

 Seguridad energética	PE-05-18-009	Vigencia a partir 2025	
		Versión 3	Página 1 de 10

Política para la inclusión, protección laboral y servicios accesibles para 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 y los servicios brindados.

2. Alcance

El ámbito de aplicación de la presente política incluye las instalaciones de RECOPE y las relaciones laborales y de servicio 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 comprensibles, ajustados, adaptados, adecuados e inclusivos, para que las condiciones laborales y los servicios brindados sean adaptadas a 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.

Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad: Es la comisión a nivel empresarial 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 los asuntos empresariales correspondientes.

Discapacidad: Concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan

su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

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

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.

Índice de Gestión en Discapacidad y Accesibilidad IGEDA: Herramienta de fiscalización, cuyos elementos constituyen obligaciones y responsabilidades establecidas en el marco jurídico para toda la institucionalidad pública. Evalúa qué tan accesibles son las instituciones para las personas con discapacidad en términos de entornos físicos, información, comunicación, políticas y gestión.

Información y comunicación accesible: 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.

Lengua de Señas Costarricense (LESCO): es la lengua utilizada nativamente por personas sordas y sus familias en Costa Rica.

Personas con discapacidad: Incluye a aquellas que tengan 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 orientación y apoyo, requeridos por las personas con discapacidad para aumentar su grado de autonomía y garantizar oportunidades equiparables de acceso al desarrollo.

3. Fundamento Normativo

- Artículos 33 y 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica.
- Ley Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, N° 7600, 1996 y su reglamento.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad, Ley N° 7948, 1999.
- Artículos 4, 5, 8, 9 y 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Ley N° 8661, 2008.
- 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.
- Código de Trabajo, Ley N° 2.
- Política Nacional de Discapacidad 2011-2030.
- Directriz N° 051-MTSS-MICITT. Implementación de sitios Web accesibles en el sector público costarricense.
- Directriz N° 036-MTSS-MICITT. Implementación de Accesibilidad de la Red de los Sitios del Sector Público.

4. Declaración de la política

RECOPE se compromete a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y la presentación de servicios accesibles, 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 los 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, al Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, N° 8862 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Ley N° 8661.
- 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 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con el fin de alcanzar a todo el personal de la empresa.
- f) Incorporar dentro del Plan Anual Empresarial de Inclusión acciones sobre accesibilidad y discapacidad para analizar y mejorar las condiciones, la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad y que promueva la participación de estas dentro de RECOPE.
- g) Promover que la empresa cuente con la accesibilidad adecuada para el cumplimiento de la Ley N° 7600 en los diferentes centros de trabajo implementando las acciones del Plan Anual Empresarial de Inclusión.
- h) Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y equipo que requiera el personal de la empresa y las personas usuarias con discapacidad.

5. Responsabilidades

Junta Directiva

- Aprobar la Política para la Inclusión, protección laboral y servicios accesibles para las personas con discapacidad.

Presidencia

- Velar por la correcta y oportuna aplicación de esta política.
- Resolver las diferencias de interpretación y criterio en la aplicación de esta Política.
- Promover la aplicación de esta política y apoyar las gestiones de mejora necesarias.

- Emitir anualmente la resolución de la reserva de al menos el 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad.

Gerencia General y Gerencias

- 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.

Comunicación Empresarial

- Promover que la información divulgada tanto a nivel interno como externo esté libre de estereotipos y prejuicios respecto a las personas con discapacidad, tomando en cuenta las recomendaciones brindadas en la *Guía para la Comunicación Inclusiva*.
- Velar por el cumplimiento de información y comunicación accesible, en lo divulgado a través de correo interno, redes sociales, así como que el portal web cuente con los niveles de accesibilidad digital requeridos.

Planificación Empresarial

- Dar seguimiento a la incorporación en el Plan Operativo y Presupuesto Anual de las acciones definidas en el Plan Anual Empresarial de Inclusión.

Dirección de Salud, Ambiente y Seguridad

- Definir en las instalaciones de RECOPE las áreas físicas 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.
- Realizar diagnósticos bianuales sobre la accesibilidad al entorno físico, de las edificaciones e infraestructura en donde se ubican las diferentes instalaciones de RECOPE, con el fin de mejorar las instalaciones de la empresa.
- Promover que los espacios públicos y de trabajo cumplan con las medidas de salud ocupacional para las personas con discapacidad, según el Código de Trabajo y la Ley N° 7600.
- Supervisar el cumplimiento de modificaciones y construcciones que aseguren que los espacios de trabajo sean accesibles.

- Incorporar en el POI las metas y presupuesto asociadas al Plan Anual Empresarial de Inclusión.
- Asignar los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de los requerimientos materiales y financieros de la presente política, en su ámbito de aplicación.

Dirección de Mantenimiento

- Ejecutar las acciones de mejora y atención a la accesibilidad del entorno físico que aseguren el cumplimiento de la Ley N° 7600 recomendadas por la Dirección de Salud, Ambiente y Seguridad
- Incorporar en el POI las metas y presupuesto asociadas al Plan Anual Empresarial de Inclusión.

Dirección de Modernización Empresarial

- Formular nuevos proyectos de infraestructura teniendo en cuenta el tema de accesibilidad del entorno físico que aseguren el cumplimiento de la Ley N° 7600 asociados al Plan Anual Empresarial de Inclusión.
- Incorporar en el POI las metas y presupuesto asociadas al Plan Anual Empresarial de Inclusión.

Dirección de Tecnología.

- Incorporar en el POI las metas y presupuesto asociadas al Plan Anual Empresarial de Inclusión.

Departamento de Reclutamiento y Remuneraciones

- Aplicar lo indicado en la Resolución de la Presidencia y realizar el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las personas con discapacidad, mediante procesos accesibles, conforme a la normativa vigente, con relación en lo establecido en la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público N° 8862.
- 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 de reclutamiento, selección y carrera administrativa,

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.

- Informar a las personas contratadas en cumplimiento a la Ley N°8862 por la reserva de plazas para ser ocupadas por personas con discapacidad y a las jefaturas, que pueden solicitar las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la empresa, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral, de conformidad con lo que se establece en el Capítulo de Acceso del Trabajo de la Ley N° 7600 y su Reglamento.
- Realizar programas de preparación de entrevistas para las jefaturas, que tramitan reclutamientos de conformidad con la Ley No. 8862

Departamento de Desarrollo de Capital Humano

- Implementar programas de capacitación e inducción sobre derechos de las personas con discapacidad con enfoque en Derechos Humanos e igualdad de oportunidades, según los requerimientos del IGEDA.
- Realizar programas de capacitación para las jefaturas para abordar el tema de discapacidad.
- Liderar la CIAD y apoyar el Plan de Trabajo de dicha comisión.
- Consolidar dentro del Plan Anual Empresarial de Inclusión acciones sobre la temática de Accesibilidad y Discapacidad.
- Incorporar en el POI las metas y presupuesto asociadas al Plan Anual Empresarial de Inclusión.
- Realizar campañas de comunicación para la promoción de derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y de servicios, desde el enfoque social y derechos humanos, según los requerimientos del IGEDA.

Departamento de Servicios Administrativos

- Asegurar que la empresa cuente con el servicio de interpretación a LESCO.
- Incorporar en el POI las metas y presupuesto asociadas al Plan Anual Empresarial de Inclusión.

Jefaturas

- Velar por la correcta y oportuna aplicación de esta política.

- Atender los ajustes razonables requeridos y solicitados por la persona contratada con discapacidad y gestionar las solicitudes presentadas a la dependencia correspondiente.

Contraloría de Servicios

- Implementar herramientas accesibles de evaluación de los servicios brindados.
- Tramitar denuncias, inconformidades o reclamos sobre la accesibilidad de los servicios para las personas con discapacidad, supervisando que la prestación de los servicios de apoyo a esa población se cumpla de conformidad con el artículo 10 del Reglamento a la Ley N° 7600.

Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

- Elaborar e implementar las acciones sobre accesibilidad y discapacidad para ser incluidas en el Plan Anual Empresarial de Inclusión y asignar las dependencias responsables de su ejecución.
- Definir los mecanismos de monitoreo y evaluación de aplicación de las acciones sobre accesibilidad y discapacidad incluidas en el Plan Anual Empresarial de Inclusión.
- Elaborar informe de labores semestrales de la ejecución de las acciones sobre accesibilidad y discapacidad incluidas en el Plan Anual Empresarial de Inclusión
- Completar de forma bianual la información requerida en el informe del IGEDA, elaborar un plan de acción para abordar los principales hallazgos y dar seguimiento a los resultados.
- Desarrollar procesos de acompañamiento y sensibilización en materia de discapacidad para todo el personal.
- Proponer las modificaciones a la normativa interna que considere necesarias para la implementación de la política.

Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad

- Elaborar anualmente un estudio para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad y presentarlo a la Presidencia para que emita la resolución respectiva.

- Velar por el cumplimiento de la resolución de reserva de plazas y dar seguimiento a la contratación de las plazas vacantes para personas con discapacidad y su inserción en el ámbito laboral en condiciones óptimas.
- Elaborar anualmente el informe de cumplimiento de la aplicación de la medida de reserva de plazas vacantes para personas con discapacidad en el sector público.

Todo el personal

- Cumplir con lo establecido en esta política.

6. Vigencia de la política

La vigencia de la presente Política será a partir de la aprobación por parte de la Junta Directiva, y se actualizará cada dos años de acuerdo con lo indicado en el Procedimiento para la elaboración, modificación, aprobación, administración y eliminación de políticas (PE-05-02-005).