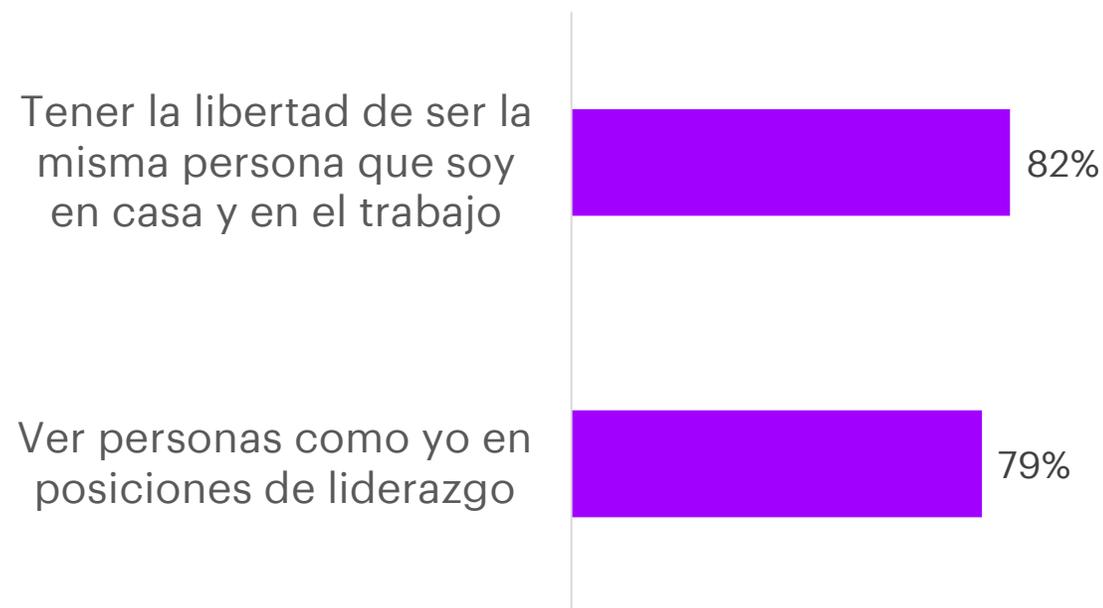
Los lugares de trabajo carecen de transparencia y confianza



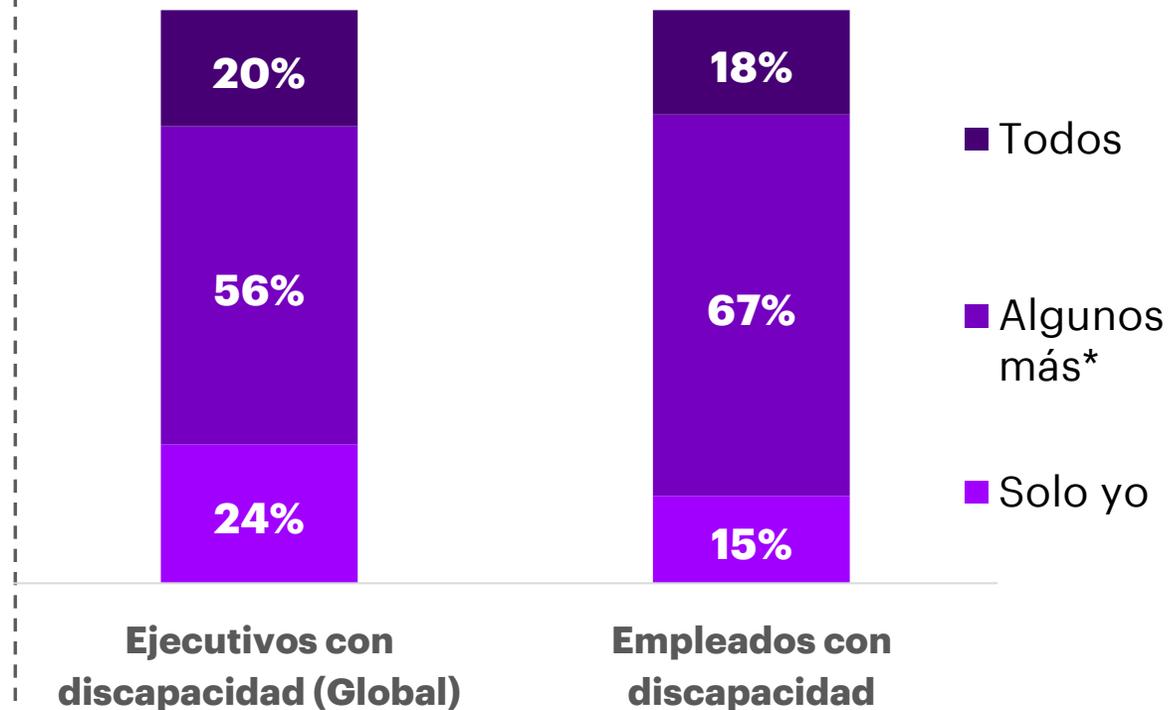
La mayoría de los empleados con discapacidad citan a la libertad de ser ellos mismos y a los modelos a seguir como temas importantes – pero el **82%** de los empleados – y el **80%** de los ejecutivos (a nivel mundial) – no son completamente abiertos sobre su discapacidad

¿Cuán importantes son los siguientes factores para ayudarte a prosperar en el lugar de trabajo?

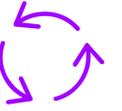
% de empleados con discapacidad que citan elementos como “(muy) importantes”



¿Quién en tu organización está al tanto de tu problema de salud/discapacidad?



Los empleados tienen más miedo de elevar temas sensibles de lo que los ejecutivos creen

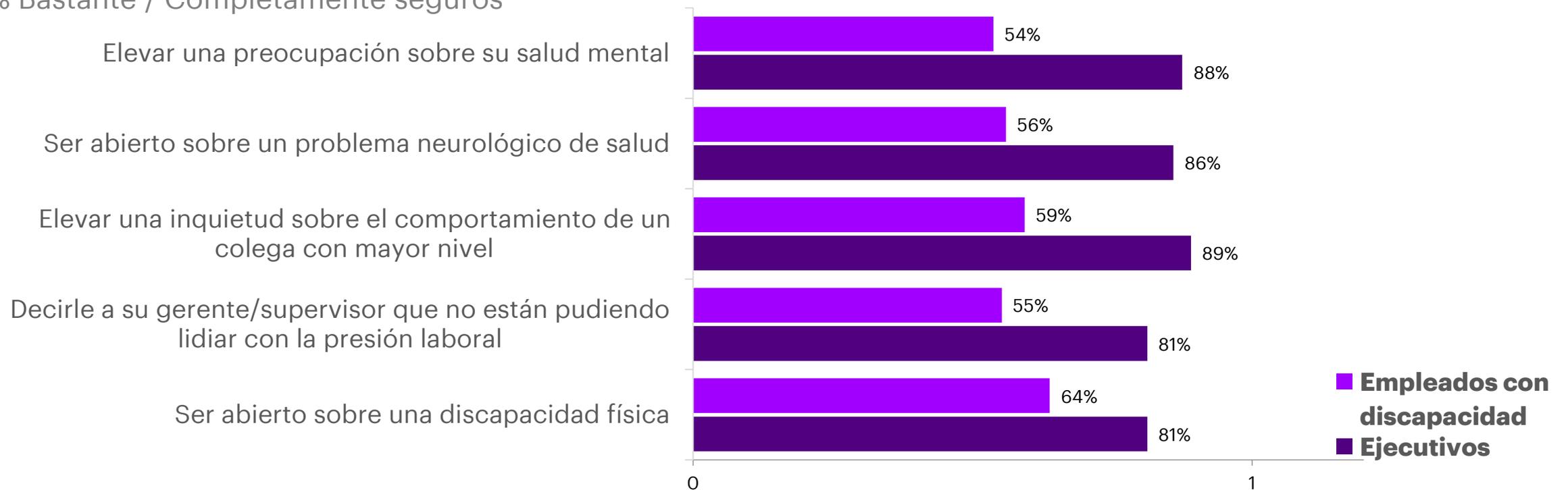


La percepción de los líderes de cuán seguros se sienten los empleados con discapacidad de elevar temas sensibles es **50%** mayor que lo que los mismos empleados sienten

Ejecutivo: ¿En qué medida crees que los empleados de tu organización se sienten seguros de..

Empleado: ¿En qué medida te sientes seguro/a de...

% Bastante / Completamente seguros



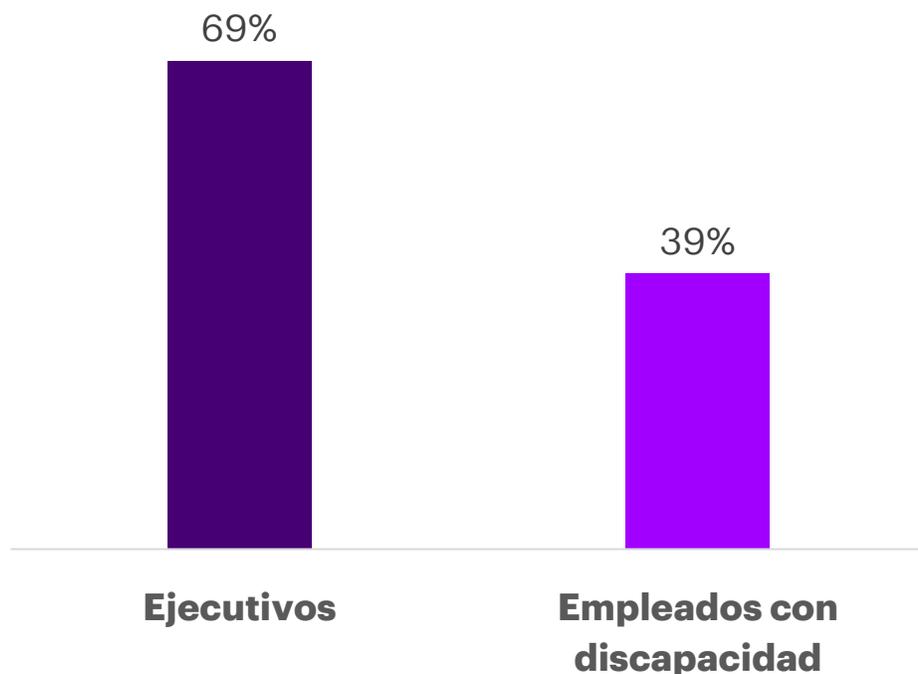
El cambio cultural obstaculizado por brechas de percepción



El **69%** de los ejecutivos cree que crean ambientes en los cuales los empleados con discapacidad pueden prosperar, pero apenas el **39%** de los empleados concuerda – y apenas el **21%** se siente respaldado por su empleador.

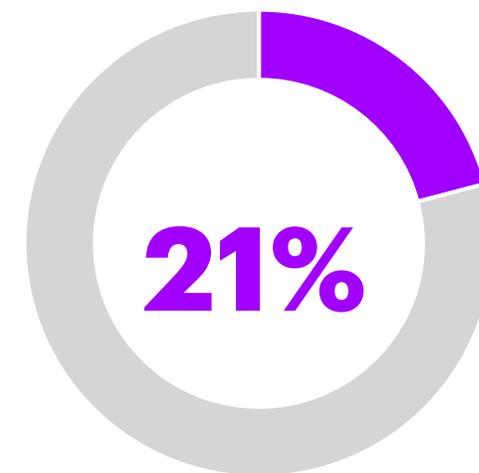
¿Cuál es tu nivel de acuerdo o desacuerdo de que la organización tiene toda la tecnología, los ambientes y el soporte adecuado para permitir que las personas con discapacidad prosperen?

% De acuerdo / Completamente de acuerdo



En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo de que...

- Los líderes toman medidas para incorporar más empleados con discapacidad en **funciones más jerárquicas**
- Se **mide** y se comparte con los empleados el avance logrado en la diversidad de personas con discapacidad
- Los líderes son **responsables** de mejorar la diversidad que implica la discapacidad
- Totalmente **comprometidos** a contratar, ascender y retener a los empleados con discapacidad
- La organización **acoge muy bien** a los empleados con discapacidad



% de empleados con discapacidad que están de acuerdo con los 5 enunciados



¿Qué podemos aprender de los ambientes en los cuales los empleados con discapacidad prosperan?

Nuestra encuesta pidió a casi 6.000 empleados con discapacidad que evaluaran sus niveles de **compromiso** en el lugar de trabajo respecto de la satisfacción y aspiraciones de carrera y su sentido de la confianza y la pertenencia.

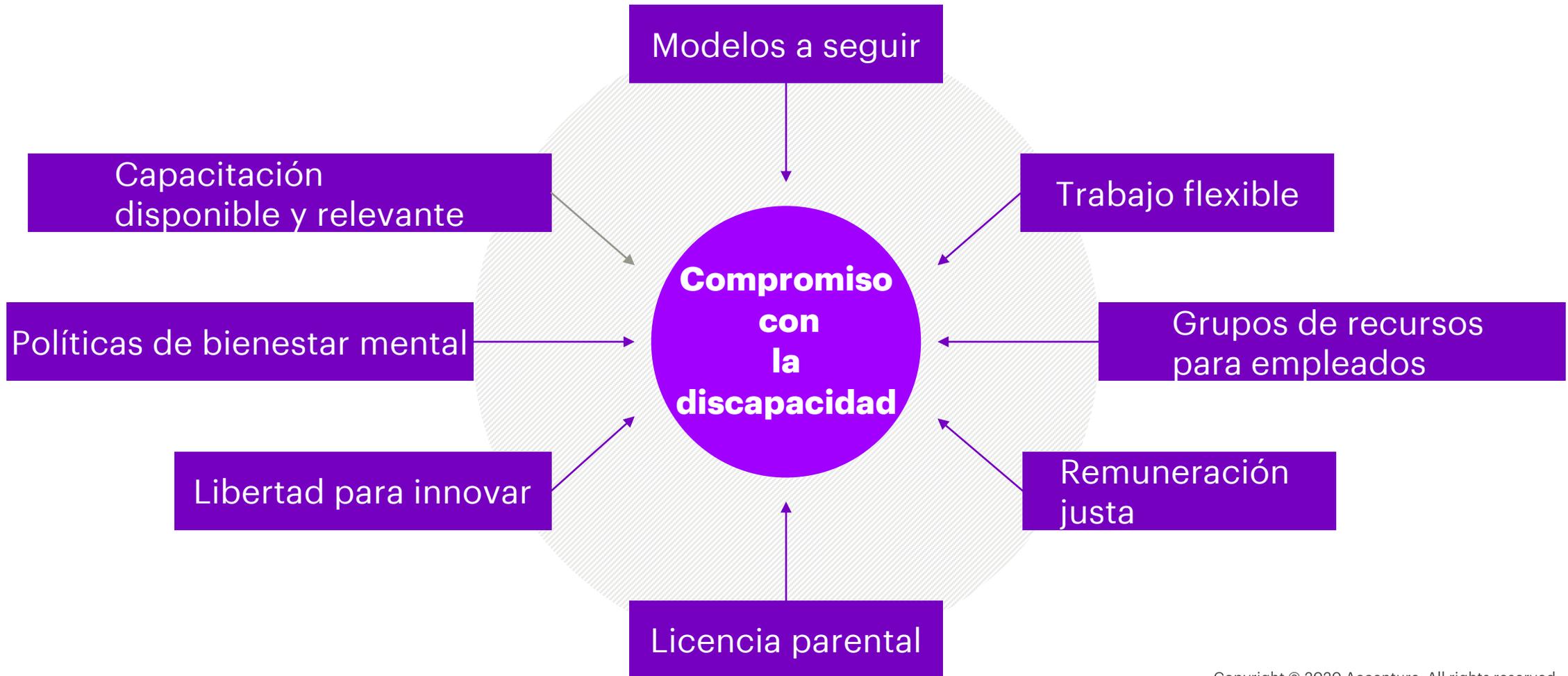
Efectuamos una correlación entre la presencia y la fortaleza de más de **200 factores que hacen a la cultura de un lugar de trabajo** para entender cuáles tienen un efecto importante y positivo en la probabilidad de que los empleados con discapacidad prosperen.

Al 10% de estos lugares de trabajo que se destacan– donde estos factores clave son más comunes – los denominamos culturas **‘más igualitarias’**.

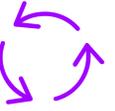
Los factores que importan en el lugar de trabajo



Nuestro modelo identificó **ocho** factores que se correlacionan positiva y significativamente con el progreso de los empleados en el lugar de trabajo.



Estos factores impulsan el compromiso de los empleados



Si todos los empleados con discapacidad trabajaran en organizaciones donde estos factores fueran tan comunes como lo son en el 10% superior:

**1,5
veces**

Los niveles generales de compromiso serían hasta **1,5 veces** mayores.

**2,1
veces**

La satisfacción y las aspiraciones de carrera serían **2,1 veces** más fuertes

**1,6
veces**

El sentido de la confianza y la pertenencia sería **1,6 veces** mayor

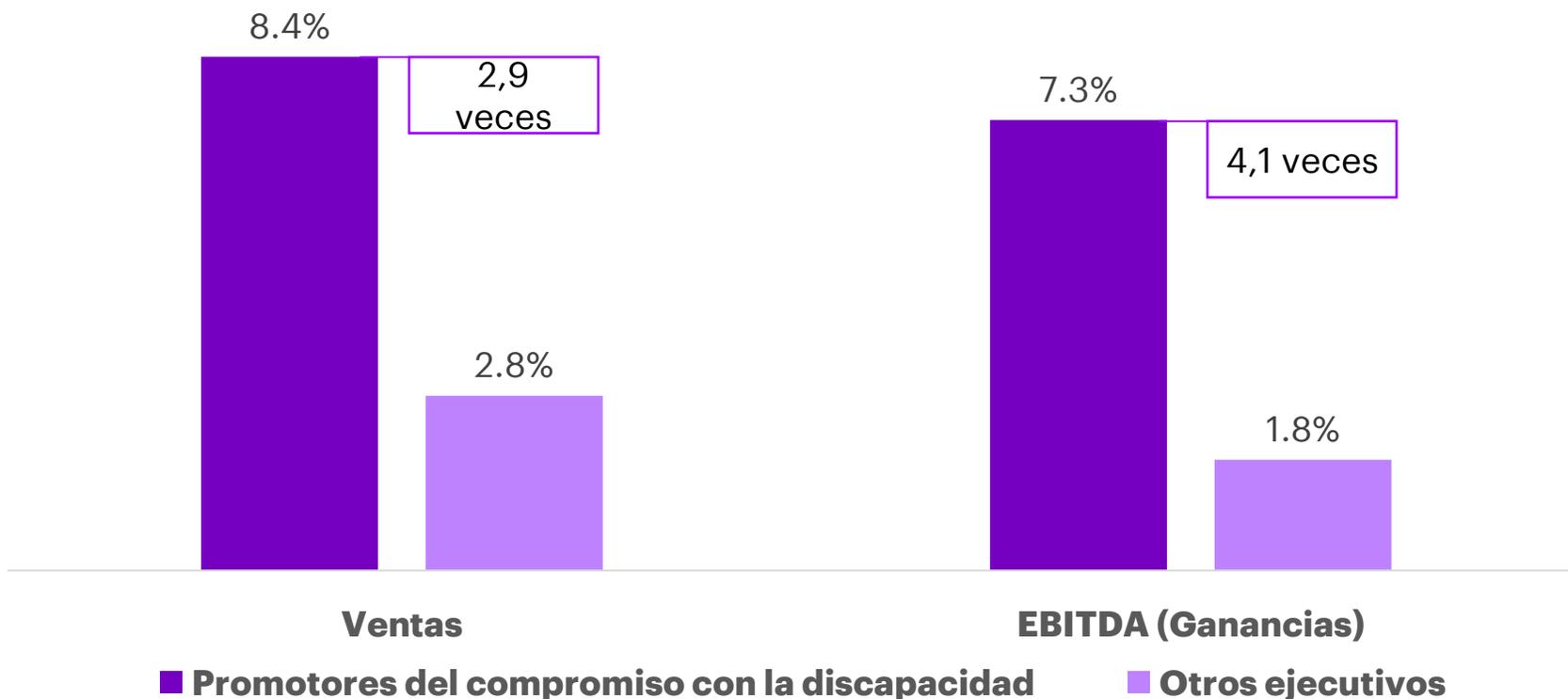


El compromiso con la discapacidad también puede vincularse con los beneficios comerciales



Las organizaciones lideradas por los ejecutivos que se enfocan en el compromiso con la discapacidad aumentan las ventas (2,9 veces) y las ganancias (4,1 veces) más rápido que sus pares.

¿Cómo describirías el típico perfil de crecimiento anual de tu empresa en los últimos 3 años?



Promotores de compromiso con la discapacidad

- Identificar los ocho factores más importantes que ayudan a los empleados a prosperar.
- El compromiso con la discapacidad, por ejemplo: la organización tiene objetivos de discapacidad, han hablado personalmente sobre los derechos de las personas con discapacidad



Apéndice



Cómo identificamos a las personas con discapacidad



Se les preguntó a los encuestados:

- *¿Tienes alguna dificultad para realizar tus tareas diarias (por ejemplo: caminar, comunicarte, oír, ver incluso usando anteojos) a raíz de un problema de salud mental, intelectual, sensorial o físico que haya durado o se espere que dure al menos 6 meses?*

Dándoles las siguientes opciones de respuesta:

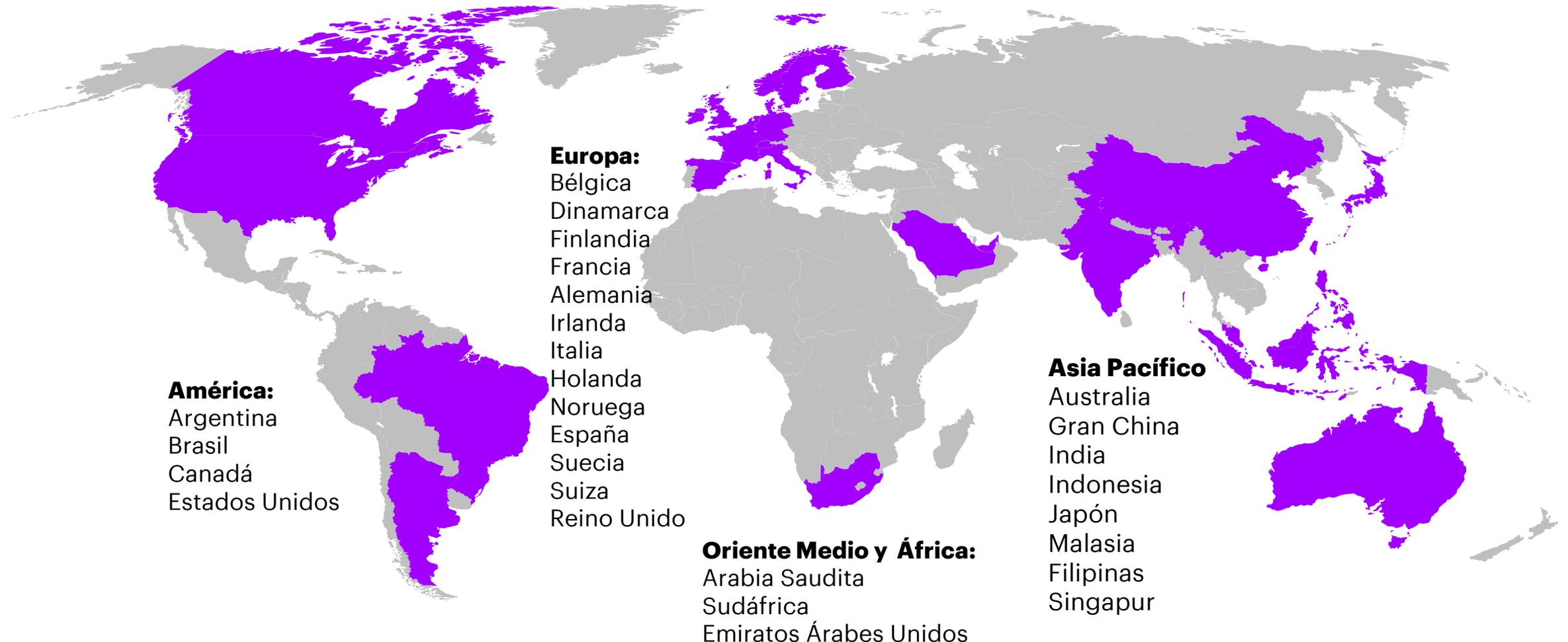
- *No*
- *Sí, cierta dificultad*
- *Si, mucha dificultad*

Se definió a los encuestados que respondieron 'Sí' como personas con discapacidad.

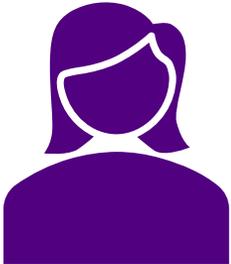
Alcance geográfico



Realizamos encuestas online a más de 1.700 altos ejecutivos y a más de 30.000 empleados en 28 mercados en octubre/noviembre de 2019.



Datos demográficos de la encuesta



+1.700 altos ejecutivos [n=675 con discapacidad]

- **División geográfica:** más de 50 en cada área geográfica*; más de 100 en Reino Unido, Estados Unidos
- **Tamaño de la organización:** más de 50 empleados, como mínimo; 19% con más de 5.000 empleados
- **Jerarquía:** 60% Ejecutivos / 40% Supervisados directos
- **Datos demográficos:** 32% mujeres; 13% LGBT; 20% minorías étnicas (EE.UU.)



Más de 30.000 empleados [n=5.870 con una discapacidad]

- **División geográfica:** Min. 1.000 en cada área geográfica, más de 1.500+ en Reino Unido y Estados Unidos
- **Jerarquía:** por debajo de nivel ejecutivo; no en comités de dirección
- **Datos demográficos:** ~20% tienen una discapacidad, ~10% LGBT+
- **Minorías étnicas:** divisiones disponibles en EE.UU., Reino Unido, Sudáfrica
- **Varios:** todos los niveles educativos, todas las profesiones



*excluye a Japón

Generalidades de la modelización



1. QUÉ QUEREMOS DECIR CON "PROSPERAR"

- Identificamos 12 variables de situación positiva para los empleados con discapacidad en nuestro estudio
- Se usan para entender con qué alcance un empleado **"prospera"** en el lugar de trabajo
- "Prosperar" se podría intercambiar con "comprometerse"

2. LOS FACTORES QUE IMPORTAN

- Probamos todos los factores culturales en nuestro estudio para identificar cuáles tienen un efecto importante y positivo en los empleados "que prosperan"
- Esto nos permite determinar qué características tienen una **"cultura inclusiva"** para los empleados con discapacidad

3. MEJOR PRÁCTICA: QUÉ PASARÍA SI..

- Calificáramos a cada encuestado del estudio en función de la fortaleza de estos factores
- Esto nos permite segmentar al **"10% que se destaca"** para mostrar cómo la presencia de estos factores se correlaciona con una mejor experiencia para los empleados

Cómo definimos “prosperar” / “comprometerse”

Agrupamos las 12 ‘variables de situación’ en dos grupos

CARRERA	CONFIANZA
Satisfecho/a con el ritmo del progreso a la fecha	Siente que sus pares aprecian y respetan sus aportes
Confiado/a de poder avanzar al ritmo deseado en el futuro	Siente que su gerente/supervisor aprecia y respeta sus aportes
Ama su trabajo	Se siente cómodo/a de hacer preguntas
Aspira ser promovido/a	<u>No</u> siente que se ignoren sus preguntas/inquietudes
Aspira a una posición de liderazgo	Se siente un componente clave del equipo con verdadera influencia en las decisiones
Probablemente trabaje para el actual empleador en 12 meses	<u>No</u> se siente un extraño

