

**Deloitte.**

# 亚太 无障碍与包容

2024-2027 计划





# 目录

我们的愿景和承诺	03
定义: 残疾、神经多样性、无障碍及包容	05
无障碍与包容计划的驱动因素	13
三大重点关注领域	16
致力实施无障碍与包容计划	24
Endnotes	27
联系人	28







# 我们的愿景和承诺







**David Hill**  
德勤亚太首席执行官

德勤亚太聚同心筑合力，努力践行德勤全球宗旨，致力为客户、人才和社会成就不凡。我们全力营造无障碍、包容的工作环境，助力所有员工释放潜能、尽展所长。

德勤亚太包含澳大利亚所、中国所、日本所、韩国所、新西兰所、南亚所、东南亚所和台湾所。我们共有5,000多名合伙人和超过100,000名专业人员，分布在20个国家和地区，拥有全面、深厚的服务能力。

亚太无障碍与包容2024-2027计划（以下简称“无障碍与包容计划”）并不只是纸上谈兵，而是切实遵循无障碍的“社会模式”，我们从中明白残疾或神经多样性人士面临的挑战不是残疾或神经多样性本身，而是他人可能对此设置的障碍。我们倾力推进无障碍与包容文化，也将紧密团结有着切实体验的人群。我们坚信，营造无障碍、包容的工作环境有助于激活多元化、有才能的人才队伍，进一步激发创新和创造性思维。

我们致力于破除社会制造的障碍，赋予每个人平等的机会。我们支持并鼓励社会和技术的变革与进步，力求促进每一个人发挥所长、成就自我。

我坚信未来可期：所有人都只关注能力而不谈及残疾，尊重并认同所有形式的多元化。我会积极推动并热切期待我们的无障碍与包容计划在亚太顺利实施。



**Iain McGuire**  
德勤亚太无障碍支柱方案领导人

由于几位家人都有神经多样性，我对无障碍与包容了解颇多。无障碍与包容计划代表着我们的坚定承诺：全面提升无障碍性，大力倡导包容，努力破除大家在网络、职场或社会中面临的障碍。

我们非常自豪地积极推行无障碍与包容计划并持续努力，为所有员工营造更加无障碍、包容的工作环境。同时，德勤亦在全球积极推动无障碍与包容，藉由签署国际劳工组织全球商业与残障网络宪章重申了作为全球积极力量的角色，我们对此感到非常骄傲。

希望各位大力支持和广泛分享无障碍与包容计划，鼓励身边人积极了解相关知识，并助力推进无障碍与包容。只有通过开诚布公的讨论，我们才能催生积极改变，让每个人都从中受益。







定义：残疾、神经多样性、  
无障碍及包容





# 残疾

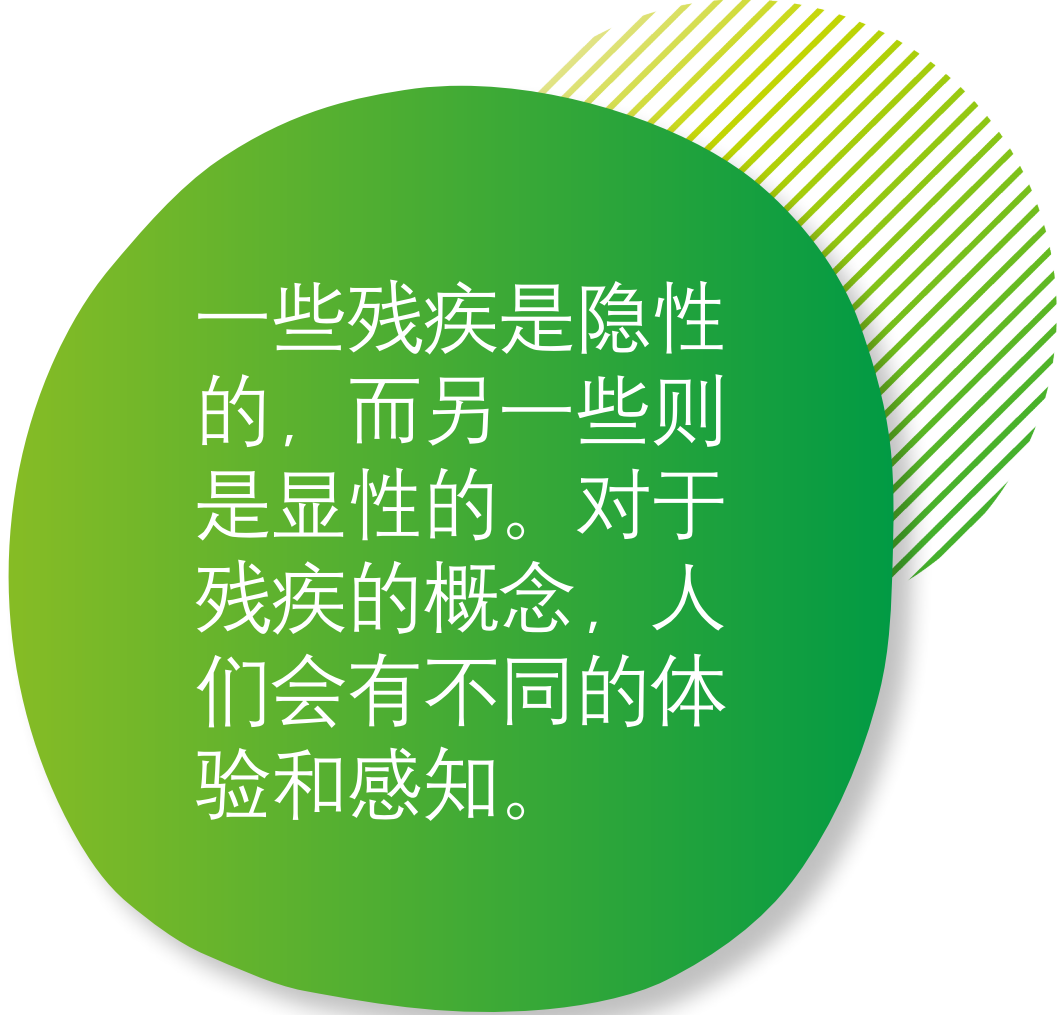
据估计，亚太地区居住着超过7亿残疾人<sup>1</sup>。

虽然许多人天生残疾，但残疾也可能是后天尤其是成年期间造成的，而且残疾的可能性也会随着年龄增长而增加。高达80%的残疾出现在18岁至64岁之间，可能是由影响日常活动能力的长期（超过12个月）身体或精神问题所导致<sup>2</sup>。

一些残疾是隐性的，而另一些则是显性的。对于残疾的概念，人们会有不同的体验和感知。

根据联合国《残疾人权利公约》的定义，残疾人包括患有自闭症、阅读障碍和注意力缺陷/多动症等症状的神经多样性人士。但是，据我们的神经多样性同事所述，他们通常不会自认为是残疾人。

因此，我们针对残疾人和神经多样性人士作出区分，采取不同的处理方式。我们支持联合国《残疾人权利公约》的指导原则，将残疾人定义为“肢体、精神、智力或感官存在长期缺损的人，这些缺损与各种障碍相互作用，或可阻碍残疾人与健全人一样在平等的基础上充分和切实地参与社会”。



一些残疾是隐性的，而另一些则是显性的。对于残疾的概念，人们会有不同的体验和感知。

## 残疾的八大类型包括<sup>3</sup>：

1. **肢体残疾：**影响活动性或灵活性
2. **智力残疾：**影响学习或信息处理能力
3. **精神疾病：**影响思维过程
4. **感官残疾：**影响听力或视力
5. **神经残疾：**影响大脑和中枢神经系统
6. **学习障碍：**影响信息获取、组织、保存和理解
7. **容貌损毁：**影响外貌
8. **免疫缺陷：**由于体内存在致病微生物而受到影响





# 神经多样性

**神经多样性是指个体以不同方式感知周围世界、与周围事物互动的概念。通过接纳神经多样性，我们会明白思考、学习和行为方式并没有统一的“对错”标准，与众不同不应被视为缺陷<sup>4</sup>。**

据估计，全球有10%到20%的人属于神经多样性人士，大概有12亿之多<sup>5</sup>。

神经分化一词常用于描述孤独症谱系障碍以及诸如自闭症、阅读障碍、注意力缺陷/多动症、书写障碍、运动障碍、图雷特综合症、唐氏综合症等其他神经系统异常或发育异常。然而，即便是同一类型的神经分化，如自闭症，其表征也不尽相同。神经多样性人士与其他人一样，有优势，也有不足，各有各的特点。

## 神经多样性为何对职场具有重要意义？

- 支持和鼓励团队成员在工作中展现真实自我。
- 思维多元化意味着我们能够通过更好的技能和创新解决方案助力客户解决问题。
- 让我们的人才队伍释放更大潜能，吸引更多不同人才的加入。

在无障碍与包容计划中，我们会使用“残疾人”和“神经多样性人士”进行阐述，符合国际劳工组织全球商业与残障网络宪章和世界卫生组织要求<sup>6</sup>。

据估计，全球有10%到20%的人属于神经多样性人士，大概有12亿之多。





# Chris Bamford

## 我的成功之路

四岁时，我被诊断患有阅读障碍，并伴有严重的运动协调障碍。医生们对我的母亲坦言了他们的疑虑，表示病症预后不佳，但我的母亲，作为一名专业护士，拒绝就此认命。在她的坚定支持下，接下来的十二年我坚持治疗并参加课外读写训练班。毫无疑问，我的求学之路异常艰难，但借助磁带和抄写本等辅助，我最终在高中毕业考试中取得优异成绩。

十岁时，尽管医生忠告我存在运动能力问题，我仍然开始尝试舞蹈。我通过舞蹈增强身体协调性的尝试最终发展为长达十年的舞蹈生涯。在此期间我前往世界各地表演。我在26岁时结束了舞蹈生涯，成为上班族。起初我认为阅读障碍已不再困扰我，然而我很快发现它依然如影随形。此后我时常陷入焦虑和自我否定的情绪。我掩饰自身困境，努力表现优异，却在比常人更为艰辛的职场路上苦苦挣扎。

改变这一切的是我的经理。他乐于为员工提供支持。在发现我可能身处某种困境后，他鼓励我再次就医检查。诊断结果表明我不仅有阅读障碍，还有运动障碍，对我之前的困境状况也作了专业解读。在这之后，我接受了有针对性的支持和辅导以提升绩效。当我的电脑装上了辅助软件后，情况开始好转。我还借助指引和辅导明确自身需求并发挥自身优势。

我开始明白是大脑思维方式的不同导致我在不同方面表现出巨大的能力差异。优势和不足是智力多元的自然体现，并非残疾。有了适当支持，我开始在工作中崭露头角，不断拼搏向上。我认可自我价值，积极发挥自身独特优势，如擅长解决问题、极具创意、富有同理心、思维开阔、善于交际等。

自那以后，我会时常向人袒露我的阅读障碍/运动障碍，也会强调我作为读写障碍者的思维优势。在加入德勤时，我坦诚的谈到自身的需求、优势以及计划提高哪些方面。如今，针对神经多样性的成见依旧存在。一些人可能轻易评判我或是过分挑剔我的工作成果，不接受任何差池的存在。我初次写成的工作手稿可能不够完善，没关系，我认为创作就是一个持续完善的过程，在我有生之年我都会坚持下去。我只是需要一定的自主，让我能以自己独特的方式去完成这一过程。我承认虽然我的方法耗时更长，也有别于他人做法，但它终将带我到达同样的终点：成功。





# Dinkle Shah

## 坚韧的力量

六岁那年，一次脊柱损伤导致我下半身瘫痪。我的家人坚定地支持我，克服种种困难终于寻找到便于我生活和学习的环境。也是在那段日子我找到了自己对运动的热爱。

如今，我参加轮椅篮球运动已有两年半，在国家级比赛中赢得三枚奖牌，还代表印度参加国际比赛。我还投身残疾人羽毛球比赛，在国家锦标赛混双项目中摘得一枚铜牌。德勤提供各种资源支持我逐梦赛场。

现在，我是德勤一员，常驻印度孟买。

我专注于管理咨询，会参与一些客户项目，时常前往客户现场。我每月在孟买办公室办公一到两次。加入德勤已经两年有余，我希望自己能为营造无障碍环境带来切实影响。亲身经历让我懂得打造无障碍环境的重要性，我决心助力事务所推动改变。我认为，营造无障碍环境和促进职场包容至关重要。希望我的故事能够激励大家心怀热爱，追逐梦想，为世界增添浓墨重彩的一笔。

亲身经历让我懂得打造无障碍环境的重要性，我决心助力事务所推动改变。





# 无障碍与包容

**在德勤，无障碍与包容将建立在“社会模式”之上，因为人有不便往往是由于社会现实环境中存在障碍。**

我们着力营造完善的职场环境，助力所有人才走向成功。这包括提供辅助工具和学习资料赋能所有人才充分发挥职业潜能，以及为人才提供教育机会和相关资源。

## 医疗模式：

残障人士需要自己设法克服环境障碍带来的不便<sup>7</sup>。

## 社会模式：

产品和服务提供者需要通过设计确保使用便利<sup>7</sup>。

态度障碍涉及人们对残疾的用语，对残障人士的有意识和无意识偏见、成见，以及对残疾缺乏同理心或态度冷漠。尽管此类障碍较难破除，改变需要时日，但消除态度障碍却是确保充分参与和促进包容的关键基础。

我们着力营造完善的职场环境，助力所有人才走向成功。





# Matt Leong

## “我们征服的并非高山，而是我们自己。”

在2014年一场车祸致使我肢体瘫痪后，这种精神力量一直伴我左右。我希望通过我的故事促进大家对残障人士生活现状的认知，结合自身经历谈谈变故过后如何继续前行。

那是一次普通的开车出行。车胎突然爆裂，我的车撞向路边。尽管我系了安全带，但由于我的头部在车中遭受冲击，导致颈部骨折，脊柱颈5和颈6节段断裂。这是最为严重的脊柱损伤，属于美国脊柱损伤协会损伤量表中的A级。这意味着我下肢无法自主活动，仅能活动手臂和手腕，动不了手指。

## 仰望高山

车祸之后我接受了三个月的住院治疗。一位医生对我的家人坦言我出院后需要进行疗养院。接下来的两三年，我经历了心理和情感上都最为难熬的恢复初期。但也是这段经历使我明白：身处低谷乃人之常情，坦然接受帮助未尝不可。

瘫痪后，我需要使用轮椅。我动不了手指，握笔、洗漱、开门或点击鼠标这类简单活动都无法完成。为了让大家明白瘫痪给人造成的身体折磨，我还要告诉大家，尿路感染、褥疮、晕眩、皮疹、痉挛的频繁造访是我日常生活的一部分。

尽管如此，我认为自己还算幸运，因为我还能活动手臂和手腕。经过训练，我能做一些简单的家务，也可以使用触屏电脑。





我的妻子、其他家人、朋友、同事为我提供了莫大帮助，也十分体谅，这对我而言意义重大，说再多感谢也不为过。我有一名专职护理人员照顾起居，并在我办公时提供必要帮助。我的妻子照顾我们的两个孩子。他们一个九岁，一个十一岁。工作中，我的德勤领导、同事和团队以及同行也乐于帮助我，体谅我，对我充满善意。我永远感激支持我一路走来的每一个人。在德勤，我的办公室格外宽敞，为便于轮椅出入，通往我办公室的走道和门也更宽。我的手机和笔记本电脑都有文本联想功能和触屏，让我的工作更加便利。

就我个人而言，接触大量关于精神修行和人类濒死体验的阅读使我获益良多，我从中明白：爱、快乐、积极和感恩能帮我们战胜时间。我还刻意进行冥想、想象和自我肯定练习，以此保持积极，变换角度思考。为防止陷入负面情绪的怪圈，我总是引导自己注目未来，不沉迷过往。这是我在逐渐接受自身处境过程中习得的。当然，那段经历还教我学会勇敢、坚强、适变。

我同生活的战斗还没有停。冥想，放松，改变想法，接受不便，乃至对人保持耐心都要耗费时间和心力。我获得的最大启示就是：改变事情之前，先要改变自己，自己作出选择，没人能替我们选。有了这一心态，首先我迎来自己的改变，渐渐的我的家庭、妻子、孩子也开始改变，一切都在变好。

## 坚韧和改变

我的故事的核心观点就是，我们要接纳改变，即便是像我一般遭受突然变故也需如此。我读过不少鼓励人走出舒适区的书籍，由此学会保持开放心态，迎接新的机遇，积极接受改变。这对职场意味着什么呢？于我而言，这意味着勇担东南亚财务咨询首席运营官一职，肩负起更多职责。家庭生活方面，虽然我外出的时间少了，但有更多的时间陪孩子们玩桌游，我们相依而坐，畅聊学校生活。

从更深层面来看，我的经历使我明白：所有人，不论种族、肤色、宗教信仰、国籍和性别，无论身体是否健全，只要在世上活着，总能积极影响他人生活。



聆听Matt的故事

我希望通过我的故事促进大家对残障人士生活现状的认知，结合自身经历谈谈变故过后如何继续前行。





# 无障碍与包容计划的 驱动因素







# 无障碍与包容计划的驱动因素

**秉承德勤共同价值观之“促进包容”，德勤于2019年签署加入Valuable 500倡议，充分彰显在全球范围内对残疾包容的承诺和引领。**

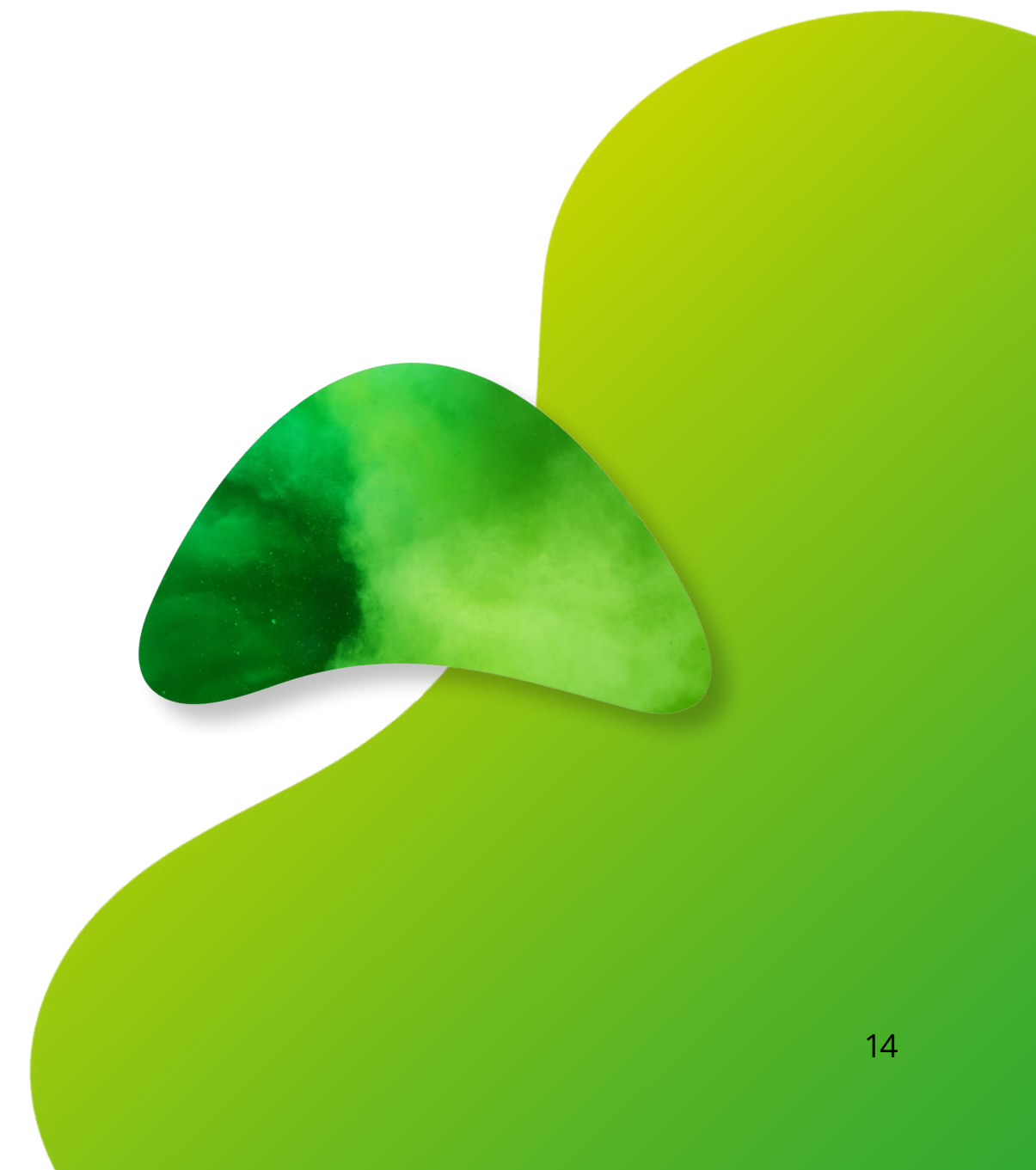
无障碍与包容计划旨在就营造包容环境助力所有员工成就自我提供指引，同时力求赋能亚太成员营造包容工作环境，确保在员工招聘、发展、沟通和保留的整个过程中实现全方位包容。无障碍与包容计划还将与德勤全球多元化、公平及包容举措和战略保持一致。

德勤于2023年签署国际劳工组织全球商业与残障网络宪章，无障碍与包容计划将以该宪章为指引。

国际劳工组织是联合国的一个专门机构，致力促进社会公正及国际公认的人权和劳工权益，力求实现劳动和平对社会繁荣至关重要的创始使命。

国际劳工组织编写了全球商业与残障网络宪章，通过综合框架帮助企业在实现商业成功的同时为残疾人创造平等机会。该宪章中的十大原则为企业推进残疾包容提供最佳实践指引。

未来三年里，无障碍与包容计划将就符合该宪章要求提供指引。遵循该宪章将强化我们作为Valuable 500雇主的承诺。







## 国际劳工组织全球商业与残障网络宪章<sup>8</sup>

### 1. 尊重和促进权利

提升认知并打破残疾人面临的偏见和成见, 促进并尊重残疾人权利。

### 2. 非歧视

制定政策并推行实践以避免残疾人受到各种类型的歧视。

### 3. 待遇和机会平等

对招聘流程、在职、学徒、培训、岗位保留、职业发展及其他相关雇佣条款和条件作出合理调整, 促进残疾人享有平等待遇和平等机会。

### 4. 无障碍

逐步推动公司场所和员工通讯能供所有残疾员工无障碍使用。

### 5. 岗位保留

采取合理措施确保罹患残疾的现有员工能够保留岗位或返岗工作。

### 6. 保密性

尊重残疾相关个人信息的保密性。

### 7. 关注所有类型的残疾

考虑在进入劳动力市场上面临特定困难的残疾人 (包括智力和社会心理残疾人士) 的需求。

### 8. 协作

促进残疾人在业务合作伙伴和其他公司就业, 并同全国残疾人雇主与商业网络以及致力推进残疾人权利的组织开展合作。

### 9. 教育

定期审查公司残疾包容政策及实践的效力。

### 10. 知识分享

向所有利益相关者报告公司促进残疾人就业所开展的工作, 并与国际劳工组织全球商业与残障网络的成员分享相关信息和经验。国际劳工组织将视情况需要在其通讯中引用公司报告和实践经验。





# 三大重点关注领域





### 包容

我们致力逐步实现对所有员工无障碍的办公室、政策、程序和通讯。

### 全程公平

我们致力促进残疾人和神经多样性人士在整个受雇期间享受平等待遇，同时为员工提供相关培训和工具，帮助其学习、支持、讨论并积极推进无障碍与包容。这样，我们能为残疾人和神经多样性人士创造合适的环境，赋能其发挥所长、成就自我。

### 文化与社区

我们致力成为更具无障碍性和包容性的机构，希望分享我们的知识并推动社区共建美好。我们将协同包容性组织和商业社区深化推动无障碍与包容议程，并安排定期活动对员工进行宣传、教育和称颂。





# 重点关注领域—— 包容

**无障碍——我们致力逐步实现对所有员工无障碍的办公室、政策、程序和通讯。**

## 行动：

执行通用设计评估，努力推动各办公室实现合规，确保我们的员工不论年龄、残疾、背景或任何其他因素均可无障碍使用。

制定并提供工作场所再设计政策和程序，允许作出行政、环境或程序上的合理调整，以确保残疾人或神经多样性人士拥有平等的就业机会并能够高效工作。

征询拥有切实体验的人群，充分了解他们的看法，确保他们的意见受到尊重。

通过以下举措支持无障碍技术体验：

- 确保学习和发展计划可供残疾人和神经多样性人士无障碍参与。
- 通过评估、测试、优先考虑数字内容指南和网络应用，同时对辅助技术进行有针对性的审查，提高内部和外部网络可用性标准，确保符合Web内容无障碍指南2.1 AA。





# 重点关注领域二

## 全程公平

人才吸引、招聘和保留—我们致力促进残疾人和神经多样性人士在整个受雇期间享受平等待遇。

### 行动:

识别并剔除招聘实践和流程中制造无心障碍的架构和系统，包括招聘广告和招聘渠道相关的实践以及线上招聘、线下面试和评估审核方面的流程。

确保招聘团队掌握必需的技能 and 知识，以便在招聘和入职过程中提供无障碍和包容体验。

通过资助和辅导计划支持在公司内部的职业发展。

通过与残疾人和神经多样性人士就业组织合作，为员工获取就业岗位开辟新通道。

支持针对残疾人和神经多样性人士的工作体验计划（学徒和实习）。

鼓励残疾人和神经多样性人士参与我们的行动，在对外公开的职业发展网页和信息传播渠道上促进包容和工作场所无障碍性。

在尊重保密性的同时，收集并跟踪有关残疾人和神经多样性人士招聘、保留、岗位和晋升方面的信息。

针对罹患残疾的员工制定返岗工作指引，包括报到登记和工作场所再设计。

审核相关政策以确保其能推进无障碍与包容。





**学习与发展**—我们将为员工提供相关培训和工具，帮助其学习、支持、讨论并积极推进无障碍与包容。

**行动:**

鼓励团队成员完成有关神经多样性基本知识的在线培训课程。

鼓励团队成员完成有关残疾包容基本知识的在线培训课程。

为领导者和管理者提供相关培训，以帮助其支持、推动、鼓励残疾人和神经多样性人士发挥潜能。

**灵活办公**—我们将为残疾人和神经多样性人士发挥潜能提供合适的工作环境。

**行动:**

认同每个人都需要不同的条件才能充分发挥所长，支持残疾人和神经多样性人士进行灵活办公。





# 重点关注领域三

## 文化与社区

合作伙伴关系—我们努力成为向善力量。

### 行动:

安排定期活动对无障碍举措进行宣传教育并对残疾人和神经多样性人士进行称颂。

团结拥有切实体验的员工，组建专门的工作小组

协同包容性组织和商业社区深化推动无障碍与包容议程。

推进社会影响力活动，为助力提升社区参与及残疾人和神经多样性人士认同的外部活动、举措和组织提供支持。

与客户就我们的承诺和行动展开对话。







# Masako Okuhira

我于2023年4月加入德勤日本人力资源部门，担任多元能力规划组总监，主要负责促进残障同事平等享有职业机会并赋能他们积极参与各类事务。罹患脑瘫的经历使我努力通过自己的故事唤起人们对残障人士的关注和支持。我使用电动轮椅。由于难以使用纸笔书写，我需要借助电脑。很重要的一点就是：我将由此涉及的无障碍需求告知同事和办公室管理人员，而事务所也愿意作出调整以满足我的需求，我对此非常感激。

尽管德勤日本努力为残障人士提供就业机会，但需要使用轮椅以及存在听力或视力障碍的同事目前还不多。这一方面仍有改善空间，我希望为之努力。

我认为，包容的工作环境取决于三个关键要素：确保无障碍、允许合理调整、促进团队成员相互理解。无障碍环境让我们在办公室行进的每一步变得轻松，而合理调整工位或灵活安排工作时间有助于提升个人绩效。理解和支持的氛围也有助于提升团队士气和成员忠诚度。

职业生涯中有许多经历都给予我极大的满足感。在参与发展中国家残障领导人培训项目期间，许多国家的无障碍设施不够完善，但我与当地残障人士的交流使他们充满力量和希望。我深信赋能至关重要。有幸作为他们的榜样让我倍感自豪。

我认为，未来工作的关键在于提升整个团队对残疾的认知，致力营造包容工作环境，助力残障人士在各个岗位绽放光彩，在德勤成就非凡职业人生。

罹患脑瘫的经历使我努力通过自己的故事唤起人们对残障人士的关注和支持。





# Hiroki Amano

我于2010年12月加入德勤日本，任职于网络管理团队，并一直参与促进多元与包容。

在我看来，包容的工作环境应确保人人自信无虞，展现真实自我。友善、坦诚和支持的氛围非常重要。

我认为，包容与无障碍意味着人们需要懂得让每个人被倾听和促进人人参与的重要性，同等对待如我一般有所不同的人。每个人都有各自独特的视角，促进包容与无障碍没有普适的办法。

作为德勤员工，我们获益良多。在德勤，我们基于自身职业贡献获得公平绩效评估和嘉奖，享有平等待遇。反观某些日本企业，员工福利支持需要以减薪为代价。

德勤一直全力为人才提供支持。我们的领导人致力践行多元与包容，在日常工作中提供机会让我们各展所长。

以我为例，我曾难以接纳真实自我，特别无法接受罹患精神分裂症的事实。事务所通过调整和支持措施帮助我重获自信，接纳真正的自己。

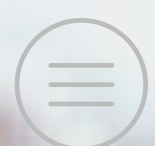
事务所还支持在家办公，同样让我从中受益。不用天天通勤能够节省体力，让我更有活力。

工作中，适时小憩、灵活安排和有效沟通为我扫除障碍。这些不仅对我个人的工作有积极影响，也提升了大家的组织支持感。

我坚信事务所今后会进一步赋能残障人士，为他们提供技能提升机会。令我高兴的是，当前我们已有三百余名残障同事，他们有的在办公室协助打理行政事务，有的在办公室咖啡厅工作。我们也在开展面向神经多样性毕业生的信息技术实习项目，并从中聘用了20名实习生。由此可见，享有充分的资源支持，促进多元与包容的目标定能实现。我们无比感激德勤。

事务所通过调整和支持措施帮助我重获自信，接纳真正的自己。





致力实施无障碍与  
包容计划








# 如何衡量实施进展

- 定期向关键利益相关者和拥有切实体验的人群寻求反馈。
- 会见无障碍与包容计划各项行动的负责领导人和关键利益相关者以衡量实施进展。
- 利用数据建立基准线并帮助更好地理解 and 衡量实施进展。
- 将有关包容体验、灵活办公实践和工作场所调整要求的问题纳入我们的人才敬业度调研。
- 与员工、客户和社区沟通我们的实施进展。



我们期望提升标准并透明地衡量实施进展。





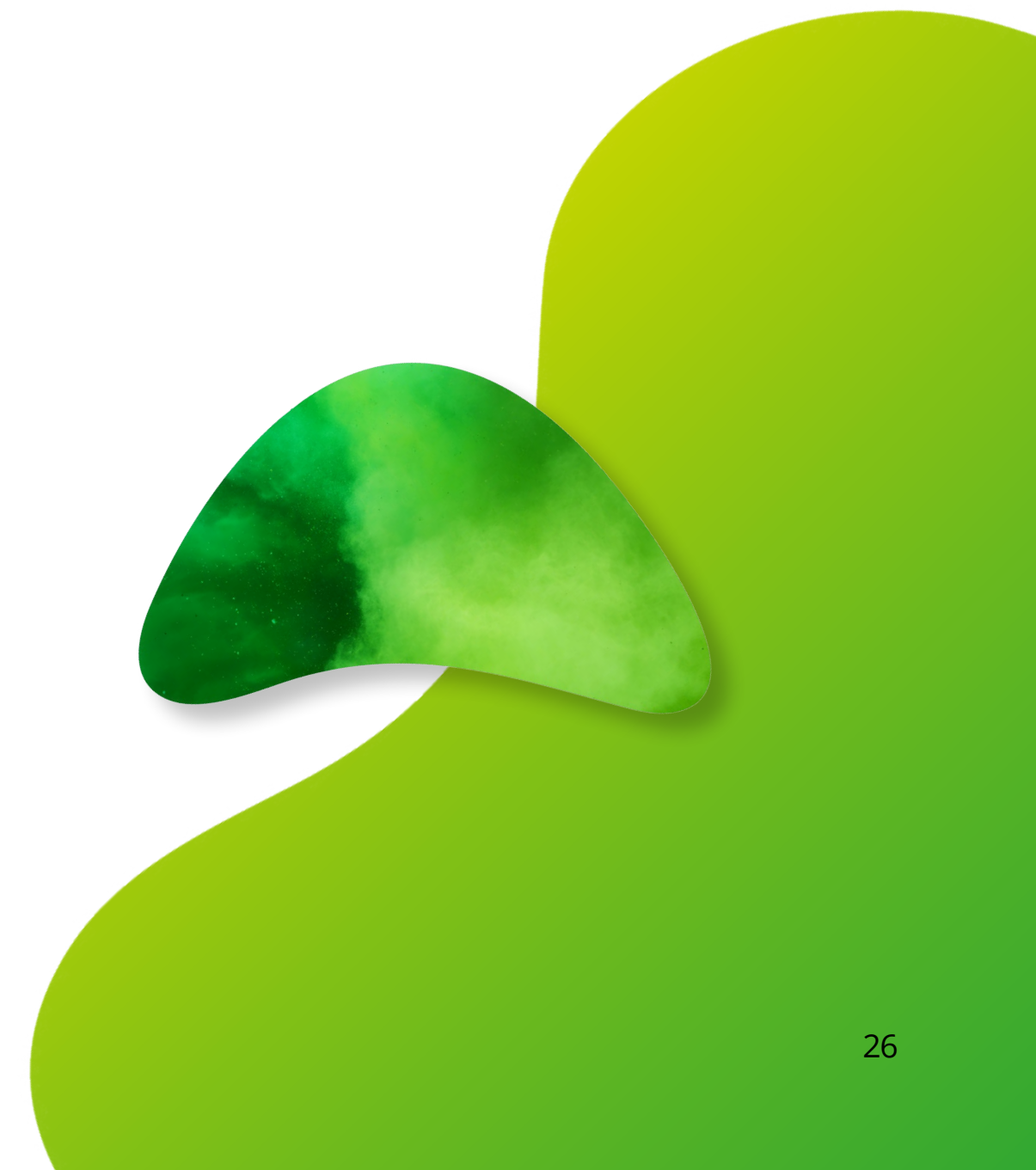
# 全力支持所有员工

**未来三年里，无障碍与包容计划的重点关注领域和行动将作为指南针，为德勤亚太成员营造包容环境、助力员工成长提供指引。**

我们会将最关键的行动优先列为我们的初步重点。此外，为彰显我们致力践行承诺，我们将密切协同拥有切身体验的同事，确保充分满足他们的需求并真正尊重他们的意见。

**亚太无障碍与包容2024-2027计划的电子版本和无障碍阅读格式：**

<https://www.deloitte.com/au/en/careers/deloitte-life/apac-accessibility-inclusion.html>

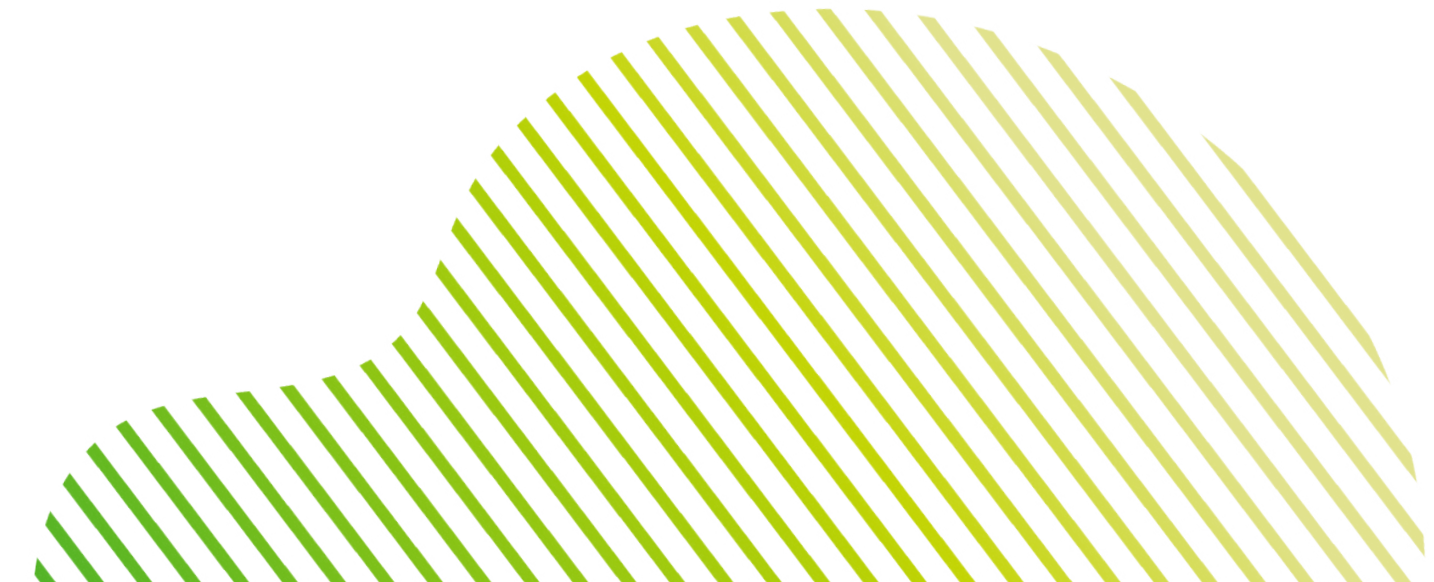






# Endnotes

- 1 United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, 2022, "A three-decade journey towards inclusion: assessing the state of disability-inclusive development in Asia and the Pacific"  
<https://www.unescap.org/kp/2022/three-decade-journey-towards-inclusion-assessing-state-disability-inclusive-development>
- 2 Deloitte Global Disability Strategy July 2022
- 3 <https://and.org.au/resources/disability-statistics/what-is-disability>
- 4 <https://www.health.harvard.edu/blog/what-is-neurodiversity-202111232645>
- 5 <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/neurodiversity-in-the-workplace.html>
- 6 <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/people-with-disability-vs-persons-with-disabilities>
- 7 Australian Federation of Disability Organisations 2021, Social model of disability, Melbourne
- 8 <https://www.businessanddisability.org/charter/>







# 联系人



**Sonia Breeze**  
**亚太首席人才与宗旨官**  
德勤亚太  
sbreeze@deloitte.co.nz



**Margaret Dreyer**  
**审计及鉴证合伙人**  
**亚太多元化、公平及包容资深领导人**  
德勤亚太  
mdreyer@deloitte.com.au



**Iain McGuire**  
**首席战略、创新与转型官**  
**亚太无障碍环境领导人**  
德勤亚太  
imcguire@deloitte.com.au



**Andrea Jobson**  
**亚太无障碍与包容环境经理**  
德勤亚太  
anjobson@deloitte.com.au

如你希望提供反馈或请求获取无障碍与包容计划的副本, 请联系Andrea Jobson.





# Deloitte.

Deloitte (“德勤”) 泛指一家或多家德勤有限公司, 以及其全球成员所网络和它们的关联机构 (统称为“德勤组织”)。德勤有限公司 (又称“德勤全球”) 及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体, 相互之间不因第三方而承担任何责任或约束对方。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构仅对自身行为承担责任, 而对相互的行为不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅[www.deloitte.com/cn/about](http://www.deloitte.com/cn/about)了解更多信息。

德勤亚太有限公司 (一家担保责任有限公司, 是境外设立有限责任公司的其中一种形式, 成员以其所担保的金额为限对公司承担责任) 是德勤有限公司的成员所。德勤亚太有限公司的每一家成员及其关联机构均为具有独立法律地位的法律实体, 在亚太地区超过100个城市提供专业服务, 包括奥克兰、曼谷、北京、班加罗尔、河内、香港、雅加达、吉隆坡、马尼拉、墨尔本、孟买、新德里、大阪、首尔、上海、新加坡、悉尼、台北和东京。

本通讯中所含内容乃一般性信息, 任何德勤有限公司、其全球成员所网络或它们的关联机构 (统称为“德勤组织”) 并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前, 您应咨询合格的专业顾问。

我们并未对本通讯所含信息的准确性或完整性作出任何 (明示或暗示) 陈述、保证或承诺。任何德勤有限公司、其成员所、关联机构、员工或代理方均不对任何方因使用本通讯而直接或间接导致的任何损失或损害承担责任。