

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

POLITICA INSTITUCIONAL SOBRE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD

Instituto Nacional de las Mujeres:

El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) fue creado en el año 1998, mediante Ley de la República “Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres N° 7801”, como una entidad pública, autónoma de derecho, descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio para ejercer la rectoría de las políticas gubernamentales y realizar múltiples funciones a favor de la igualdad de género para la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

El INAMU es una acción evolutiva y directa del Estado Costarricense para cumplir con los compromisos adquiridos como miembro activo de Organismos Internacionales a nivel mundial y regional, que promueven los derechos humanos de las mujeres mediante convenciones conferencias y declaraciones en esa materia.

En la Ley del INAMU, en el Capítulo I Naturaleza, Fines y Atribuciones, artículo 3 Fines, inciso b y d) dice:

El Instituto tendrá los siguientes fines:

b) “Proteger los derechos de las mujeres consagrados tanto en las declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense, promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.”

d) “Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.”

Su Misión: *“... promover los derechos humanos de las mujeres, mediante sus servicios de capacitación, asesoría y atención psicosocial y legal, así como la coordinación y el seguimiento de la política nacional para la igualdad y equidad de género, con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice la equidad de género.”*

Su Visión: *“...compromiso y excelencia en materia de derechos humanos de las mujeres, activo defensor de la igualdad, la equidad y la diversidad, promotor del empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el pleno ejercicio de sus derechos humanos y ciudadanos...”*

Sus Valores, entre otros: *“Compromiso con una sociedad justa y solidaria y respeto a la igualdad, equidad de género y diversidad...”*

Grupos Poblacionales Vulnerables al Acceso de los Derechos Humanos

En términos generales, dentro de la población mundial se pueden identificar seis colectivos vulnerables con respecto al ejercicio de sus Derechos Humanos. Estos son: las personas menores de edad, las mujeres, las personas con discapacidad, las personas afrodescendientes, las personas con sexualidad diversa y los pueblos tradicionales (autóctonos). Por tanto, los Organismos Internacionales que promueven los Derechos Humanos tienen entre sus funciones básicas elaborar instrumentos

internacionales para la protección de estos colectivos, tarea que realizan a través de sus órganos especializados.

La condición de vulnerabilidad de cada colectivo es el resultado de las constantes e innumerables violaciones a sus Derechos Humanos, que han lesionado a las persona de diferentes épocas y lugares, sus valores innatos e intrínsecos de su naturaleza humana, como es el derecho a la vida, a vivir en paz y en libertad y, a suplir sus necesidades básicas de subsistencia.

En el colectivo de mujeres, población objeto de atención del INAMU, el género determinó su vulnerabilidad, convirtiéndolas en sujetas sensibles a los tratos discriminatorios y violentos propiciados por la sociedad, en función de sus intereses patriarcales.

Para el colectivo de las persona con discapacidad, población objeto de la política sobre la accesibilidad y discapacidad institucional costarricense, la diversidad funcional, (de nacimiento o por accidente), fueron las condiciones determinantes de su vulnerabilidad para el ejercicio de sus Derechos Humanos. Al respecto, existe abundante documentación que registra desde la antigüedad hasta el presente, conductas de discriminación, exclusión social, opresión, violencia, abandono, exhibicionismo y muerte contra las personas con discapacidad.

Las mujeres con discapacidad son víctimas de múltiples discriminaciones, ya que son discriminadas por el simple hecho de ser mujeres y además mujeres con discapacidad “doble discriminación”. Sin es una mujer con discapacidad y afrodescendiente o indígena es múltiplemente discriminada, por pertenecer a varios de los colectivos más vulnerables.

Marco Normativo Internacional para la Política del INAMU en relación con las mujeres en condiciones de discapacidad.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ONU. Aprobada por el Estado Costarricense mediante Ley N°6968.

La PARTE I de la Convención dice:

Artículo 3. “*Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas políticas, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres*”.

Entre los derechos enunciados en la Convención están: a la educación, todas sus categoría y en todas sus formas, a elegir el empleo, a la remuneración salarial, a la salud, a la maternidad, a la seguridad social, al esparcimiento, a participar en actividades deportivas, culturales y en la política nacional, a ocupar cargos públicos, participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales, en organizaciones internacionales y en actividades comunitarias y a administrar sus bienes.

Asimismo, la IV Parte manifiesta:

Artículo 17. “*Con el fin de examinar los procesos realizados en la aplicación de la presente Convención se establecerá un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*”...

Artículo 22. “El Comité podrá invitar a los organismos especializados a que presenten informes sobre la aplicación de la Convención en las áreas que corresponda a la esfera de sus actividades”.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará). OEA. Aprobada por el Estado Costarricense mediante Ley N° 7499.

La Convención reafirma que la violencia contra las mujeres lesiona sus Derechos Humanos, lo cual atenta contra su dignidad humana.

La Convención establece en el Capítulo II, artículo 5 que: “Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos”.

Estos derechos comprenden, entre otros: a la vida, a la libertad y a la integridad física, psíquica y moral.

Artículo 9 dice: “... los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considera a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de sus libertad.

<http://www.org.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing. ONU.1995

En la Conferencia se aprobó la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción. En la Declaración los gobiernos participantes reconocieron la diversidad de las mujeres y de sus circunstancias. Uno los objetivos de la Declaración es: “...garantizar el disfrute en condiciones de igualdad en todos los derechos humanos a todas las mujeres y las niñas que enfrentan múltiples barreras para lograr su potenciación y su adelanto por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión, o la discapacidad, o por pertenecer a grupos indígenas.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/bdpfa%205.pc>. Pág. 4.

Es importante recalcar que el lenguaje empleado en los instrumentos anteriormente mencionados, se realiza desde un enfoque asistencialista y no desde el enfoque actual de derechos humanos para las personas con discapacidad.

Instrumentos Internacionales sobre Derechos de las Personas con Discapacidad

Convención Interamericana Para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Y su Protocolo Facultativo. OEA.
Aprobada por el Estado Costarricense mediante Ley N° 7948.

Objetivos de la Convención: prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad para el goce de sus derechos humanos. Promover la elaboración y ejecución de políticas para la aplicación de los derechos proclamados en la Convención.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ONU.
Aprobada por el Estado Costarricense mediante Ley N° 8661.

Uno de los objetivos fundamentales de la Convención es asegurar que los Estados Partes se comprometan a asegurar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las personas con discapacidad para salvaguardar su dignidad humana.

Los principios de la Convención son: aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad humana, derecho a preservar su identidad, a la no discriminación, a la inclusión social, a la accesibilidad, a la igualdad de oportunidades.

Con relación a las mujeres con discapacidad, el artículo 6, dice: “*Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación*”... *Por tanto, tomarán las medidas pertinentes para garantizarles el ejercicio de los derechos humanos establecidos en la presente Convención.*”

Entre otros los derechos que comprende la Convención están: a la vida, a la libertad, a la educación, a la salud, al trabajo, a satisfacer las necesidades básicas (alimentación, vivienda y vestimenta), a la protección contra la discriminación, la violencia, la explotación y los tratos crueles y degradantes.

Legislación Nacional:

La Constitución Política de Costa Rica establece:

Que la vida es inviolable (artículo 21), que no se podrá practicar discriminación alguna contraria a la dignidad humana (artículo 33), que nadie será sometido a tratamientos crueles o degradantes ni a penas perpetuas (artículo 40), y que el Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país (artículo 50).

<http://pdba.georgetown.edu/Partiens/CostaRica/Leyes/constitución>

Ley N° 7600. “Ley de Igualdad de Oportunidades para la Personas con Discapacidad”.
1996.

La Ley y su Reglamento son instrumentos jurídicos en favor de la población con discapacidad para que pueda ejercer sus Derechos Humanos con el fin de garantizar a las personas con discapacidad la igualdad de oportunidades y de acceso a los recursos, con respecto a la totalidad de la población costarricense. En los ámbitos: trabajo, educación, salud, cultura, recreación, deporte, espacios físicos, medios de transporte, a la información y a la comunicación y “***todos los demás ámbitos establecidos.***”

<http://www.fondo.ucr.ac.cr/sites/default/files/documento/ley7600> *Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con discapacidad. N° 7600.*

Otras Leyes y Decretos en el Marco de la Ley 7600

Ley N° 8671. “Declaración del 29 de Mayo como Día Nacional de la Persona con Discapacidad”.
2008.

Ley N° 8862 “Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público”. 2010.

Ley N° 9171 “Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad” (CIAD). 2013.

Entre sus funciones están:

- A) *Velar por que las instituciones que representan incluyan, en sus reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad, en cualquier región y comunidad del país.*
- B) *Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente.*

Ley N° 9303 “Creación del Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad. 2015.

El CONAPDIS es la entidad rectora en discapacidad, integrada por las instituciones públicas de carácter social, entre estas el INMAU.

Entre sus funciones destacan:

- A) *Fiscalizar el cumplimiento de los derechos humanos...de la población con discapacidad, por parte de las entidades públicas y privadas.*
- B) *Regir la producción, ejecución y fiscalización de la política nacional en discapacidad, en coordinación con las demás instituciones públicas y organizaciones de personas con discapacidad, en todos los sectores de la población. <http://www.pgrweb.go.cr>*

Decreto Ejecutivo: 26831 del 23/03/1998.

Reglamento Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad.

Decreto Ejecutivo. 36042 del 10/05/2010.

Oficialización Normas de Acreditación de la Discapacidad para el Acceso a los Programas Sociales Selectivos y de Salud.

Decreto ejecutivo: 36462 del 02/02/11.

Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley 8862.

Decreto Ejecutivo: 36524 del 07/04/2011.

Política Nacional en Discapacidad 2011- 2021(PONADIS)

Elementos Jurídicos a Considerar:

- Que la Constitución Polític Costarricense reconoce el derecho a la igualdad.
- Que el Estado Costarricense mediante Leyes de la República aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las cuales establecen el derecho de la población con discapacidad a no ser discriminada.
- Que conforme a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, se establecen una serie de obligaciones estatales dirigidas a asegurar la igualdad y equidad para las personas con discapacidad.

- Que el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) es una institución defensora y promotora de los derechos de las mujeres, partiendo de la imperiosa e incansable tarea de favorecer y fortalecer la legitimación y exigibilidad de los derechos.
- Que, en concordancia con el principio de su mandato que orienta su quehacer a favorecer la igualdad y equidad, también se vincula a considerar en sus planes, políticas, programas y servicios, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad con base en la Ley 7600.
- Que el INAMU se regula por principios estratégicos que transversa su labor institucional, tales como la inclusión, el respeto a los derechos, la no discriminación, la universalidad, el reconocimiento de la diversidad, entre otros, versan con el enfoque de accesibilidad y el de igualdad de oportunidades.
- Que, según el marco jurídico internacional y nacional reseñado, y en concordancia con su misión visión y valores institucionales, el Instituto Nacional de las Mujeres, crea en el año 2006 la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD) y posteriormente según la Ley N°. 9117 se transforma en Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD).

Por tanto, la Junta Directiva del INAMU, como parte del plan de trabajo de la CIAD para el 2016, establece la presente **POLITICA INSTITUCIONAL SOBRE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD**, la cual define los lineamientos necesarios para que la Institución sea garante del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, particularmente de las mujeres en esta condición.

Objetivo General:

- Dotar al Instituto Nacional de las Mujeres de un instrumento normativo, una Política Institucional y un Plan Estratégico específico, que oriente su quehacer hacia la igualdad de oportunidades y accesibilidad de las personas con discapacidad y con enfoque de género.

Objetivos Específicos:

- 1.- Integrar esta política a la misión, visión y los objetivos institucionales así como a los procesos de planificación estratégica, en los planes anuales operativos y en los presupuestos.
- 2.-Desarrollar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarios con el fin de garantizar la integración y ampliación de esta política en los diferentes ámbitos institucionales.

Acciones estratégicas a Considerar:

- 1.1 En relación con la Unidad de Planificación Institucional:
 - a) Promover la validación y acuerdos de la Junta Directiva y de la Presidencia Ejecutiva del INAMU, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 7600 y en la Política y Plan Estratégico de la Comisión de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD).
 - b) Creación de mecanismos de registro que visibilicen a las poblaciones en condición de vulnerabilidad usuaria de los servicios del INAMU.
 - c) La CIAD en coordinación con la Unidad de Presupuesto y la Unidad de Planificación, velarán por el cumplimiento en la ejecución del presupuesto asignado a los diferentes órganos de la Institución para el desarrollo de los proyectos planteados en materia de discapacidad.

1.2. En relación con el Área de Recursos Humanos:

- a) Esta Área administrativa deberá garantizar que los procesos de selección de personal estén adaptados a las condiciones de personas aspirantes con discapacidad, asegurando además la igualdad de oportunidades en dichos procesos.
- b) En este sentido, deberá desarrollar coordinaciones para facilitar que las personas con discapacidad, que formen parte de la Institución como funcionarias, cuenten con servicios de apoyo y las ayudas técnicas para desempeñar sus funciones. O bien, debe prever acciones y condiciones para readaptar y reubicar al personal que adquiera una discapacidad.

1.3 En relación con la Capacitación externa o para el personal del INAMU:

- a) La CIAD en conjunto con la CCAD, elaborará planes de capacitación permanentes con perspectiva de discapacidad para concientizar a todo el personal, en todos los ámbitos y niveles de la institución. Se debe considerar que los diversos procesos de capacitación que imparta el personal del INAMU a sus funcionarias (os) incorporen la perspectiva de la discapacidad de manera específica y transversal.
- b) Trabajarán para la eliminación de barreras actitudinales y para la información y comunicación; así como incrementar la participación de intérpretes en los procesos de atención (LESCO) y continuar con las campañas de concientización y capacitación para una atención equitativa de esta población.
- c) Promoverán procesos de capacitación y concientización a las y los funcionarios/as de la Institución sobre las características y necesidades de cada población y la normativa internacional y nacional que protege sus derechos.

2.1 En relación con la Infraestructura del INAMU:

La institución, especialmente el Área de Servicios Generales y la Dirección Administrativa Financiera,

- a) Deben proponer, en colaboración con la CIAD, un modelo de señalización bajo el diseño universal y accesible en los edificios del INAMU, replicable para las edificaciones que se adquieran o alquilen a lo largo del tiempo. Trabajarán para la reducción y eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten la accesibilidad de la población.
- b) Garantizar que el entorno, los bienes, los servicios y las instalaciones de atención al público, sean accesibles para que las personas con discapacidad los usen y disfruten, según como se contempla en la ley 7600 en los artículos 41 al 44, capítulo 4.
- c) Proveer a los funcionarios/as y usuarias/os con discapacidad de los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridos para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes. Establecido en la ley en el artículo 2, 5 y 56, referente a servicios de apoyo y ayudas técnicas.
- d) Asegurar que todas las construcciones nuevas, ampliaciones o remodelaciones, deben efectuarse conforme a las especificaciones técnicas reglamentarias en materia de discapacidad de los organismos públicos y privados encargados. Contemplado en el transitorio 2 de la Ley de Igualdad de Oportunidades Para las Personas con Discapacidad.
- e) Disponer que todo inmueble cuente con estacionamientos, deberá contar con al menos el 5% de espacios disponibles, destinados a vehículos utilizados por personas con discapacidad o

- f) que les transporten. La ley 7600 en su artículo 43 establece la obligación de señalizar el 5% de los estacionamientos para personas con discapacidad.

2.2 La Comisión de Salud ocupacional en coordinación con la CIAD, deberán ejecutar acciones para el establecimiento de una política preventiva para el personal del INAMU con el fin de evitar la pérdida de alguna de sus capacidades físicas o mentales.

2.3 La CIAD dará seguimiento a los casos en los que la Comisión, como órgano asesor y mediador, tenga que intervenir.

2.4 La oficina de Prensa, así como todo el personal relacionado con la producción de materiales y difusión con enfoque de género, debe incluir en programas de divulgación, información y capacitación, contenidos en la legislación existente en cuanto a las personas con discapacidad, que se encuentre en formato accesible.

2.5 La CIAD y las personas responsables de la ejecución de las Acciones estratégicas de las áreas aquí mencionadas, deberán mantener una coordinación sistemática con organizaciones atinentes, tales como el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, la Federación Costarricense de Organizaciones de Personas con Discapacidad, el Movimiento de Participación Ciudadana de Personas con Discapacidad, el Instituto de Rehabilitación y Formación Hellen Keller y la Universidad de Costa Rica.

Todas las acciones estratégicas contempladas en esta Política institucional de Accesibilidad y Discapacidad del INAMU son de acatamiento obligatorio y deberán materializarse mediante la planificación progresiva y/o mediante modificaciones presupuestarias y programáticas cuando ello fuere necesario.

Aprobado por Junta Directiva del INAMU, No. 9, acta N°10-2016 del día 31 de mayo, del 2016.