

**INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
DESARROLLO HUMANO**

**POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA INCLUSIÓN Y
PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL INSTITUTO MIXTO DE
AYUDA SOCIAL**

ABRIL, 2019



**Política Institucional para la Inclusión y
Protección Laboral de las Personas con
Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda
Social**

Código del
Documento:
PI-DH-001

Aprobado por:
Consejo Directivo

Nº Oficio
ACD-174-04-2019

Fecha aprobación:
25-abril-2019

Página 2 de 15

Contenido

1- Justificación.....	3
2. Definiciones:	4
3. Objetivo General:	7
4. Objetivos específicos de la política	7
5. Actores internos de la institución obligados a la aplicación de la Política	8
6. Fundamento Legal:.....	8
7. Ámbito de Aplicación	10
8. Principios orientadores:.....	10
9. Acciones necesarias para el efectivo cumplimiento de la Ley nº 8862.....	11
g. Seguimiento y evaluación:.....	14
h. Revisión periódica de la Política Institucional:	15
10.Vigencia	15
11.Unidad Formuladora	15



Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda Social

Código del Documento:
PI-DH-001

Aprobado por:
Consejo Directivo

Nº Oficio
ACD-174-04-2019

Fecha aprobación:
25-abril-2019

Página 3 de 15

1- Justificación:

A partir de la promulgación de la Ley N.º 8862, *Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público*, y su reglamento, Decreto Ejecutivo N.º 36462-MTSS, se establece que en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se debe reservar cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad.

Esta es una acción afirmativa de tipo laboral en beneficio de la población con discapacidad en el país. Para su implementación, se requiere de ajustes reglamentarios que garanticen su cumplimiento efectivo, facilitar la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, luchando así contra el desempleo que enfrenta dicha población.

Con la promulgación de la *Ley de Aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo*, se establece en su artículo 27, que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; por tanto, se prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional, condiciones de trabajo seguras y saludables, y en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración por igual valor, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos.

En acatamiento a la normativa supracitada, y demás existente referente a este tema, el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) promueve y se compromete con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Así, se formula y emite la Política Institucional, denominada ***Política para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad***, la cual constituye la medida administrativa que asume la máxima jerarquía institucional en cumplimiento de la Ley N.º 8862, del Decreto Ejecutivo 36462-MTSS y el Decreto N.º 40635 -MP-MDHIS-PLAN-MTSS Armonización de la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) y Establecimiento de su Plan de Acción Conforme a los compromisos país para el cumplimiento de los objetivos de Desarrollo Sostenible.



Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda Social

Código del Documento:
PI-DH-001

Aprobado por:
Consejo Directivo

Nº Oficio
ACD-174-04-2019

Fecha aprobación:
25-abril-2019

Página 4 de 15

Además, la Ley de de Creación del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) N°4760 tiene dentro de sus fines *"Formular y ejecutar una política nacional de promoción social y humana de los sectores más débiles de la sociedad costarricense", "Hacer de los programas de estímulo social un medio para obtener en el menor plazo posible la incorporación de los grupos humanos marginados de las actividades económicas y sociales del país"*, entre otros; en sus principios incluye *"Promover, elaborar y ejecutar programas dirigidos a obtener la habilitación o rehabilitación de grupos humanos marginados del desarrollo y bienestar de la sociedad"*. Es decir, en su esencia misma el IMAS debe promover y facilitar la inserción de personas de grupos marginados y/o discriminados el acceso a una vida digna, que puedan satisfacer sus necesidades y entre ellas el acceso al empleo.

2. Definiciones:

Para la correcta interpretación del presente documento se utilizarán las siguientes definiciones:

- **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 personas, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- **Barreras:** Son aquellas trabas e impedimentos sociales, económicos o arquitectónicos que dificultan la integración de las personas con discapacidad en la sociedad.
- **Candidato o candidata del registro de elegibles paralelo:** Persona con discapacidad que, producto de participar en concurso demostró ser idónea para ocupar puestos de determinada (s) clase (s) y especialidades, de conformidad con la normativa vigente.
- **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 DECRETOS N° 40727-MP-



Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda Social

Código del Documento:
PI-DH-001

Aprobado por:
Consejo Directivo

Nº Oficio
ACD-174-04-2019

Fecha aprobación:
25-abril-2019

Página 5 de 15

MTSS del 31 de octubre del 2017, 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 el laboral.

- **Comisión Especializada de Empleo:** 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, conformada por quien ocupe el cargo de Jefatura de Desarrollo Humano, una persona representante de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad y preferiblemente un especialista en terapia ocupacional o en su defecto un profesional en Psicología.
- **Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD):** Comisión Institucional constituida por disposiciones contenidas en la Directriz Presidencial n° 27 de Setiembre de 2001, que funge como instancia técnica en discapacidad para cada una de las instituciones y su objetivo es fomentar la inclusión de la perspectiva de discapacidad en cada una de las políticas, programas y acciones de la institución.
- **Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad:** Es el órgano colegiado interinstitucional creado y conformado según los términos de la directriz 014-MTSS, de 20 de noviembre de 2006, para la coordinación, seguimiento y monitoreo de la implementación de la Ley n° 8862 y su reglamento.
- **Deficiencia** Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- **Desarrollo Humano:** Oficina encargada de la gestión institucional de los recursos humanos, realizando por ella misma las gestiones de reclutamiento, selección, contratación, adaptación y evaluación de los puestos
- **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.



**Política Institucional para la Inclusión y
Protección Laboral de las Personas con
Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda
Social**

Código del
Documento:
PI-DH-001

Aprobado por:
Consejo Directivo

Nº Oficio
ACD-174-04-2019

Fecha aprobación:
25-abril-2019

Página 6 de 15

- **IMAS:** Instituto Mixto de Ayuda Social.
- **Persona 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.
- **Pruebas:** Exámenes, test o prácticas, que puedan estar establecidos en los mecanismos de reclutamiento y selección, 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 hubieren estos deben adecuarse y adaptarse a la condición de discapacidad que presente la persona interesada, si fuera necesario.
- **Registro de elegibles paralelo:** Lista que contiene personas candidatas con discapacidad elegibles que han sido declaradas idóneas para ocupar determinadas clases de puesto en el sector público.
- **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.
- **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 ocupadas por personas con discapacidad.
- **Reclutamiento de personas Oferentes:** Es el conjunto de acciones que realiza Desarrollo Humano orientados a identificar, atraer e interesar, de manera selectiva, a personas candidatas con discapacidad, internas o externas, potencialmente calificadas, capaces de ocupar puestos dentro del IMAS para llenar una vacante o conformar el Registro de Oferentes.
- **Requisitos de admisibilidad:** Corresponde a los requisitos necesarios para el ejercicio del cargo que son: la formación académica, el dominio de



**Política Institucional para la Inclusión y
Protección Laboral de las Personas con
Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda
Social**

Código del
Documento:
PI-DH-001

Aprobado por:
Consejo Directivo

Nº Oficio
ACD-174-04-2019

Fecha aprobación:
25-abril-2019

Página 7 de 15

un idioma y el requisito legal, en los casos en que corresponda y según se establecen en cada cargo.

- **Selección de personas:** Proceso mediante el cual se escoge a la persona oferente idónea entre las personas candidatas reclutadas o elegibles para ocupar un determinado puesto en la Institución, con el propósito de aumentar o mantener la eficiencia en el desempeño institucional.
- **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 las 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.

3. Objetivo General:

Garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, cumpliendo con la normativa internacional y nacional, para así facilitar y promover la integración de las personas con discapacidad en la sociedad desde un enfoque de Derechos Humanos.

4. Objetivos específicos de la política

- Servir de guía al proceso de Reclutamiento y Selección de personal de Desarrollo Humano a fin de cumplir con la Ley No. 8862.
- Brindar lineamientos a la Gerencia General y a Desarrollo Humano con el fin de asegurar el cumplimiento de la Ley 8862 y su Reglamento.
- Brindar igualdad de oportunidades de empleo a las personas con algún tipo de discapacidad.
- Cumplir con la reserva de plazas vacantes exigida en la Ley N° 8862.



Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda Social

Código del Documento:
PI-DH-001

Aprobado por:
Consejo Directivo

Nº Oficio
ACD-174-04-2019

Fecha aprobación:
25-abril-2019

Página 8 de 15

5. Actores internos de la institución obligados a la aplicación de la Política

Esta Política servirá como marco orientador para la Gerencia General, Desarrollo Humano, la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)/Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), la Comisión Especializada de Empleo, Planificación Institucional y las demás dependencias del Instituto Mixto de Ayuda Social.

6. Fundamento Legal:

La presente Política debe ser adoptada por el Instituto Mixto de Ayuda Social en virtud de las siguientes disposiciones legales:

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. La Ley nº 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.



Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda Social

Código del Documento:
PI-DH-001

Aprobado por:
Consejo Directivo

Nº Oficio
ACD-174-04-2019

Fecha aprobación:
25-abril-2019

Página 9 de 15

- e. 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 o una trabajadora idóneo para el puesto.
- f. 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, entre ellos el derecho al trabajo.
- g. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Costa Rica. En 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 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. En particular, el inciso g) establece la obligación de los Estados Parte de emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- h. La Ley n° 8862, Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su reglamento. Esta Ley 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.

	Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda Social	Código del Documento: PI-DH-001	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio ACD-174-04-2019	Fecha aprobación: 25-abril-2019	Página 10 de 15

- i. 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.
- j. La Ley n° 9379 Ley para la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con 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.

La legislación en su esencia está orientada a evitar la discriminación por discapacidad en la atención al cliente interno y externo. Establece obligaciones y derecho a ser implementados por las personas funcionarias del IMAS, lo anterior conforme se indica en el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.

7. Ámbito de Aplicación

Esta política servirá como marco orientador en materia de inclusión laboral para las acciones que desarrollen personas funcionarias de la Gerencia General, Desarrollo Humano, Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), Comisión Especializada de Empleo del IMAS y Planificación Institucional en beneficio de las personas con discapacidad

8. Principios orientadores:

Los principios que orientan esta Política son:



Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda Social

Código del Documento:
PI-DH-001

Aprobado por:
Consejo Directivo

Nº Oficio
ACD-174-04-2019

Fecha aprobación:
25-abril-2019

Página 11 de
15

- **Igualdad de oportunidades:** principio que reconoce la importancia de las diversas capacidades y necesidades de las personas, 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.
- **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.
- **Igualdad entre el hombre y la mujer:** se reconoce la igualdad ante la ley y los derechos que existe entre las personas indistintamente de su sexo.

9. Acciones necesarias para el efectivo cumplimiento de la Ley nº 8862, su reglamento y la presente Política Institucional

	Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda Social	Código del Documento: PI-DH-001	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio ACD-174-04-2019	Fecha aprobación: 25-abril-2019	Página 12 de 15

a. Estudio de puestos que identifica las plazas vacantes:

Para que la reserva de plazas sea efectiva, la Comisión Especializada de Empleo deberá realizar el estudio de puestos anualmente 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, esto con el fin de que sean ocupadas por personas con discapacidad siempre y cuando cumplan con el proceso de reclutamiento y selección establecido por la Institución. Los resultados de dicho estudio se informarán a la Gerencia General. La Gerencia General elevará al Consejo Directivo este estudio, y este Órgano dictará la respectiva resolución administrativa de reserva de plazas que corresponda para cada año, la cual deberá ser publicada en el Diario Oficial La Gaceta.

b. Reclutamiento, selección, evaluación y contratación:

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. La Comisión Especializada de Empleo podrá apoyar a Desarrollo Humano en la adaptación de los procesos o los mecanismos e instrumentos necesarios para asegurar, en ambos casos, la idoneidad de la persona para el desempeño de los cargos de los que se trate.

Desarrollo Humano en el mes de enero de cada año realizará un estudio técnico sobre las plazas vacantes libres, a fin de determinar cuáles serán sujeto de reserva para la población con discapacidad. Los resultados de dicho estudio técnico se informarán a la Gerencia General.

La Gerencia General, considerando el estudio técnico, como condición mínima de cumplimiento de la Ley 8862, ante la creación de nuevas plazas o ante plazas vacante libres realizará una reserva de un 5% de las mismas a efectos que sean ocupadas por personas que posean alguna discapacidad, siempre y cuando existan registros de oferentes y/o elegibles para cada una de los puestos objeto de análisis y se cumpla con el proceso de reclutamiento y selección establecido por la Institución; la Gerencia General informará al Consejo Directivo para que emita la respectiva resolución administrativa.

	Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda Social	Código del Documento: PI-DH-001	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio ACD-174-04-2019	Fecha aprobación: 25-abril-2019	Página 13 de 15

La reserva de plazas no aplicará para nombramientos de personas interinas con titular designado o personal sustituto, únicamente para plazas vacantes libres.

Desarrollo Humano deberá contar con un registro de personas oferentes paralelo en el que se integren las personas oferentes con discapacidad, para lo cual realizará convocatorias periódicas de reclutamiento dirigidas a esta población específica, a fin de conformar y actualizar el registro paralelo de oferentes.

Asimismo, en el proceso de reclutamiento y selección podrá coordinar la consulta de los registros de personas oferentes con discapacidad existentes en el Registro de Oferentes con Discapacidad de la Dirección General del Servicio Civil o en el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información sobre Empleo SIOIE.

c. Servicios de orientación y apoyo:

Desarrollo Humano y la Comisión Especializada de Empleo 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 profesional, de conformidad con lo establecido en el Capítulo II de la Ley nº 7600, y su reglamento.

Además, darán seguimiento a la persona con discapacidad en su puesto de trabajo, a fin de asegurar que su adaptación, su acondicionamiento y el préstamo de servicios de orientación y apoyo sean brindados y así logre de manera adecuada el cumplimiento de las funciones asignadas. Este seguimiento se brindará también en los casos de personas que ya se encuentran contratadas y adquieran algún tipo de discapacidad durante su contratación.

Deben también velar porque las condiciones que se brinden a las personas trabajadoras cumplan con toda la normativa relacionada al tema de discapacidad, incluyendo lo relativo a barreras arquitectónicas, barreras tecnológicas, lenguaje inclusivo, ayudas técnicas y apoyos.

	Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda Social	Código del Documento: PI-DH-001	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio ACD-174-04-2019	Fecha aprobación: 25-abril-2019	Página 14 de 15

d. Informes anuales de cumplimiento de la Ley nº 8862 y su reglamento:

De conformidad con el reglamento a la Ley nº 8862, Desarrollo Humano, con el apoyo de la Comisión Especializada de Empleo, deberá elaborar y remitir a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad informes anuales, con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes. Dichos informes deberán presentarse a más tardar el 31 de julio y el 31 de enero de cada año.

e. Adopción de medidas presupuestarias:

La Gerencia General, Desarrollo Humano y Presupuesto, deberán tomar las previsiones presupuestarias requeridas para que se cuente con el presupuesto necesario para el cumplimiento de la presente política.

g. Seguimiento y evaluación:

Desarrollo Humano y la Comisión Especializada de Empleo serán los obligados de velar por la implementación, el monitoreo y el seguimiento de la Política Institucional y remitir informes a la Gerencia General. La Gerencia General deberá, de acuerdo a estos informes, dar seguimiento a la implementación, establecer planes de acción y medidas correctivas cuando detecte incumplimiento de esta política.

Los mecanismos de verificación de esta política serán los informes cuya periodicidad definirá la Gerencia General, así como las solicitudes de emisión de directrices emitidas por alguna dependencia hacia la Gerencia General en materia relacionada a esta política.

Planificación Institucional deberá vigilar su incorporación al sistema de seguimiento y evaluación institucional. Esta Política Institucional, como cualquier otra política, deberá ser aplicada en su totalidad, la evaluación correspondiente será responsabilidad de Planificación Institucional, conforme a los lineamientos

	Política Institucional para la Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Instituto Mixto De Ayuda Social	Código del Documento: PI-DH-001	
Aprobado por: Consejo Directivo	Nº Oficio ACD-174-04-2019	Fecha aprobación: 25-abril-2019	Página 15 de 15

vigentes en la materia y considerando los elementos de aplicación y ejecución de las políticas institucionales.

h. Revisión periódica de la Política Institucional:

Es responsabilidad de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad CIMAD, en conjunto con la Comisión Especializada de Empleo y Desarrollo Humano evaluar periódicamente la eficacia y evolución de la Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad, con el asesoramiento y acompañamiento técnico del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La periodicidad de esta revisión será de dos años.

En caso de inquietudes y situaciones complejas que sobrepasen las capacidades, conocimiento técnico y procesos del IMAS, Desarrollo Humano, la Comisión Especializada de Empleo y la CIMAD estarán facultadas para consultarle y pedir asesoría técnica especializada al Consejo Nacional de 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.

10. Vigencia

La presente Política Institucional para la Inclusión y Protección laboral de las personas con discapacidad del Instituto **Mixto de Ayuda Social** será vigente toda vez que sea firmada por la máxima jerarquía institucional, aprobada por el Consejo Directivo del IMAS. Deberá ser comunicada a toda la comunidad institucional por los procedimientos usuales.

11. Unidad Formuladora

Desarrollo Humano del IMAS, Licenciada María de los Ángeles Lépiz Guzmán.