

	<b>PE-05-18-009</b>	Vigencia a partir 2022	
		Versión 2	Página 1 de 8

## **Política para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad**

## 1. Objetivo

Establecer los lineamientos que debe atender la empresa para garantizar el cumplimiento de la normativa relacionada con la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el entorno laboral.

## 2. Alcance

El ámbito de aplicación de la presente política incluye a RECOPE y las relaciones laborales que se dan en su entorno de trabajo.

## 3. Definiciones

**Accesibilidad:** Organización y ajuste del entorno físico, las comunicaciones, tecnologías, normas y de los procedimientos, para que sean accesibles e inclusivos para todas las personas.

**Acciones afirmativas o positivas:** Son aquellas medidas orientadas a favorecer y posicionar a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades que les afectan.

**Ajustes razonables:** Se entenderá como las modificaciones y las adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno laboral, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, con el fin de garantizar a las personas con discapacidad el goce o el ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

**Ayuda técnica:** Elemento requerido por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía.

**Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad:** Es la comisión a nivel institucional establecida de conformidad con la Ley N° 8862 y su reglamento, con la finalidad de realizar acciones tendientes al efectivo cumplimiento de lo dispuesto en esta norma.

**Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD):** Comisión establecida según la Ley N° 9171, que tiene como objetivo orientar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a los derechos de las personas con discapacidad. Además, funge como instancia técnica en discapacidad para cada una de las instituciones en las que esté presente.

**Discapacidad:** Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo.

**Equidad:** Es la distribución justa de recursos en el tratamiento de las personas, según sus necesidades, tomando en cuenta las particularidades de cada una.

**Equiparación de oportunidades:** Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de las personas, en particular de las discapacitadas.

**Igualdad de oportunidades:** Principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad, con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias.

**Información y comunicación accesibles:** Todas las acciones que facilitan el intercambio de información a nivel interpersonal, el acceso a la producción y el uso de los mensajes (visuales, auditivos, táctiles, entre otros), así como el manejo de una imagen inclusiva, real y positiva de la persona con discapacidad. Y el uso del lenguaje sencillo y comprensible para todas las personas.

**Personas con discapacidad:** Personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

**Servicios de apoyo:** Ayudas técnicas, equipo, recursos auxiliares, asistencia personal y servicios de educación especial, requeridos por las personas con discapacidad para aumentar su grado de autonomía y garantizar oportunidades equiparables de acceso al desarrollo.

#### **Tipos de discapacidad:**

- **Discapacidad física:** Recibe el nombre de discapacidad física o motora a todo aquel tipo de limitación generada por la presencia de una problemática vinculada a una disminución o eliminación de capacidades motoras o físicas, como por ejemplo la pérdida física de una extremidad o de su funcionalidad habitual.
- **Discapacidad sensorial:** La discapacidad sensorial hace referencia a la existencia de limitaciones derivadas de la existencia de deficiencias en

alguno de los sentidos que nos permiten percibir el medio sea externo o interno. Existen alteraciones en todos los sentidos, si bien las más conocidas son la discapacidad visual y la auditiva.

- **Discapacidad intelectual:** La discapacidad intelectual se define como toda aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos como el académico o el laboral, poseyendo un Coeficiente Intelectual inferior a 70 e influyendo en diferentes habilidades cognitivas y en la participación social. Existen diferentes grados de discapacidad intelectual, los cuales tienen diferentes implicaciones a nivel del tipo de dificultades que pueden presentar.
- **Discapacidad psíquica:** Hablamos de discapacidad psíquica cuando estamos ante una situación en que se presentan alteraciones de tipo conductual y del comportamiento adaptativo, generalmente derivadas del padecimiento de algún tipo de trastorno mental.

#### 4. Fundamento Normativo

- Artículos 33 y 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad, Ley N° 7948, 1999.
- Artículos 4 y 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Ley N° 8661, 2008.
- Ley Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, N° 7600, 1996 y su reglamento.
- Ley de Inclusión y Protección laboral para las personas con discapacidad en el sector público, N° 8862, 2010 y su reglamento. Decreto ejecutivo N° 36462-MP-MTSS y sus reformas, 2011.
- Ley Reforma Procesal Laboral, N° 9343, 2017.
- Política Nacional de Discapacidad 2011-2030.

#### 5. Declaración de la política

RECOPE se compromete a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mediante la implementación de las siguientes acciones:

- 
- a) Incluir en los reglamentos, políticas, planes, programas, proyectos y servicios, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad en sus centros de trabajo, según la normativa vigente.
  - b) Evaluar periódicamente, en los planes anuales operativos (objetivos, metas y actividades), el cumplimiento de lo referente al principio de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.
  - c) Revisar periódicamente las disposiciones reglamentarias y de funcionamiento externas y/o internas, con el fin de asegurar que no contengan medidas discriminatorias o que impidan el acceso de las personas con discapacidad a los servicios empresariales.
  - d) Ajustar la reglamentación relativa a los procesos que puedan afectar de forma directa los principios de accesibilidad e igualdad de oportunidades, como lo son el reclutamiento, selección y promoción de personal, temas de salud ocupacional y construcción y remodelación de obras, a lo prescrito en la Ley Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, N° 7600 y al Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, N° 8862.
  - e) Incluir en los programas de divulgación, información y capacitación anuales, contenidos referentes a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, N° 7600, con el fin de alcanzar a todo el personal de la empresa.
  - f) Incorporar dentro del Plan Anual Empresarial de Inclusión un Plan de Trabajo sobre Accesibilidad y Discapacidad para analizar y mejorar las condiciones para las personas con discapacidad y que promueva la participación de estas dentro de RECOPE.
  - g) Promover que la empresa cuente con la infraestructura adecuada para el cumplimiento de la Ley N° 7600 en los diferentes centros de trabajo.
  - h) Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y equipo que requiera el personal de la empresa y los usuarios con discapacidad.

## **6. Responsabilidades**

### **Presidencia**

- Promover la aplicación de esta política y apoyar las gestiones de mejora necesarias.

**Gerencia General y Gerencias de Área de RECOPE:**

- Velar por la correcta y oportuna aplicación de esta política.
- Promover e impulsar la ejecución de los programas, proyectos y actividades relacionadas que se definan en la empresa.

**Departamento de Reclutamiento y Compensación**

- Promover las oportunidades necesarias a la población con discapacidad de ser tratados en igualdad y equidad de condiciones en los procesos de reclutamiento y selección de personal, así como de acceso a la carrera administrativa.
- Analizar y valorar posibles acciones afirmativas para ser incorporadas en los procedimientos internos, con el fin de promover dichas oportunidades a esta población. Estas consideraciones se harán siempre en apego y cumplimiento de los requisitos técnicos y legales como lo establece la normativa interna de la empresa.

**Departamento de Desarrollo de Capital Humano**

- Implementar programas de capacitación e inducción relacionada con la discapacidad e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, según el Plan Anual Empresarial de Inclusión.

**Departamento de Comunicación y Estrategia Digital**

- Promover que la información que se emita a nivel interno y externo sea accesible para las personas con discapacidad, mediante el uso de subtítulos, audios, traducción en LESCO u otras herramientas de acuerdo con el medio de comunicación utilizado.
- Realizar campañas de comunicación relacionadas con la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad, según el Plan Anual Empresarial de Inclusión.

**Contraloría de Servicios**

- Supervisar y evaluar la prestación de los servicios de apoyo y ayudas técnicas requeridas por las personas con discapacidad, según el artículo 10 del Reglamento a la Ley N° 7600 sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con Discapacidad.

**Departamento de Cultura y Gestión del Cambio**

- Liderar la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad - CIAD y apoyar las actividades que esta realice.
- Solicitar los recursos financieros necesarios para el desarrollo de actividades de sensibilización en torno al tema abordado en esta política.
- Consolidar dentro del Plan Anual Empresarial de Inclusión el Plan de Trabajo sobre Accesibilidad y Discapacidad.

**Dirección de Infraestructura y equipos y Dirección de Mantenimiento**

- Incluir dentro de los procesos de contratación medidas que aseguren que las instalaciones e infraestructura se adecúe a lo establecido en la Ley N° 7600.

**Departamento de Salud Ocupacional**

- Definir en las instalaciones de RECOPE las áreas de proceso que deben quedar excluidas del cumplimiento de la Ley N° 7600, debido a que por razones de seguridad y considerando el nivel de riesgo, el acceso debe estar limitado no solo a personas con discapacidad, sino también a personal no capacitado. Por ejemplo, rack de carga, diques de tanques, zona de bombas, calderas, planta de emulsiones, planta de proceso, entre otras áreas donde el nivel de riesgo es determinante para restringir su acceso.
- Promover que los espacios públicos y de trabajo cumplan con las medidas de salud ocupacional para las personas con discapacidad, según Ley N° 7600.
- Supervisar el cumplimiento de modificaciones y construcciones que aseguren que los espacios de trabajo sean accesibles.

**Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)**

- Elaborar un Plan de Trabajo sobre Accesibilidad y Discapacidad y asignar dependencias responsables de su ejecución.
- Definir los mecanismos de monitoreo y evaluación de aplicación del Plan de Trabajo sobre Accesibilidad y Discapacidad.
- Mantener actualizada la normativa interna para que cumpla con los estándares nacionales e internacionales sobre discapacidad.
- Realizar la implementación del Plan de Trabajo Anual sobre Accesibilidad y Discapacidad.

**7. Vigencia de la política**

La vigencia de la presente Política será a partir de la aprobación por parte de la Junta Directiva. Aprobada mediante Artículo 7, de la Sesión Ordinaria #5299-271, celebrada el 27 de abril de 2022.