



# **Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad del IAFA**

**FEBRERO 2023**

## Tabla de Contenido

<b>Presentación</b> .....	<b>3</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b><i>Objetivo de la Política:</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>Actores internos del IAFA, responsables de la aplicación de la Política:</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>Antecedentes para la formulación y adopción de la Política:</i></b> .....	<b>4</b>
<b>Justificación de la Política:</b> .....	<b>5</b>
<b><i>Marco legal vinculante:</i></b> .....	<b>5</b>
<b><i>Principios orientadores de la Política:</i></b> .....	<b>7</b>
<b><i>Definiciones contenidas en la Política:</i></b> .....	<b>8</b>
<b><i>Acciones necesarias para el efectivo cumplimiento de la presente Política:</i></b> .....	<b>11</b>
<b><i>Evaluación de la Política:</i></b> .....	<b>15</b>
<b><i>Sanciones estipuladas por el incumplimiento de lo dispuesto en la Política:</i></b> .....	<b>15</b>
<b><i>Vigencia de la Política:</i></b> .....	<b>16</b>
<b><i>Revisión periódica de la Política:</i></b> .....	<b>16</b>
<b><i>Consultas a las rectorías respectivas para el efectivo cumplimiento de la Política:</i></b> .....	<b>16</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>17</b>
Anexo N° 1 .....	17
Anexo N° 2 .....	18

## Presentación

El presente documento pretende ser un instrumento en la aplicación de la Ley N° 8862, denominada "Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el sector público y su reglamento, Decreto Ejecutivo N° 36462—MP-MTSS y sus reformas, en la cual se establece que al menos un 5% de las plazas vacantes de la institución deben ser reservadas anualmente y durante el año para personas con discapacidad que cumplan con los atestados de las clases y especialidades de los puestos reservados.

Al efecto, en cumplimiento de la Ley y su Reglamento, se establece que todas las instituciones públicas deben adoptar un marco normativo institucional que les habilite para desarrollar la medida afirmativa. El presente instrumento busca ser esa orientación necesaria para la correcta y adecuada aplicación de la normativa, con lo cual se cumplen los principios estipulados en todo el ordenamiento jurídico nacional y en los tratados internacionales suscritos por la República de Costa Rica.

Asimismo, para poder aplicar la reserva de plazas para llenar conforme a lo establecido en la Ley N° 8862, se elabora la presente Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad, la cual contempla acciones concretas sobre los pasos para realizar los estudios de plazas, la elaboración de los informes de recomendación para que la persona Jerarca Institucional, pueda realizar la resolución de reserva, así como los procedimientos para realizar los ajustes y adaptaciones a los procesos de reclutamiento, selección y evaluación de personal.

## Introducción

La Política Institucional para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad del Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA), es la medida administrativa que asume la máxima jerarquía institucional en cumplimiento de la Ley N° 8862 y su Reglamento, para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público costarricense.

### Objetivo de la Política:

La presente Política Institucional para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA), constituye un marco vinculante de acción para la gestión institucional, con el fin de garantizar la plena y efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad.

### Actores internos del IAFA, responsables de la aplicación de la Política:

- ✓ Junta Directiva
- ✓ Director (a) General
- ✓ Subproceso Gestión Humana
- ✓ Comisión Institucional de Empleabilidad

Esta Política servirá como marco orientador para:

- ✓ Junta Directiva
- ✓ Dirección General
- ✓ Coordinación Área de Apoyo
- ✓ Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos
- ✓ Desarrollo Institucional / Unidad de Planificación
- ✓ Unidad de Asesoría Jurídica
- ✓ Medicina de Empresa / Salud Ocupacional
- ✓ Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad
- ✓ Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad

### Antecedentes para la formulación y adopción de la Política:

La Comisión Institucional de Empleabilidad del IAFA, desarrolló la propuesta de formulación y adopción de la siguiente Política, con el fin de remitirla a la Junta Directiva para su valoración, la cual una vez aprobada, será divulgada a todos los funcionarios para que sea de su conocimiento y acatamiento obligatorio; asimismo sea de insumo para el Proceso de Gestión del Empleo del Subproceso de Gestión Humana, para la contratación del nuevo personal en puestos reservados con el 5% de las plazas vacantes y que serán llenados con personas con discapacidad.

## **Justificación de la Política:**

En acatamiento a la normativa vigente en el país sobre derechos de personas con discapacidad, el IAFA promueve y se compromete con la inclusión de las personas con discapacidad por medio de la presente Política Institucional, para la inserción y protección laboral de las personas con discapacidad en el IAFA. Además, la institución estipula como principios orientadores y filosofía organizacional lo siguiente:

## **Misión de la organización:**

Contribuir, en el marco de sus responsabilidades rectoras y ejecutoras en materia de drogas, a mejorar las condiciones de vida de todas las personas en sociedad, por medio de un conjunto de intervenciones en promoción de la salud mental y preventivo – asistenciales tendientes a modificar hábitos, costumbres y actitudes para disuadir el consumo de drogas lícitas o ilícitas y minimizar sus consecuencias.

## **Visión de la organización:**

Constituirse en referente científico-técnico, a nivel nacional e internacional, en el diseño e implementación de modelos integrales de atención y en la producción y transferencia de conocimiento en materia de drogas lícitas o ilícitas como problema de salud pública.

## **Valores de la organización:**

- ✓ Solidaridad
- ✓ Respeto
- ✓ Compromiso
- ✓ Liderazgo

## **Marco legal vinculante:**

El IAFA, adopta la presente Política Institucional para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en virtud de las siguientes consideraciones legales:

- Las personas con discapacidad tienen el derecho de participar plena y efectivamente en la sociedad sin discriminación alguna, así reconocido por los diversos instrumentos de protección de los derechos humanos tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo; todos estos instrumentos ratificados por la República de Costa Rica.

- El artículo 33 de la Constitución Política de la República de Costa Rica reconoce que toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.
- El artículo 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica establece el derecho al trabajo para todas las personas, así como la obligación del Estado de procurar que todas tengan ocupación honesta y útil.
- La Ley N° 7600 (1996), Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.
- Sobre el derecho al trabajo, la Ley N° 7600, en los artículos 23 y 24, establece que el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto de zonas rurales como de zonas urbanas, el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, y señala como actos de discriminación emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de las personas aspirantes, exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante, y no emplear por razón de su discapacidad a una persona trabajadora idónea para el puesto.
- La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad (Ley N° 7948, 1999), plantea la adopción de medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole para prevenir y eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades.
- El artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley N° 8661, 2008), establece una serie de obligaciones estatales dirigidas a asegurar la igualdad y la equidad para las personas con discapacidad. Entre estas se encuentran la obligación de emprender acciones legislativas y administrativas tendientes a la eliminación de la exclusión y la discriminación de las personas con discapacidad, así como el pleno y efectivo cumplimiento de sus derechos humanos, entre ellos el derecho al trabajo.
- El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que el Estado debe reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; en un mercado y entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, a efectos de prohibir toda discriminación en la selección y contratación, propiciando la continuidad en el empleo, la promoción profesional y garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables.

- La Ley de Inclusión y Protección laboral para las personas con discapacidad en el sector público (Ley N° 8862, 2010) señala la obligación de reservar en las ofertas de empleo público cuando menos el 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad.
- La Reforma Procesal Laboral, (Ley N° 9343, 2017), señala la prohibición de toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación, incluso desde el proceso de reclutamiento y selección. Incluye causal de discriminación por discapacidad.
- El Reglamento de la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el sector público (Decreto ejecutivo N° 36462-MP-MTSS y sus reformas, 2011) permite la aplicación efectiva de la norma indicando los pasos a seguir para garantizar la reserva de al menos el 5% de las plazas vacantes de las ofertas de empleo en las instituciones del Estado.
- La Política Nacional de Discapacidad 2011-2030 establece en su Eje: Desarrollo de capacidades para la promoción y exigibilidad de derechos de las personas con discapacidad, el tema de Acceso al empleo y al trabajo, y el lineamiento: "Garantizar a las personas con discapacidad y sus familias, el acceso a empleo decente e inclusivo, la formación para el trabajo, las opciones para el desarrollo de emprendimientos, el autoempleo y la generación de ingresos; adaptados a las necesidades y características en igualdad de condiciones que el resto de la población", por lo que la institucionalidad pública debe cumplir con esta política de carácter nacional.
- El Poder Ejecutivo ha reconocido en reiteradas ocasiones, la importancia de incorporar los derechos de las personas con discapacidad como parte transversal y esencial del desarrollo inclusivo de nuestra sociedad.

### **Principios orientadores de la Política:**

Los principios que orientan la presente Política son los siguientes:

- **Igualdad de oportunidades:** principio que reconoce la importancia de las diversas capacidades y necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de garantizar que las personas cuenten con igualdad de oportunidades de acceso y participación en circunstancias idénticas.
- **No discriminación por motivos de discapacidad:** se entenderá discriminación por motivos de discapacidad cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce

o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

- **Plena participación:** establece el derecho de las personas con discapacidad a incidir e intervenir en la toma de decisiones públicas, así como en la planificación, evaluación y fiscalización de las acciones, políticas, planes, servicios y programas de las instituciones públicas.
- **Accesibilidad:** organización y ajuste del entorno físico, las comunicaciones, tecnologías, normas y procedimientos para que sean accesibles e inclusivos para todas las personas, incluyendo a las personas con discapacidad, atendiendo para ello, las necesidades de las personas y los ajustes razonables.
- **Calidad de vida en el ámbito laboral:** la conjunción de las condiciones requeridas por las personas, con relación a dichas necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos.
- **La igualdad entre el hombre y la mujer:** se reconoce la igualdad que existe entre las personas indistintamente de su sexo.

### **Definiciones contenidas en la Política:**

Para efectos de la presente Política, se establecen las siguientes definiciones conforme al ordenamiento jurídico vigente:

- **Ajustes razonables:** Se entenderán 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.
- **Candidato o candidata del registro de elegibles paralelo:** Persona con discapacidad que tiene las condiciones y requisitos para ser idónea para ocupar puestos de determinada(s) clase(s) y especialidad(es), de conformidad con la normativa vigente y la presente Política.
- **Certificación de la condición de discapacidad:** Será constatable la condición de discapacidad en una persona, por medio de la certificación que emita el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), conforme al decreto ejecutivo N° 40727-MP-MTSS de creación del Servicio de Certificación de la Discapacidad.

- **Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad:** Es la comisión a nivel institucional constituida 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 Institucional constituida por disposición de la Ley N° 9171, que tiene como objetivo orientar el cumplimiento en el IAFA, 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.
- **Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de Personas con Discapacidad:** Es el órgano colegiado creado mediante Decreto N° 41761-MTSS, 2019, para que incida en los procesos nacionales de empleabilidad y empresariedad, mediante el ejercicio de estrategias técnicas y políticas, en planes, programas, proyectos y acciones tendientes a una efectiva inclusión y permanencia laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado. Esta Comisión cuenta con una Secretaría Técnica a cargo del Departamento de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- **Comisión Técnica de Ofertas de Servicio de personas con discapacidad:** Comisión evaluadora de la Dirección General del Servicio Civil que valora a las personas oferentes conforme al Título I y II del Régimen de Servicio Civil y que, con sus recomendaciones, se realizan los ajustes necesarios en cada institución siguiendo las disposiciones de la Ley N° 7600, su reglamento y el mismo Régimen Estatutario.
- **Discapacidad:** Es un 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.
- **Equiparación de oportunidades:** Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades, en particular a las personas con discapacidad.
- **Estudio de plazas vacantes:** Revisión minuciosa de la planilla institucional para identificar los puestos vacantes que pueden ser objeto de reserva para ser ocupados por personas con discapacidad.
- **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, audibles, táctiles, entre otros), así como el manejo de una imagen inclusiva, real y positiva de la persona con discapacidad.

- **Ofertas de empleo:** Corresponde a las plazas vacantes que existen en la institución y que por su condición, no cuentan con una persona que las ocupe en propiedad.
- **Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos:** Oficina encargada de la gestión institucional de los recursos humanos. Realiza por ella misma las gestiones de reclutamiento, selección, contratación, adaptación y evaluación de los puestos conforme al Título I y II del Régimen del Servicio Civil, las adaptaciones correspondientes recomendadas por la Comisión Técnica de Ofertas de Servicios para personas con discapacidad, de la Dirección General de Servicio Civil, así como sus procesos de manera independiente cuando la institución no pertenezca al Régimen Estatutario.
- **Personas con discapacidad:** Incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- **Producto de apoyo:** Cualquier producto (incluidos los dispositivos, el equipo, la tecnología, los instrumentos y el software) fabricado especialmente o disponible en el mercado, utilizado por o para personas con discapacidad, con el fin de facilitar la participación, proteger, apoyar, entrenar, medir o sustituir funciones/estructuras corporales y actividades, así como prevenir deficiencias y limitaciones en la actividad o restricciones en la participación en el entorno laboral.
- **Pruebas:** Exámenes, test o prácticas, que puedan estar establecidos en los mecanismos de reclutamiento, mediante los cuales se evalúan los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias de las personas oferentes, con el fin de determinar si se satisfacen los criterios para las clases de puestos y especialidades de que se trate. Cuando los hubiere estos deben adecuarse y adaptarse a la condición de discapacidad que presente la persona interesada.
- **Registro de elegibles paralelo:** Lista que contiene personas candidatas elegibles con discapacidad, que han sido declaradas idóneas para ocupar determinadas clases de puesto en el sector público.
- **Reserva de plazas vacantes:** Acto administrativo formalizado mediante resolución del jerarca institucional, en la que se hace efectiva la acción administrativa de reservar.
- **Reservar:** Actividad administrativa mediante la cual cada órgano, institución, ente o empresa del sector público, formalmente separa plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad. La acción de reserva podrá realizarse en distintos momentos del año.

- **Servicios de orientación y apoyo:** Son los servicios que la institución debe proporcionar a las distintas instancias administrativas y políticas que la integran y a sus personas funcionarias, con el propósito de lograr la más adecuada orientación y seguimiento en pos de la plena inclusión de las personas con discapacidad que sean nombradas en los distintos puestos reservados.

### **Acciones necesarias para el efectivo cumplimiento de la presente Política:**

- **Estudio de puestos que identifica las plazas vacantes**

Para que la resolución de reserva de plazas sea efectiva, la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad deberá realizar varios estudios de puestos a lo largo del año, para identificar aquellos que serán objeto de la reserva de **no menos** de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes en la institución, con el fin de que sean ocupadas por personas con discapacidad. Los resultados de dichos estudios se informarán a la Dirección General. Se identificarán las posibles plazas vacantes a reservar para ser cubiertas por personas con discapacidad y se recomendarán las adecuaciones y las adaptaciones pertinentes, que serán aplicadas en el proceso de evaluación y contratación. Con esta información, la Dirección General de la institución emitirá la correspondiente resolución de reserva de plazas que señala el Reglamento de la Ley N° 8862.

- **Reserva de plazas para ser ocupadas por personas con discapacidad**

La institución, a través de la persona que ostente el cargo de Director (a) General, debe emitir la resolución respectiva de la reserva de plaza (s) vacante (s) que ha hecho a lo largo del año que transcurre, siempre y cuando existan plazas vacantes (nuevas o regulares), por lo que reserva en cada ocasión al menos un cinco por ciento (5%) de éstas para que sean cubiertas por personas con discapacidad, que de acuerdo a lo que se establezca, cumplan con los perfiles y superen las pruebas selectivas y de idoneidad que determinen la Ley y la normativa institucional vigente.

- **Reclutamiento, selección, evaluación y contratación**

En el caso del Régimen del Servicio Civil, debido a la separación del Régimen Estatutario entre los puestos tipificados en el Artículo 15 y los Títulos I y II, es conveniente diferenciar los procesos:

#### ✓ **Artículo 15 del Régimen del Servicio Civil:**

Según el artículo 15 del Régimen Estatutario, la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos será la encargada de realizar el proceso de reclutamiento, selección, evaluación y contratación de las personas con discapacidad en los puestos tipificados dentro de este artículo. El proceso de reclutamiento, selección, evaluación y contratación debe ser accesible a los requerimientos particulares de cada persona

con discapacidad. Para ello, deberán realizarse todas las adecuaciones y los ajustes razonables que sean necesarios, tanto en las pruebas como en los lugares donde se apliquen. (Ver Anexo N° 1).

### ✓ **Título I y II del Régimen del Servicio Civil:**

Según los Títulos I y II del Régimen Estatutario, las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos deben realizar el proceso de creación de la nómina de un puesto en particular por las plataformas electrónicas dispuestas al efecto, especificando en las observaciones del puesto que el mismo ha sido reservado para ser ocupado por personas con discapacidad conforme a la Ley N° 8862, su Reglamento y por medio de la resolución institucional de reserva de plazas.

Cuando la Dirección General de Servicio Civil remite la nómina con las personas con discapacidad que cumplen con los requerimientos, la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos procede a seleccionar a la persona con discapacidad para acceder al puesto (si la Nómina está conformada por un solo candidato (a), la institución está obligada a realizar su escogencia) y le corresponde proporcionar las adecuaciones necesarias, recomendadas por la Comisión Técnica de Ofertas de Servicios de personas con discapacidad de la Dirección General de Servicio Civil, así como acoger las recomendaciones emitidas por la Comisión Institucional de empleabilidad, para asegurar la inclusión, adaptación, permanencia y evaluación de las personas con discapacidad conforme a las necesidades de cada una, asegurando la idoneidad para el cargo.

#### • **Servicios de orientación y apoyo**

La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos y la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad deben velar para que se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba, y realizar las adaptaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución, a efecto de coadyuvar positivamente en el desempeño laboral, de conformidad con lo establecido en el Capítulo II de la Ley N° 7600, y su reglamento.

#### • **Informes anuales de cumplimiento de la Ley N° 8862 y su Reglamento**

La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, elaborará y remitirá a la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad, un informe anual de cumplimiento de la Ley N° 8862 y su Reglamento, con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes. Dicho informe deberá presentarse a más tardar el 30 de noviembre de cada año, de acuerdo con los lineamientos, formatos y por los medios que dicha Comisión determine en forma estandarizada para todo el Sector Público.

• **Planificación institucional sobre el empleo de personas con discapacidad**

En el Plan Estratégico Institucional, en los Planes Anuales Operativos, así como en la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, deberán detallarse las acciones concretas que se llevarán a cabo para lograr una adecuada inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como los departamentos encargados de realizar dichas acciones. Esto incluye: la reserva de plazas vacantes, la adecuación de pruebas de selección y reclutamiento, los programas de concienciación y capacitación, los ajustes razonables en el entorno, la adquisición de tecnologías de apoyo y cualquier otra medida tendiente a lograr los fines de la presente Política, así como sus correspondientes medidas presupuestarias.

A continuación, se presentan las acciones necesarias para el cumplimiento de la Política Institucional para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad:

**Matriz N° 1: Acciones necesarias para el cumplimiento de la Política Institucional para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el IAFA**

Mandato legal	Acción necesaria	Indicador de gestión	Medios de verificación
Creación y funcionamiento de la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad	Resolución de la Dirección General, constituyendo la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad.	Comisión conformada conforme al artículo 4 del Reglamento 36462-MTSS y sus reformas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resolución de la Dirección General, constituyendo la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad.</li> <li>Participación de la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad en la elaboración de la Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad.</li> <li>Estudios de plazas vacantes del IAFA, recomendadas para ser ocupadas por personas con discapacidad.</li> <li>Remisión de Informes anuales a la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad.</li> </ul>
Creación y funcionamiento de la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad CIAD / Comisión Institucional en Materia de Discapacidad CIMAD.	Resolución de la Dirección General, constituyendo la CIAD (Ministerios y órganos adscritos) / CIMAD (Instituciones autónomas y empresas públicas).	Comisión conformada por la Dirección General.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación de la CIAD/CIMAD en la elaboración de la Política Institucional para la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad.</li> <li>Representación de uno de sus miembros en la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad.</li> <li>Remisión de informes semestrales de cumplimiento de funciones al CONAPDIS, conforme a la Ley N° 9171 (solo para CIAD).</li> </ul>

Mandato legal	Acción necesaria	Indicador de gestión	Medios de verificación
Estudios de plazas vacantes recomendadas para ser ocupadas por personas con discapacidad.	Elaboración de los estudios de plazas vacantes en la institución y recomendación sobre cuáles de ellas pueden ser ocupadas por personas con discapacidad.	Aprobación de los estudios de plazas vacantes en la institución por la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficio de remisión de cada estudio institucional de plazas vacantes a la Dirección General de la institución para la emisión de la resolución.</li> </ul>
Reserva de plazas vacantes recomendadas mediante los estudios institucionales de plazas vacantes.	Resolución de la Dirección General, reservando las plazas vacantes en cumplimiento a la Ley N° 8862.	Reserva efectiva de plazas vacantes en la institución para el cumplimiento de la Ley N° 8862.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resolución de la Dirección General de la reserva de plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad.</li> <li>Publicación de las resoluciones en los sitios web y redes sociales de la institución.</li> <li>Remisión, mediante oficio, de la decisión institucional de reserva de plazas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y a la Dirección General de Servicio Civil o a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, según corresponda.</li> </ul>
Contratación de personas con discapacidad en la institución al amparo de la Ley N° 8862 y su reglamento.	Desarrollo del proceso de reclutamiento y selección conforme a los puestos reservados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Art. 15 RSC): Desarrollo del concurso para la ocupación de las plazas.</li> <li>(Título I y II RSC): Solicitud de nómina al Servicio Civil indicando en las observaciones que la plaza está reservada.</li> <li>(Instituciones que no forman parte del RSC): Desarrollo del concurso conforme a las disposiciones internas y la resolución de las plazas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación del concurso de conformidad con las disposiciones adoptadas al efecto.</li> <li>Lista de personas candidatas preseleccionadas.</li> <li>Evaluaciones de idoneidad de las personas oferentes con discapacidad.</li> <li>Contratación de personas con discapacidad.</li> <li>Evaluación del desempeño de personas con discapacidad contratadas.</li> </ul>
Ajustes al entorno y adquisición de tecnologías y productos de apoyo para las personas con discapacidad.	Adquisición y creación de condiciones y productos necesarios para la adecuada inclusión y participación de las personas con discapacidad contratadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotación o compra de servicios y productos de apoyo para favorecer y potenciar las capacidades y el desempeño laboral de las personas con discapacidad (Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos).</li> <li>Adaptaciones al entorno para asegurar accesibilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procesos de dotación y adquisición de servicios y productos de apoyo para las personas con discapacidad contratadas por medio del Sistema de Compras Públicas.</li> <li>Informes de revisión y valoración de la accesibilidad de los espacios y el entorno institucional.</li> <li>Adecuaciones al entorno realizadas por los departamentos pertinentes.</li> </ul>

Mandato legal	Acción necesaria	Indicador de gestión	Medios de verificación
Programas de concienciación y capacitación al personal de la institución para propiciar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad contratadas.	Desarrollo de capacitaciones y actividades de toma de conciencia para asegurar la adecuada adaptación y participación de las personas con discapacidad contratadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de charlas y capacitaciones realizadas o recibidas en la institución (CIAD).</li> <li>Procesos de cambio en el clima organizacional de la institución para la eliminación de las conductas de discriminación (Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consignación de las charlas y capacitaciones en el informe de cumplimiento de funciones de la CIAD.</li> <li>Informes de cambio de clima organizacional que constatan la eliminación de las actitudes y acciones discriminatorias contra las personas con discapacidad.</li> </ul>
Oferta de servicios de orientación y apoyo a personas con discapacidad.	La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos debe apoyar a las personas con discapacidad en su proceso de adaptación al puesto, brindar los servicios y productos de apoyo necesarios, aplicar los ajustes razonables y asegurar las medidas de accesibilidad pertinentes.	Seguimiento sistemático del desempeño y las labores desarrolladas por las personas con discapacidad contratadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes de seguimiento y de evaluación de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos.</li> <li>Informe de cumplimiento anual de la Ley N° 8862 y su reglamento dirigido a la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad, conforme a lo que establece el reglamento.</li> </ul>

### Adopción de medidas presupuestarias:

Las distintos Areas, Unidades, Procesos y Subprocesos del IAFA y en particular la instancia encargada de los procesos financieros, garantizarán que se tomen todas las medidas presupuestarias que sean necesarias para el cumplimiento de la presente Política.

### Monitoreo y seguimiento del cumplimiento de la Política:

La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos y la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad, serán responsables de velar por la implementación, el monitoreo y el seguimiento de la presente Política Institucional.

### Evaluación de la Política:

La Política Institucional, como cualquier otra política, deberá ser aplicada por el IAFA en su totalidad y la evaluación correspondiente será responsabilidad de la Oficina de Planificación Institucional, conforme a los lineamientos vigentes en la materia y considerando los elementos de aplicación y ejecución de las políticas institucionales.

### Sanciones estipuladas por el incumplimiento de lo dispuesto en la Política:

Las personas funcionarias del IAFA que incumplan con las acciones dispuestas en esta Política, serán sancionadas de conformidad con lo establecido en los artículos

75, 76 y 77 de la Ley N° 7600, así como con las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública y el Reglamento Autónomo de Servicio del IAFA N° 36706-S, previo debido proceso.

### **Vigencia de la Política:**

La presente Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con discapacidad del IAFA, será vigente toda vez que sea firmada por la persona que ocupe el cargo de Presidente (a) de la Junta Directiva, emitida mediante resolución interna y dada a conocer por los medios que estime convenientes para el efecto, por el período de 5 años.

### **Revisión periódica de la Política:**

Es responsabilidad de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, en coordinación con la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad y la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad, evaluar periódicamente la eficacia y evolución de la Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad. La periodicidad de esta revisión será de dos años.

### **Consultas a las rectorías respectivas para el efectivo cumplimiento de la Política:**

El IAFA, estará facultado para consultar y pedir asesoría técnica especializada al Consejo Nacional de Personas con Discapacidad a la Dirección General de Servicio Civil, a la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de resolver la situación o inquietud que se presente, y que no haya sido resuelta satisfactoriamente por el órgano de consulta y referencia interna.

## **Anexos**

### **Anexo N° 1**

#### **Clases de puestos y especialidades tipificadas en el Artículo 15 del Régimen del Servicio Civil**

El IAFA cuenta con las siguientes clases de puestos, contemplados según el Artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil:

- Conductor de Servicio Civil 1
- Oficial de Seguridad de Servicio Civil 1
- Oficial de Seguridad de Servicio Civil 2
- Misceláneo de Servicio Civil 2 (G de E)
- Trabajador Calificado de Servicio Civil 1 (G de E)
- Trabajador Calificado de Servicio Civil 2 (G de E)
- Trabajador Calificado de Servicio Civil 3 (G de E)

***Fuente: Extracto del Artículo 5 de la Resolución DG-271-2009.***

## Anexo N° 2

### **Metodología para la realización del estudio de plazas vacantes y la reserva de las plazas recomendadas en la institución, en aplicación de la Ley N° 8862**

- 1. Identificación de las clases y especialidades de todos los puestos existentes en la institución:** La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos debe de contar con el listado de las clases y especialidades de los puestos existentes en la institución, para realizar el estudio de plazas vacantes en el seno de la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad.
- 2. Identificación de las plazas vacantes en la planilla institucional:** Con el listado de las clases y especialidades de puestos de la institución, la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad podrá identificar las plazas vacantes que existen en la institución (si pertenece al RSC aplicar Resolución DG-R-034-2021). Dependiendo de la cantidad de plazas vacantes, así también será el porcentaje que se puede reservar y, concretamente la cantidad de plazas que serán objeto de la reserva. Recuérdese que la Ley N° 8862 establece que de las plazas vacantes se deberá reservar no menos de un 5% del total.
- 3. Cálculo del porcentaje de plazas vacantes que podrían ser objeto de reserva:** Conforme a la cantidad de plazas vacantes disponibles en la institución, la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad deberá identificar el porcentaje de plazas vacantes que pueden ser objeto de reserva, e indicar su total en el informe. Recuérdese que la reserva no puede ser menor al 5% del total de las plazas. Sin embargo, puede ser, inclusive, hasta el 100% de las plazas vacantes las que pueden ser objeto de reserva. En función de esto, se aconseja disponer del 100% de las plazas vacantes para que sean objeto de reserva, a fin de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y, al mismo tiempo, aprovechar este talento humano.
- 4. Selección de las clases y especialidades de las plazas vacantes que serán objeto de reserva:** Una vez clara la cantidad nominal y porcentual de las plazas que podrían ser reservadas, se seleccionan las clases y especialidades en las cuales se recomendará la contratación de personas con discapacidad. La mayoría de las clases y especialidades pueden ser ocupadas por personas oferentes con discapacidad que tengan la idoneidad (estudios, formación o experiencia) para hacerlo. Recuérdese que la discapacidad no puede ser un elemento de discriminación para la ocupación de una clase o especialidad de puesto en particular; hacerlo implica una discriminación contra la persona por su condición y es un acto ilegal.

- 5. Recomendaciones para la adaptación de la clase y especialidad del puesto para ser ocupada por una persona con discapacidad:** Una vez seleccionadas las clases y especialidades de puestos que se recomendarán para ser objeto de la reserva, se debe prever las necesidades de la persona con discapacidad según su condición para desempeñarse en el puesto, a fin de facilitar su incorporación laboral cuando sea contratada. La intención de este punto es, adecuar las condiciones del espacio físico, equipo, maquinaria, mobiliario, tecnología, comunicación o clima organizacional, que aseguren la eliminación de cualquier barrera tangible o intangible que impida el desenvolvimiento pleno de la persona con discapacidad.
- 6. Formalización del estudio de plazas vacantes:** Con todos los elementos anteriormente descritos, se deberá elaborar formalmente los Informes que la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad deberá remitir a la Dirección General del IAFA, recomendando la reserva de las clases y especialidades de puestos seleccionadas en los puntos anteriores.
- 7. Emisión del estudio de plazas a la Dirección General del IAFA:** Una vez realizado todo el análisis y las recomendaciones de las posibles plazas vacantes objeto de la reserva, se elevan los estudios realizados a la Dirección General del IAFA.
- 8. Resolución de reserva de plazas por parte de la Dirección General del IAFA:** Conforme a los estudios de plazas vacantes remitidos por la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad, la Dirección General procederá a emitir la resolución respectiva, con base en la Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad de la institución, en aplicación de la Ley N° 8862 y su reglamento.

<b>Elaborado por:</b>	Alexandra Solís Solís, Coordinadora Comisión Institucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad del IAFA
<b>Revisado por:</b>	Miembros Comisión Institucional de Empleabilidad para personas con Discapacidad del IAFA
<b>Aprobado por:</b>	Juan Antonio Calderón Rodríguez, Presidente Junta Directiva