



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 109 -2022/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica, 29 MAR 2022

VISTO: El Informe Nº 054-2022/GOB.REG-HVCA/GGR-ORAJ con Reg. Doc. Nº 2162427 y Reg. Exp. Nº1521163; Opinión Legal Nº026-2022/GOB.REG.HVCA/ORAJ-jccb, y la Directiva Nº 01-2022/GOB-REG-HVCA/GRPPyAT-SGDlyTI, y demás documentación adjunta en 55 folios; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 191º de la Constitución Política del Estado, modificado por Ley Nº 27680 – Ley de Reforma Constitucional, del Capítulo XIV, del Título IV, sobre Descentralización, concordante con el Artículo 31º de la Ley Nº 27783 – Ley de Bases de la Descentralización, el Artículo 2º de la Ley Nº 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y el Artículo Único de la Ley Nº 30305, los Gobiernos Regionales son personas jurídicas que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, el segundo párrafo del Artículo 33º de la Ley Nº 27867- Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, precisa que las funciones ejecutivas y administrativas del Gobierno Regional corresponden al Gerente Regional y los Gerentes Regionales, concordante con el Artículo 26º de la citada norma;

Que, la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº140-2019-SERVIR.PE, resuelve Formalizar el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobaron los “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público”;

Que, con la finalidad de establecer las disposiciones mínimas para que el Gobierno Regional de Huancavelica implemente los ajustes razonables que soliciten las personas con discapacidad que postulen a los procesos de selección que convoca, sin perjuicio de que pueda reconocer y otorgar mayores beneficios;

Que, la Directiva Nº01-2022/GOB.REG-HVCA/GRPPyAT-SGDlyTI, tiene por objeto el siguiente: “Los presentes lineamientos tienen por objeto establecer las pautas para fomentar el empleo a favor de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Huancavelica”;

Que, mediante Opinión Legal Nº026-2022/GOB.REG.HVCA/GGR-ORAJ-jccb, de fecha 11 de marzo de 2022, suscrito por el abogado Juan Carmona Bobadilla, indica que de la revisión del referido proyecto de Directiva se concluye que este se encuentra viable por lo cual corresponde continuar con el trámite administrativo de aprobación de la Directiva propuesta;

Estando a lo informado; y

Con la visación de la Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Oficina Regional de Administración, Oficina Regional de Asesoría Jurídica y la Secretaría General;

En uso de las atribuciones conferidas por el numeral 6 del artículo 28º del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional aprobado por Ordenanza Regional Nº421-GOB.REG.HVCA/CR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- APROBAR la Directiva Nº01-2022/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDlyTI “LINEAMIENTOS PARA FOMENTAR EL EMPLEO A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA”, documento normativo que rubricado en once (11) folios y en





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

No. 109 -2022/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica, 29 MAR 2022

calidad de anexo, forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- NOTIFICAR la presente Resolución a los órganos competentes del Gobierno Regional de Huancavelica, Oficina Regional de Administración y a la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional y Tecnologías de la Información para su publicación en el portal institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

H. Riveros
Abog. Hector J. Riveros Carhuapoma
GERENTE GENERAL REGIONAL



RBH/gem



**GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO,
PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO
TERRITORIAL**

01
DIRECTIVA N° -2022/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDlyTI

**DIRECTIVA: "LINEAMIENTOS PARA FOMENTAR EL EMPLEO A FAVOR DE
LA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE
HUANCAVELICA "**

**UNIDAD ORGANICA QUE PROPONE: OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

**SUB GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y
TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN**

Diciembre -2021



E. Camposano
Elaborado por:
E. Camposano



DIRECTIVA N° -2022/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDIyTI.

“LINEAMIENTOS PARA FOMENTAR EL EMPLEO A FAVOR DE LA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA”

I. OBJETIVO

Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer las pautas para fomentar el empleo a favor de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Huancavelica.

II. FINALIDAD

Es establecer las disposiciones mínimas para que el Gobierno Regional de Huancavelica, implemente los ajustes razonables que soliciten las personas con discapacidad que postulen a los procesos de selección que convoca, sin perjuicio de que pueda reconocer y otorgar mayores beneficios.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución Política del Estado – 1993.
- 3.2 Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y modificatorias
- 3.3 Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad.
- 3.4 Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- 3.5 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.6 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 140-2019-SERVIR-PE, Formalizan acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobaron los “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público”.
- 3.7 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.8 Ordenanza Regional N° 421-GOB.REG.HVCA/CR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica
- 3.9 Resolución Gerencial General Regional N° 264-2021/GOB.REG.HVCA/GGR., que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) del Gobierno Regional de Huancavelica.



E. Camposano
Elaborado por:
E. Camposano



3.10 Resolución Gerencial General Regional N° 794-2019/GOB.REG.HVCA/GGR., aprueba la Directiva N° 013-2019/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDlel., sobre Normas y Procedimientos para la Formulación, Actualización y Aprobación de Directivas en el Gobierno Regional de Huancavelica.

Las normas a que se refiere la base legal incluyen sus respectivas modificatorias y/u otra norma que la sustituya o la reemplace, de ser el caso.

IV. ALCANCE

Se encuentran comprendidas dentro de los alcances de los presentes Lineamientos el Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la sede regional y los que hagan sus veces en las Unidades Ejecutoras.

V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 Glosario de Definiciones

a) Persona con discapacidad

Es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Esta se refiere a comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de naturaleza sexual, tales como, comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otros de similar naturaleza.

b) Ajustes razonables en el lugar de trabajo:

Son las modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en casos particulares que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida para la entidad pública, sirven para garantizar al/a la servidor/a civil con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, a fin de facilitar el desarrollo eficiente del mismo o la participación en programas de capacitación, actualización laboral, entre otros.

c) Barreras en el lugar de trabajo:



E. Camposano
Elaborado por:
E. Camposano



Es cualquier impedimento u obstáculo que limita o impide el acceso, utilización, interacción y comprensión de manera normalizada, digna, cómoda y segura de cualquier espacio, equipamiento y/o servicio en el centro de trabajo.

d) Enfoque de género:

Es la herramienta de análisis que permite examinar la realidad, las asimetrías y las relaciones de poder que se producen entre hombres y mujeres teniendo en cuenta los roles socialmente asignados, a fin de formular medidas que contribuyan a superar las brechas de género. Este enfoque se complementa con los enfoques de derechos humanos, interculturalidad, entre otros aplicables.

e) Derecho al trabajo:

La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

f) Lugar de trabajo:

Es el espacio físico, estructura o conjunto de instalaciones que se hallan bajo el control de la entidad pública, a los que el/la servidor/a civil con discapacidad debe acceder para la adecuada ejecución de sus funciones.

5.2 Principios Generales

Entre los principios que orientan el otorgamiento de ajustes razonables al/a la servidor/a civil con discapacidad en el lugar de trabajo, se consideran los siguientes:

a) Accesibilidad:

Asegurar el acceso de los/as servidores/as civiles con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, los medios de transporte, la información y las comunicaciones y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas y rurales, a fin de que puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida en sociedad.

b) Accesibilidad de la información:

La información que la entidad pública provee al/ a la servidor/a civil con discapacidad debe brindarse a través de medios apropiados y accesibles para conocer, recibir y proporcionar información relevante para la toma de decisiones sobre los ajustes razonables requeridos.



E. Camposano
E. Camposano



c) Autonomía y autodeterminación:

El diseño e implementación de ajustes razonables otorgados respeta las preferencias y la libre toma de decisión del/de la servidor/a civil con discapacidad, considerando la opinión y propuestas relacionadas a sus necesidades individuales, asegurando que cuando éste/a lo requiera, de ser el caso, cuente con servicios de apoyo en el trabajo.

d) Celeridad:

Los ajustes razonables deben proporcionarse en el lapso más breve posible, atendiendo a las necesidades particulares de los/las servidores/as civiles con discapacidad, desarrollando de forma inmediata las acciones previstas para su implementación.

e) Confidencialidad:

La entidad pública debe guardar reserva sobre la información personal que la persona con discapacidad expone a efectos de solicitar ajustes razonables, en cualquiera de las etapas señaladas en la presente norma.

f) Igualdad de oportunidades:

Los ajustes razonables deben permitir al/a la servidor/a civil con discapacidad desempeñarse en igualdad de condiciones que el resto de los servidores públicos de la entidad para el desempeño adecuado de sus funciones en el lugar de trabajo.

g) No discriminación:

Es la prohibición de realizar algún acto de distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

h) Respeto a su dignidad:

Los ajustes razonables deben implementarse oportunamente y sin menoscabar la dignidad del/la servidor/a con discapacidad.

i) Razonabilidad:

El otorgamiento, la debida implementación y/o denegatoria de ajustes razonables atiende a los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en atención a las necesidades particulares del/de la servidor/a civil con discapacidad y posibilidades de la entidad.



E. Camposano
Elaborado por:
E. Camposano



VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 DEL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL SERVICIO DEL ESTADO

El Gobierno Regional de Huancavelica, a través de la Oficina de Gestión de Recursos y/o quien haga sus veces en las Unidades Ejecutoras, en los procesos de convocatorias de selección de personal bajo cualquier régimen laboral deberán de efectuar las siguientes acciones:

- a) Contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal.
- b) Previamente a toda convocatoria, deberá de verificar el cumplimiento de la cuota del 5% con independencia del régimen laboral al que pertenece.
- c) identifica a los/las servidores/as civiles con discapacidad hasta el día hábil siguiente de su ingreso a la entidad pública.
- d) También deben de identifican a aquellos/as servidores/as civiles con discapacidad que tengan vínculo laboral que no cuentan con ajustes razonables.
- e) Sin perjuicio de ello, los/las servidores/as civiles con discapacidad pueden solicitar en cualquier momento de la relación laboral los ajustes razonables, en tanto se identifiquen barreras que impidan el ejercicio de sus funciones en el lugar de trabajo.

6.2 PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE AJUSTES RAZONABLES

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos o la que hagan sus veces en la Unidades Ejecutoras del Gobierno Regional de Huancavelica, deberán de tener en cuenta lo siguiente:

- a) Dentro de los dos (2) días hábiles de identificado/a el/la servidor/a civil con discapacidad, e informa sobre el derecho que le asiste para requerir el otorgamiento de ajustes razonables en el lugar de trabajo.
- b) El/la servidor/a civil con discapacidad, atendiendo a su discapacidad y a las funciones que desempeña en el Gobierno Regional de Huancavelica, puede remitir una solicitud, a través de cualquier medio que le resulte accesible y evidencie su formulación, a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, proponiendo la implementación de determinados ajustes razonables que estime necesarios de ser implementados.

A efectos de lo anterior, el Gobierno Regional de Huancavelica, de oficio o a iniciativa del/de la servidor/a civil con discapacidad, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos,



E. Camposano
firmado por:
E. Camposano



31

o la que haga sus veces, puede requerir la asistencia de instituciones especializadas en cuestiones de discapacidad, públicas o privadas, tales como, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), el Instituto Nacional de Rehabilitación (INR), el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi, el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente para la Salud (CENSOPAS), el Instituto Nacional de Salud (INS), el Seguro Social de Salud (ESSALUD), las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS), entre otras instituciones.

- c) Dentro de los dos (2) días hábiles de realizada la comunicación a que se refiere el numeral a), y con la solicitud remitida por el/la servidor/a civil con discapacidad, o sin la existencia de una solicitud, siempre y cuando haya identificado barreras que limitan su adecuado desempeño en las tareas del puesto, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, lleva a cabo una reunión con el/la servidor/a con discapacidad a efectos de que éste/a último/a pueda comunicar sobre los necesarios ajustes razonables que considera deben implementarse en su lugar de trabajo.

De acuerdo con cada caso en particular, y según lo solicite el/la servidor/a civil con discapacidad, la entidad facilita los medios o intermediarios que garanticen una efectiva comunicación, que pueden ser aumentativos o alternativos de comunicación, en el marco de lo establecido en el artículo 21 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y sus modificatorias.

Conforme lo solicite el/la servidor/a civil con discapacidad, y para garantizar la adecuada comunicación, la entidad pública facilita la participación de una persona de apoyo o de confianza designada por aquél/lla.

- d) Considerando el diálogo sostenido con el/la servidor/a civil con discapacidad y atendiendo su solicitud de ser el caso, dentro de los cuatro (4) días hábiles de sostenida la reunión referida en el numeral c), la Oficina Gestión de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, emite un informe de calificación a través del cual, se determine si el/la servidor/a civil con discapacidad requiere de la implementación de ajustes razonables.

- e) De concluirse que el/la servidor/a civil con discapacidad requiere de ajustes razonables en el lugar de trabajo, el informe emitido debe contener lo siguiente:

1. El análisis de las barreras del puesto en el lugar de trabajo atendiendo a la situación concreta del/de la servidor/a civil con discapacidad.



E. Camposano
Elaborado por:
E. Camposano



2: Los ajustes razonables susceptibles de ser implementados a favor del/de la servidor/a civil con discapacidad, indicando el plazo razonable en el cual se encontrarán en funcionamiento y/o su implementación, atendiendo a la naturaleza del ajuste.

De ser el caso, el informe incluye la fundamentación de la denegatoria de los ajustes propuestos por el/la servidor/a civil con discapacidad de acuerdo con lo establecido el Gobierno Regional de Huancavelica, está obligada a motivar de forma suficiente la denegatoria de ajustes solicitados por el/la servidor/a civil con discapacidad por considerarlos carga indebida o desproporcionada, conforme los criterios indicados en la normatividad correspondiente.

- f) El informe elaborado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, debe ser comunicado bajo un medio accesible al/a la servidor/a civil con discapacidad.
- g) El plazo para la emisión del informe puede ser ampliado hasta por cuatro (4) días hábiles en caso se fundamenten complicaciones objetivas en la determinación de ajustes razonables.
- h) De ser reasignado el/la servidor/a civil con discapacidad y el nuevo puesto que ocupa requiere de adaptaciones o modificaciones, éstas se realizan conforme a lo establecido en los presentes lineamientos.

6.3 IMPLEMENTACIÓN DE LOS AJUSTES RAZONABLES

- a) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de ser necesario, solicita la participación de un médico ocupacional o especialista en seguridad y salud en el trabajo cuando en la implementación del ajuste se advierta una situación relacionada a la salud y seguridad en el trabajo.

Las áreas competentes de la entidad emiten opinión técnica a solicitud de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, o la que haga sus veces.

- b) La implementación de los ajustes razonables es responsabilidad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial o quien haga sus veces; la Oficina Regional de Administración o las que hagan sus veces, respectivamente; así como, de la oficina en la cual desarrolla sus funciones el/la servidor/a civil con discapacidad como área facilitadora para la implementación, y las otras que resulten necesarias.



E. Camposano
E. Camposano



6.4 MANTENIMIENTO Y RENOVACIÓN DE LOS AJUSTES RAZONABLES

- a) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de ser necesario, solicita la participación de un médico ocupacional o especialista en seguridad y salud en el trabajo cuando en la implementación del ajuste se advierta una situación relacionada a la salud y seguridad en el trabajo.

Las áreas competentes de la entidad emiten opinión técnica a solicitud de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, o la que haga sus veces.

- b) La implementación de los ajustes razonables es responsabilidad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, y la Oficina Regional Administración o las que hagan sus veces, respectivamente; así como, de la oficina en la cual desarrolla sus funciones el/la servidor/a civil con discapacidad como área facilitadora para la implementación, y las otras que resulten necesarias.

6.5 CARGA DESPROPORCIONADA O CARGA INDEBIDA

El Gobierno Regional de Huancavelica, deniega la solicitud de ajustes razonables presentada por el/la servidor/a civil con discapacidad si el ajuste solicitado impone una carga desproporcionada o indebida.

Para determinar la carga desproporcionada o indebida, se entiende que éstas se configuran cuando la ejecución del ajuste solicitado:

- a) Resulte innecesaria porque el/la servidor/a civil con discapacidad no enfrenta barreras para desarrollarse en el puesto de trabajo, pudiendo realizar sus funciones y tareas en igualdad de condiciones que los demás servidores civiles, sin requerir adaptaciones o modificaciones a dicho puesto.
- b) Aun siendo necesaria, no resulta idónea para atender el adecuado desarrollo de funciones del/de la servidor/a civil con discapacidad en el puesto de trabajo.
- c) Existe una alternativa al ajuste razonable solicitado, igualmente satisfactoria y menos onerosa para la entidad.
- d) La asunción del costo económico del ajuste razonable solicitado, efectuada la ponderación de derechos, ocasiona una afectación mayor sobre otros derechos fundamentales o bienes constitucionalmente protegidos.

En los supuestos previstos en los literales b), c) y d) del párrafo anterior, el Gobierno Regional de Huancavelica, deniega el ajuste solicitado y evalúa el otorgamiento de un ajuste razonable alternativo a favor del/de la servidor/a civil con discapacidad.

6.6 OBLIGACIÓN DE MOTIVAR LA DENEGATORIA DE AJUSTES POR CARGA INDEBIDA O DESPROPORCIONADA

El Gobierno Regional de Huancavelica, está obligada a motivar de forma suficiente la denegatoria de ajustes solicitados por el/la servidor/a civil con discapacidad por



E. Camposano
Elaborado por:
E. Camposano



considerarlos carga indebida o desproporcionada, conforme los criterios indicados en el numera 6.5.

6.7 ACTOS DE DENEGATORIA INJUSTIFICADA DE OTORGAMIENTO DE AJUSTES RAZONABLES

La denegatoria injustificada de ajustes razonables constituye un acto de discriminación conforme a Ley N° 29973, Ley General para Personas con Discapacidad, y sus modificatorias.

Los actos de denegatoria injustificada, son los siguientes:

- a) No iniciar y/o dilatar las gestiones para el otorgamiento del ajuste razonable a favor del/de la servidor/a civil con discapacidad solicitante.
- b) El incumplimiento injustificado de los plazos indicados en el informe elaborado por el Gobierno Regional de Huancavelica.
- c) La inacción sostenida y prolongada respecto a la solicitud de un/a servidor/a civil con discapacidad para el mantenimiento o renovación de los ajustes razonables.
- d) Cuando se deniega la solicitud de ajuste razonable argumentando la existencia de carga indebida o desproporcionada sin la debida justificación.
- e) No brindar alternativas a la solicitud de ajustes razonables ante la existencia de carga desproporcionada o indebida.

VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- El otorgamiento de ajustes razonables a favor del/de la servidor/a civil con discapacidad no afecta la remuneración ni otros beneficios pactados con anterioridad a la introducción de los mismos.

Segunda.- Cuando la modalidad de trabajo remoto sea establecida como ajuste razonable para el/la servidor/a civil con discapacidad, la prestación se rige de acuerdo a lo establecido en el Decreto de Urgencia 026-2020 y las normas Complementarias.

Tercera.- El Gobierno Regional de Huancavelica, admite a trámite las solicitudes de ajustes razonables formuladas por las personas con discapacidad que aún no cuenten con el certificado de discapacidad. Una vez que se presente dicho certificado se implementa el ajuste que determine el informe de calificación establecido en el artículo 6 de los presentes lineamientos

VIII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ÚNICA.- Los aspectos no contemplados en la presente directiva serán absueltos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la sede Regional.

IX. RESPONSABILIDADES

9.1 La Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, o quién haga sus veces en las unidades ejecutoras, son responsables de la implementación de la presente Directiva.

9.2 La Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, o quién haga sus veces en las unidades ejecutoras, deben adoptar medidas para



E. Composano
Elaborado por:
E. Composano



capacitar a su personal en la aplicación de la perspectiva de discapacidad en la gestión de recursos humanos, con énfasis en accesibilidad y ajustes razonables, como medida destinada para la calificación de otorgamiento de ajustes razonables.

UNIDAD ORGÁNICA PROPONENTE: OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



E. Camposano
Elaborado por:
E. Camposano

