



## **COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD**

### **Política Institucional para la accesibilidad, inclusión y protección de las personas con discapacidad**

#### **Colegio Universitario de Cartago**

#### **Introducción**

La Política Institucional para la accesibilidad, inclusión y protección de las personas con discapacidad en el ámbito académico y laboral del Colegio Universitario de Cartago es la medida administrativa que asume la máxima jerarquía institucional en cumplimiento de la Ley N°8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su Reglamento, Decreto Ejecutivo 36462-MTSS, la Ley N°7600 Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Decreto Ejecutivo 23831-MP, la Ley N°8661 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley N°7948 Convención sobre Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Personas con Discapacidad.

#### **Objetivo**

La presente Política para la accesibilidad, inclusión y protección de las personas con discapacidad en el ámbito académico y laboral del Colegio Universitario de Cartago constituye un marco vinculante de acción para la gestión institucional, con el fin de garantizar la plena y efectiva inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad.

#### **Actores internos de la institución responsable de la aplicación de la Política**

Esta Política servirá como marco orientador para las Asambleas Representativa y Plebiscitaria, Consejo Directivo, Consejo de Decanatura, la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), Unidad de Higiene y Salud Ocupacional y las demás dependencias del Colegio Universitario de Cartago.

#### **Justificación**

En acatamiento a la Ley N°8862, Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su reglamento, Decreto Ejecutivo N° 34462-MTSS, la Ley N°7600 Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Decreto Ejecutivo 23831-MP, la Ley N°8661 Convención sobre los

## COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD

Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley N°7948 Convención sobre Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Personas con Discapacidad, el Colegio Universitario de Cartago promueve y se compromete con la inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad por medio de la presente Política Institucional, con el fin de cerrar brechas de inequidad y desigualdad hacia las personas con discapacidad en el Colegio Universitario de Cartago, en apego a los fines, atribuciones, filosofía organizacional y estructura organizativa estipulado en la Ley Orgánica del Colegio Universitario de Cartago.

### **Marco legal vinculante**

Con fundamento en los artículos 4 y 28 inciso 2 a) de la Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227, la presente Política debe ser adoptada por el Colegio Universitario de Cartago 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, 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.

## COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD

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 los aspirantes, exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y no emplear por razón de su discapacidad a un trabajador idóneo para el puesto.

- El artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 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.
- La Ley N° 8862, Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, indica que en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se debe reservar, como mínimo, un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, con el fin de que estas sean cubiertas por personas con discapacidad, de conformidad con el régimen de personal de cada uno de los Poderes de la República.
- La Ley N° 8862 y su reglamento representan una acción afirmativa en beneficio de la población con discapacidad del país.
- 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.

## COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD

- 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 y de la planificación nacional.

### Principios orientadores

Los principios que orientan la siguiente 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 incluir 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, las tecnologías, normas y procedimientos para que sean accesibles e inclusivos para todas las personas, incluyendo a las personas con discapacidad.
- **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**

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 los demás, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- **Candidato o candidata del registro de elegibles paralelos:** 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 la discapacidad:** Será constatable la condición de la discapacidad en una persona por medio de la certificación cuando, según dictamen médico emitido por la Caja Costarricense de Seguro Social, por un médico especialista tratante del paciente o por la certificación que emita el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) conforme al decreto ejecutivo al efecto, presente deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales y/o psicosociales que, al combinarse con el entorno, limitan su funcionamiento y restringen su participación plena y efectiva en el ámbito social y en particular en la laboral.
- **Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD):** Comisión Institucional constituida por la disposición de la ley N° 9171 que tiene como objetivo orientar el cumplimiento en el Colegio Universitario de Cartago de las disposiciones legales relativas a los derechos de las personas con discapacidad. Además, funge como instancia técnica en discapacidad encargada de brindar a la institución criterio técnico sobre el tema.

## COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD

- **Unidad de Bolsa e Intermediación de Empleo:** Es la Unidad Institucional que se encargará de la coordinación, seguimiento y monitoreo del grado de inserción laboral de los graduados con algún tipo de discapacidad.
- **Discapacidad:** Es el resultado de la interacción de personas con deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales o psicosociales, con un contexto que no les ofrece los apoyos, ni los servicios accesibles oportunos y efectivos, limitándoles la realización de las actividades vitales y restringiendo su participación.
- **Equiparación de condiciones:** Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, las comunicaciones, la documentación y las actitudes a las necesidades de las personas, 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. Dicho estudio de plazas vacantes lo llevará a cabo el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.
- **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. El departamento encargado de supervisar dichas plazas será Gestión Institucional de Recursos Humanos.
- **Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos:** Departamento encargado de la gestión institucional de los recursos humanos, realizando por el mismo las gestiones de reclutamiento, selección, contratación, adaptación y evaluación de los puestos, llevando a cabo las adaptaciones correspondientes según lo estipula la Ley N° 7600. Además, será el encargado de realizar el estudio de plazas vacantes y recomendará las que deben ser reservadas conforme a la Ley N° 8862.

## COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD

- **Personas con discapacidad:** Incluyen a aquellas personas 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) utilizado por y fabricado especialmente o que está disponible en el mercado para personas con discapacidad. Dichos productos tienen como objetivo facilitar la participación, proteger, apoyar, entrenar, medir o sustituir funciones/estructuras corporales y actividades. Asimismo, estos productos tienen como fin el prevenir deficiencias y limitaciones en las actividades, así como evitar restricciones en la participación en el entorno académico y 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 con discapacidad elegibles que han sido declaradas idóneas para ocupar determinadas clases de puestos en el sector público. Dicho registro se encontrará en el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.
- **Reserva de plazas vacantes:** Acto administrativo formalizado mediante resolución de la máxima jerarquía institucional en la que se hace efectiva la conducta administrativa de reservar (es decir, la jerarquía máxima de la institución emitirá la correspondiente resolución de reserva anual de plazas para personas con discapacidad) que señala el reglamento de la Ley N° 8862.
- **Reservar:** Conducta administrativa conforme a la cual el Departamento de Recursos Humanos de la institución reserva al menos un 5% de las plazas vacantes para ser ocupados por personas con discapacidad, que de acuerdo a lo que se establezca, cumplan con los perfiles y superen las pruebas

## COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD

selectivas y de idoneidad que determinen la Ley y la normativa institucional vigente.

- **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 funcionarios, 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, mediante el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos y la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad.

### RENDICIÓN DE CUENTAS

#### **Informe de cumplimiento de la Ley N° 7600 y su reglamento**

La Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) debe elaborar un plan de trabajo anual el cual ha de ser remitido al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) al inicio de cada año.

Además, la CIAD debe rendir informes semestrales a CONAPDIS sobre su constitución y el cumplimiento de sus funciones.

#### **Informe de cumplimiento de la Ley N° 8862 y su reglamento**

De conformidad con el reglamento a la Ley N° 8862, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos deberá elaborar y remitir al Consejo Directivo y a la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad un informe anual de cumplimiento de la Ley N° 8862, con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes. Dichos informes deberán presentarse, a más tardar, el 30 de noviembre de cada año.

### **PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL SOBRE LA ADMISIÓN DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En el Plan Estratégico Institucional y en los Planes Anuales Operativos de la institución, a cargo de la Dirección de Planificación y Desarrollo, deberán detallarse las acciones concretas que se llevarán a cabo para lograr una adecuada inclusión académica y laboral de las personas con discapacidad, así como los departamentos



## **COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD**

encargados de realizar dichas acciones. Esto incluye: cumplimiento de la Ley N° 7600 en todo lo referente al ámbito académico, 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.

### **ADOPCIÓN DE MEDIDAS PRESUPUESTARIAS**

La Dirección Administrativa Financiera del Colegio Universitario de Cartago, y en particular y la instancia encargada de los procesos financieros de la Institución, garantizará 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 INSTITUCIONAL**

El Consejo Directivo, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos y la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad serán responsables de velar por la implementación, el monitoreo y el seguimiento de la política institucional.

### **EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL**

La política institucional, como cualquier otra política deberá ser aplicada por el Colegio Universitario de Cartago en su totalidad y la evolución correspondiente será responsabilidad de la Dirección de Planificación y Desarrollo, 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 DISPUESTO EN LA POLÍTICA**

Las personas funcionarias de Colegio Universitario de Cartago que incumplan con lo estipulado en la presente política serán sancionadas de conformidad con lo establecido en la Ley N°7600 y en la Ley N° 8862.

## **VIGENCIA**

La presente Política Institucional para la accesibilidad, inclusión y protección de las personas con discapacidad en el ámbito académico y laboral de Colegio Universitario de Cartago será vigente una vez que sea firmada por la máxima jerarquía institucional, emitida mediante resolución interna y dada a conocer por los medios que estime convenientes para el efecto.

## **REVISIÓN PERIÓDICA DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL**

Es responsabilidad de la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) evaluar periódicamente la eficacia y evolución de la Política Institucional para la accesibilidad, inclusión y protección de las personas con discapacidad en el ámbito académico y laboral de Colegio Universitario de Cartago, con el asesoramiento y acompañamiento técnico del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS). La periodicidad de esta revisión será de dos años.

## **CONSULTAS A LAS RECTORÍAS RESPECTIVAS PARA EL EFECTIVO CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL**

En caso de inquietudes y situaciones complejas que sobrepasen las capacidades, el conocimiento técnico y procesos del Colegio Universitario de Cartago, estarán facultados para consultarle y pedir asesoría técnica especializada al Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), 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 sobre discapacidad: la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD).