

Se remite oficio DJO-545-23 (Caso Guevara Díaz vs Costa Rica)

Lun 12/06/2023 12:32



**Señor
Pablo Saavedra Alessandri
Secretario
Corte Interamericana de Derechos Humanos
S.D.**

Honorable señor Secretario:

Al saludarlo muy atentamente, me permito adjuntar el oficio **DJO-545-23**, acompañado de dos anexos.

Con mi mayor respeto y consideración,



The attachment named could not be scanned for viruses because it is a password protected file.

San José, 12 de junio de 2023
DJO-545-2023

Honorable Señor
Pablo Saavedra Alessandri
Secretario
Corte Interamericana de Derechos Humanos
S.D.

REF.: Caso Guevara Díaz Vs. Costa Rica

Estimado Señor Secretario:

Tengo el agrado de saludarlo muy atentamente, con ocasión de remitir en documento adjunto, un informe ejecutivo de actualización al mes de mayo del 2023, relacionado con las acciones para la implementación del programa de educación y formación dirigido a los funcionarios del Ministerio de Hacienda, según lo ordenado por ese Honorable Tribunal en el párrafo 95 de la Sentencia. **(ver anexos 1 y 2)**

Con las seguridades de mi más alta consideración y estima,

Natalia Córdoba Ulate
Agente

ANEXO 1

Informe de ejecución de acciones a mayo 2023, para la implementación del programa de educación y formación en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad

Actividades	Acciones ejecutadas
Reunión de coordinación con el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONADPIS) de acciones, para el diseño e implementación del Programa de educación y formación en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad.	Se realizó una reunión en fecha 14 de octubre del 2022, con la Directora de CONADPIS y personal del Departamento de Gestión de Potencial Humano y el Centro de Investigación y Formación Hacendaria, del Ministerio de HACIENDA, para iniciar las gestiones de coordinación correspondientes para el diseño del Programa de educación en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad. A efecto de dar cumplimiento a lo señalado en el oficio DM-DJO-2837-2022, en último párrafo de la medida C “Garantías de no repetición”: “Para este punto, de igual forma agradecemos contar a la mayor brevedad posible, con una proyección del plan a implementar. Respetuosamente, desde esta Cancillería se recomienda coordinar con el CONADPIS, entidad que además de ostentar la rectoría en temas de discapacidad, ha venido participando activamente en el presente caso, siendo que incluso una de sus abogadas figura como agente estatal.”.
Remisión por parte de Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONADPIS) del borrador de Propuesta de Programa de Educación y Formación en materia de Derechos Humanos de las personas con discapacidad al Ministerio de Hacienda.	- En fecha 29 de noviembre del 2022 Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONADPIS) del borrador de remite a la Dirección del Centro de Investigación y Formación Hacendaria la Propuesta de Programa de Educación y Formación. - En fecha 09 de diciembre del 2022, se lleva a cabo sesión entre personal del Ministerio de Hacienda y el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONADPIS), para el análisis y explicación del borrador de la propuesta para el MH.

- Mediante oficio MH-OMDAF-OF-0092-2023, de fecha 27 de febrero del 2023, suscrito por la señora Patricia Navarro Vargas, Directora de Oficialía Mayor y Dirección Administrativa Financiera del Ministerio de Hacienda, acepta la propuesta, para la ejecución del citado Programa.
Se adjunta el Programa y el oficio señalado.

Inclusión y aprobación del Curso introducción al Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad en el Plan Institucional de Capacitación del MH para el 2023, que forma parte del Plan de educación y formación en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad

- En diciembre 2022, es incluido en el Plan Institucional de Capacitación de este Ministerio, el Curso introducción al Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad, en la actividad No. 20, a efecto de que este evento esté considerado como parte de la oferta formativa para todo el funcionariado del Ministerio de Hacienda para el 2023.
- Aprobado mediante oficio CCD-OF-633- 2022, de fecha 09 de diciembre de 2022 , suscrita por la señora María Alejandra Núñez, Asesora de Capacitación, del Centro de Desarrollo y Capacitación (CECADES) de la Dirección General de Servicio Civil.

Se adjunta el Plan Institucional de Capacitación y el oficio de aprobación

Reunión del equipo de Centro de Investigación y Formación Hacendaria del Ministerio de Hacienda con Grettel Osés, persona designada como facilitadora por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONADPIS), para el diseño del curso introducción al Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.

- 16 de enero del 2023 da inicio a las sesiones de coordinación entre el personal del Centro de Investigación y Formación Hacendaria y el personal de CONAPDIS para el inicio del diseño del curso introducción al Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad y los recursos didácticos que se utilizarán en el proceso formativo del personal del Ministerio de Hacienda.

- Se realizó una demostración a personal de CONAPDIS de las funcionalidades del Campus Virtual hacendario, a efecto de que considere esa información para el diseño de los materiales y recursos didácticos.
- Finaliza la fase de diseño instruccional y recursos didácticos.

Se adjunta contenido de los temas a desarrollarse en el evento por parte de personal de CONAPDIS.

Reunión del personal del Centro de Investigación y Formación Hacendaria y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para coordinar acciones para la implementación de un eventos de capacitación del El A, B, C de la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad. MTSS.

- Mediante oficio CIFIH-0166-2022, suscrito por Patricia Navarro Vargas, se manifiesta interés de este Ministerio en que el personal del Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad del **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**, se sume en esta alianza de cooperación a efecto de dar cumplimiento a lo dispuesto y así diseñar e implementar el Programa Institucional de Educación y Formación sobre la Igualdad y No Discriminación de Personas con Discapacidad.
- Reunión con personal del citado departamento y del Centro de Investigación y Formación Hacendaria, para iniciar el diseño instruccional del curso El A, B, C de la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad. MTSS,

Ejecución de la fase de consulta a las personas con discapacidad del curso introducción al Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad

Mayo 2023

CONAPDIS-Ministerio de Hacienda inician el proceso de planificación de la fase de consulta, del temario y recursos didácticos del primer evento a ejecutarse a partir del II semestre 2023,

En esta fase se contará con persona con discapacidad para validar la pertinencia de la información elaborada y así proceder con la ejecución en el Ministerio de Hacienda.

ANEXO 2

**Propuesta para la conformación del Programa
Institucional de Educación y Formación sobre la Igualdad
y No Discriminación de Personas con Discapacidad, en el
Ministerio de Hacienda de Costa Rica.**

26 de octubre de 2022

**Elaborado por Grettel Oses Gutiérrez, funcionaria Gestión de Política Pública,
CONAPDIS.**

Revisado por Lizbeth Barrantes Arroyo, directora técnica CONAPDIS.

Adopción del programa

El Programa fue adoptado mediante oficio MH-OMDAF-OF-0092-2023 de 27 de febrero del 2023, suscrito por Patricia Navarro Vargas, Directora Oficialía Mayor y Dirección Administrativa Financiera del Ministerio de Hacienda. Adjunto.

Contenido

1. Presentación	4
2. Justificación	5
3. Propósito del Programa	11
4. Marco conceptual	11
5. Premisas	21
6. Alcance y período de vigencia	22
7. Perfiles de la población meta	23
8. Objetivo general	24
9. Eje	24
10. Estrategias prioritarias	25
11. Acciones y metas del Programa	27
12. Plan de educación y formación en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad	32
13. Resultados esperados del Programa de Educación y Formación	34
14. Responsabilidades institucionales	35
15. Seguimiento del Programa y medición de competencias	38
16. Evaluación del programa	38
17. Referencias bibliográficas	39

1. Presentación

Este Programa está dirigido a todo el funcionariado del Ministerio de Hacienda, a efecto de dar cumplimiento para dar cumplimiento a uno de los extremos de lo indicado en la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica, Sentencia de 22 de junio de 2022 (fondo, reparaciones y costas), indica en su parte dispositiva, en numeral 7, que:

“El Estado creará e implementará, en el plazo de un año, un plan de capacitación a funcionarios del Ministerio de Hacienda en materia de igualdad y no discriminación de personas con discapacidad, en el que se especifiquen las obligaciones del Estado en materia de respeto y garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en casos de contratación, nombramientos, promoción y despido, así como los deberes especiales que surgen al momento de abordar alegatos relacionados con supuestos actos de discriminación por motivo de discapacidad, en los términos del párrafo 95 de la presente Sentencia.”

En este programa se especifica la ruta a seguir y las actividades, a efecto de dar cumplimiento Programa de Educación y Formación para la Igualdad y la No Discriminación de las Personas con Discapacidad, del 2023 al 2025.

2. Justificación

La igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad es uno de los pilares de los derechos humanos y de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ley número 8661. A este respecto, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su Observación General número 6 (2018) sobre la Igualdad y la No Discriminación, destaca que:

“La igualdad y la no discriminación son dos de los principios y derechos más fundamentales del derecho internacional de los derechos humanos. Dado que están intrínsecamente conectados con la dignidad humana, son la piedra angular de todos los derechos humanos. En sus artículos 1 y 2, la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, y condena la discriminación por una serie de motivos no exhaustiva.”

En concordancia con los derechos humanos, el país ha adoptado normas del ámbito internacional y generado otras tendientes a reconocer la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad. Con respecto al tema que atañe destacan la Constitución Política, especialmente los artículos 33 y 51, orientados a la igualdad y a protección especial de las personas con discapacidad: también la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, número 7600, del año 1997 y su reglamento, del año 1998. En ambos se refiere al acceso a diversos ámbitos, entre ellos el trabajo. Además, la Ley para la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad, número 9379, del año 2016, así como el artículo 404, de la Reforma Procesal Laboral, la cual en su artículo 404, dispone que: Se prohíbe 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. Por su parte, la Política Nacional en Discapacidad, Ponadis, mediante el decreto número 40635 -MP-MDHIS-PLAN-MTSS, establece que el acceso al empleo y al trabajo, es uno de los temas estratégicos de esta, por medio del eje Desarrollo de capacidades para la promoción y exigibilidad de derechos de las personas con discapacidad, cuyo objetivo es; garantizar a las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones; oportunidades para el desarrollo de capacidades y exigibilidad de derechos; que les fortalezcan para participar en igualdad de condiciones.

Sin la pretensión de ser exhaustivo en el marco jurídico y político, estos denotan que la igualdad y la no discriminación forman parte del ordenamiento jurídico y de política pública, por lo cual, las acciones que se emprendan, por parte del Programa deben ser acordes con este marco de derechos humanos, así también las actuaciones del personal del Ministerio de Hacienda, de manera que su gestión institucional se realice conforme con los derechos de las personas con discapacidad. Cabe destacar que, a fin de articular y promover el proceso de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito de cada entidad, la legislación costarricense estableció la Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad, CIAD, mediante la ley número 9171, en el año 2013. Dado que el Ministerio de Hacienda cuenta con un órgano de esta naturaleza, en el presente programa tiene un papel fundamental.

En virtud de lo anterior, la CIAD del Ministerio de Hacienda está llamada a incidir y asesorar a lo interno de dicha entidad, para que los procesos, bienes, servicios y entornos sean accesibles, inclusivos y de calidad para las personas con discapacidad, en atención al logro de la igualdad de condiciones con las demás. Una expresión es que las

capacitaciones aborden la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad.

Esta propuesta del presente Programa se plantea para dar cumplimiento a uno de los extremos de lo indicado en la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica, Sentencia de 22 de junio de 2022 (fondo, reparaciones y costas), indica en su parte dispositiva, en numeral 7, que:

“El Estado creará e implementará, en el plazo de un año, un plan de capacitación a funcionarios del Ministerio de Hacienda en materia de igualdad y no discriminación de personas con discapacidad, en el que se especifiquen las obligaciones del Estado en materia de respeto y garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en casos de contratación, nombramientos, promoción y despido, así como los deberes especiales que surgen al momento de abordar alegatos relacionados con supuestos actos de discriminación por motivo de discapacidad, en los términos del párrafo 95 de la presente Sentencia.”

De manera expresa, dicho párrafo 95 de la sentencia mencionada, expresa lo siguiente:

“95. Este Tribunal valora de manera positiva los esfuerzos llevados a cabo por el Estado para capacitar a los funcionarios públicos en materia de igualdad y no discriminación. Sin embargo, esta Corte considera pertinente la adopción de programas específicos de capacitación dirigidos a evitar la ocurrencia de hechos similares al presente caso, sobre la base de los aspectos abordados en la Sentencia. En este sentido, la Corte ordena al Estado adoptar, en el plazo de un año, programas de educación y formación dirigidos a los funcionarios del Ministerio de Hacienda, durante un período de tres años, sobre temas de igualdad y no discriminación de personas con discapacidad. Específicamente, estos programas deberán abordar los

contenidos esenciales de las obligaciones del Estado en materia de respeto y garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en casos de contratación, nombramientos, promoción y despido, así como los deberes especiales que surgen al momento de abordar alegatos relacionados con supuestos actos de discriminación por motivo de discapacidad.”

En atención a lo dispuesto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Estado por medio del Ministerio de Hacienda solicita la colaboración del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, CONAPDIS, creado mediante la ley número 9303, como entidad rectora en la promoción y defensa de derechos de las personas con discapacidad, para la elaboración de la propuesta de Programa Institucional de Educación y Formación sobre la Igualdad y No Discriminación de Personas con Discapacidad, para el Ministerio de Hacienda de Costa Rica, que cumpla con lo estipulado en lo dispuesto en el punto 7 y párrafo 95 de la Sentencia Guevara Díaz vs Costa Rica (2022).

El programa se enmarca en el deber del Ministerio de Hacienda de toma de conciencia sobre los derechos de las personas con discapacidad, la garantía de no repetición, así como que esta debe ser traducida al desarrollo de competencias operativas que permitan en la gestión ordinaria del Ministerio de Hacienda, la adopción de políticas, normas, procesos, prácticas y especialmente, la adopción progresiva de una cultura institucional de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad.

La toma de conciencia sobre los derechos humanos en general y, en particular los relativos a los derechos de las personas con discapacidad, implica una actuación continuada por parte de la institución, no solo desde la capacitación general, sino que está conectada con el diverso quehacer del Ministerio de Hacienda, así como de otras formas de comunicación tendientes a la eliminación de prejuicios y estereotipos

expresados en prácticas discriminatorias, que han redundado en la desigualdad estructural que enfrenta la población con discapacidad y la falta de inclusión de la accesibilidad, la participación y la inclusión en la gestión institucional.

De igual manera, el presente programa se fundamenta en la ley número 7600, la cual establece el deber de garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, en todos los ámbitos, por cuanto el acceso al trabajo y empleo está concatenado y es interdependiente con otros derechos. Además, contempla esta ley su derecho de participar en la definición de políticas y planes, siendo este un plan de educación y formación sobre los derechos de dicha población debe ser consultado a esta, previo a su adopción, además del seguimiento y rendición de cuentas que el Ministerio de Hacienda debe realizar a estas.

Desde el punto de rendición de cuentas, el Ministerio de Hacienda, como el resto de los poderes públicos, debe informar de los resultados de su gestión en relación con los derechos de las personas con discapacidad, sean estos los informes institucionales con ocasión del seguimiento de los Comités de las Convenciones para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, ley 7948, la referente a Derechos de las Personas con Discapacidad, 8661, que contribuya al informe que Costa Rica debe brindar, así como con respecto a lo dispuesto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el marco de la Sentencia Guevara Díaz vs. Costa Rica, otros informes internacionales, así como los que señalen las instancias y mecanismos nacionales de seguimiento indicados en el artículo 33 de esta última convención; es decir, el CONAPDIS, la Defensoría de los Habitantes como Mecanismo Nacional de Supervisión de dicha Convención y las personas con discapacidad con sus organizaciones.

De igual manera, con ocasión de leyes específicas deben ser generados informes, tal es la situación de la ley número 8862 y su reglamento, Decreto Ejecutivo 41761-MTSS y su Reglamento que establece en su artículo 12: el "Deber de rendir informes. Las Unidades de Recursos Humanos de las entidades estipuladas en el artículo 2 elaborarán y remitirán a la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad un informe anual de cumplimiento de la Ley número 8862 y este Reglamento, con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes. Dichos informes deberán ser presentados a más tardar el 30 de noviembre de cada año, de acuerdo con los lineamientos, formatos y por los medios que dicha Comisión o este Reglamento determinen en forma estandarizada para todo el Sector Público.

Los anteriores, entre otros requerimientos que surgen de rendición de cuentas, denotan la importancia de las instituciones de realizar las medidas de cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad, así como documentar debidamente las gestiones para ello.

Finalmente, debe indicarse que el Ministerio de Hacienda completó el Índice de Gestión en Discapacidad y Accesibilidad, (IGEDA), del año 2021, el cual es diseñado por el CONAPDIS y sus resultados muestran importantes oportunidades de mejora en diversos ámbitos evaluados (208,28 puntos de un total de 800), los cuales pueden ser abordados parcialmente desde el planteamiento del presente Programa.

Deben ser tenidas en cuenta que las causas de la discriminación son profundas, históricas, naturalizadas y arraigadas, por lo cual ameritan un abordaje integral. El programa planteado aborda diversas dimensiones de los procesos de inclusión y participación de las personas con discapacidad para el ejercicio y restitución de sus

derechos. El Relator de las Naciones Unidas sobre la promoción de la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición, señala que la provisión de una reparación íntegra y efectiva es un deber del Estado y debería ser un objetivo central en los enfoques de la justicia centrados en las personas. (pág.13)

El planteamiento de este programa se visualiza como un mecanismo eficaz para la ejecución de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Guevara Díaz vs. Costa Rica, en relación con el extremo referido al programa para la igualdad y no discriminación en el Ministerio de Hacienda.

3. Propósito del Programa

El presente programa tiene como propósito:

Establecer el Programa Institucional de Educación y Formación para la Igualdad y la No Discriminación de las Personas con Discapacidad, que desarrolle progresivamente competencias operativas al personal, sensibilización y la organización necesaria del Ministerio de Hacienda, para gestionar los procesos y las actividades institucionales a su cargo, de conformidad con los derechos de las personas con discapacidad, que otorgue a estas garantía, promoción, protección y restablecimiento de sus derechos.

4. Marco conceptual

Dado que es un programa propuesto se refiere a educación y de formación, es fundamental su coherencia de este con los Enfoques de Derechos Humanos y el de Derechos de las Personas con Discapacidad. A fin de orientar a las personas gestoras de este para su adecuada implementación, seguimiento y evaluación, se presenta a continuación el marco conceptual.

Dicho marco deberá ser operacionalizado en las diversas temáticas y sesiones planteadas por parte del Programa Institucional, para que sea consistente con los derechos humanos. Cabe aclarar que, en modo alguno, el conjunto de referentes conceptuales de los derechos humanos y del Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad se agota en los conceptos referenciados en el presente documento, pero sí, aportan directamente a la comprensión de la posición desde la cual se diseña y más enfáticamente debe ser llevado a cabo por todos los actores.

El núcleo del Programa son los **derechos humanos**. Estos se entienden desde las Naciones Unidas, como los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

Es importante tener presente que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que el resto de la población. La legislación que se ha generado acerca de las personas con discapacidad apunta al reconocimiento efectivo de su igualdad sustantiva.

Con respecto a la igualdad, los tratados internacionales establecen no sólo un reconocimiento del derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación, sino la obligación de los Estados firmantes de modificar la realidad social atacando la discriminación tanto pública como privada y sus consecuencias. (Procuraduría de Derechos Humanos de Ciudad de México (Pág.91). Señala a su vez que, la igualdad y no discriminación como elemento del enfoque de derechos humanos supone que todas las personas son iguales y son titulares de todos los derechos humanos, lo que compromete,

necesariamente, una orientación explícita hacia las personas que viven en situación de exclusión social, lo cual las hace susceptibles a que se abuse de sus derechos. Es decir, este enfoque permite la identificación de los grupos o colectivos mayormente discriminados, y posibilita así la distribución equitativa de los recursos destinados a los programas y políticas públicas.” (pág.110)

La **igualdad** es el núcleo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Como lo ha señalado el Comité de dicha Convención (2018), la igualdad sustantiva aborda discriminación indirecta y estructural y la asimetría en las relaciones de poder que experimentan las personas con discapacidad. En tanto que, la **no discriminación** se refiere al trato diferente a quienes se encuentran en condiciones distintas y el trato igual a quienes están en iguales condiciones o situaciones, apunta a crear condiciones de igualdad real. Su contrario es la discriminación.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2022), en la sentencia Guevara Días vs. Costa Rica ha señalado que, el **derecho a la igualdad y no discriminación** abarca dos concepciones: una relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias, y otra relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados⁵⁰ Asimismo, dicha Corte ha determinado que una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido.

Considerando lo señalado, es fundamental la comprensión del concepto de discapacidad, así como del Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad, a fin de analizar las situaciones a la luz de la igualdad sustantiva o material y la no discriminación.

Al respecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define **discapacidad** como 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.

Este concepto es fundamental para comprender cómo los factores del entorno inciden favorable o desfavorablemente en incrementar o disminuir las situaciones de discapacidad que pueden presentar una persona que presenta alguna o algunas limitaciones funcionales y supera la visión de que es atribuida a estas últimas las restricciones en el ejercicio de sus derechos y participación. De igual manera, dicha Convención plantea que **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.

El no considerar un entorno accesible e inclusivo genera situaciones de discriminación, citando al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, este menciona que, en términos generales, la discriminación es una práctica que diferencia y busca hacer menoscabo de los derechos y coloca en una situación de desventaja, marginación, exclusión y vulnerabilidad a personas y grupos. (pág.89).

En estas dinámicas la desigualdad se puede expresar de múltiples formas, algunas evidentes y otras veladas, con actuaciones activas u omisivas por parte del Estado, personas y grupos particulares, sus consecuencias más intensamente las experimentan personas y grupos en situación de desigualdad, entre ellas las personas con discapacidad. Debe ser tenido en cuenta que la discriminación es una forma de violencia.

Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la **discriminación por motivo de discapacidad** se entenderá cualquier distinción,

exclusión o restricción por motivos de discapacidad 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 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.

Los **ajustes razonables**, menciona dicha Convención que se entienden como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Es necesario que el Estado cuente con mecanismos ágiles y eficaces para que una persona, grupo o comunidad al que le hayan sido vulnerados sus derechos humanos encuentren la restitución de derechos. Al respecto Naciones Unidas, en sus Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas, plantea que la **restitución**, siempre que sea posible, ha de devolver a la víctima a la situación anterior a la violación manifiesta de las normas internacionales de derechos humanos o la violación grave del derecho internacional humanitario. La restitución comprende, según corresponda, el restablecimiento de la libertad, el disfrute de los derechos humanos, la identidad, la vida familiar y la ciudadanía, el regreso a su lugar de residencia, la reintegración en su empleo y la devolución de sus bienes.

Así también dicho organismo ha destacado la necesidad de que haya **reparación de daños**. Este organismo señala que, una reparación adecuada, efectiva y rápida tiene por finalidad promover la justicia, remediando las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las violaciones graves del derecho internacional humanitario. La reparación ha de ser proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido. Conforme a su derecho interno y a sus obligaciones jurídicas

internacionales, los Estados concederán reparación a las víctimas por las acciones u omisiones que puedan atribuirse al Estado y constituyan violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o violaciones graves del derecho internacional humanitario. Cuando se determine que una persona física o jurídica u otra entidad está obligada a dar reparación a una víctima, la parte responsable deberá conceder reparación a la víctima o indemnizar al Estado si éste hubiera ya dado reparación a la víctima.

Salvioli (2022) destaca que es vital contar con enfoques de la justicia centrados en las personas, que son parte fundamental de los Objetivos, en particular el Objetivo 16, que conecta la paz, la justicia y la inclusión. (pág.8). Señala que el **enfoque de la justicia centrado en las personas** es pasar de una visión institucional a una perspectiva que valore las experiencias vividas por las personas como guía para contribuir a un cambio significativo. Agrega que no es solo individual, sino que también debería reconocer las múltiples necesidades y aspiraciones de las víctimas con respecto a la justicia en lo relativo a las reparaciones, la verdad, la memoria y el cambio de las estructuras abusivas. (pág.9)

Salvioli (2022) plantea que el reconocimiento a situaciones de violación a los derechos humanos es la base de la posibilidad de transformación. Al respecto indica que, “en la base de la justicia centrada en las personas está la necesidad de reconocer las experiencias vividas por los individuos y las comunidades y actuar en función de ellas para subsanar las carencias de la justicia. El reconocimiento es el objetivo central de los cinco pilares de la justicia de transición: verdad, rendición de cuentas, reparaciones integrales, memorialización y garantías de no repetición. Las medidas adoptadas en estas cinco esferas pretenden lograr el reconocimiento mediante la reparación y los esfuerzos por garantizar que no se repitan las violaciones de los derechos humanos cometidas en el pasado.” (pag.9). Además, destaca que las víctimas deberían definir por sí mismas lo

que significa el reconocimiento para ellas y que un verdadero reconocimiento centrado en las personas y destinado a superar las causas profundas requiere también una perspectiva sensible desde el punto de vista político. (pag.13).

En la gestión institucional desde los derechos humanos, es vital el cumplimiento de la **Garantía de no repetición**. Esta se refiere a aquellas medidas tendientes a remover las causas que provocaron las situaciones de violencia en las cuales se produjeron. Esta forma parte junto con la verdad, la justicia y la reparación integral. De acuerdo con el “Conjunto de principios actualizado para la protección y la promoción de los derechos humanos mediante la lucha contra la impunidad” (2005), el Estado deberá adoptar medidas adecuadas para que las víctimas no puedan volver a ser objeto de violaciones de sus derechos. Con ese fin, los Estados deben emprender reformas institucionales y otras medidas necesarias para asegurar el respeto del imperio de la ley, promover y mantener una cultura de respeto de los derechos humanos, y restaurar o establecer la confianza pública en las instituciones gubernamentales. Para el logro de esos objetivos es esencial la adecuada representación de las mujeres y de los grupos minoritarios en las instituciones públicas. Las reformas institucionales encaminadas a prevenir una repetición de las violaciones deben establecerse mediante un proceso de amplias consultas públicas, incluida la participación de las víctimas y otros sectores de la sociedad civil.

Uno de los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es la **accesibilidad**. Esta a su vez es definida en la ley número 7600, como las medidas adoptadas, por las instituciones públicas y privadas, para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso, en igualdad de condiciones con los demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones y a otros servicios e instalaciones

abiertos al público o de uso público. Estas medidas incluyen también la identificación y eliminación de dichas barreras.

De forma integrada a la gestión institucional en accesibilidad, se deben aplicar los ajustes razonables, dotación y valoración de los servicios y productos de apoyo, así como las medidas afirmativas, que garanticen un avance en el campo de los derechos de las personas con discapacidad.

Al respecto, se define **servicios de apoyos** como la asistencia a una persona con discapacidad que la requiere para el desarrollo de su potencial, autonomía, dignidad, cumplimiento de derechos y la participación en la sociedad, en igualdad de condiciones. Los servicios de apoyo deben respetar los derechos, la voluntad y las preferencias de las personas con discapacidad. De acuerdo con la ley número 9370, los **productos y servicios de apoyo** son los dispositivos, equipos, instrumentos, tecnologías, software y todas aquellas acciones y productos diseñados o disponibles en el mercado para propiciar la autonomía personal de las personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad dispone el deber de **consulta estrecha a personas con discapacidad**, por lo cual es necesario que el Ministerio de Hacienda presente a consideración de las personas con discapacidad, el presente programa.

En virtud de que el programa se orienta a promover la toma de conciencia y la acción institucional para la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad, la educación y formación en materia de derechos humanos es una condición necesaria.

Al respecto, Declaración de las Naciones Unidas sobre educación y formación en materia de derechos humanos (2011), indica que, la **educación y formación en materia de**

derechos humanos están integradas por el conjunto de actividades educativas y de formación, información, sensibilización y aprendizaje que tienen por objeto promover el respeto universal y efectivo de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, contribuyendo así, entre otras cosas, a la prevención de los abusos y violaciones de los derechos humanos al proporcionar a las personas conocimientos, capacidades y comprensión y desarrollar sus actitudes y comportamientos para que puedan contribuir a la creación y promoción de una cultura universal de derechos humanos.

La educación y la formación en materia de derechos humanos engloban:

- a) La educación sobre los derechos humanos, que incluye facilitar el conocimiento y la comprensión de las normas y principios de derechos humanos, los valores que los sostienen y los mecanismos que los protegen;
- b) La educación por medio de los derechos humanos, que incluye aprender y enseñar respetando los derechos de los educadores y los educandos;
- c) La educación para los derechos humanos, que incluye facultar a las personas para que disfruten de sus derechos y los ejerzan, y respeten y defiendan los de los demás.

Las actuaciones que sobre el estado de los derechos de las personas con discapacidad realice la institución, debe ser llevado a cabo en la gestión de políticas institucionales. La **Política y plan institucional para la igualdad de las personas con discapacidad** es el marco político institucional desde el cual se emiten lineamientos, articulan recursos, realizan acciones afirmativas, medidas de accesibilidad y se toman previsiones para la aplicación de ajustes razonables y de procedimiento, para la gestión de servicios públicos inclusivos y accesibles a esta población. Expresan en el ámbito institucional, la materialización de las obligaciones jurídicas, tanto las relativas a dicha población como

las de la entidad correspondiente. En consecuencia, el gestionar estas políticas corresponde a un mandato jurídico que pretende hacer efectivos los derechos humanos.

Una de los ámbitos en que deben ser gestionadas las políticas institucionales es el laboral, aunque no el único, ya que la institución debe garantizar a las personas con discapacidad, que la misión institucional incide directamente en sus condiciones de vida.

La inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad, es la aplicación de procesos organizacionales que brindan a las personas con discapacidad su acceso, permanencia, desempeño y promoción laboral, en igualdad de condiciones en cada etapa de la gestión laboral, sobre la base del reconocimiento de sus potencialidades, habilidades, autonomía personal, con los apoyos y ajustes requeridos, orientada hacia entornos de trabajo abiertos, incluyentes y accesibles para el ejercicio de sus derechos y deberes laborales.

La gestión del programa amerita contar con la perspectiva de las personas con discapacidad. En este sentido, la **participación de las personas con discapacidad** es el derecho de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representan, de ser parte de manera plena y efectiva, con todas las demás, de las comunidades y la sociedad, para su inclusión, empoderamiento, el reconocimiento de la titularidad de sus derechos, la eliminación y prevención de su discriminación en todos los ámbitos. Comprende el involucramiento continuo desde las primeras etapas e incidencia en los procesos de adopción de decisiones, ejecución, seguimiento y evaluación en relación con sus derechos y los asuntos que les afectan, incluidas a las niñas, los niños y las mujeres con discapacidad, con los apoyos adecuados.

Las acciones del Programa están planteadas para incidir en el desarrollo de capacidades del Ministerio de Hacienda para avanzar en su gestión institucional, de conformidad con

el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad, para lo cual las instancias encargadas de capacitación y recursos humanos del Ministerio de Hacienda tienen un papel central. Al respecto, debe incidir en el desarrollo de competencias de las personas funcionarias de dicha entidad para gestionar los procesos y actividades a su cargo, desde esta perspectiva. Se define la **competencia laboral** por el Marco Nacional de Cualificaciones de Educación Técnica y Formación Profesional, como el conjunto de capacidades procedimentales, cognoscitivas y actitudinales -identificables y evaluables- que son aplicadas al desempeño de una actividad laboral y que, al ser verificadas en situaciones de trabajo, reales o simuladas, permiten determinar si una persona ha logrado el desempeño esperado por el sector laboral.

5. Premisas

A fin de que el Programa sea coherente con el Enfoque de Derechos Humanos, el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad y se oriente a resultados, se plantean las siguientes premisas, las cuales deben ser operacionalizadas y observadas en cada una de las actividades que se plantean, por parte del Ministerio de Hacienda y otros actores que contribuyan a su consecución.

1. El diseño del Programa debe ser consultado a las personas con discapacidad, a fin de que las temáticas respondan a los temas relevantes y circunscritos a lo dispuesto en la sentencia que le da origen y en atención al deber de consulta estrecha establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la ley 7600.
2. Debe haber participación de las personas con discapacidad, como facilitadoras, en el desarrollo de los temas planteados en el presente programa.

3. El Ministerio de Hacienda, como institución obligada a cumplir la sentencia de la CIDH, deberá garantizar y proveer oportunamente los apoyos que requieran las personas con discapacidad, en las acciones de capacitación, sean como facilitadoras o bien, las que sean funcionarias del Ministerio de Hacienda, para su participación efectiva en igualdad de condiciones que las demás.
4. Los entornos virtuales y presenciales de las actividades deberán ser accesibles para todas las personas, de manera que la participación de las personas con discapacidad no encuentre barreras.
5. Las personas facilitadoras deberán conocer sobre los Enfoques de Derechos Humanos y de Derechos de las Personas con Discapacidad, de manera que las acciones y su abordaje refuercen la comprensión y la orientación de las actuaciones de conformidad con estas.
6. La responsabilidad de las personas participantes del programa por su aprendizaje, por medio de la asistencia y la participación en las diversas actividades.
7. La vinculación entre los componentes teóricos y las prácticas, que permitan una retroalimentación de la gestión institucional en diversos ámbitos.
8. Las gestiones del Programa deberán ser transparentes y accesibles a las personas con discapacidad, mediante su colocación en el sitio web del Ministerio de Hacienda.

6. Alcance y período de vigencia

El programa se dirige a todo el personal del Ministerio de Hacienda, de las diferentes clases de puestos y a la persona jerarca institucional. Incluye a la Auditoría Interna en cuanto a la parte de su gestión como administración.

La obligatoriedad de la participación será establecida por los medios formales correspondientes por la autoridad del Ministerio de Hacienda, en cumplimiento de la sentencia de la CIDH y de acuerdo con los perfiles definidos en el presente programa.

El período de vigencia es de tres años, contados a partir de la aprobación oficial documentada de este plan.

7. Perfiles de la población meta

La población destinataria de este programa es todo el personal del Ministerio de Hacienda, el cual está compuesto por 2697, personas nombradas (datos a enero 2023), de las cuales, 348 (12,90%) corresponde a puestos gerenciales, 1688 (62.59%), puestos profesionales, 336 (12,46%) puestos técnicos y 325 (12,05%) puestos calificados. Según la estructura programática, el Ministerio de Hacienda está conformado de la siguiente forma.

Programa / subprograma/ actividad	Estructura Programática
132-00	Actividades Centrales
132-00-02	Servicios Tecnológicos
132-00-03	Formación Hacendaria
134-00	Administración de Ingresos - Investigaciones Fiscales
134-02	Gestión de Ingresos Internos
134-03	Gestión Aduanera
134-04	Recaudación de adeudos y Gestión de Incentivos
135-01	Atención de Controversias Tributarias
135-02	Atención de Controversias Aduaneras
136-02	Rectoría del Subsistema de Presupuesto
136-03	Subsistema de Contratación Pública
136-04	Rectoría del Subsistema de Tesorería
136-05	Rectoría del Subsistema de Contabilidad
136-06	Rectoría del Subsistema de Crédito Público
136-07	Formulación y Seguimiento de la Política Presupuestaria para el Sector Público

Con respecto a antecedentes de capacitación en derechos de las personas con discapacidad, se tiene que el último año se contó con los siguientes eventos:

- Discapacidad: todo lo que debes de saber
- Tecnología al servicio de las personas con discapacidad
- Master Class: El Servicio al Cliente con Discapacidad
- Discapacidad: todo lo que debes de saber

8. Objetivo general

El objetivo por alcanzar del presente programa se presenta a continuación.

Promover la cultura por el respeto y la educación en derechos de las personas con discapacidad en el Ministerio de Hacienda, por medio de una estrategia de capacitación y promoción de la educación en derechos humanos.

9. Eje

Eje 1: Derecho a la igualdad y no discriminación por motivo de discapacidad.

Se refiere a la adopción de medidas para la toma de conciencia del personal y jerarca del Ministerio de Hacienda, así como prácticas y costumbres, en relación con los derechos de las personas con discapacidad, que fomente el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas, la lucha contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, el reconocimiento de sus capacidades, méritos, habilidades y aportaciones. Además, se refiere al ajuste a normativa interna para su armonización al marco de derechos de esta población.

10. Estrategias prioritarias

Se plantean como estrategias prioritarias para el desarrollo de los ejes del Programa, las siguientes:

- a) El trabajo articulado de CIAD del Ministerio de Hacienda con las diversas dependencias de esa entidad, ya que, como se indicó en este documento, esta Comisión tiene obligaciones jurídicas indicadas en la ley número 9171, siendo su naturaleza ser un órgano articulador, de asesoría e información a lo interno de la entidad y punto focal con respecto al CONAPDIS.
- b) Corresponderá a la CIAD coordinar todos los ejes del Programa y articularlos con la Política y Plan Institucional para la Igualdad de las Personas con Discapacidad.
- c) Las acciones de capacitación se realizarán con los medios virtuales y presenciales disponibles, en todas las circunstancias estarán sujetas a evaluación de los aprendizajes de cada una de las actividades. Se establecerán contenidos y avance progresivo de los módulos según las funciones de las personas funcionarias del Ministerio de Hacienda, de manera que los temas puedan tener concordancia con las funciones asignadas y niveles de responsabilidad, teniendo en cuenta que, a su vez, habrá temas transversales.
- d) La CIAD mantendrá el acompañamiento interno y a lo externo de las unidades administrativas del Ministerio de Hacienda responsables del cumplimiento de las acciones puntuales contenidas en el Programa, a fin de garantizar la transversalización del Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad en la institución, tanto con respecto al CONAPDIS como con otros actores, en su condición de coordinador del Programa Institucional de Educación y Formación sobre la Igualdad y No

Discriminación de Personas con Discapacidad, en el Ministerio de Hacienda de Costa Rica.

- e) A fin de garantizar la participación y consulta estrecha a las personas con discapacidad, el Ministerio de Hacienda invitará al Comité de Información de las Organizaciones de Personas con Discapacidad, COINDIS, creado mediante el artículo 12 de la Ley número 7600, para las diversas etapas del Programa, al igual que habrá participación de personas con discapacidad en particular.
- f) El CONAPDIS brindará la asesoría, información y capacitación al Ministerio de Hacienda para la consecución del Programa Institucional, siendo este último el responsable de su logro.
- g) El Ministerio de Hacienda generará en el sitio Web institucional una sección referente a este Programa, de manera que la información se encuentre disponible a las personas que deseen consultarlo, así tomar todas las previsiones para que se encuentren en diversos formatos accesibles a las personas con discapacidad, para lo cual deberá coordinar con personas con discapacidad. Lo anterior como una medida de transparencia.
- h) Desarrollo de un plan de capacitación institucional sobre igualdad y no discriminación hacia las personas con discapacidad de al menos 3 años.
- i) El programa será incluido en el POI- PAO del Ministerio de Hacienda y mantendrá al menos un indicador, durante los años 2023, 2024 y 2025, así como la inclusión de los recursos, necesarios para su ejecución. Este indicador estará bajo la responsabilidad de Oficialía Mayor y Dirección Administrativa. La Unidad de Planificación Institucional y el área Financiero garantizarán el cumplimiento de esta disposición.

11. Acciones y metas del Programa

Se muestran las metas propuestas durante la vigencia del programa, con el siguiente formato:

#	Acciones	Metas por año			Indicador	Medio de verificación	Institución y dependencia responsable	En coordinación con	Observaciones
		2023	2024	2025					
1	Desarrollo de una Estrategia de promoción de cultura por el respeto, educación y formación en derechos de las personas con discapacidad 2023-2026.	20%	40 %	40	Porcentaje de ejecución de las acciones establecidas en la Estrategia.	Productos de la estrategia e informes.	Ministerio de Hacienda		Los porcentajes de avances comprenden: diseño e inicio de la ejecución (x%, 2023), continuación ejecución, 2024, 2025 y 2026). Deben ser anualizadas las actividades para determinar avance.
2	Ejecución del plan de capacitación sobre igualdad y	25%	75 %	100 %	Porcentaje de ejecución de las acciones	Reportes de las acciones de capacitación.	Ministerio de Hacienda. Centro de Investigación y	CONAPDIS, personas con	En el 2023 se iniciará con la

#	Acciones	Metas por año			Indicador	Medio de verificación	Institución y dependencia responsable	En coordinación con	Observaciones
		2023	2024	2025					
	no discriminación a todo el personal del Ministerio de Hacienda.				planteadas en el plan de capacitación.	Informes trimestrales a CECADES	Formación Hacendaria.	discapacitada. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. MTSS	fase de diseño de los eventos de capacitación. • Se iniciará con la ejecución del primer curso del plan de Capacitación al Personal del MH
3		-	-	2950	Cantidad de personal del Ministerio de Hacienda capacitado en temas transversales sobre igualdad y no discriminación hacia las personas	Listas de personas funcionarias del Ministerio de Hacienda capacitadas.	Ministerio de Hacienda. Centro de Investigación y Formación Hacendaria.	CONAPDIS.	

#	Acciones	Metas por año			Indicador	Medio de verificación	Institución y dependencia responsable	En coordinación con	Observaciones
		2023	2024	2025					
					con discapacidad				
4	Cobertura de la población meta definida en cada una de las acciones de capacitación, según perfiles establecidos en el Plan de capacitación del Programa.	25%	75 %	100 %	% de población meta cubierta, según perfiles establecidos en cada una de las acciones de capacitación ejecutadas.	Formularios de asistencia de las capacitaciones	Ministerio de Hacienda.	NA.	
5	Acciones de divulgación a todo el personal del Ministerio de Hacienda, del total de mensajes alusivos a los derechos de las personas con discapacidad, incluido el		50 %	50 %	% de acciones de divulgación al personal sobre derechos de personas con discapacidad .	Informes de actividades de promoción sobre igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad.	Ministerio de Hacienda.		

#	Acciones	Metas por año			Indicador	Medio de verificación	Institución y dependencia responsable	En coordinación con	Observaciones
		2023	2024	2025					
	derecho al trabajo.								
6	Desarrollo de capacitación introducción al Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad	100 %	-	-	% de personal del Ministerio de Hacienda que terminó la capacitación.	Informes de capacitación.	Ministerio de Hacienda.	CONAPDIS.	Se hará autocapacitación en línea. Se espera capacitar al 100% de la población durante el 2023
7	Desarrollo de la capacitación Interacción y comunicación con personas con discapacidad.		50 %	100 %	% de personal del Ministerio de Hacienda que terminó la capacitación.	Informes de capacitación.	Ministerio de Hacienda.	CONAPDIS.	Se hará una autocapacitación

#	Acciones	Metas por año			Indicador	Medio de verificación	Institución y dependencia responsable	En coordinación con	Observaciones
		2023	2024	2025					
8	Desarrollo de la capacitación introductoria a documentos accesibles.		100 %		% de personal, del Ministerio de Hacienda, según perfiles definidos, que terminó la capacitación.	Informes de capacitación.	Ministerio de Hacienda.	CONAPDIS.	Capacitación en línea.
9	Desarrollo de la capacitación sobre inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad. A, B C).		50 %	100 %	% del personal de Recursos Humanos que aprobó la capacitación.	Informes de capacitación.	Ministerio de Hacienda.	MTSS	
10	Desarrollo de capacitación sobre accesibilidad al entorno físico.			100 %	% de personas titulares subordinadas que participaron de capacitación.	Informes de capacitación.	Ministerio de Hacienda.	CONAPDIS	Comprende aspectos teóricos y práctica dirigida.

12. Plan de educación y formación en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad

El Programa contemplan un plan de capacitación sobre igualdad y no discriminación hacia las personas con discapacidad, el cual contempla temas transversales y específicos derivados de los primeros. Cada persona responsable de la temática respectiva tiene a su cargo la elaboración del diseño curricular, el cual deberá tener como mínimo: objetivos de aprendizaje, temas, actividades, recursos, tiempo.

Se desarrollarán dos temas transversales, bajo la estrategia metodológica de autocapacitación. (Metodología basada en procesos auto formativos, en los que el aprendizaje queda sujeto a la responsabilidad, ritmo y disciplina individual de las personas participantes, quienes acceden, en cualquier momento y desde cualquier lugar, a los contenidos de la capacitación, dispuestos en multimedia y plataformas virtuales, DGSC).

1. Introducción al Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.

Objetivo: Comprender el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad, a fin de que las personas funcionarias adopten las medidas para el derecho a la igualdad de condiciones y la no discriminación hacia esta población y las obligaciones jurídicas de la institución en la promoción, protección, garantía y respeto de sus derechos.

2. Interacción y comunicación con personas con discapacidad

Objetivo: Conocer estrategias para la comunicación e interacción accesible e inclusiva con personas con discapacidad en el ámbito laboral y de prestación de servicios al público por diversos canales.

Temas específicos:

Para que las personas participantes puedan ser inscritas en los temas específicos, de acuerdo con el perfil requerido y cupos que para cada uno sea establecido, deberán haber completado previamente, las capacitaciones relativas a Introducción al Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad e Interacción y comunicación con personas con discapacidad.

1. Documentos accesibles.
2. El A, B, C de la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad.
3. Accesibilidad al entorno físico

Cada una de las actividades de capacitación deberá contar con una estrategia de evaluación para los aprendizajes de cada persona participante (es decir, de carácter formativo), cuyo diseño y rúbrica estará a cargo de la persona encargada de desarrollar la acción de capacitación correspondiente. Los resultados deberán ser comunicados a la persona participante respectiva, así como a la persona encargada de capacitación del Ministerio de Hacienda. Las disposiciones de la capacitación estarán de conformidad con lo que dispone la Unidad de Recursos Humanos del CONAPDIS, en este campo y deberá aportar la documentación correspondiente a dicha unidad, la cual comprende: Listas de asistencia, programa de actividades y las evaluaciones docentes y de la actividad.

Las acciones de capacitación deberán ser programadas y anualizadas, con la participación del Ministerio de Hacienda.

El cronograma propuesto para el desarrollo de estas actividades es el siguiente, según semestres del período de vigencia. ***Ver documento adjunto.***

Nombre de actividad Nota: El cronograma	2023		2024		2025	
	I	II	I	II	I	II

13. Resultados esperados del Programa de Educación y Formación

El Programa se orienta a que el Ministerio de Hacienda de Costa Rica adopte las medidas necesarias para respetar, proteger, garantizar y promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas con discapacidad, en su ámbito de competencia.

Los resultados esperados en el Ministerio de Hacienda, al finalizar de la ejecución del Programa se enuncian de seguido de acuerdo con el objetivo general.

Resultados esperados:

- 1.1. Estrategia de promoción de cultura por el respeto y educación en derechos de las personas con discapacidad, diseñada y ejecutada.
- 1.2. Cuento con la totalidad de su personal y el jerarca capacitados en el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.
- 1.3. Se ejecute el 100% de las acciones de capacitación planteadas en el presente programa para la toma de conciencia sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- 1.4. Se cubra al 100% de la población meta definida en cada una de las acciones de capacitación.
- 1.5. Desarrollada la capacitación al público meta de determinado sobre accesibilidad digital.

- 1.6. Capacitado el 100% del personal definido en el plan, con respecto a la comunicación e interacción con personas con discapacidad.
- 1.7. Capacitado el personal relacionado con espacio físico del Ministerio de Hacienda, sobre accesibilidad al medio físico.
- 1.8. Capacitado el 100% del personal de la Unidad de Recursos Humanos sobre inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público.
- 1.9. Capacitado el 100% de las personas titulares subordinadas sobre inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público.

14. Responsabilidades institucionales

En virtud de que el Programa es una respuesta a lo dispuesto en la sentencia Guevara Díaz vs. Costa Rica, así como para el cumplimiento del marco jurídico y político de derechos de las personas con discapacidad, corresponde al Ministerio de Hacienda ejecutar, financiar y coordinar el programa, para facilitar su seguimiento, se incluirá como programa presupuestario de dicha entidad; además de las gestiones logísticas que implican en diversos ámbitos, la preparación, desarrollo y evaluación de las acciones contenidas.

La coordinación de este Programa se plantea que sea a cargo del área de capacitación del Ministerio de Hacienda, con el apoyo de la CIAD de esa entidad y deberá la primera rendir cuentas al jerarca.

El Ministerio de Hacienda brindará los apoyos para la participación efectiva de personas con discapacidad en las diversas actividades, sean estas personas con discapacidad trabajadoras de dicha entidad, usuarias o invitadas a actividades planteadas. Serán las personas con discapacidad, de manera independiente, las que determinen los apoyos y

modos en que estos son requeridos, para lo cual tomará las previsiones logísticas y presupuestarias necesarias.

El Ministerio de Hacienda deberá mantener la documentación exhaustiva e inclusiva. Sobre esta temática de documentación, el Relator Especial sobre la promoción de la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición, ha destacado que es necesario como una de las acciones que comprende la reparación integral, el contar estrategias oficiales que tengan en cuenta el sufrimiento, las necesidades y las preocupaciones específicos de las comunidades marginadas y cómo preservar esta información en los archivos y registros existentes. En este sentido, las valoraciones que realicen las personas con discapacidad sobre los servicios, bienes, procesos y entornos deben ser de gran valor orientador sobre las medidas y formas de implementar las mejoras que correspondan. Además, en general es necesaria la documentación de las diversas gestiones que, acerca del Programa se lleven a cabo por diversos actores, comprende también el que la documentación se encuentre en formatos accesibles para que la población con discapacidad y las organizaciones que las representan puedan acceder a este de forma efectiva y con autonomía.

Así también, el Ministerio de Hacienda realizará las gestiones internas para la debida gestión documental y evidencias, que deriven de este Programa, a fin de determinar su avance, cumplimiento y rendición de cuentas interna, ante la entidad rectora sobre discapacidad y organismos nacionales e internacionales de derechos humanos, así como ante las personas con discapacidad y sus organizaciones. La información generada deberá servir al Ministerio de Hacienda para la sistematización del programa.

Al interior del Ministerio de Hacienda, la autoridad competente deberá asignar las responsabilidades para el cumplimiento de las actividades del presente programa.

El CONAPDIS brindará las acciones de capacitación, asesoramiento e información sobre las temáticas relativas a los derechos de las personas con discapacidad. Ello no obsta para que, pueda fiscalizar, por medio del proceso correspondiente lo que determine procedente, en el ámbito de su competencia.

De igual manera, corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), como rector en materia laboral, brindar la capacitación, asesoramiento e información relación con el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y apoyar en la consecución de resultados esperados del objetivo 4, relativo a los procesos de gestión de recursos humanos para la garantía de la inclusión y protección laboral de dicha población.

El Ministerio de Hacienda deberá garantizar lo dispuesto en el artículo 14 de la Resolución R-DG-165-2017, relativa a capacitación, de la Dirección General de Servicio Civil, la cual dispone:

Artículo 14. En la organización, ejecución, seguimiento y control de las actividades no presenciales se tomarán en cuenta, además de lo dispuesto en los capítulos 3 y 4, los siguientes lineamientos:

- a. Las entidades organizadoras deben contar con registros precisos acerca del cumplimiento o incumplimiento de los participantes, en cuanto a: actividades, tareas, evaluaciones aplicadas y todos aquellos elementos que el programa de la actividad establece como requisitos para su participación o su aprobación.
- b. Cada actividad se organizará en semanas o sesiones de aprendizaje en las que se indicará el número de horas requeridas para su estudio y asimilación, según el nivel de complejidad y la extensión de los temas.
- c. En cada foro, tarea y actividades similares se debe indicar el tiempo estándar requerido para su realización, a fin de medir la participación efectiva.

- d. A cada participante se le debe asignar una clave personalizada para el ingreso y uso de la plataforma virtual.
- e. La dependencia organizadora deberá llevar el control del avance y cumplimiento secuencial del programa o plan de capacitación de la actividad, monitoreando el tiempo invertido y los resultados alcanzados por las personas participantes.

15. Seguimiento del Programa y medición de competencias

A fin de dar seguimiento al programa, se propone, como se ha indicado, que el Programa forme parte del POI- PAO del Ministerio de Hacienda y se establezcan indicadores, metas, asignación de recursos y responsables al respecto, de manera que se brinden los informes semestrales y anuales, que permitan determinar el estado y adoptar si corresponde, las medidas correctivas, en congruencia con plazos y formatos establecidos por las Unidades de Planificación y Presupuestos. Además, deberán estar debidamente asignadas las responsabilidades del cumplimiento de las acciones planteadas y la rendición de cuentas respectiva dentro de la entidad.

En cuanto a la medición de competencias del personal del Ministerio de Hacienda, las instancias responsables de Recursos Humanos y capacitación elaborarán los instrumentos que permitan determinar si hubo cambios en las prácticas, asociadas a las funciones asignadas a las personas.

16. Evaluación del programa

Se plantea que la evaluación del programa se realice al final del período y esta sea externa, por lo cual se plantea al Ministerio de Hacienda que tome las medidas técnicas y presupuestarias para que esta pueda ser llevada a cabo. Además, que deberá contar

con la participación documentada e independiente de personas con discapacidad, quienes aporten criterio sobre la idoneidad y efectividad de este.

Sus resultados deberán ser dados a conocer a cargo y por cuenta del Ministerio de Hacienda a las personas con discapacidad, a sus organizaciones, así como a la persona víctima en el caso Guevara Díaz vs. Costa Rica y deberá ser colocado en el sitio web del Ministerio de Hacienda. Las actividades de rendición de cuentas deberán ser realizadas en entornos accesibles y apoyos requeridos por ellas, para que la información y asistencia, se den en igualdad de condiciones con las demás.

17. Referencias bibliográficas.

Asamblea General de las Naciones Unidas (2011). Declaración de las Naciones Unidas sobre educación y formación en materia de derechos humanos.

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2018). Observación general número 6 sobre la igualdad y la no discriminación. Naciones Unidas.

Comité de Derechos Humanos (2005). Conjunto de principios actualizado para la protección y la promoción de los derechos humanos mediante la lucha contra la impunidad. Naciones Unidas.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (2016). El fenómeno de la discriminación en la Ciudad de México, México, COPRED.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2022). Sentencia Guevara Díaz vs. Costa Rica.

Naciones Unidas. Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de

violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. Recuperado de [Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones | OHCHR](#)

Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México. (2016) Núcleo Democracia y Derechos Humanos.

Salvioli, Fabián. (2022) Informe del Relator Especial sobre la promoción de la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición, Objetivos de Desarrollo Sostenible y justicia de transición: no dejar a ninguna víctima atrás. Naciones Unidas.