

**REFINADORA COSTARRICENSE DE PETROLEO, S.A.**  
**PLAN DE TRABAJO CIAD 2016**

## **JUSTIFICACIÓN**

RECOPE en cumplimiento a la legislación vigente, ve la necesidad de promover, proteger, asegurar y proveer condiciones de igualdad de todos los derechos de las personas con discapacidad, tomando en cuenta la

dignas y seguras de accesibilidad física en las edificaciones de la Empresa, garantizando la adaptación de medidas y estándares de accesibilidad, garantizando el derecho de igualdad de condiciones que por ley deben de disfrutar las personas, acondicionando todas las instalaciones y servicios de RECOPE.

## **META:**

Facilitar el acceso y desplazamiento para el personal adulto mayor, personas con discapacidad y público en general en las diferentes instalaciones y servicios de la Empresa.

Cumplimiento de la legislación nacional e internacional vigente.

Posibilidad de apertura de nuevos puestos de trabajo para personas con discapacidad, según Ley N° 8862.

## **OBJETIVO GENERAL**

Brindar a la administración información en todas las áreas: Física, comunicación, capacitación y acciones afirmativas en pro de las personas con discapacidad, garantizando entre otros que la contratación del recurso humano de la empresa, no sea discriminatorio en razón de la discapacidad.

## **OBJETIVOS**

**1. Velar por la elaboración y divulgación de las políticas institucional, facilitando el acceso a los programas y servicios.**

### **Actividades**

1.1. Se coordinará con la Presidencia, Dirección de Informática, Departamento de Comunicación y Relaciones Públicas, para la elaboración de políticas y reglamentos que regule la emisión de información institucional tomando en cuenta formatos accesibles.

1.2. Emitir comunicados de CIAD por intranet a todo el personal, con el propósito de informar en las diversas áreas de la accesibilidad y discapacidad, para erradicar los estereotipos con respecto a esta materia.

1.3. Informar a toda la población laboral de RECOPE, en diversos temas de accesibilidad y discapacidad, a través de charlas y talleres (teórica-práctica)

**2. Velar porque se incluya en los planes anuales presupuestos, servicios, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a los servicios.**

2.1. Llevar a cabo reuniones con las instancias responsables del presupuesto, planes, proyectos y servicios que brinda la Empresa, instruyéndolos en el marco jurídico que rige esta materia.

**3. Promover para que se apliquen acciones positivas con el fin de que las personas con discapacidad tengan equidad en el acceso a los programas y servicios.**

3.1 Adecuar la metodología en los procesos de programas y servicios en reclutación de personal, reubicación, con el propósito de hacerlos accesibles a las personas con discapacidad

3.2 Coordinar con el Departamento de Desarrollo de Personal y Capacitación para impartir capacitación al personal de atención al público con el fin de que se le de el trato correcto en la atención a las personas con discapacidad.

3.3 Proveer instrucción del lenguaje lescó al personal que brinda atención al público.

**4. Gestionar ante las unidades respectivas porque el entorno, los bienes, los servicios sean accesibles para todas las personas.**

4.1. Realizar un diagnóstico institucional enfocándose en las diversas dimensiones de la accesibilidad; para lo cual se realizarán visitas de campo a los diferentes centros de trabajo, con el propósito de identificar y dar seguimiento a las limitaciones de accesibilidad física.

4.2 Elaborar informes de las no conformidades de accesibilidad física identificadas en cada uno de los diferentes centros de trabajo, con sus recomendaciones para la ejecución de las mismas.

4.3. Coordinar reuniones con los Departamentos de Ingeniería Civil y Arquitectónica, Departamento de Salud, Ambiente y Seguridad, Comisión de Salud Ocupacional, entre otras de interés en la ejecución de obras al cumplimiento de la normativa de accesibilidad física.

**5. velar porque se brinde los apoyos técnicos en los servicios que requieran los clientes internos y externos de acuerdo a sus necesidades particulares.**

5.1 Adaptar los formularios, pruebas y otros que le permitan en la reclutación de personal hacerlos accesibles en igualdad de oportunidades para todas las personas.

**6. Promover la participación y consulta de personas con discapacidad en la elaboración de programas, planes y servicios.**

6.1. Solicitar y colaborar con el Departamento de Recursos Humanos la elaboración y aplicación de un cuestionario para conocer el porcentaje de población laboral de la Empresa que presentan algún tipo de discapacidad, con el propósito de determinar los funcionarios que requieren de condiciones específicas de acceso físico o de servicios.

**7. Velar para que se lleven a cabo actividades de capacitación, divulgación y promoción de la accesibilidad y discapacidad.**

7.1. Programar y ejecutar actividades de capacitación, concientización y sensibilización al personal de la Empresa en materia de accesibilidad y discapacidad.

7.2. Llevar a cabo actividades de promoción, información y divulgación, con el fin de reforzar las acciones afirmativas para la eliminación de estereotipos que permitan el cambio de actitud en el personal en cuanto a la imagen de las personas con discapacidad; para lo cual se programaran en las fechas conmemorativas del 29 de mayo y 3 diciembre actividades donde participen personas con discapacidad.