



CONVERSATORIO  
-----  
**RETOS DE LA  
INSERCIÓN  
LABORAL DE  
PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD**

Foro Factor D



26 febrero 2020



09:30 a.m.



# AGENDA

## CONTENIDO

- Apertura y bienvenida
- Preguntas abiertas y datos de interés –  
Estudio de Madurez Diversidad & Inclusión  
AmCham / Deloitte 2019
- Reflexiones finales de cierre

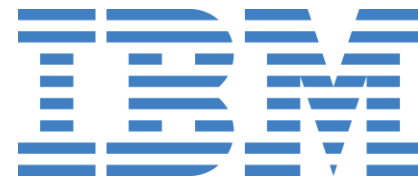
## TIEMPO ESTIMADO

9:30am a 9:40am

9:40am a 10:40am

10:40am a 11:00am

# Invitados especiales y empresas que compartirán sus casos de éxito





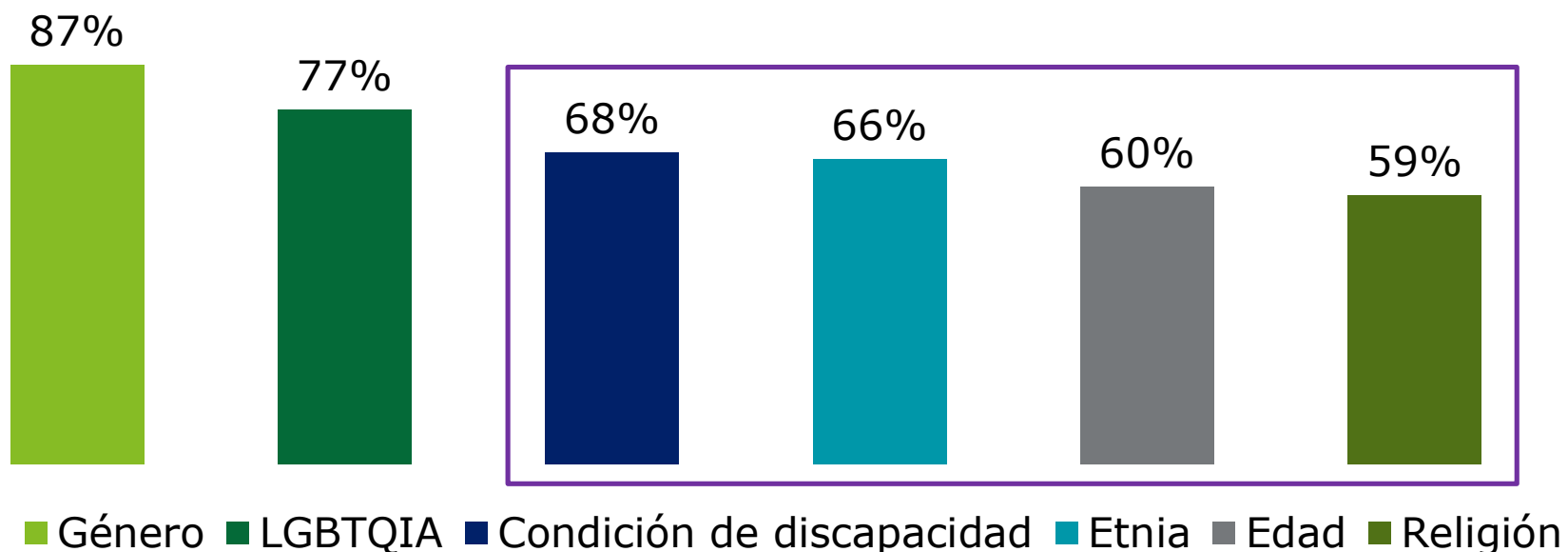
**LÍNEA BASE**



...al analizar el nivel de atención según minorías, encontramos una priorización importante en lo que respecta a Género y LGBTQIA

Estos resultados evidencian que si bien es cierto existen avances importantes en la materia, patrones evidenciados en años pasados se mantienen vigentes, en el sentido que las organizaciones no han logrado tener un impacto consistente en función de todos los grupos o minorías analizadas.

### Nivel de Atención de la organización a los grupos o minorías

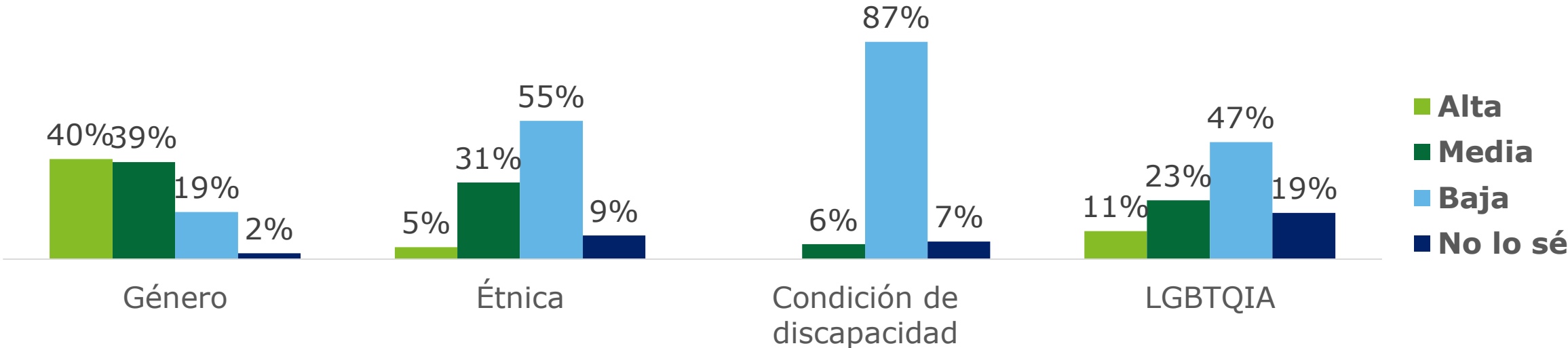


Los segmentos correspondientes a personas en condición de discapacidad, etnia y grupo etario (superior a los 45 años) siguen siendo los menos atendidos; lo que va en contraposición del principio fundamental de no discriminación e igualdad que fomentan los conceptos de Diversidad e Inclusión...

La poca atención que ha recibido el segmento de personas con discapacidad se agrava aún mas cuando se analiza desde la perspectiva del acceso a posiciones de liderazgo

Los resultados muestran una situación crítica para los segmentos: condición de discapacidad, étnica y LGBTQIA; sin embargo, llama la atención la brecha abismal del primero con respecto al resto, que alcanza un 87% de opiniones negativas (categoría "Baja") pero adicionalmente, es el único caso para el cual no se identifican respuestas positivas (categoría "Alta").

**Acceso de los grupos o minorías a posiciones de liderazgo.**



Al indagar sobre el acceso a las posiciones de liderazgo se observó que género sigue siendo un reto pero que la brecha se vuelve abismal en personas con discapacidad y etnia

# Preguntas abiertas y datos de interés

**68%**

de las organizaciones encuestadas en el estudio de Madurez en D&I AmCham – Deloitte 2019 **muestran atención** por atender temas relacionados a personas con discapacidad

**85** organizaciones  
**381** personas

¿Qué reacciones nos genera este dato? ¿A qué se debe esta nota?

Lograr cambios en políticas y procedimientos para fomentar la inclusión requiere **sensibilizar a la capa de liderazgo**, ¿cómo ha sido el involucramiento de quienes lideran sus organizaciones?





# 56.4%

de personas con discapacidad se encuentran **fuera de la fuerza de trabajo** en Costa Rica.

## Razones principales:



### 44%

Por enfermedad o condición de salud



### 18.9%

Por cuidado a otras personas o por realización de trabajo doméstico



### 18.3%

No desea trabajar



### 12.5%

No le dan trabajo por edad, sexo, origen étnico, identidad de género, orientación sexual u otra

Fuente: Encuesta Nacional sobre Discapacidad del INEC y CONAPDIS, 2018.

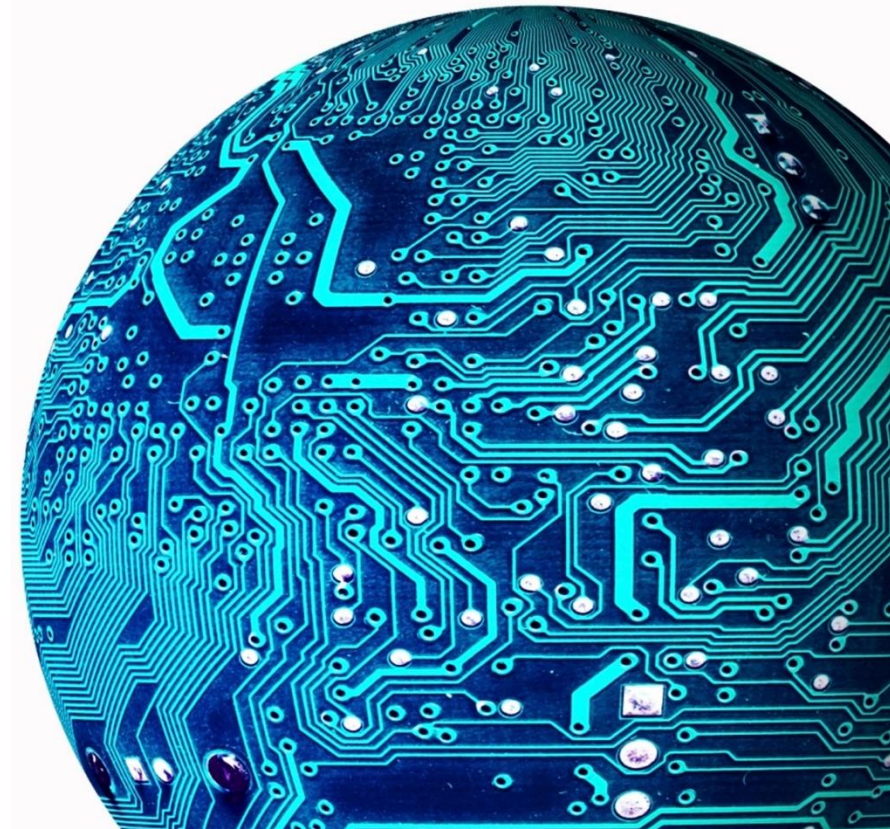


# ***Preguntas abiertas y datos de interés***

¿Cuáles han sido las **iniciativas o acciones concretas más efectivas** que han llevado a cabo hasta ahora dentro de sus organizaciones y que han tenido un impacto tangible para afianzar la inclusión laboral de personas con discapacidad?

¿Cuáles han sido los **principales factores obstaculizantes** para la implementación de buenas prácticas en inclusión laboral de personas con discapacidad?

En los próximos 5 años ¿qué cambios podemos esperar de la inclusión de personas con discapacidad a la luz de la **cuarta revolución industrial y las nuevas tecnologías de automatización / era digital**?





**CASOS DE ÉXITO  
& BUENAS  
PRÁCTICAS**





**REFLEXIONES  
FINALES &  
CIERRE**



# Reflexiones finales y cierre

**40%**

---

de las organizaciones que respondieron la encuesta, es decir, 34, considera que existen mecanismos eficaces que permiten tener un **proceso de reclutamiento y selección libre de sesgos**, y de estos únicamente un 32% indica contar con métricas para personas con discapacidad.

---

**62%**

---

de las personas encuestadas **no muestra inclinación** ante la afirmación de que las organizaciones inclusivas suelen tener mejor ROI (Retorno de la inversión) y sólo el 20% considera que existe realmente un impacto positivo en ROI por tener una cultura inclusiva.

---

¿Qué podemos **hacer diferente** para **acelerar** la transformación organizacional de cara a fortalecer la inserción laboral de personas con discapacidad?

---



“Un entorno inclusivo es aquel que antepone las capacidades de cada persona con relación al puesto, independientemente de las diferencias individuales de cada quién”





**AMCHAM**  
C O S T A R I C A<sup>®</sup>