



Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
Dirección Técnica
Subproceso Gestión de Política Pública

**Caja de Herramientas para las Comisiones Institucionales
en Discapacidad**



A, B, C de las Comisiones Institucionales en Discapacidad

Primera Edición



Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
Dirección Técnica
Subproceso: Gestión de Política Pública

Caja de Herramientas para las
Comisiones Institucionales en Discapacidad

A, B, C de las Comisiones Institucionales en Discapacidad

MDH Elsie Bell Pantoja

Primera Edición



350

B433a

Bell Pantoja, Elsie Virginia.

A, B, C de las Comisiones de Discapacidad y Accesibilidad: Una guía rápida para la gestión. 1 ed.

Heredia, Costa Rica: Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (Conapdis), 2019. 158 p. Incluye gráficos y tablas. (Caja de Herramientas / CONAPDIS; No. 1)

Elaborado como parte de la estrategia de asesoría que brinda Conapdis a las Comisiones Institucionales de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) y a las Comisiones en Materia de Accesibilidad y Discapacidad (CIMAD).

ISBN: 978-9968-791-33-5

A, B, C de las Comisiones Institucionales en Discapacidad

Tabla de Contenido

PRESENTACIÓN	9
CAPÍTULO I: ORIGEN, NATURALEZA, INTEGRACIÓN Y FUNCIONES DE LAS COMISIONES.	11
Origen de las comisiones institucionales en discapacidad.	11
¿CIAD o CIMAD?:	16
Integración de las Comisiones:	20
Naturaleza de las Comisiones:	23
Funciones de la Comisión:	24
Coordinación de la Comisión:	37
Capítulo III: Algunos temas de carácter administrativo:	45

Responsabilidades del Conapdis respecto de las Comisiones:	54
CAPÍTULO III: EL PLAN DE TRABAJO DE LA COMISIÓN	61
La importancia de que la Comisión cuente con un Plan de Trabajo (PTC):	62
¿Qué tipo de acciones deberían ser incluidas en el Plan de Trabajo de la Comisión?	68
Sobre la Política Nacional en Discapacidad (Ponadis) y su Plan de Acción (PA Ponadis) y su relación con el Plan de Trabajo de la Comisión (PTC):	82
Sobre la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades (PPEO) y su relación con el Plan de Trabajo de la Comisión (PTC):	85
Guía para la formulación Plan de Trabajo de la Comisión de Accesibilidad y Discapacidad	91
Primera parte: Aspectos generales:	91
Segunda parte: Estrategias de trabajo:	99
Tercera parte: Matriz de planeamiento del Plan de Trabajo de la Comisión:	100

Instructivo para la “Matriz de planeamiento para Plan de Trabajo de la Comisión:	103
Cuarta parte: Estrategia de evaluación.	111
Matriz para la estrategia de evaluación	111
Instructivo: Matriz para la estrategia de evaluación.	114
Quinta parte: Anexos del del Plan de Trabajo de la Comisión:	115
CAPÍTULO IV: INFORMES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO DE LA COMISIÓN	117
El seguimiento al Plan de Trabajo de la Comisión (PTC):	119
Guía para la elaboración de Informes de cumplimiento del Plan de Trabajo de la Comisión de Accesibilidad y Discapacidad.....	121
Primera parte: Aspectos generales:	121
Segunda parte: Matriz de seguimiento.....	131

Instructivo para la “Matriz de Seguimiento para Plan de Trabajo de las Comisiones de Accesibilidad y Discapacidad”	134
Tercera parte: Anexos del Informe de cumplimiento del del Plan de Trabajo de la Comisión:	137
Anexos	140
Referencias bibliográficas	160

PRESENTACIÓN

Las Comisiones Institucionales en Discapacidad, son órganos que funcionan al interior de las instituciones públicas en atención al mandato contenido en la Ley 9171 “Creación de las Comisiones Institucionales en Discapacidad” y la Directriz 27-2000 “Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010”.

Corresponde al Consejo Nacional de Personas con Discapacidad – Conapdis, por medio del Subproceso de Gestión de Política Pública de la Dirección Técnica y de acuerdo a lo estipulado en su ley de creación, brindar a las Comisiones asesoría, asistencia técnica y capacitación para que puedan mejorar las labores que se originan en las funciones dictadas por la Ley 9171 antes citada, en pro del posicionamiento de la perspectiva de derechos de las personas con discapacidad, al interior de la entidad que representan y al mismo tiempo, puedan brindar una certera y oportuna asesoría a jefes y titulares subordinados para que provoque avances importantes en relación con el respeto de los derechos de esta población en el marco de las competencias de las instituciones estatales.

Por esta razón, nos hemos abocado a crear la Caja de Herramientas para las Comisiones Institucionales en

Discapacidad, como parte de las acciones contenidas en la estrategia de trabajo con las Comisiones institucionales en Discapacidad.

Debido a ello, nos complace en presentar el fascículo de la Caja de Herramientas, denominado “A, B, C de las Comisiones Institucionales en Discapacidad” el cual recoge los principales aspectos de gestión de estas Comisiones. Fue redactado con base en el análisis de las principales dudas y consultas elevadas por las Comisiones sobre aspectos técnicos y de gestión que a lo largo de los años han manifestado las personas integrantes de estas.

En espera de que este fascículo, al igual que el resto de los de la Caja de Herramientas para las Comisiones Institucionales en Discapacidad, les sea de utilidad, suscribo cordialmente,

Paola Lucrecia Loría Herrera
Directora Técnica

CAPÍTULO I: ORIGEN, NATURALEZA, INTEGRACIÓN Y FUNCIONES DE LAS COMISIONES.

Origen de las comisiones institucionales en discapacidad.

La Ley N° 7600: Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, fue promulgada en 1996, convirtiéndose en ese entonces, en el principal instrumento del ordenamiento jurídico para reconocer, defender y promover los derechos de la población con discapacidad en Costa Rica.

Con el fin de hacer operativos los lineamientos de dicha norma en el sector público, la Presidencia de la República y el Ministerio de la Presidencia emitieron la Directriz Presidencial No. 27 "Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010" (30 de enero de 2000), según la cual:

"... Todas las instituciones públicas deberán: (...) Conformar y consolidar las Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad, y rendir cuentas sobre su funcionamiento al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (...)". La cobertura de dicho mandato es "... todas las instituciones del Estado" en atención a los principios de "Tutela Administrativa" y "Dirección Política"

(Artículo 100 y 26 LGAP) y dio origen a las CIMAD-Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad.”

En cumplimiento de la directriz supra citada, muchas entidades de los Poderes de la República crearon CIMAD y aprobaron políticas institucionales en discapacidad. En su momento, la creación de dichas Comisiones fue un acierto pues a la fecha las existentes fungen como el órgano que, al interior de las entidades públicas, brinda asesoría y apoyo a la Administración Activa para que cumpla con la normativa vigente en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad.

Posteriormente, en 2008 Costa Rica incorpora a su ordenamiento jurídico mediante Ley 8661 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo; con claras obligaciones que deben ser cumplidas por el Estado costarricense para su implementación. Este tratado de derechos humanos se fundamenta en el Modelo Social de la Discapacidad desde el Paradigma de Derechos Humanos, lo que planteó el reto de nuevos abordajes y estrategias para que las entidades públicas realicen todas las medidas necesarias y mejoren su gestión como actoras principales del cumplimiento de la Convención.

Como una de las medidas para coadyuvar a dicha implementación en el marco de las competencias de las entidades públicas, el 29 de octubre de 2013 se aprobó la Ley N° 9171 “Creación de las Comisiones Institucionales de Accesibilidad y Discapacidad” (CIAD) que en su Artículo 1° estipula:

“Todos los ministerios y órganos desconcentrados adscritos a ellos deberán constituir una comisión institucional sobre accesibilidad y discapacidad (CIAD), cuyos miembros serán nombrados por la máxima autoridad institucional, procurando una representación amplia de la estructura institucional. Las instituciones autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas podrán constituir una CIAD al amparo de esta ley”. (Asamblea Legislativa, 2013)

Dicha norma le da rango legal a las CIAD, define sus funciones y le asigna al rector en discapacidad (Consejo Nacional de Personas con Discapacidad – Conapdis) la responsabilidad de asesorar y fiscalizar el trabajo de las CIAD que funcionen en las entidades cubiertas por la citada Ley, ya que como puede verse, obliga únicamente a Ministerios y órganos adscritos a estos, a la constitución y funcionamiento de las CIAD, al tiempo que para el resto del Sector Público, lo plantea como facultativo.

No obstante, esto no debe ser interpretado como que únicamente las instituciones cubiertas por la Ley 9171 tienen la obligación de conformar este tipo de Comisiones, sino que, partiendo de la premisa de que es deber de todo el Estado costarricense garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos de la población con discapacidad establecidos en la normativa nacional y en los convenios internacionales ratificados por el país e incluidos en la legislación nacional por medio de la emisión de leyes; esta obligación se mantiene vigente para aquellas entidades del sector público que no forman parte del Poder Ejecutivo, dado que

la Ley en modo alguno deroga la obligatoriedad de constituir CIMAD- Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad, en las entidades que no están cubiertas por dicha ley.

De hecho, la Directriz 27 por medio de la cual se constituyeron las CIMAD sigue vigente¹ puesto que "(...) la obligación de las entidades públicas de crear, mantener y fortalecer las Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad (CIMAD) conserva su vigencia, y corresponde al Conapdis, en su condición de rector en discapacidad, fiscalizar el cumplimiento de esta obligación²." (Ministerio de la Presidencia, 2001)

Por otra parte, en el Decreto N° 40635 -MP-MDHIS-PLAN-MTSS: "Armonización de la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) y establecimiento de su Plan de Acción conforme a los compromisos país para el

¹ La vigencia de la Directriz 27 – 2000, está acuerpada por la Procuraduría General de la República: "Así las cosas, a efectos de determinar la vigencia de la directriz la Administración Activa debe tener presente lo que la propia directriz establezca en torno a la fecha de vigencia, es decir el día desde el cual debe tener eficacia la misma, o desde el cual la eficacia de la directriz debe cesar, y en el caso de no indicarse un término debe observarse el contenido de la directriz en relación con los motivos de hecho y de derecho que se han tomado en cuenta a la hora de dictarla y que se expresan en la motivación de ella." (Procuraduría General de la República en su dictamen C-186-99 del 22 de setiembre de 1999).

² Adaptado de Oficio AJ-019-2012, 14 de mayo de 2012

cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”, se hace alusión en su Artículo 10 “Responsabilidades de las personas jefes de las instituciones públicas” sobre la obligatoriedad de contar una Comisión Institucional en Discapacidad que debe contar con una persona del más alto nivel técnico como coordinadora y su respectiva suplencia. Además, especifica las funciones de coordinación y su suplencia.

Subsisten entonces las motivaciones que tuvo el Poder Ejecutivo para crear las Comisiones como medio de apoyo y asesoría a las Administraciones Activas de las entidades públicas, para que cumplan las obligaciones estipuladas en el ordenamiento jurídico vigente en el país, para hacer efectivos los derechos de la población con discapacidad.

En la actualidad, coexisten al menos dos tipos de comisiones:

- a) Las CIMAD- Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad, las cuales deben ser conformadas y funcionar en las entidades públicas y privadas de servicio público diferentes de los ministerios y órganos adscritos a estos.

- b) Las CIAD-Comisiones Institucionales de Accesibilidad y Discapacidad, que deben ser creadas en los ministerios y sus órganos adscritos.

En casos excepcionales, especialmente en el Poder Legislativo y en el Poder Judicial, han sido creadas comisiones o unidades administrativas específicas para atender los asuntos relativos a discapacidad, sin que necesariamente respondan a las figuras de CIAD o CIMAD.

¿CIAD o CIMAD?:

Con frecuencia, en el transcurso de los procesos de asesoría, especialmente los dirigidos a instituciones no cubiertas por la Ley 9171, surge la pregunta de si migrar o no la Comisión en Materia de Accesibilidad y Discapacidad – CIMAD a una Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad – CIAD.

La Procuraduría General de la República señaló en relación con la cobertura de la Ley 9171, lo siguiente:

“ (...) todos los entes del Gobierno Central y sus dependencias adscritas, independientemente del grado de desconcentración que les vincule a ellas, se encuentran obligadas a cumplir con lo dispuesto en la Ley N° 9171, “Ley de Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)”. .” (Oficio UAJ-020-2014, 17 de febrero de 2014)

Entre tanto, respecto a las entidades no cubiertas por la citada Ley, señaló, en el mismo criterio que:

“Las únicas entidades que por su grado de autonomía el Legislador consideró procedente excluir de dicha obligación, dejando a su criterio facultativo la constitución de las CIAD, son las instituciones autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas.” (Oficio UAJ-020-2014, 17 de febrero de 2014)

(...)

“En virtud de lo anterior, y reiterando el grado de autonomía que poseen tanto las entidades autónomas como las empresas públicas, el CNREE no tiene la potestad de exigirles la ratificación de la existencia y conformación de las CIAD, ya que por su carácter público dichos entes se encuentran sujetos al principio de legalidad, el cual pondera que solamente están obligados a realizar aquellos actos establecidos en el ordenamiento jurídico, y como entes dotados de autonomía tienen la potestad de determinar los medios y las acciones que a su criterio respondan de manera más adecuada a lo exigido por el ordenamiento jurídico. (Oficio UAJ-020-2014, 17 de febrero de 2014)”

En conclusión, la creación de una CIAD en entidades autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas, es facultativa y por tanto sujeta a la decisión de las autoridades correspondientes. No obstante, aunque:

“(…) el CNREE³ no tiene la potestad de exigirle a los entes autónomos y a las empresas públicas que conformen CIAD, sin embargo; si tiene la posibilidad de recomendar la conformación de este tipo de Comisiones para el cumplimiento de los derechos de la población con discapacidad, bajo el entendido de que dicha recomendación tendría carácter meramente recomendativo. (Oficio UAJ-020-2014, 17 de febrero de 2014)

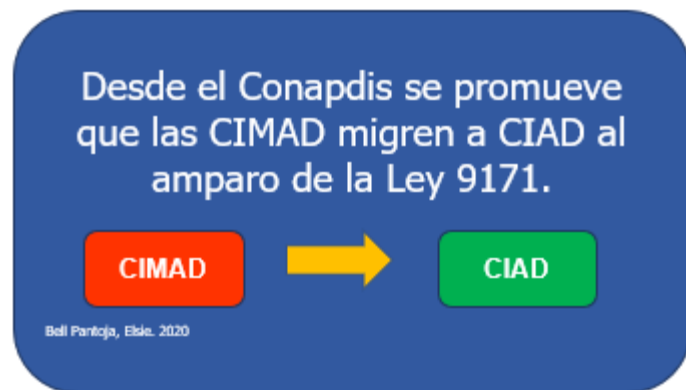
Es por esta razón que desde el Conapdis se impulsa y se brinda asesoría para que las actuales CIMAD sean migradas a CIAD con base en las siguientes premisas:

- 1) No existe impedimento alguno por parte de las entidades públicas no pertenecientes al Poder Ejecutivo, para constituir una CIAD, o en su defecto hacer migrar la CIMAD a CIAD. La razón legal es que el Artículo 1 de la Ley 9171, estipula en su segundo párrafo que: “(…) Las instituciones autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas podrán constituir una CIAD al amparo de esta ley.”

³ Léase Conapdis o Consejo Nacional de Personas con Discapacidad

2) El estatus de la comisión cambia favorablemente, ya que estaría amparada a la Ley 9171, en cuyo Artículo 2 estipula las funciones que les corresponde cumplir, según las cuales se reitera su naturaleza auxiliar y asesora.

En términos generales, la constitución y funcionamiento adecuado de las comisiones, sean estas del tipo de que se trate, son vitales para que al interior de las entidades se avance en la comprensión, reconocimiento, promoción y respeto de los derechos de las personas con discapacidad, en el ámbito de competencias de cada entidad en particular.



Integración de las Comisiones:

En general se puede afirmar que la Ley 9171 no solo es de acatamiento obligatorio para las instituciones pertenecientes al Poder Ejecutivo, sino que además, sirve como guía a las demás entidades públicas en relación con aspectos importante sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones.

Aparte del mandato que dicha Ley 9171 estipula para los jefes en relación con la constitución de la CIAD, señala además que en la integración de la Comisión deben procurar "...una representación amplia de la estructura institucional...".

Esto significa que la Comisión debe estar integrada por representantes de todas las unidades institucionales clave para garantizar el éxito de sus funciones y aunque la Ley no clarifica exactamente cuál debe ser la integración de la Comisión, la experiencia ha demostrado que las más exitosas cuentan con algunas de las representaciones de los procesos que se enlistan a continuación, sin que la lista sea taxativa ni exhaustiva:

- Administrativo
- Presupuesto
- Salud Ocupacional

- Recursos Humanos.
- Servicios Generales, Infraestructura, Mantenimiento y afines.
- Contraloría de Servicios
- Tecnologías de Información y Comunicación
- Oficial de Acceso a la Información
- Oficial de Simplificación de Trámites
- Personas con discapacidad funcionarias
- Cualquiera otra representación que a juicio del jerarca y en virtud de las competencias de la entidad, haga más representativa la conformación de la Comisión.

Las Comisiones deben contar con una persona del más alto nivel técnico como coordinadora y su respectiva suplencia, según lo indica el Artículo 10 del Decreto N° 40635 -MP-MDHIS-PLAN-MTSS: “Armonización de la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) y establecimiento de su Plan de Acción conforme a los compromisos país para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”.

Además, si así lo consideran pertinente para el abordaje de ciertos temas, pueden crear grupos de trabajo permanentes o Ad Hoc, con voz pero sin voto. En este caso deben incluir el trabajo de dichos grupos en su plan de trabajo.

Otro factor clave de éxito en la constitución de las Comisiones, es que titulares subordinados, es decir; jefaturas de los procesos clave de la entidad, sean parte de la Comisión y que tengan suplentes técnicos o administrativos. La ventaja de ello, es que tienen acceso a la toma de decisiones. En este punto surge una interrogante recurrente: ¿Si la Comisión es un órgano asesor pero no ejecutor, qué sucede en el caso de que esta esté integrada por titulares subordinados?

Resulta que en el seno de la Comisión, todas las personas integrantes fungen como asesoras y emiten de manera colegiada recomendaciones a la Administración para que tome medidas para que el accionar y los servicios de la entidad cumplan con la normativa vigente en discapacidad. Por otra lado, a las personas integrantes de la Comisión que a su vez son titulares subordinados, les corresponde instruir y supervisar la implementación de las recomendaciones de la Comisión, que hayan sido avaladas por las autoridades institucionales, ya que tienen la obligación de hacer cumplir la normativa vigente que tutela los derechos de las personas con discapacidad y la conexas que favorece su ejercicio.



Naturaleza de las Comisiones:

Corresponde a todas las entidades públicas, según su naturaleza y competencias particulares, que en todo su accionar y gestión esté incorporado el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad. De ahí que compete a jefarcas y titulares subordinados la responsabilidad de hacer cumplir el ordenamiento jurídico vigente que tutela los derechos de esta población y la conexas que favorece su ejercicio, para avanzar

en la construcción de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.

La creación de las Comisiones es una medida afirmativa del tipo legislativo, para facilitar este propósito. Es así como a las Comisiones les incumbe ser el punto referencial sobre discapacidad a lo interno de la entidad. No son órganos hechos que se concluye del análisis de los verbos con los cuales están redactadas sus funciones según las cuales fueron creadas como órganos auxiliares y asesores para apoyar a la Administración Activa, en el diseño y ejecución de todas las medidas necesarias: administrativas, técnicas, jurídicas y de cualquiera otra índole en acatamiento al ordenamiento jurídico discapacidad y a las buenas prácticas, que coadyuvan a catalizar el cumplimiento de este. Esta naturaleza auxiliar y asesora es compartida por CIAD y CIMAD, puesto que su propósito es idéntico.

Funciones de la Comisión⁴:

En primer lugar es importante reiterar que desde el Conapdis se promueve que las CIMAD migren a CIAD al amparo de la Ley 9171 y que en el caso de que se mantengan como CIMAD, adopten las funciones que

⁴ Según Ley 9171 "Creación de las Comisiones Institucionales en Accesibilidad y Discapacidad" y Ley 7600.

la citada norma estipula para las CIAD en su Artículo 2, pues en todo caso el propósito de ambos tipos de comisiones es idéntico.



Bell Pantoja, Elsie (2020)

A continuación se hace una breve descripción -no exhaustiva- de las implicaciones que cada una de estas funciones tiene para las Comisiones:

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
a) Velar ⁵ por que las instituciones que representan ⁶ incluyan, en sus reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios, los principios de igualdad de	Que la Comisión debe mantener ⁷ una estrategia de asesoría constante y seguimiento del cumplimiento de sus recomendaciones en relación con el accionar institucional relativo a los procesos de planificación interna y externa, prestación de servicios y de desarrollo y armonización de normativa jurídica y técnica; de manera que estos procesos sean afines a los principios de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad de manera el accionar de la entidad no produzca discriminación alguna en contra de esta población.

⁵ Velar: Observar atentamente algo (<https://dle.rae.es/velar?m=form>) Sinónimo: Vigilar: Observar algo o a alguien atenta y cuidadosamente. <https://dle.rae.es/vigilar?m=form>

⁶ Representar: Sustituir a alguien o hacer sus veces, desempeñar su función o la de una entidad, empresa. (<https://dle.rae.es/representar?m=form>)

⁷ Mantener: Sostener algo para que no caiga o se tuerza. Proseguir en lo que se está ejecutando. (<https://dle.rae.es/mantener?m=form>)

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad, en cualquier región y comunidad del país.	Ello implica el establecimiento de coordinaciones y sinergias con todas las áreas de la entidad a fin de que se incorpore en su accionar el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.
b) Coordinar ⁸ la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente.	Que la Comisión debe actuar como nodo para impulsar el cumplimiento de la Ponadis como instrumento principal de implementación de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad y en general de la normativa vigente, al interior de la entidad, por lo que le corresponde vigilar que la gestión de todas las políticas institucionales incorpore el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.

⁸ Coordinar: Dirigir y concertar varios elementos. (<https://dle.rae.es/coordinar?m=form>)

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
<p>c) Cooperar⁹ mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente sobre discapacidad.</p>	<p>Que la Comisión por ser de naturaleza asesorar, gestiona la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico vigente en discapacidad, emite recomendaciones que deben ser sometidas a consideración de jefes y titulares subordinados, apoya y acompaña proceso de implementación y da seguimiento al cumplimiento de sus recomendaciones.</p> <p>Esto es especialmente importante en lo relativo al proceso de planificación interna y externa de la entidad, ya que tanto lo referente a los compromisos del Plan de Acción de la Ponadis, como lo contenido en la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, debe ser incluido, financiado y ejecutado</p>

⁹ Cooperar: Obrar juntamente con otro para la consecución de un fin común. Obrar favorablemente a los intereses o propósitos de alguien. (<https://dle.rae.es/cooperar?m=form>)

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
	<p>anualmente y ello se logra precisamente, mediante la inclusión sistemática de estos compromisos en los planes operativos y presupuestarios de la entidad.</p> <p>Así las cosas, la Comisión debe formar parte del proceso de planeamiento, control de la ejecución, seguimiento y evaluación de planes y presupuestos institucionales, en lo que toca las acciones relativas al abordaje de la discapacidad en el ámbito de competencias de la entidad.</p>
d) Propiciar ¹⁰ la participación de las personas con	Que la Comisión debe promover ¹¹ la realización de consultas estrechas a las personas con discapacidad y a las organizaciones que les repre-

¹⁰ Propiciar: favorecer que algo acontezca o se realice (<https://dle.rae.es/propiciar?m=form>)

¹¹ Promover: Impulsar el desarrollo o la realización de algo. (<https://dle.rae.es/promover?m=form>)

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
<p>discapacidad y de las organizaciones que las representan en la formulación de las políticas institucionales, así como en el diseño, la ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades.</p>	<p>sentan y en general, promover su participación en la toma de decisiones que les afecten en su calidad de personas sujetas activas de derecho, así como la creación de condiciones de inclusividad y accesibilidad de dichos procesos decisorios; esto en cumplimiento de los Artículos 4.3, 9 y 29 de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.</p> <p>Que es ineludible que la Comisión participe y a su vez, promueva la participación de las personas con discapacidad y sus organizaciones en la gestión de la política y el plan institucional de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, que toda entidad pública debe gestionar.</p>

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
<p>e) Coordinar¹² con las instancias correspondientes, la incorporación de la perspectiva de discapacidad y equiparación de oportunidades en los contenidos de la capacitación, la divulgación y en los sistemas de información institucionales.</p>	<p>Que la Comisión debe participar¹³ mediante recomendaciones¹⁴ en la formulación del plan anual institucional de capacitación y asegurarse de que se incluyan en estas actividades sobre discapacidad y en general sobre derechos de las personas con discapacidad, para promover la toma de conciencia, según lo estipulado en el Artículo 8 de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.</p> <p>Estas actividades de capacitación deben ser ofrecidas por la Comisión en coordinación con otras instancias internas o externas. Por otra</p>

¹² Coordinar: Dirigir y concertar varios elementos. (<https://dle.rae.es/coordinar?m=form>)

¹³ Participar: Tomar parte en algo. (<https://dle.rae.es/participar?m=form>)

¹⁴ Recomendación: Encargo o súplica que se hace a alguien, poniendo algo a su cuidado y diligencia. <https://dle.rae.es/recomendaci%C3%B3n?m=form>

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
	parte, debe asesorar y vigilar que todas las actividades de capacitación que brinde la entidad, así como los productos de información, los medios para su divulgación, los sistemas de información institucionales y en general todas las acciones y servicios institucionales de capacitación información, divulgación y transaccionales, sean accesibles tanto en su diseño como en su prestación.
f) Organizar ¹⁵ y promover ¹⁶ la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funciona-	Que la Comisión debe coordinar con las unidades administrativas pertinentes para que la entidad tenga disponibles los servicios y productos de apoyo que debe brindar a la población con discapacidad usua-

¹⁵ Organizar: Establecer o reformar algo para lograr un fin, coordinando las personas y los medios adecuados. (<https://dle.rae.es/organizar?m=form>)

¹⁶ Promover: Impulsar el desarrollo o la realización de algo. (<https://dle.rae.es/promover?m=form>)

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
<p>rios, usuarios y beneficiarios que presentan discapacidad.</p>	<p>ria y funcionaria con discapacidad. Para ello es necesario que se tomen provisiones programáticas y presupuestarias, incluso para la aplicación de ajustes razonables cuando así sea requerido.</p> <p>No obstante, esto no quiere decir que sea la Comisión la encargada de definir por sí misma, cuáles son los productos y servicios de apoyo que deben estar disponibles en la entidad, ni a quienes deben ser asignados. Para ello es necesario que la unidad administrativa pertinente realice los estudios correspondientes y se encargue de la custodia y asignación.</p>
<p>g) Establecer vínculos de cooperación con integrantes de otras CIAD.</p>	<p>Que la Comisión intercambie experiencias, conocimientos y buenas prácticas con otras Comisiones que funcionan en otras entidades públicas, de manera tal que se informen, apoyen y enriquezcan la ejecución de sus funciones entre sí.</p>

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
	Una de las formas de hacerlo es que la Comisión participe en la Red de Comisiones de Accesibilidad y Discapacidad – RECADIS, promovida por el Conapdis.
." Ley 7600 (Así adicionado por el artículo único de la ley N° 9714 del 1° de agosto del 2019, "acceso a la justicia")	"Artículo 68- Seguimiento: Para dar seguimiento del derecho al acceso a la justicia de las personas con discapacidad, las comisiones institucionales de accesibilidad y discapacidad, la Comisión de Acceso a la Justicia del Poder Judicial y el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (Conapdis) constituirán un equipo que brinde asesoramiento y seguimiento en relación con la aplicación y el cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo. Cada doce meses se deberá rendir un informe detallado de la aplicación de la presente ley, a la Comisión de Asuntos de Discapacidad y de Adulto Mayor de la Asamblea Legislativa



Bell Pantoja, Elsie. 2021.

Se puede colegir que efectivamente las funciones estipuladas por la Ley 9171 para las Comisiones, son estrictamente de naturaleza asesora, tal y como lo muestra la figura anterior.

Además de estas funciones el Artículo 3° de esta Ley, mandata que las Comisiones deben elaborar un plan de trabajo para ejecutar sus funciones y rendir cuentas al Conapdis acerca del cumplimiento del mismo.

Por otra parte, la Comisión Institucional en Discapacidad, debe tener representación en la Comisión Especializada ordenada en el Artículo 4° del Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862, que a la letra dice:¹⁷

“Artículo 4°—Creación de la Comisión Especializada. El máximo jerarca de las instituciones reguladas en el artículo 2 del presente Reglamento, tendrá la obligación de crear una Comisión Especializada conformada por: el Director de la Unidad de Recursos Humanos quien la coordinará, **un representante de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad**¹⁸ y preferiblemente un especialista en terapia ocupacional o en su defecto un profesional en psicología. Dicha Comisión tendrá por objetivo primordial el velar por el efectivo cumplimiento del presente Reglamento

¹⁷ Es ocasión para mencionar que la Comisión Especializada de la Ley 8862 y la Comisión Institucional en Discapacidad, son dos comisiones diferentes que deben existir paralelamente, en atención al cumplimiento de la normativa vigente en la materia, es decir Ley 9171 “Creación de las Comisiones Institucionales en Discapacidad y Accesibilidad” y el Reglamento a la Ley N° 8862 “Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público”.

¹⁸ La negrita no forma parte del original. Ha sido utilizada para resaltar lo referente a la representación de la Comisión Institucional en Discapacidad en la Comisión Especializada de la Ley 8862.

a nivel institucional, para lo cual contará con la debida colaboración de todas las demás unidades organizacionales.”

Esto implica que, aunque la inserción laboral de personas con discapacidad no está explícitamente incluida en las funciones de la Comisión Institucional en Discapacidad, es importante que al interior de esta se discuta la implicación que la citada representación tiene y las previsiones que deben ser tomadas cuando se formule el Plan de Trabajo de la Comisión, en apoyo a las labores de la Comisión Especializada de Empleo.

Coordinación de la Comisión:

El Decreto N° 40635 -MP-MDHIS-PLAN-MTSS “Armonización de la Ponadis”, establece en su Artículo 10 sobre: “Responsabilidades de las personas jefes de las instituciones públicas” funciones para las personas que funjan como coordinadoras o suplentes de coordinación de la Comisión, mismas que deben ser tomadas en cuenta para hacer un análisis integral del ámbito de competencias de la Comisión:

“Designar a la persona titular representante de la entidad del más alto nivel técnico, con acceso al nivel político y poder para toma de decisiones, quien a su vez fungirá como coordinador/a de

la Comisión en Discapacidad y como punto focal de todos los asuntos sobre discapacidad, que deban ser tratados por la entidad de que se trate. Así mismo una persona suplente, integrante de la Comisión” (Ministerio de la Presidencia, 2017)

El artículo en cita señala algunas funciones que deben ser realizadas por la coordinación y su suplencia:

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
Mantener informado al Jefe Jerarca Institucional de los asuntos en trámite sobre discapacidad.	Que la Comisión, al ser ordenada su integración por la persona jerarca, debe rendirle informes sobre su funcionamiento y sobre los resultados de su gestión. Por ello, la coordinación y su suplencia deben informar sobre el avance en el trámite de todo asunto sobre discapacidad, ya sea a instancias de personas usuarias, de otras instituciones o especialmente del Conapdis. Lo anterior en virtud de que además fungen como punto focal ¹⁹ de todos los asuntos sobre discapacidad que deban ser tratados o tramitados por la entidad; es decir se convierten en los

¹⁹ Focalizar: Centrar, concentrar, dirigir. <https://dle.rae.es/focalizar?m=form2>

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
	<p>enlaces²⁰oficiales entre ésta y el Conapdis.</p> <p>Además, deben asegurarse de que jerarca y titulares subordinados, estén al tanto de las labores de la Comisión, de los resultados asociados a las recomendaciones emitidas, así como de las omisiones e incumplimientos que deben ser atendidos por la Administración.</p>
<p>Coordinar al interior de la Comisión y con el resto de las unidades de la entidad, el cumplimiento de todos los</p>	<p>Que la Comisión debe provocar sinergias²¹ y trabajar en conjunto con otras unidades administrativas encargadas de hacer cumplir sus recomendaciones o llevar a cabo el trámite de asuntos sobre discapacidad que corresponda a jerarcas y titu-</p>

²⁰ Enlace: Persona que establece o mantiene relación entre otras, especialmente dentro de alguna organización.
<https://dle.rae.es/enlace?m=form>

²¹ Sinergia: Acción de dos o más causas cuyo efecto es superior a la suma de los efectos individuales. Concurso activo y concertado de varios órganos para realizar una función. <https://dle.rae.es/sinergia?m=form2>

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
asuntos referentes a discapacidad,	<p>lares subordinados. Para ello, la persona coordinadora y su suplencia, deben impulsar y coordinar con apoyo del resto de la Comisión, estas sinergias.</p> <p>La persona coordinadora y su suplente son la cara de la Comisión, por eso, al igual que el resto de sus integrantes, deben mantener excelente comunicación y coordinación con jerarca y titulares subordinados.</p>
Asesorar ²² a Jerarca y Titulares Subordinados, sobre la manera de implementar la Ponadis y su Plan de Acción y en general de cómo dar cumplimiento a la normativa	La persona coordinadora y su suplencia, deben asegurarse de que la asesoría brindada por la Comisión sea pertinente y apta para impulsar el cumplimiento de la Ponadis y en general de la normativa vigente en discapacidad, de acuerdo a las competencias institucionales. De igual forma, que las recomendaciones emitidas sean viables y factibles de implementar.

²² Asesorar: Dar consejo o dictamen. <https://dle.rae.es/asesorar?m=form2>

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
vigente.	También debe vigilar que el contenido del Plan de Trabajo de la Comisión este orientado a apoyar la adquisición de compromisos de la entidad en el Plan de Acción de la Ponadis, para contribuir con la implementación de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad. De igual forma, impulsar la gestión (formulación, ejecución, seguimiento y evaluación) de la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades y que las acciones de estos sean sistemáticamente anualizadas y programadas en el plan operativo y dotadas de recursos en el plan presupuesto anual de la entidad.
Asistir a las actividades socioeducativas y sesiones de trabajo que convoque el Conapdis, para la implementación de la Ponadis y su Plan	Que la persona coordinadora y su suplente deben atender a las actividades convocadas por el Conapdis. En el caso de que no puedan hacerlo personalmente, pueden delegar a otros miembros de la Comisión.

FUNCIÓN	IMPLICA (entre otras cosas)
de Acción, así como asuntos diversos relacionados con este.	En el caso de las capacitaciones ofrecidas por el Conapdis, deben llevar un control sobre qué integrantes de la Comisión ya las han recibido, de manera que todas las personas que se brinde oportunidad de ser capacitadas.
Velar por que se cumplan las funciones de la comisión, al interior de la entidad de que se trate.	Que la persona coordinadora y su suplente deben guiar al resto de la Comisión para que efectivamente, esta pueda cumplir a cabalidad con sus funciones, a partir de un plan de trabajo que las incluya y el cual sea gestionado por resultados.

Descolla la importancia de las funciones de la persona coordinadora de la Comisión y su suplente, las cuales deben ser tomadas en cuenta a la hora de constituir la Comisión y cada vez que se formule su Plan de Trabajo.

Cabe reiterar el hecho de que quienes asuman la coordinación y la suplencia de esta, automáticamente se convierten en punto focal de todos los asuntos sobre discapacidad al interior de la entidad de que se trate

y en Enlaces Institucionales ante el Conapdis, además de que tienen la responsabilidad de asegurar que la Comisión cumpla con todas sus funciones a cabalidad.

En otro orden de cosas, es relevante hacer hincapié en que ello no debe ser erróneamente interpretado como si todo el trabajo que corresponde a gestión de la Comisión debe ser realizado en solitario por estas dos personas. Por el contrario, se trata de un trabajo en equipo, pues cada integrante de la Comisión es tan importante y valioso como el equipo en su totalidad. Si no se hace de esta forma, se corre el riesgo de que recaiga sobre la persona coordinadora y su suplencia una carga excesiva de trabajo que a su vez puede causar la inoperancia de la Comisión.



Bell Pantoja, Elise (2020) Adaptado de:
<https://3he.blogspot.com/>,
<https://www.wondersharepdfelement.com/143652091-01-770x769-720x769.png> y
<https://i.pinimg.com/736x/09/93/0b/49930b10c8bf18aaf25d3e1114ef78d.jpg>

La coordinación y su suplencia deben ejercer un liderazgo efectivo que promueva la participación y la aportación de todos sus miembros, organizar el trabajo y asignarlo de manera equitativa siempre con orientación al logro de resultados, saber delegar y dar seguimiento oportuno al cumplimiento de las labores asignadas a las demás personas que integran la comisión, así como mantener el seguimiento de la implementación de las recomendaciones emitidas al resto de la Administración. De ahí que la comunicación al interior de la Comisión y con las demás unidades administrativas debe ser fluida, transparente, asertiva y oportuna.

CAPÍTULO III: ALGUNOS TEMAS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO:

Como toda comisión institucional cuya integración es ordenada por el jerarca al tenor de la normativa vigente, la Comisión Institucional en Discapacidad debe cumplir con una serie de trámites y requisitos administrativos en relación con su funcionamiento. Se recomienda que una vez constituida la Comisión se aboquen a indagar cuáles son las principales tareas administrativas que deben cumplir las comisiones al interior de la entidad de que se trate.

A continuación se comentan las dudas más frecuentes al respecto:

- a) Contar con el nombramiento oficial emitido por el jerarca correspondiente: el nombramiento de la Comisión debe ser un acto oficial, respaldado por el acto administrativo correspondiente, el cual puede tratarse de un oficio, una resolución o incluso una publicación en el Diario Oficial La Gaceta, según lo decidan las autoridades institucionales. En todo caso, debe estar contenida en un documento oficial dirigido

y comunicado formalmente a las personas integrantes, en el cual se consignen sus nombres y cargos.

- b) Reporte de la integración de la Comisión al Conapdis: una vez constituida y dado que por ley al Conapdis le corresponde llevar un registro de las Comisiones activas, la persona coordinadora de la Comisión debe reportar al Conapdis su integración, así como cualquier variación que se dé a lo largo del tiempo. Para estos efectos, el Conapdis cuenta con el "Formulario de Actualización y Registro de Comisiones Institucionales en Discapacidad" el cual debe ser llenado y enviado a dicha institución para que se proceda a la actualización del registro y de la información de contactos de las Comisiones en la página Web del Conapdis. Tener esta información actualizada es muy importante por cuanto es utilizada por el Conapdis no solo para efectos de registro, sino para el envío de información importante, la invitación a eventos y actividades de capacitación, entre otras cosas.
- c) Vigencia del nombramiento en la Comisión: La Ley 9171 no indica que el nombramiento de las personas que integran la Comisión, deba tener un periodo de vigencia específico, de ahí que este tipo de decisiones debe ser de resorte interno. Lo que sí es importante anotar es que el conocimiento, la expertise y la experiencia acumulada por las personas integrantes son muy valiosas y que solo en caso necesario, razonado en aspectos meramente de conveniencia institucional, se contemple la excepcional posibilidad

de establecer un periodo de vigencia en cuanto a la integración de la Comisión, evitando así la rotación.

- d) La periodicidad de las reuniones de la Comisión: según la Ley 9171 la Comisión debe reunirse en forma ordinaria una vez al mes y de manera extraordinaria, cada vez que así lo requiera y esto dependerá de lo que tenga programado en su Plan de Trabajo y de los asuntos emergentes que deba atender, por ejemplo; las solicitudes de información puntuales como las cursadas por el Conapdis.
- e) Quorum para sesionar: Si bien esto no está normado, convendría que la propia Comisión indague sobre lineamientos de trabajo para comisiones institucionales -en caso de que existiesen-. De lo contrario, deberían tomar un acuerdo al interior de la Comisión sobre este temas. No obstante, la orientación general por parte del Conapdis es que, en la medida de lo posible se promocióne la asistencia total a todas las reuniones de la Comisión o al menos, esta sesione con la mitad más uno de sus miembros, para que los acuerdos tengan validez.
- f) Registro y documentación de las actividades de la Comisión: Conviene que las Comisiones se adhieran a las normas sobre gestión documental de acuerdo a las normas ya establecidas. Por ejemplo:
 - 1) Llevar con un libro de actas debidamente autorizado por la auditoría, en el cual se registren las

reuniones de la Comisión, los acuerdos tomados y el seguimiento de estos.

- 2) Contar con un archivo de gestión: esto implica cumplir con las normas concernientes al manejo de correspondencia, el establecimiento de tablas de plazo, establecer siglas y registros sistemáticos de correspondencia y tomar todas las previsiones para la protección del acervo documental.

En la medida de lo posible, la Comisión debería establecer siglas para su correspondencia de manera que esta sea totalmente identificable, esto en congruencia con las normas internas propias de cada entidad. En este mismo sentido, se recomienda que el asunto que se incluye en los correos electrónicos siempre empiece por la siguiente fórmula: CIAD o CIMAD(según sea el caso)+ siglas de la entidad + asunto. En el caso de la correspondencia y correos electrónicos cursados al Conapdis, esto permitiría la rápida identificación de la comisión remitente y al mismo tiempo la forma en que ha de ser atendida su correspondencia.

- 3) Convendría que a la Comisión le sea asignada una dirección electrónica para que sus miembros puedan de manera independiente, manejar los asuntos de la Comisión por esta vía, de manera que se mezclen con el resto de los asuntos ajenos a esta.

g) Sistema de Control Interno y Sistema de Valoración de Riesgos: dado que corresponde a la Comisión asesorar a jerarcas y titulares subordinados para el cumplimiento de la normativa vigente en discapacidad, debería poder demostrar sin lugar a dudas las gestiones realizadas para ello. Por esta razón se recomienda que -en cuanto a la ejecución de sus funciones y el cumplimiento de su Plan de Trabajo- aplique los instrumentos del Sistema de Control Interno y el Sistema de Valoración de Riesgos (SEVRI), en uso en la entidad.

Esto es de mucho interés, ya que es presumible que no todas las recomendaciones emitidas por la Comisión sean implementadas por la Administración Activa, en cuyo caso deben estar registradas y documentadas todas las gestiones realizadas por la Comisión con

o evidencia ante eventuales fiscalizaciones por parte del Conapdis, quejas o denuncias planteadas por las personas con discapacidad usuarias o sus organizaciones, así como cualquier eventualidad que se presente.

Por otra parte, la aplicación del SEVRI provee a la Comisión de la oportunidad de identificar, administrar e incluso trasladar riesgos a las autoridades, cuando en su labor de vigilancia y seguimiento logre

detectar que algunas de las acciones incluidas en su Plan de Trabajo o la implementación de sus recomendaciones, presentan riesgo de no cumplimiento debido a omisiones o no adopción por parte de la Administración Activa.

- h) Integración de grupos de trabajo con propósito específico: algunas Comisiones han planteado al Conapdis la duda sobre si pueden o no crear grupos de trabajo en apoyo a su labor, ya sea integrados por los propios miembros de la Comisión o mixtos, es decir; entre representantes de la Comisión y de las unidades administrativas de la entidad o incluso, con la participación de representantes de la población usuaria.

Al respecto, la forma en que la Comisión organice su trabajo debe ser con base en sus necesidades y tiene que ver entre otras cosas, con las sinergias que necesite establecer con otras unidades administrativas y con la población usuaria, los asuntos que se plantee atender en su plan de trabajo y que requieran del concurso de otras instancias ya sea por competencia o conocimiento e incluso por un asunto de cultura organizacional. Por citar un ejemplo: si dentro del plan de trabajo de la Comisión han sido incluidos aspectos relativos a la promoción de la armonización de la normativa, entonces sus miembros deben valorar si poseen suficiente conocimiento para llevar a cabo la acción de manera independiente o si por el contrario, requieren de asesoría o apoyo de la unidad especialista en la materia, ante lo cual

podrían decidir crear un grupo de trabajo mixto, cuyo propósito final sería apoyar a la Comisión en su labor y eventualmente rendir informes técnicos como insumo a la toma de decisiones en el seno de esta.

Al igual que otros aspectos ya discutidos, este tipo de decisiones debe ser tomado al interior de la Comisión. En todo caso, si se crearan grupos de trabajo, sus miembros tendrían la labor de apoyar, asesorar y hacer recomendaciones a la Comisión y a esta corresponderá valorarlas y transmitir las a la Administración sí lo considera pertinente. Si fuese necesario que estas personas asistiesen a reuniones ampliadas de la Comisión, tendrían voz, pero no voto.

- i) La vigencia del Plan de Trabajo de la Comisión (PTC): Tal y como lo señala la Ley 9171, la Comisión debe tener un Plan de Trabajo, reportarlo al Conapdis y además; rendir cuentas sobre su cumplimiento. El Plan de la Comisión es el instrumento en el cual esta incluye todas las actividades para dar el ejercicio de sus funciones.

Si bien la Ley señala que las comisiones "...deben elaborar un plan de trabajo anual, que debe ser remitido al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), a más tardar el primer trimestre de cada año" esto no obsta para que tengan un plan plurianual, siempre y cuando cumplan con el

requisito de reportar el periodo anual y del mismo modo hacer llegar al Conapdis los informes de cumplimiento correspondiente.

- j) Medio de divulgación: en vista de que divulgar información importante sobre la perspectiva de derechos relacionada con discapacidad es también parte de las labores de la Comisión -en relación a la promoción de la Toma de Conciencia, Artículo 8 de la Convención-, sería muy conveniente que la Comisión cuente con un medio de divulgación el cual puede ser un boletín -electrónico o físico- según se prefiera, una pizarra-mural o cualquiera otro a su alcance. Esto sería de gran ayuda para que la Comisión mantenga informados a las personas funcionarias y usuarias de la entidad acerca de sus labores y además para divulgar información sobre derechos de las personas con discapacidad, fechas conmemorativas sobre discapacidad, etc.

De igual forma, podría la Comisión gestionar para que la información que produzca sea incluida en la página o portal web de la entidad y al mismo tiempo explorar la posibilidad de recibir apoyo de otras unidades internas para la producción de vídeos, audios o cualquier otro producto de información sobre estos temas en formatos accesibles y comprensibles para personas con diversas limitaciones funcionales, según está establecido en el ordenamiento jurídico y la normativa técnica.

k) Gestión de la capacitación para las personas integrantes de la Comisión: corresponde al Conapdis ofrecer una oferta temática la cual define con base a las necesidades más frecuentes expresadas por las Comisiones. En el caso de que se trate de temas generales y de interés por el grueso de las Comisiones, se programan actividades de capacitación de diversa índole y por diversos medios, privilegiando los virtuales para lograr una amplia cobertura.

En el caso de actividades de capacitación puntuales insertas en un proceso de asistencia técnica y con base en necesidades específicas de alguna comisión, estas son atendidas según sea el caso, en común acuerdo entre las partes.

En ambos casos, dado que la capacidad operativa del Conapdis es limitada para ejecutar actividades de capacitación sobre el mismo tema de manera particular a cada Comisión o cada entidad, el propósito de estas capacitaciones es ir formando a las personas integrantes de las Comisiones no solo para que realicen sus funciones sino que las personas de la Comisión capacitadas, adquieren a su vez el compromiso de hacer réplicas internas o de al menos trasladar la información al interior de la Comisión, para que esta a su vez realice actividades de capacitación para el resto de los integrantes de la entidad. Es por ello, que el Conapdis, provee a las Comisiones por medio de las personas participantes en las actividades de capacitación, del material didáctico producido para estas, el cual puede ser utilizado por la Comisión para las réplicas.

Para efectos de gestionar ante el Conapdis estas capacitaciones, se provee a las Comisiones del “Formulario para Solicitud de Acciones Socioeducativas” en caso de solicitar capacitación deben llenarlo y hacerlo llegar a las direcciones electrónicas indicadas en el formulario. Estas solicitudes son analizadas por el equipo correspondiente y con base en este análisis se determina la forma de atención, modalidad y programación para la atención de la solicitud.

Responsabilidades del Conapdis respecto de las Comisiones:

Para efectos de apoyar la labor de las Comisiones -tanto CIAD como CIMAD- desde el Conapdis se realizan actividades de asesoría, asistencia técnica, capacitación, registro, seguimiento y fiscalización, al amparo de la Ley 9303 de Creación del Consejo de Personas con Discapacidad. Al respecto de la fiscalización es importante señalar que si como resultado de este proceso en relación con una Comisión, los criterios que emita el Conapdis como rector son vinculantes, es decir; de acatamiento obligatorio.

A continuación se comentan sucintamente las responsabilidades del Conapdis respecto de las Comisiones y su implicación:

Artículo 4 Ley 9171	IMPLICA (entre otras cosas)
<p>a) Asesorar a las CIAD en cuanto a la implementación de las políticas institucionales sobre discapacidad y en la formulación del respectivo plan.</p>	<p>El Conapdis produce y comparte información que coadyuva a las labores de asesoría o de asistencia técnica de las Comisiones para que promueva la implementación de políticas institucionales inclusivas y en general el cumplimiento de la normativa que tutela derechos de las personas con discapacidad o que facilita su ejercicio.</p> <p>Para tales efectos, se atienden solicitudes puntuales de asesoría o asistencia técnica, según las necesidades puntuales de cada Comisión. Incluso es usual que como parte de estos procesos, se brinde capacitación a las Comisiones.</p> <p>Además fue reactivada la RECADIS (Red de Comisiones de Accesibilidad y Discapacidad) espacio colectivo para mediación de temas de interés general sobre discapacidad, intercambio de experiencias, conocimientos y buenas prácticas por parte de las Comisiones integrantes.</p>

Artículo 4 Ley 9171	IMPLICA (entre otras cosas)
<p>b) Elaborar un registro de las CIAD constituidas en todo el país.</p>	<p>Se provee a las Comisiones de un formulario de actualización y registro, el cual debe ser remitido al Conapdis cuando se integra la Comisión y cada vez que se opera algún cambio en esta.</p> <p>A partir de los datos de estos formularios, el Conapdis actualiza el registro de las Comisiones.</p>
<p>c) Analizar los informes que le remitan las CIAD, respecto a la rendición de cuentas sobre la ejecución de las acciones institucionales en discapacidad y equiparación de oportunidades.</p>	<p>En este sentido es importante aclarar que lo que se analizan son los informes de cumplimiento del Plan de Trabajo de la Comisión. Para tales efectos, se provee a las Comisiones de los instrumentos respectivos en los cuales se detalla el tratamiento que se da a estos informes y la forma de comunicación de resultados del análisis.</p>
<p>d) Verificar el cumplimiento de las acciones incorporadas en los informes presentados por las CIAD.</p>	<p>Esto forma parte del proceso de seguimiento y se realiza a partir de la evidencia que deben adjuntar las Comisiones al informe de cumplimiento del Plan de Trabajo de la Comisión.</p>

Artículo 4 Ley 9171	IMPLICA (entre otras cosas)
<p>e) Fiscalizar el cumplimiento de la normativa vigente sobre discapacidad, en las entidades en que se constituyan las CIAD.</p>	<p>AtaÑe al Subproceso de Fiscalización de la Dirección Técnica, a quien corresponde definir la forma, periodicidad y metodología que aplicaría para tales efectos y comunicarla a las Comisiones.</p>
<p>Cuando en aplicación de los incisos c), d) y e) del presente artículo, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), constate el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley por parte de los entes públicos, esta institución, como ente rector en discapacidad, tendrá la potestad de proponer y promover acciones correctivas ante la instancia correspondiente.</p>	<p>Del mismo modo, esto corresponde ser abordado por el Subproceso de Fiscalización de la Dirección Técnica del Conapdis.</p> <p>Eventualmente y como resultado de un proceso de fiscalización, el Conapdis podría emitir un criterio vinculante que, como su nombre lo indica sería de acatamiento obligatorio para la entidad.</p>

CAPÍTULO III: EL PLAN DE TRABAJO DE LA COMISIÓN

La importancia de que la Comisión cuente con un Plan de Trabajo (PTC):

Uno de los requerimientos de asesoría más frecuentes por parte las personas integrantes de las Comisiones al Conapdis, es precisamente, sobre la formulación del plan de trabajo. De ahí que, este apartado se dedique a ese tema en particular.

El plan de trabajo, constituye un documento de referencial para orientar y facilitar el trabajo de las comisiones ya que permite ordenar y dar seguimiento a las actividades que deben realizar en cumplimiento de sus funciones.

Para el caso de las CIAD que deben estar conformadas en los ministerios y sus órganos adscritos, la Ley 9171, estipula: el “Artículo 3, de .- Rendición de cuentas ante el CNREE: Las comisiones institucionales sobre accesibilidad y discapacidad deben elaborar un plan de trabajo anual, que debe ser remitido al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), a más tardar el primer trimestre de cada año”.

Por su parte, la Directriz 27, mediante la cual fueron creadas las CIMAD, claramente asigna la responsabilidad de la rendición de cuentas para estas; “... Todas las instituciones públicas deberán: (...) Conformar y

consolidar las Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad, y rendir²³ cuentas sobre su funcionamiento al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. (...)”.

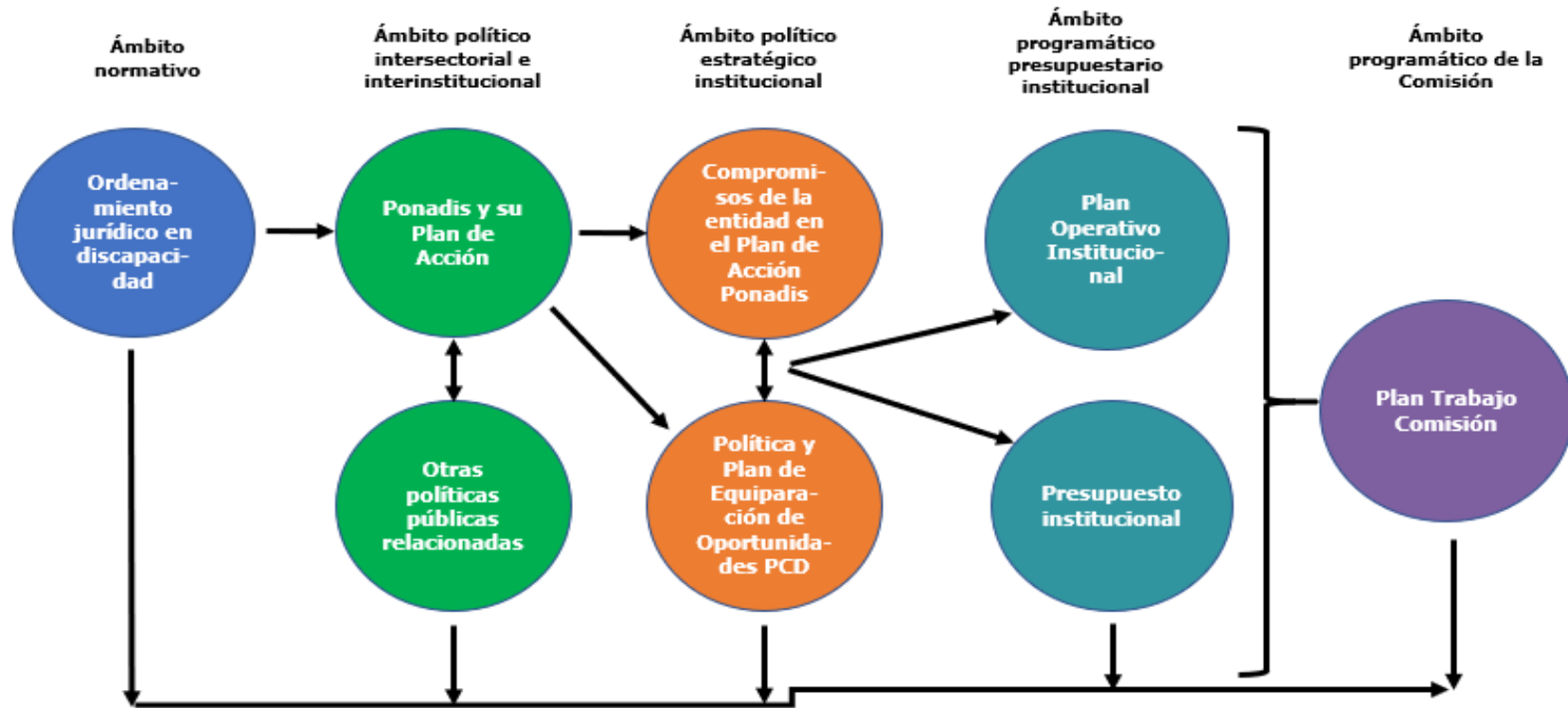
Por ello es imperativo que todas las Comisiones cuenten con un PTC enfocado en las labores de coordinación y asesoría que deben prestar a la Administración Activa para la promoción y cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad.

De ahí que es fundamental la alineación del Plan de Trabajo de la Comisión con ordenamiento jurídico vigente en discapacidad aplicable a las competencias de la entidad de que se trate, con la Política Nacional en Discapacidad y con la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades, así como con otros instrumentos de planificación institucional, como el Plan Estratégico, el Plan Operativo y Plan Presupuesto; todos los cuales son resorte de la Administración Activa y que deben contener las acciones y recursos necesarios para que jefes y titulares subordinados se encarguen cumplir y hacer cumplir el ordenamiento jurídico vigente en discapacidad. En la Figura 1 se muestra la alineación estratégica que debe tener el Plan de Trabajo de la Comisión:

²³ El subrayado no aparece en el original.

Figura No. 1

Alineación del Plan de Trabajo de la Comisión



Elaboración propia. Mayo, 2019

Descripción: Relaciones entre: Ámbito normativo (ordenamiento jurídico), Ámbito político intersectorial e interinstitucional (PONADIS y otras políticas públicas relacionadas), Ámbito político estratégico institucional (Compromisos de la entidad en el Plan de Acción de la Ponadis, Política Institucional y Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad), Ámbito programático presupuestario institucional (Plan Operativo Institucional y Presupuesto Anual Institucional). Todos estos elementos constituyen la alineación del Plan de Trabajo de la Comisión.

- Ámbito normativo: se incluyen todos los instrumentos normativos legales e infra legales (decretos, reglamentos, directrices, instrucciones, circulares, entre otros; específicos o conexos en discapacidad, aplicables a las competencias de la entidad. Es necesario llamar la atención al hecho de que lo contenido en todos los ámbitos subsiguientes, tiene asidero legal. Todas las instituciones estatales deben tener políticas, programas, planes, proyectos, servicios y recursos presupuestados para el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad:
 - a) Artículo 4° de la Ley 7660 (1996), Artículo 2°, 3° y 4° del Reglamento de la Ley 7600;
 - b) Artículo 4° de la Ley 8661 (Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, 2008), Párrafo 1, inciso c), Párrafo 2
 - c) Ley 9171 Artículo 2, incisos a), b) y c).

- Ámbito político intersectorial e interinstitucional: se refiere a la Política Nacional en Discapacidad y su Plan de Acción y a todas las políticas públicas y sus estrategias (planes, programas, proyectos, servicios, etc.) que de una forma u otra tengan relación con el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad.
- Ámbito político – estratégico institucional: en este se agrupan los compromisos adquiridos por la entidad en el Plan de Acción de la Ponadis, así en la Política Institucional y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la entidad, su Plan Estratégico, entre otros.
- Ámbito programático – presupuestario institucional: tanto los compromisos adquiridos por la entidad en las diversas políticas públicas (incluida la Ponadis) así como las acciones estratégicas y metas concretas que se hayan incluido en la Política Institucional y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, respectivamente; deben ser anualizados en el Plan Operativo Institucional y contar con recursos para su ejecución, debidamente identificables en el Presupuesto Anual de la entidad (incluidos los presupuestos extraordinarios cuando ello sea necesario). Solo de esta forma se pueden ejecutar dichos compromisos.

- Ámbito programático de la Comisión: consistente en el Plan de Trabajo de esta, debe contener todas las acciones que desde este órgano se llevan a cabo para asesorar y apoyar a la Administración Activa en el cumplimiento de los compromisos y mandatos contenidos en los ámbitos anteriores.

El plan de trabajo, constituye un documento referencial para orientar y facilitar el trabajo de las comisiones ya que permite ordenar y dar seguimiento a las actividades que deben realizar en cumplimiento de sus funciones, para asesorar y apoyar a la Administración Activa para el cumplimiento de mandatos y compromisos adquiridos en relación con los derechos de las personas con discapacidad. .

¿Qué tipo de acciones deberían ser incluidas en el Plan de Trabajo de la Comisión?

Hay que reiterar sobre la naturaleza asesora y auxiliar de las Comisiones, que no se trata de instancias ejecutoras, sino que son el punto técnico referencial sobre discapacidad a lo interno de la entidad, cuyas funciones principales son: asesorar, coordinar, promover, proponer, velar y advertir.

Por otra parte, recalcar que el plan de trabajo de la Comisión, no es lo mismo ni sustituye a la Política y al Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que debe emitir y ejecutar la entidad para el cumplimiento de derechos de esta población.

Por esto, el Plan de Trabajo de la Comisión (PTC) es un instrumento de programación que contiene los objetivos, metas y la programación de actividades que contribuyan al cumplimiento de las funciones asignadas a la Comisión, según la naturaleza de la entidad a la que pertenezcan. Es la guía para que la Comisión realice actividades que deben estar enfocadas en las labores de asesoría que le corresponde brindar a jerarcas y titulares subordinados sobre promoción y cumplimiento de derechos de la población con discapacidad.

En congruencia con lo anterior, y en vista de que las funciones tanto de CIMAD como de CIAD, son esencialmente parecidas, en la primera columna de la siguiente tabla se enuncian ejemplos de algunas acciones que podrían incluir las Comisiones en su PTC y en la segunda columna, los resultados esperados en el ámbito institucional a partir de la incidencia que la Comisión pueda causar sobre el accionar de Jerarcas y Titulares Subordinados en relación con su gestión en discapacidad. Esto sin que se trate de una lista taxativa ni exhaustiva, sino como guía a las Comisiones cuando formulen su PTC.

MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.	RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD
Armonización de la normativa interna:	
<ul style="list-style-type: none"> • Advertencia a las autoridades sobre la necesidad de revisar <u>marco jurídico</u> (leyes, reglamentos, decretos, directrices, ordenanzas, etc.) y <u>normativa técnica</u> (manuales, protocolos, políticas internas, 	Iniciado el proceso de armonización del ordenamiento jurídico de la institución para que no origine ni estipule prácticas discriminatorias en contra de las personas con discapacidad.

MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.	RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD
<p>guías, etc.) e <u>instrumentos de planificación</u> (políticas -públicas e institucionales-, planes, programas, proyectos) con el propósito de que las unidades pertinentes -con asesoría de la Comisión- determinen si existen normas o prácticas discriminatorias originados en estos instrumentos en contra de las personas con discapacidad. En caso de que existan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación a las autoridades y a las personas funcionarias encargadas su existencia. • Propuesta para que se lleve a cabo el proceso de armonización de la normativa, las políticas, planes, proyectos y servicios de acuerdo al Enfoque 	<p>Ordenamiento jurídico de la entidad armonizado según el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.</p> <p>Normativa técnica de la entidad armonizado según el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.</p> <p>Erradicadas prácticas discriminatorias que tienen origen en la normativa jurídica y técnica.</p>

MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.	RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD
<p>de Derechos de las Personas con Discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de cómo dar seguimiento y sistematizar los resultados del proceso de armonización y a la adopción de las medidas aprobadas por las autoridades, por parte de las unidades competentes. 	<p>Instrumentos de planificación institucionales: políticas (públicas e internas), planes, programas, proyectos diseñados, ejecutados y evaluados según el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.</p>
Proceso de planificación:	
<p>Participación mediante la emisión de recomendaciones y acciones de asesoría para la adopción del Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad en la formulación, seguimiento y evaluación de:</p>	<p>Proceso de planificación interno de la entidad, con Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad.</p>

MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.	RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Los compromisos que adquiere la entidad en relación con el Plan de Acción de la Política Nacional en Discapacidad. • Las políticas institucionales (públicas e internas) • El Plan Estratégico Institucional. 	<p>Cumplimiento de las acciones dirigidas a la población con discapacidad en los instrumentos internos de planificación, demostrable mediante evidencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entidad acepta y cumple con los compromisos adquiridos en el Plan de Acción de la PONADIS. <p>Entidad cuenta con Política y Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad - (PPEO)</p>

MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.	RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • La Política Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Plan que por ley debe gestionar la entidad. • La anualización de las acciones e intervenciones estratégicas de la Política Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Plan, el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto Anual. • El seguimiento del cumplimiento y ejecución de recursos relativos a las acciones e intervenciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Anual Operativo incluye metas, resultados esperados y responsables en la anualización del Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y del Plan de Acción de la Ponadis. • Presupuesto Anual cuenta con recursos totalmente identificables y susceptibles de seguimiento de la ejecución para cumplimiento anual del Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.	RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD
<p>estratégicas de la Política Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Plan, anualizados en el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto Anual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entidad desarrollo cultura de rendición de cuentas sobre discapacidad, a partir de la sistematización y análisis de los resultados de la entidad con respecto a su gestión en discapacidad.
<p>Mejoramiento de la accesibilidad, inclusividad y equiparación de oportunidades para personas con discapacidad en los servicios institucionales:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Promoción de la disponibilidad para ofrecer a las personas con discapacidad usuarias o funcionarias de la entidad, productos de apoyo (sillas de ruedas, pantallas táctiles, lupas, lectores de pantalla, etc.) y servicios de apoyo (intérpretes de LESCO, asistencia para realización de trámites, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> Entidad garantiza disponibilidad de productos y servicios de apoyo a personas con discapacidad usuarias y funcionarias. <p>Ambiente laboral accesible e inclusivo para personas con discapacidad.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Asesoría para mejorar los atributos de accesibilidad e inclusividad de los servicios de la entidad. 	<p>Servicios de la entidad son accesibles e inclusivos.</p>

MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.	RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD
Toma de Conciencia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:	
<p>Promoción de la adopción de una estrategia permanente de Toma de Conciencia de los Derechos de las Personas con Discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La entidad cuenta y ejecuta una estrategia para la Toma de Conciencia de los Derechos de las Personas con Discapacidad que contribuye al cumplimiento de estos y a la proyección de una imagen positiva de estas personas.
	<p>Entidad realiza actividades alusivas a fechas importantes para la población con discapacidad, como un medio para la Toma de Conciencia.</p>
	<p>Entidad incluye en su Plan Anual de Capacitación actividades relativas a discapacidad.</p>
	<p>Personal de la entidad concientizado acerca de los derechos de esta población.</p>
Participación de las personas con discapacidad y la realización de consultas estrechas:	

MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.	RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones para promover la concreción de la accesible, inclusiva, efectiva e informada participación de las personas con discapacidad en el accionar institucional, así como la realización de consultas estrechas en procesos de toma de decisiones que les afecte directamente (Ejemplo: de gestión de la PPEO, diseño de políticas, programas y servicios, otros procesos de planificación y de diseño de normativa jurídica, infra jurídica y técnica, entre otros). 	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los productos de información y comunicación producidos y divulgados por la entidad cumplen con criterios de accesibilidad para personas con discapacidad que presentan diferentes tipos de deficiencias. • Portal y página web y transaccionales, accesibles, con usabilidad e interactividad comprobada y validada por personas con discapacidad que presentan diferentes tipos de deficiencias. • Folletos, listas de requisitos, afiches, videos y en general todo documento físico o digital, cumple con criterios de accesibilidad comprobada y validada por personas con discapacidad que presentan diferentes tipos de deficiencias.

MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.	RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD
Producción de información y datos sobre la población con discapacidad	
<p>Coordinación con la Contraloría de Servicios para obtener información sobre la percepción de las personas con discapacidad acerca de la prestación de servicios en la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Información brindada por las personas con discapacidad usuarias sobre su percepción acerca de los servicios brindadas por la entidad, es utilizada como insumo para el mejoramiento de estos.
<p>Promoción y seguimiento de acciones para velar por el cumplimiento de la obligación de establecer registros, producir datos y estadísticas sobre personas con discapacidad, sus familias y organizaciones; atendidos por la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de esta población en las estadísticas de la entidad. • Entidad produce y utiliza la información requerida por el Sistema Costarricense de Información en Discapacidad SICID. (Decreto Ejecutivo 39419 MP-MTSS-MDIS-MREC-MIDEPLAN-MS, Diario Oficial la Gaceta, N° 144, 12/07/16).
El apoyo que desde la Comisión se debe brindar a la implementación de la Ley 8862 y su Reglamento:	

MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.	RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD
<p>Advertir al jerarca sobre necesidad de:</p> <p>Instalación de la Comisión Especializada en Empleo y Discapacidad.</p> <p>La gestión de la Política Especializada en Empleo y Discapacidad.</p> <p>La reserva anual/semestral de plazas vacantes para personas con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Entidad da cumplimiento a la normativa sobre promoción laboral y protección de la persona con discapacidad trabajadora en el sector público.

MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.	RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD
<p>La adaptación de los puestos de trabajo ligados a las plazas reservadas.</p> <p>La adaptación de los procesos de administración del capital humanos para que sean accesibles a las personas con discapacidad por contratar y contratadas.</p> <p>La adquisición de servicios y productos de apoyo para uso de las personas con discapacidad, integrantes de la organización.</p>	

MATERIA/ACCIONES DE ASESORÍA DE LA COMISIÓN PARA APOYAR A LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA.	RESULTADOS ESPERADOS A PARTIR DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN DISCAPACIDAD POR PARTE DE LA ENTIDAD
<p>El seguimiento y tutela de derechos laborales de las persons con discapacidad funcionarias.</p> <p>La representación de la comisión Institucional en Discapacidad en la Comisión Especializada.</p>	

Aparte de lo arriba recomendado, es importante que el PTC se encuentre enfocado en las labores de asesoría en lo referente a la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades, el Plan de Acción de la Ponadis y en general el proceso de planificación interna de la entidad, así como la rendición de cuentas sobre su gestión en discapacidad.

En síntesis las acciones mínimas que debe contener el PTC son aquellas que contribuyan al cumplimiento de las funciones asignadas a la Comisión, según la naturaleza de la entidad a la que pertenezcan, tales como:

- Las acciones puntuales de la Comisión para contribuir a la formulación, ejecución y monitoreo del cumplimiento de la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- Las acciones que ha de realizar la Comisión para contribuir al cumplimiento de todos los compromisos institucionales en el Plan de Acción de la Ponadis y otros compromisos relacionados adquiridos en otras políticas públicas. .
- Los mecanismos de coordinación entre la Comisión y otras unidades responsables de la ejecución de la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad) y el Plan de Acción de la Ponadis (PAPonadis) y su anualización en el Plan Operativo y el Presupuesto de la entidad.
- Las de seguimiento a los incluido en la planificación institucional.
- Las relativas a la rendición de cuentas por parte de la Comisión.

El Plan de Trabajo de la Comisión debe estar enfocado en las labores de asesoría dirigidas a la Administración Activa en cuanto a las diversas acciones que esta debe realizar para avanzar en el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

En el próximo apartado trataremos sobre la Política en Discapacidad (Ponadis) y su Plan de Acción (PAPonadis). De igual forma, sobre la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (PPEO).

Sobre la Política Nacional en Discapacidad (Ponadis) y su Plan de Acción (PAPonadis) y su relación con el Plan de Trabajo de la Comisión (PTC):

La Política Nacional en Discapacidad vigente, fue promulgada mediante Decreto Ejecutivo N° 40635 -MP-MDHIS-PLAN-MTSS "Armonización de la Ponadis". Está diseñada para procurar que todos los actores públicos y privados, den cumplimiento a la normativa vigente en discapacidad.

Su propósito principal es ser el marco de referencia, articulador y orientador, para incidir en la gestión de políticas públicas inclusivas; que permitan el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad.

Está armonizada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible por lo que su vigencia es al año 2030 y fue construida con la activa participación de las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, quienes definieron qué asuntos de interés eran, a su juicio prioritarios en el periodo 2011 – 2023, para mejorar el estado de ejercicio de sus derechos.

Se encuentra alineada con los principales instrumentos del ordenamiento jurídico en discapacidad y tiene como “norma sombrilla” la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 8661) -tratado de derechos que tiene rango supraconstitucional en nuestro ordenamiento jurídico- sin dejar de lado otra normativa importante como:

- Ley 7600, Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento
- Ley 7948, Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad
- Ley 8862, Ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público
- Ley 9049, Ley de Reconocimiento del Lenguaje de Señas Costarricense como Lengua Materna.
- Ley 9303, Creación del Consejo de la Persona con Discapacidad (Conapdis)
- Ley 9379, Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad

La Ponadis, por estar fundamentada en el Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad, debe ser “la guía” utilizada por las entidades públicas para dar cumplimiento al ordenamiento jurídico que tutela los derechos de dicha población.

Esta política tiene un Plan de Acción, que es el marco de programación de los objetivos, temas y lineamientos y que para cada uno de estos, reúne los compromisos de las entidades públicas con respecto a los resultados esperados planteados en la Ponadis. Así, la mayoría de las instituciones cuenta con compromisos en el PAPONadis, que para su cumplimiento deben ser reflejados en los instrumentos de planificación interna de la institución.

Por las razones enunciadas, es que la Comisión debe tomar en cuenta la Ponadis y su Plan de Acción y sobre todo los compromisos adquiridos en este por parte de la entidad, para incluir en su PTC acciones destinadas a dar apoyo a la Administración Activa para su cumplimiento.

Sobre la Política y el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades (PPEO) y su relación con el Plan de Trabajo de la Comisión (PTC):

Existe vasta normativa que estipula que todas las entidades estatales deben diseñar y ejecutar políticas, planes, programas y servicios para dar cumplimiento a la normativa que tutela los derechos de las personas con discapacidad y que, además; deben programar y ejecutar anualmente los recursos -del tipo que fuere necesario- para su ejecución:

- **Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad** (Ley 8661, agosto 2008) en su Artículo 4 "Obligaciones generales" señala que los estados signatarios se comprometen entre otras cosas a
 - a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;
 - b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
 - c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad

- **Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad**, (29 de Mayo de 1996) declara en su Artículo 1º: la discapacidad como un asunto de interés público y en su artículo 4º señala entre las principales obligaciones del Estado las siguientes: incluir en planes, políticas, programas y servicios de sus instituciones, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a los servicios que se presten; así como desarrollar proyectos y acciones diferenciadas, que tomen en consideración el menor desarrollo relativo de las regiones y comunidades del país; garantizar que el entorno, los bienes, los servicios y, las instalaciones de atención al público sean accesibles para que las personas los usen y disfruten; eliminar las acciones y disposiciones que, directa o indirectamente, promueven la discriminación o impiden a las personas con discapacidad tener acceso a los programas y servicios; apoyar a los sectores de la sociedad y a las organizaciones de personas con discapacidad, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades; garantizar el derecho de las organizaciones de personas, con discapacidad de participar en las acciones relacionadas con la elaboración de planes, políticas, programas y servicios en los que estén involucradas; garantizar, por medio de las instituciones correspondientes, los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para facilitarles su permanencia en la familia; garantizar que las personas con discapacidad agredidas física, emocional o sexualmente, tratadas con negligencia, que no cuenten con una familia o se encuentren

en estado de abandono, tengan acceso a los medios que les permitan ejercer su autonomía y desarrollar una vida digna.

- En los artículos 2, 3 y 4 del **Reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad** (Decreto Ejecutivo N° 26831-MP, del 23 de marzo de 1998) se indica la obligación de las instituciones públicas de: incluir en sus planes anuales operativos o planes anuales de trabajo, en los períodos correspondientes a su formulación, las acciones y proyectos que garanticen el acceso a sus servicios y la igualdad de oportunidades en todas las regiones y comunidades del país; incluir el contenido presupuestario requerido para cumplir con las acciones y proyectos formulados en su Plan Anual Operativo, cuando elaboran su proyecto de presupuesto anual; incluir en sus programas de inversión, proyectos cuyo financiamiento requiera recursos extraordinarios no contemplados en sus presupuestos regulares o de funcionamiento; todo ello como parte de las acciones para garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos y deberes en igualdad de oportunidades.

- La **Ley 9171 "Creación de las Comisiones Institucionales de Accesibilidad y Discapacidad**, en su Artículo 2 estipula entre las funciones de las mandata:
 - 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.
 - c) Cooperar mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del **plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades**²⁴ con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente sobre discapacidad.

En consecuencia es claro que existe obligatoriedad por parte de todas las entidades públicas de formular, ejecutar y dar seguimiento a una política en discapacidad, un plan para la ejecución de esta, así como planes operativos y presupuestos anuales, con recursos que permitan dicha ejecución.

²⁴ La negrita no aparece en el original

La gestión de la Política y al Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (PPEO) es responsabilidad de jefes y titulares subordinados, dado que ellos son los representantes directos del Estado en la Administración Activa. Por su parte, corresponde a las Comisiones, realizar sus funciones en apoyo a la gestión de la PPEO.

Llegado a este punto es menester reiterar que el plan de trabajo de la Comisión no es igual ni sustituye a la Política y al Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, sino que es la programación de actividades que la Comisión ha de realizar para asesorar, apoyar, orientar, coordinar, promover, proponer, velar y advertir a la Administración para el mejor cumplimiento de la normativa vigente en discapacidad.

Además de la Ponadis y la PPEO, es importante que el Plan de Trabajo de la Comisión tome en cuenta todos los instrumentos de planificación interna de la entidad que contengan compromisos acciones, metas, indicadores, recursos , etc. dirigidos a la población con discapacidad.

No cabe duda de que la labor de las Comisiones incide directa y positivamente en la gestión de las entidades en cuanto a discapacidad y que el Plan de Trabajo de la Comisión es un referente para que estos órganos puedan cumplir con sus funciones.

Es por esta razón que en los siguientes apartados suministramos una “Guía para la formulación Plan de Trabajo de la Comisión de Accesibilidad y Discapacidad” que debe incluir una estrategia de seguimiento y una “Guía para la generación de reportes de cumplimiento del Plan de Trabajo.

Guía para la formulación Plan de Trabajo de la Comisión de Accesibilidad y Discapacidad

Primera parte: Aspectos generales:

- 1.1. Carátula:** incluye nombre de la entidad, “Plan de Trabajo de la Comisión”, periodo de vigencia²⁵ y fecha de elaboración, nombre de la(s) persona(s) que elabora(n).

- 1.2. Tabla de contenidos:** ítem y número de página. Preferiblemente que sea generado por el procesador de texto que se esté utilizando.

²⁵ Este debe ser determinado por la Comisión según su conveniencia, tomando en cuenta las acciones o proyectos que estén programando, puede ser anual, bianual, quinquenal, etc. Sin embargo, el plazo de vigencia mínimo debe ser de un año.

1.3. Documento de constitución de la Comisión actualizado a la fecha en que se formula el Plan de Trabajo²⁶: oficio, transcripción de acuerdo, resolución, etc. sobre la constitución de la Comisión, generado por el(la) Jerarca.

1.4. Información sobre las personas integrantes de la Comisión participantes en la elaboración del Plan de Trabajo:

Nombre	Cargo	Teléfono(s)	Dirección(es) Electrónica(s)	Firma

1.5. Introducción:

²⁶ Aportar en formato digital editable, no en imagen.

1.5.1. Refiérase los motivos y obligaciones de la Comisión para la formulación del PTC y los usos que se dará a la información contenida en este.

1.5.2. Introduzca al lector describiendo brevemente sobre los contenidos del Plan de Trabajo.

1.6. Resumen ejecutivo del Plan de Trabajo de la Comisión:

1.6.1. Haga un Cuadro sinóptico del Plan de Trabajo de la Comisión. Utilice la plantilla que se suministra a continuación.

Cuadro Sinóptico del Plan de Trabajo de la Comisión	
Nombre del Eje/Componente del Plan de Trabajo:	
Nombre del Eje/Componente de la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, asociado al Eje del Plan de Trabajo de la Comisión:	
Cite: compromisos del Plan de Acción de la Ponadis, asociados al Eje del Plan de Trabajo de la Comisión	

<p>Cite: compromisos adquiridos en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, relacionados con discapacidad; asociados al Eje del Plan de Trabajo de la Comisión.</p>		
<p>Cite otros compromisos institucionales, relacionados con la población con discapacidad; asociados al Eje del Plan de Trabajo de la Comisión</p>		
<p>Objetivo(s) general(es):</p>	<p>Resultado(s) esperado(s) a partir del logro de(los) objetivo(s) general(es)</p>	<p>Objetivo(s) específico(s)</p>
<p>a. Objetivo General..... (Transcriba el objetivo)</p>	<p>a.1 Indique el (los) resultado(s) esperado(s) asociado(s) al objetivo general</p>	<p>a.1.1. (Transcriba el objetivo específico, asociado con el(los) resultado(s) esperado(s).</p>

<p>general del eje/compo- nente del Plan de Tra- bajo)</p>		
	<p>a.2 Ídem</p>	<p>a.1.2. (Transcriba el obje- tivo específico, asociado con el(los) resultado(s) espe- rado(s).</p>
	<p>a.n.... Ídem</p>	<p>a.1.n.... (Transcriba el obje- tivo específico, asociado con el(los) resultado(s) espe- rado(s).</p>
<p>b. Objetivo General..... (Transcriba el objetivo general del eje/compo- nente del Plan de Tra- bajo)</p>	<p>b.1 Indique el (los) resultado(s) esperado(s) asociado(s) al objetivo general</p>	<p>b.1.1. (Transcriba el obje- tivo específico, asociado con el(los) resultado(s) espe- rado(s).</p>
	<p>b.2. Ídem</p>	<p>b.1.2. (Transcriba el obje- tivo específico, asociado con</p>

		el(los) resultado(s) esperado(s).
	b.n.... Ídem	b.1.n.... (Transcriba el objetivo específico, asociado con el(los) resultado(s) esperado(s).
n. Objetivo General..... (Transcriba el objetivo general del eje/componente del Plan de Trabajo)	n.1 Indique el (los) resultado(s) esperado(s) asociado(s) al objetivo general	n.1.1. (Transcriba el objetivo específico, asociado con el(los) resultado(s) esperado(s).
	n.2. Ídem	n.1.2. (Transcriba el objetivo específico, asociado con el(los) resultado(s) esperado(s).
	n.n.... Ídem	n.1.n.... (Transcriba el objetivo específico, asociado con

		el(los) resultado(s) espe- rado(s).
--	--	--

Segunda parte: Estrategias de trabajo:

Refiérase a las principales estrategias que ha de desarrollar la Comisión para el cumplimiento resultados y objetivos en relación con (máximo 3 páginas)

2.1. La participación y ejecución de funciones de la Comisión en cuanto a la formulación, ejecución y evaluación de compromisos para el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad, mediante la Política Institucional y el Plan de Equiparación de Oportunidades.

2.2. La participación y ejecución de funciones de la Comisión en cuanto a la formulación, ejecución y evaluación de compromisos de la entidad en el Plan de Acción de la Ponadis.

2.3. La participación y ejecución de funciones de la Comisión en cuanto a la formulación, ejecución y evaluación de otros compromisos adquiridos por la entidad en otras políticas públicas y sus planes de acción, relacionados con el cumplimiento de derechos de la población con discapacidad.

Tercera parte: Matriz de planeamiento del Plan de Trabajo de la Comisión:

Con el objetivo de facilitar la formulación del Plan de Trabajo de la Comisión, se suministra a continuación una matriz de planeamiento sugerida para tal propósito.

Matriz de planeamiento	
Nombre del Eje/Componente del Plan de Trabajo:	
Nombre del Eje/Componente de la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, asociado:	
Compromisos del Plan de Acción de la Ponadis.	

Compromisos adquiridos en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, etc.	
Otros compromisos sobre discapacidad:	
Objetivo general del Eje/Componente del Plan de Trabajo:	
Resultado(s) esperado(s):	

Objetivo(s) específico(s)	Indicador(es)	Meta programada	Recursos	Responsable(s)	En coordina- ción con

Instructivo para la "Matriz de planeamiento para Plan de Trabajo de la Comisión:

Matriz de planeamiento sugerida	
Nombre del Eje/Componente del Plan de Trabajo:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los ejes o componentes son las partes en las que se divide el Plan de Trabajo.
Nombre del Eje/Componente de la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, asociado:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El Plan de Trabajo de la Comisión (PTC) debe tener al menos un eje por cada eje de la PEO-PCD y su Plan, los cuales deben ser acordes a los ejes de la Ponadis. ✓ Aparte de estos puede tener ejes/componentes adicionales si se ha considerado necesario. ✓ Si la entidad no tiene PEO-PCD, entonces el Plan de Trabajo de la Comisión, debe tener al menos cuatro ejes, que son los correspondientes a la Ponadis.
Compromisos del Plan de Acción de la Ponadis.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enliste los compromisos adquiridos por la entidad en el Plan de Acción de la Ponadis, que estén relacionados con el Eje del Plan de Trabajo de la Comisión.

Matriz de planeamiento sugerida	
Compromisos adquiridos en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enliste los compromisos adquiridos por la entidad en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, sobre discapacidad que estén relacionados con el Eje del Plan de Trabajo de la Comisión.
Otros compromisos sobre discapacidad:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enliste otros compromisos institucionales sobre discapacidad, asociados al Eje del Plan de Trabajo de la Comisión
Objetivo general del Eje/Componente del Plan de Trabajo:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El objetivo general del eje/componente tiene que ver con el resultado final que se desea lograr con la suma de logros de todos los objetivos específicos, asociados a éste. ✓ El objetivo nos indica la ruta a seguir. Su redacción debe responder a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué se hace? Es la acción. Debe contener un único verbo en infinitivo. Ejemplo: como: capacitar, asesorar, apoyar, etc. ○ ¿Para quién se hace? Se refiere a la población objetivo (interna o externa) a la que va dirigida la acción. Ejemplo: a

Matriz de planeamiento sugerida	
	<p>los funcionarios institucionales para mejorar el conocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y facilitar su aplicación en el proceso de planificación interna</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Para qué se hace? Debe señalar cuál es el resultado o cambio esperado u operado. Ejemplo: para que en el plan operativo y el presupuesto anual se incluyan acciones y recursos sensibles de seguimiento de resultados, que coadyuven a mejorar el nivel de cumplimiento del ordenamiento jurídico en discapacidad, por parte de la institución. ○ Esto también aplica para los objetivos específicos.
Resultado(s) esperado(s):	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para cada objetivo general, se debe especificar al menos un efecto que el cumplimiento de ese objetivo, tenga en el ámbito institucional, en relación con el mejoramiento de los atributos de accesibilidad e inclusividad de los servicios, el cumplimiento de la normativa en discapacidad, etc.

Objetivo(s) específico(s)	Acción(es)	Indicador(es)	Meta programada	Recursos estimados	Responsable(s)	En coordinación con
----------------------------------	-------------------	----------------------	------------------------	---------------------------	-----------------------	----------------------------

<p>*Se re-dactan igual que el general, pero en su conjunto deben estar relacionadas con éste.</p> <p>*Se trata de los objetivos más pequeños</p>	<p>*En este espacio se colocan cada una de las acciones ligadas a cada objetivo específico.</p> <p>*Una vez que están redactadas</p>	<p>Para cada objetivo específico se escribe al menos un indicador asociado a la(s) acción(es) o productos() que se programa(n) realizar para el cumplimiento de este objetivo. El comportamiento de estos indicadores, debe ser el punto de partida para comprobar si el objetivo específico se cumplió o no.</p> <p>Ejemplos:</p>	<p>Meta volumen o cantidad: "Emitir 3 boletines sobre plan operativo y presupuesto inclusivos.</p> <p>Meta porcentual: 90% de asesorías brindadas durante el periodo"</p>	<p>Indique los recursos requeridos para cumplir con las metas al igual que su origen. Ejemplo: en el caso de los boletines, calcular el costo de su producción y su divulgación.</p> <p>Ej. Que cada boletín cueste</p>	<p>Se indica con nombre completo, cargo y unidad a la que pertenece a la persona(s) encargada(s) por parte de la CIAD que debe(n) cumplir con la meta(s).</p> <p>Esto facilita</p>	<p>Se indica con nombre completo, cargo y unidad a la que pertenece a la persona(s) de otras unidades, encargada(s) de coordinar con</p>
--	--	--	---	---	--	--

<p>en que se divide el Objetivo General. Se recomienda que sean pocos, a lo sumo 4.</p> <p>*En su conjunto hay que hacerles la pregunta:</p>	<p>las acciones de cada objetivo específico se les pregunta: ¿Con estas acciones puedo cumplir el objetivo específico?</p>	<p>Indicador volumen o cantidad: "Número de asesorías <u>ejecutadas</u> para la formulación del plan operativo y el presupuesto inclusivos" Fórmula del indicador: Número de asesorías ejecutadas para la formulación del plan operativo y el presupuesto inclusivos"</p> <p>Indicador porcentual: Porcentaje de asesorías brindadas durante el periodo". Fórmula ((nú-</p>	<p>Meta tiempo:</p> <p>"Reducir de 15 a 10 días la respuesta a consultas planteadas a la Comisión.</p> <p>"Emitir durante el I trimestre, 3 boletines sobre plan operativo y presupuesto inclusivos.</p>	<p>φ10,00 multiplicados por 800 que sería el número de ejemplares serían φ8.000,00.</p> <p>Casi siempre los costos del trabajo de las CIAD están relacionadas con el tiempo laboral que sus miembros dedican a estas labores.</p>	<p>el seguimiento y la ejecución.</p>	<p>la CIAD, para el cumplimiento de la meta(s).</p> <p>Esto facilita el seguimiento y la ejecución.</p>
--	--	--	--	---	---------------------------------------	---

<p>¿Con estos objetivos realmente puedo alcanzar el objetivo general?</p> <p>Si no es así, hay que reformularlos hasta que cumplan con</p>	<p>*Así se procede con las acciones de cada objetivo específico.</p>	<p>mero de asesorías ejecutadas/número de asesorías programas)*100)</p> <p>Indicador tiempo: "<u>Reducidos</u> los días para suministrar el servicio" . Fórmula: Número de días reales menos número de días programados"</p> <p>Como puede observar, se utiliza el participio pasado (ver palabras subrayadas):</p> <p>1) "ado": Ej.: formulado el plan, 2) "ido/ida" Ej. Emitida la</p>		<p>En este caso se calcula por horas y se coloca el dato "Horas persona (mensual, trimestral, anual, etc.)</p> <p>En cuanto al origen de los recursos: Ej.: Departamento de Divulgación.</p>		
--	--	--	--	--	--	--

<p>esta condición.</p>		<p>Directriz</p> <p>3) "to". Ej.: Abierto el servicio...</p> <p>4) "so" Ej.: Impreso el ejemplar</p> <p>5) "cho/cha" Ej: Hecha la gestión</p>				
------------------------	--	---	--	--	--	--

Cuarta parte: Estrategia de evaluación.

El Plan de Trabajo de la Comisión, debe contener mínimamente: indicación de periodo en que se llevarán a cabo los seguimientos (mensual, trimestral, semestral, anual, bianual, etc.) por parte de la Comisión. El público meta de los reportes, el uso que se dará a la información generada al interior de la institución, la fecha de entrega de reportes al Conapdis, el(los) responsables de generar estos reportes, el nombre y firma de la persona coordinadora de la Comisión.

Matriz para la estrategia de evaluación

Periodicidad del seguimiento	Programación seguimientos	Actor responsable de generar el reporte	Usuario potencial de la información contenidas en los reportes	Uso sugerido de la información contenidas en los reportes
-------------------------------------	----------------------------------	--	---	--

() Trimestral	Fecha elaboración:	() Comisión () Otro. Especifique	() Comisión () Jerarca () Otro. Especifique	() Seguimiento de avances.
	Fecha Presentación:	() Comisión () Otro. Especifique		() Insumo para propuestas para la Administración Activa
() Semestral	Fecha elaboración:	() Comisión () Otro. Especifique	() Comisión () Jerarca () Otro. Especifique	() Diseño de actividades de divulgación de derechos de las personas con discapacidad.
	Fecha Presentación:	() Comisión () Otro. Especifique		() Devolución de resultados a la población con discapacidad
() Anual	Fecha elaboración:	() Comisión () Otro. Especifique	() Comisión () Jerarca () Conapdis () Otro. Especifique	() insumos para la planificación interna de la entidad
	Fecha Presentación:	() Comisión () Otro. Especifique		() Otros:

<input type="checkbox"/> Otro. Especifique:	Fecha elaboración:	<input type="checkbox"/> Comisión <input type="checkbox"/> Otro. Especifique	<input type="checkbox"/> Comisión <input type="checkbox"/> Jerarca <input type="checkbox"/> Conapdis <input type="checkbox"/> Otro. Especifique	
	Fecha Presentación:	<input type="checkbox"/> Comisión <input type="checkbox"/> Otro. Especifique		

Nombre y cargo de la persona encargada de emitir los reportes:

Cargo: -----

Firma -----

Instructivo: Matriz para la estrategia de evaluación.

Periodicidad del seguimiento	Programación seguimientos	Actor responsable	Usuario potencial de la información contenidas en los reportes	Uso potencial de la información contenidas en los reportes
Indique la periodicidad con las que se estarían realizando los reportes: trimestral, semestral, anual, otra (especifique).	Para cada periodicidad señalada en la primera columna, indique la fecha de elaboración y la de presentación del reporte.	Para cada periodicidad señalada en la primer columna, indique el actor responsable elaborar el reporte y el actor responsable de su presentación ante	Para cada periodicidad señalada en la primera columna, indique el actor usuario directo o indirecto de la información contenidas en los reportes.	Para cada usuario potencial de la información señalado en el columna anterior, indique el(los) uso(s) potencial de la información contenida en los reportes.

		la instancia per- tinente.		
--	--	-------------------------------	--	--

Nombre y cargo de la(s) persona(s) encargada(s) de emitir los reportes: Anotar nombre completo.

Cargo: Anotar cargo dentro de la Comisión.

Firma: incluir firma(s) de la(s) persona(s) encargada(s) de emitir los reportes.

Quinta parte: Anexos del del Plan de Trabajo de la Comisión:

En este apartado deben incluir todos los documentos solicitados para evidencia o aquellos que considere convenientes. Si se trata de textos deben ser anexados en formato digital editable (Excel, Power Point,

Word o PDF editable, no imagen). Ello porque los Planes de Trabajo se convierten -una vez recibidos por el Conapdis- en documentos públicos y deben ser accesibles.

Si requiere incluir fotografías u otras imágenes, cópielas en un archivo Word o Power Point y genere para cada imagen una descripción con texto alternativo (dar clic derecho sobre la imagen, ir y dar clic en opción "Editar texto alternativo". A continuación se abre el cuadro de diálogo "Texto Alternativo" con una caja donde se puede incluir la descripción pertinente. Esta debe ser clara y concisa. Por último, cerrar el cuadro de diálogo "Texto Alternativo").

Cuando aporte vídeos, incluya también un archivo Word con una pequeña descripción de cada uno y el enlace correspondiente.

CAPÍTULO IV: INFORMES DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO DE LA COMISIÓN

El seguimiento al Plan de Trabajo de la Comisión (PTC):

Como todo plan, el PTC debe ser objeto de seguimiento, sobre todo para determinar avances y eventualmente ajustes en el transcurso del periodo de ejecución, así como cumplimiento una vez finalizado este.

Por otra parte, porque la información producida en el proceso de seguimiento puede tener diversos usos como por ejemplo, para determinar cursos de acción futuros, la necesidad de reprogramar, la identificación de necesidades de asesoría, insumos para la toma de decisiones, entre otras cosas.

Dado que normativamente las Comisiones tienen la obligación de presentar informes de ejecución de su Plan de Trabajo al Conapdis, se presenta a continuación una guía para su elaboración:

Guía para la elaboración de Informes de cumplimiento del Plan de Trabajo de la Comisión de Accesibilidad y Discapacidad

Primera parte: Aspectos generales:

- 1.1. Carátula:** incluye nombre de la entidad, “Informe de cumplimiento del Plan de Trabajo de la Comisión”, periodo que abarca el reporte²⁷ y fecha de elaboración, nombre de la(s) persona(s) que elabora(n)

- 1.2. Tabla de contenidos:** ítem y número de página. Preferiblemente generado por el procesador de texto que se esté utilizando.

²⁷ Este debe ser correspondiente a lo señalado en la Estrategia de Seguimiento del Plan de Trabajo. Para efectos de reporte ante el Conapdis, puede ser anual.

1.3. Documento de constitución de la Comisión actualizado a la fecha en que se genera el reporte²⁸: oficio, transcripción de acuerdo, resolución, etc. sobre la constitución de la Comisión, generado por el(la) Jerarca.

1.4. Información sobre las personas integrantes de la Comisión participantes en la elaboración del informe:

Nombre	Cargo	Teléfono(s)	Dirección(es) Electrónica(s)	Firma

²⁸ Aportar en formato digital editable, no en imagen.

--	--	--	--	--

1.5. Introducción:

- 1.5.1.** Refiérase los motivos y obligaciones de la Comisión para la elaboración del informe y sobre los usos que se dará a la información contenida en este.
- 1.5.2.** Introduzca al lector describiendo brevemente los contenidos del Informe.

1.6. Reseña sobre la labor de la Comisión en relación con la gestión de compromisos institucionales para el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad: Refiérase a lo siguiente: (Máximo 3 páginas)

- 1.6.1.** ¿Cuál ha sido la experiencia de participación y ejecución de funciones de la Comisión en cuanto a la formulación, ejecución y evaluación de compromisos para el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad, mediante la Política Institucional y el Plan de Equiparación de Oportunidades? ¿Cuáles han sido las ventajas, oportunidades y dificultados que ha tenido la Comisión respecto del proceso? Aporte evidencia digital corroborable en Anexos.

- 1.6.2.** ¿Cuál ha sido la experiencia de participación y ejecución de funciones de la Comisión en cuanto a la formulación, ejecución y evaluación de compromisos de la entidad en el Plan de Acción de la Ponadis? ¿Cuáles han sido las ventajas, oportunidades y dificultades que ha tenido la Comisión respecto del proceso? Aporte evidencia digital corroborable en Anexos.
- 1.6.3.** ¿Cuál ha sido la experiencia de participación y ejecución de funciones de la Comisión en cuanto a la formulación, ejecución y evaluación de otros compromisos adquiridos por la entidad en otras políticas públicas y sus planes de acción, relacionados con el cumplimiento de derechos de la población con discapacidad? ¿Cuáles han sido las ventajas, oportunidades y dificultades que ha tenido la Comisión respecto del proceso? Aporte evidencia digital corroborable en Anexos.
- 1.6.4.** Si la Comisión no ha participado en lo abordado en los puntos anteriores, indique a qué instancia(s) ha delegado el Jefe para atender estos temas, ¿Por qué?, ¿Cuáles han sido los resultados? ¿Qué gestiones ha realizado la Comisión al respecto? Aporte evidencia digital corroborable en Anexos.

1.7. Describa ¿cómo contribuyó la labor de la Comisión durante el periodo, al cumplimiento de:²⁹

Misión de la entidad	Contribución
Transcribir	Describir
Fines de la entidad	Contribución
Transcribir	Describir
Competencias de la entidad	Contribución
Transcribir	Describir

²⁹ Para los fines y competencias, inserte tantas filas como requiera

1.8. Sobre la Comisión: Refiérase a las oportunidades y fortalezas, factores no facilitadores y lecciones aprendidas que se dieron en el periodo y que hubo de enfrentar la Comisión para realizar sus funciones:

Funciones	Oportunidades y fortalezas	Factores no facilitadores	Lecciones aprendidas
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.	Describir	Describir	Describir

Funciones	Oportunidades y fortalezas	Factores no facilitadores	Lecciones aprendidas
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.	Describir	Describir	Describir
c) Cooperar mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente sobre discapacidad.	Describir	Describir	Describir
d) Propiciar la participación de las personas con discapacidad y de	Describir	Describir	Describir

Funciones	Oportunidades y fortalezas	Factores no facilitadores	Lecciones aprendidas
las organizaciones que las representan en la formulación de las políticas institucionales, así como en el diseño, la ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades.			
e) Coordinar con las instancias correspondientes, incorporar la temática de discapacidad y equiparación de oportunidades en la capacitación, divulgación y sistema de información institucional.	Describir	Describir	Describir
f) Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funcionarios,	Describir	Describir	Describir

Funciones	Oportunidades y fortalezas	Factores no facilitadores	Lecciones aprendidas
usuarios y beneficiarios que presentan discapacidad.			
g) Establecer vínculos de cooperación con integrantes de otras CIAD.	Describir	Describir	Describir

Funciones de coordinación de la Comisión:³⁰			
Mantener informado al Jefe Institucional de los asuntos en trámite sobre discapacidad.	Describir	Describir	Describir
Coordinar al interior de la Comisión en Discapacidad y con el resto de las unidades de la entidad, el cumplimiento de los asuntos referentes a discapacidad.	Describir	Describir	Describir
Asesorar a Jefe y Titulares Subordinados, sobre la manera de implementar la Ponadis y su Plan	Describir	Describir	Describir

³⁰ Artículo 10 del Decreto N° 40635 -MP-MDHIS-PLAN-MTSS "Armonización de la Política Nacional en Discapacidad (Ponadis) y establecimiento de su Plan de Acción conforme a los compromisos país para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible"

de Acción y en general de cómo dar cumplimiento a la normativa vigente.			
---	--	--	--

Segunda parte: Matriz de seguimiento.

Con el objetivo de facilitar la elaboración del _Informe de Cumplimiento del Plan de Trabajo de la Comisión, se suministra a continuación una matriz para tal propósito.

Matriz de Seguimiento	
Nombre del Eje/Componente del Plan de Trabajo:	

Nombre del Eje/Componente de la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, asociado:	
Compromisos del Plan de Acción de la Ponadis.	
Compromisos adquiridos en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, etc.	
Otros compromisos sobre discapacidad:	
Objetivo general del Eje/Componente del Plan de Trabajo:	

Objetivo(s) especí- fico(s)	Indica- dor(es)		Meta		Recursos	Respon- sable(s)	Comenta- rios
	Nombre	Fórmula	Progra- mada	Lograda			

Instructivo para la “Matriz de Seguimiento para Plan de Trabajo de las Comisiones de Accesibilidad y Discapacidad”

Matriz de Seguimiento	
Nombre del Eje/Componente del Plan de Trabajo:	✓ Cite el nombre del Eje/Componente del Plan de Trabajo.
Nombre del Eje/Componente de la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, asociado:	✓ Cite el nombre del Eje/Componente de la Política y el Plan de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, asociado
Compromisos del Plan de Acción de la Ponadis.	✓ Enliste los compromisos adquiridos por la entidad en el Plan de Acción de la Ponadis, que estén relacionados con el Eje del Plan de Trabajo de la Comisión y a los cuales se referirá en el informe. .
Compromisos adquiridos en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, etc.	✓ Enliste los compromisos adquiridos por la entidad n en otras políticas públicas, planes de acción, protocolos de coordinación, sobre

	discapacidad que estén relacionados con el Eje del Plan de Trabajo de la Comisión, a los cuales se referirá en el informe
Otros compromisos sobre discapacidad:	✓ Enliste otros compromisos institucionales sobre discapacidad, asociados al Eje del Plan de Trabajo de la Comisión, a los cuales se referirá en el informe
Objetivo general del Eje/Componente del Plan de Trabajo:	✓ Cite el objetivo general del Eje/Componente del Plan de Trabajo

Indica- dor(es)		Meta		Recursos	Responsable(s)	Comentario(s)
Nombre	Fórmula	Progra- mada	Lograda			
Transcri- bir desde el Plan de Tra- bajo	Transcribir desde el Plan de Trabajo	Incluir la formula con datos	Trans- cribir desde el Plan de Trabajo. Indicar el nivel de cum- pli- miento	Indicar lo recursos utilizados que contri- buyeron a los logros obtenidos	Nombre(s) y cargo(s) de la(s) persona(s) res- ponsable(s)	Los que conside- ren pertinentes y sean útiles para comprender el nivel de desem- peño

Tercera parte: Anexos del Informe de cumplimiento del del Plan de Trabajo de la Comisión:

En este apartado deben incluir todos los documentos solicitados para evidencia o aquellos que considere convenientes. Si se trata de textos deben ser anexados en formato digital editable (Excel, Power Point, Word o PDF editable, no imagen). Ello porque los Informes de Cumplimiento de los Planes de Trabajo de las Comisiones, se convierten -una vez recibidos por el Conapdis- en documentos públicos y deben ser accesibles.

Si requiere incluir fotografías u otras imágenes, cópielas en un archivo Word o Power Point y genere para cada imagen una descripción con texto alternativo (dar clic derecho sobre la imagen, ir y dar clic en opción "Editar texto alternativo". A continuación se abre el cuadro de diálogo "Texto Alternativo" con una caja donde se puede incluir la descripción pertinente. Esta debe ser clara y concisa. Finalmente, , cierre el cuadro de diálogo "Texto Alternativo").

Cuando aporte vídeos, incluya también un archivo Word con una pequeña descripción y el enlace correspondiente.

Anexos

Oficio UAJ-020-2014

17 de febrero de 2014

Señor

Erick Hess Araya

Secretario Ejecutivo

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

Presente

Estimado Señor Hess:

En atención a la consulta presentada ante esta Unidad Asesora por la señora Catalina Montero, Directora Técnica de CNREE, relacionada con las disposiciones contenidas en la Ley N° 9171, "Ley de Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad" (CIAD); por este medio me permito indicar lo siguiente:

PRIMERO: En el marco de la promulgación de la citada normativa, nos consulta la señora Montero lo siguiente:

Debemos solicitar a los jérfarcas, por medio de la Unidad de Acciones Rectoras, la ratificación de la existencia y conformación de las CIAD, en las instituciones que tienen CIMAD y las vincula esta ley.

Sobre este punto, la Ley N° 9171 establece en su artículo 1° que todos los Ministerios y órganos desconcentrados adscritos a ellos deberán constituir una comisión institucional sobre accesibilidad y discapacidad (CIAD), cuyos miembros serán nombrados por la máxima autoridad institucional, procurando una representación amplia de la estructura institucional. De la misma forma, establece que las instituciones autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas podrán constituir una CIAD al amparo de esta ley.

En concordancia con lo anterior, la citada normativa instituye una serie de competencias propias de la rectoría y la fiscalización que el CNREE ejerce en el ámbito de la discapacidad y que se indican en los numerales 3) y 4) de la normativa de mérito, a saber:

"ARTÍCULO 3.- Rendición de cuentas ante el CNREE

Las comisiones institucionales sobre accesibilidad y discapacidad deben elaborar un plan de trabajo anual, que debe ser remitido al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), a más tardar el primer trimestre de cada año.

Asimismo, las CIAD deben rendir informes semestrales sobre su constitución y el cumplimiento de sus funciones a dicha institución."

"ARTÍCULO 4.- Responsabilidades del CNREE respecto a las CIAD

El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), en su condición de ente rector en discapacidad, tendrá las siguientes funciones:

- a) *Asesorar a las CIAD en cuanto a la implementación de las políticas institucionales sobre discapacidad y en la formulación del respectivo plan.*
- b) *Elaborar un registro de las CIAD constituidas en todo el país.*
- c) *Analizar los informes que le remitan las CIAD, respecto a la rendición de cuentas sobre la ejecución de las acciones institucionales en discapacidad y equiparación de oportunidades.*
- d) *Verificar el cumplimiento de las acciones incorporadas en los informes presentados por las CIAD.*
- e) *Fiscalizar el cumplimiento de la normativa vigente sobre discapacidad, en las entidades en que se constituyan las CIAD.*

Cuando en aplicación de los incisos c), d) y e) del presente artículo, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), constate el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley por parte de los entes públicos, esta institución, como ente rector en discapacidad, tendrá la potestad de proponer y promover acciones correctivas ante la instancia correspondiente”.

De lo anterior se colige que el CNREE dispone de amplias potestades de fiscalización sobre la constitución y el funcionamiento de las CIAD en las entidades públicas que deben constituir todos los Ministerios y entes adscritos a ellos, de manera que considera el suscrito Asesor que es potestad de la Institución verificar que todos los entes obligados por la normativa de mérito cumplan con la obligación de conformar dichas Comisiones en lo interno de su institución, a fin de procurar que en su ámbito de competencia; así como en sus políticas, reglamentos, planes, programas, proyectos y servicios, se respeten los derechos de la población con discapacidad.

Dicha potestad rectora es coincidente con lo que en reiteradas ocasiones ha señalado la Procuraduría General de la República respecto a los alcances de la fiscalización que debe ejercer el CNREE en el ámbito de la discapacidad. En ese sentido, mediante dictamen C - 205 - 98 del 7 de octubre de 1998, la Procuraduría dispuso lo siguiente:

"(...) II.- CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACIÓN Y EDUCACION ESPECIAL: ÓRGANO RECTOR EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.

Tal y como indicamos en nuestro Dictamen C-049-97, de 3 de abril de 1997, el órgano rector en materia de discapacidad lo es el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Así se desprende de lo dispuesto en el artículo 1º de su Ley de creación N° 5347, de 3 de setiembre de 1973, el cual literalmente reza:

"Créase el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, encargado de orientar la política general en materia de rehabilitación y Educación Especial, en coordinación con los Ministerios de Salubridad Pública, Educación Pública, Trabajo y Seguridad Social, así como la planificación, promoción, organización, creación y supervisión de programas y servicios de rehabilitación y educación especial para personas física o mentalmente disminuidas, en todos los sectores del país".

Las funciones encomendadas a dicho Consejo, reafirman su condición de órgano rector en materia de discapacidad:

"Artículo 2º.- El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, tendrá las siguientes funciones:

a) Servir de instrumento coordinador y asesor entre las organizaciones públicas y privadas que se ocupen de la rehabilitación y la educación especial.

- b) Coordinar un plan nacional de rehabilitación y educación especial que integre sus programas y servicios con los planes específicos de salud, educación y trabajo, evitando duplicaciones y utilizando los recursos económicos y humanos disponibles.*
- c) Promover la formación de profesionales especialistas en rehabilitación y educación especial, en conexión con las universidades y entidades que tengan a su cargo la preparación de personal profesional, técnico y administrativo.*
- d) Fomentar medidas que aseguren las máximas oportunidades de empleo para los disminuidos físicos o mentales.*
- e) Organizar el registro estadístico nacional de los disminuidos físicos o mental para su identificación, clasificación y selección.*
- f) Motivar, sensibilizar e informar acerca de los problemas, necesidades y tratamiento de la población que requiere rehabilitación y educación especial.*
- g) Gestionar en coordinación con los Ministerios respectivos la provisión anual de los fondos necesarios para la atención debida de los programas de rehabilitación y educación especial asegurando su utilización para los fines establecidos.*
- h) Coordinar con los Ministerios y organismos nacionales e internacionales la canalización por medio del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, el otorgamiento de las becas ofrecidas para el adiestramiento de personal en los campos de rehabilitación y educación especial; y, además estimular la superación del personal solicitando becas adicionales".*

De las normas transcritas se desprende claramente que el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial es la institución pública rectora de la política general en materia de discapacidad, encargado de planificar, coordinar y asesorar a todas las organizaciones públicas y privadas que desarrollen programas o presten servicios a la población con discapacidad.

En ese sentido, cuando el artículo 5º del Reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Decreto Ejecutivo Nº 26831, de 25 de marzo de 1998, establece que la fiscalización en materia de discapacidad estará a cargo del ente rector, debe entenderse que se refiere al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

III.- ALCANCES DE LA LABOR DE FISCALIZACIÓN DEL CONSEJO EN MATERIA DE DISCAPACIDAD:

La consulta que nos ocupa tiene por objeto determinar cuáles son las competencias del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial en materia de fiscalización, las acciones que dicha fiscalización implica y los alcances de su intervención con respecto a las recomendaciones derivadas de su función, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. La norma en cuestión dispone:

"El ente rector en materia de discapacidad fiscalizará que todas las instituciones del Estado, según su campo de competencia, ofrezcan las oportunidades y condiciones necesarias para el cumplimiento de todos los derechos y deberes de las personas con discapacidad".

Como hemos tenido oportunidad de ver en los apartados anteriores, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, de conformidad con su Ley de Creación y su Reglamento, así como por lo dispuesto en la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su respectivo Reglamento, tiene una serie de atribuciones en materia de discapacidad -concretamente, de planificación, coordinación y asesoría- que lo convierten en el órgano rector de esa materia. Por tal motivo se le ha atribuido también la potestad de fiscalizar a las entidades públicas y privadas que desarrollen programas, actividades o acciones dirigidas a ese sector o que prestan servicios a la población con discapacidad.

Ahora bien, la fiscalización constituye un instrumento que permite el desarrollo sistemático, continuo y permanente de acciones tendientes a asegurar el efectivo cumplimiento de los derechos de la población con discapacidad. En efecto, la fiscalización tiene por objeto la realización de los fines y objetivos propuestos por el ordenamiento jurídico y lograr el máximo aprovechamiento de los recursos, en aras de buscar la mayor eficiencia y eficacia de las gestiones que se desarrollen en tal materia.

En relación con los alcances de la fiscalización, se dice en doctrina que la que se realiza en la Administración Pública puede enfocarse desde tres puntos de vista:

"a) En cuanto al «momento o tiempo» en que el mismo se realiza con relación al acto o comportamiento respectivos en ese orden de ideas, el control o fiscalización puede ser anterior o posterior a la emisión del acto o realización del comportamiento, pudiendo revestir, asimismo, carácter preventivo o represivo; este último puede ser, a su vez, sustitutivo. Vinculados a este

punto de vista corresponde mencionar la «autorización», la «aprobación», el «visto bueno», la «suspensión» y la «intervención».

b) En cuanto a la "iniciativa" para llevar a cabo el control o fiscalización. En tal sentido éstos pueden ser de «oficio» o a «petición o instancia de parte interesada». Aparecen así la llamada «vigilancia» y los «recursos».

c) En cuanto al «objeto» que se pretenda lograr con el control o fiscalización, éstos pueden ser de «legitimidad» o de «oportunidad», según que tiendan a impedir o reprimir la violación de normas legales -jurídicas o no jurídicas-, es decir internas o externas- o de conveniencia o mérito". (MARIENHOFF (Miguel).

Tratado de Derecho Administrativo, Buenos Aires, Argentina, Editorial Abeledo Perrot, cuarta Edición, Tomo I, 1990, p. 631).

En el caso que nos ocupa, la fiscalización que en materia de discapacidad debe desempeñar el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, tiene que ver especialmente con el fin que se pretende lograr, a saber el desarrollo integral y bienestar de la población con discapacidad. En síntesis, se trata del ejercicio de una labor preventiva y correctiva, de constatación del funcionamiento normal de las entidades involucradas en materia de discapacidad, justificada en la protección del interés público que encierra el desarrollo integral de la personas con discapacidad.

En cuanto a las acciones que la fiscalización implica, debemos señalar que la misma se traduce, básicamente, en potestades de dirección y coordinación, por una parte, y de supervisión e inspección, por otra, todo con el propósito de que la actividad fiscalizada sea conducida por los derroteros exigidos por el interés general, con miras a lograr –en este caso– la mayor protección y tutela de los derechos e intereses de la población con discapacidad.

Tal potestad de fiscalización faculta al Consejo para dirigir el funcionamiento de las entidades públicas y privadas que intervienen en la atención de ese sector de la población y le permite tomar las acciones que correspondan a efecto de ajustar su actividad y actuación a los principios y objetivos que persigue el ordenamiento jurídico en esta materia. En el ejercicio de su función fiscalizadora, el Consejo está facultado, entre otras cosas, para solicitar informes, realizar inspecciones, etc. y, si es del caso, solicitar a las entidades públicas y privadas que adopten las medidas correctivas necesarias, como forma de tutelar eficazmente los intereses involucrados.

En relación con este punto, recordemos también que la misma Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en el Título III, Capítulo Único, establece una serie de acciones a cargo de las entidades públicas y privadas que intervienen en la atención de los programas y servicios para este sector de la población, las cuales tienen por finalidad hacer efectivo el desarrollo integral de las personas con discapacidad. El Consejo deberá velar para que tales acciones, además de las que considere necesarias, se implementen.

Finalmente, en cuanto a los alcances de la intervención del Consejo en materia de fiscalización y particularmente de sus recomendaciones, debemos señalar que si bien las mismas no son vinculantes para las entidades fiscalizadas, la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en el Título IV, Capítulo Único, establece una serie de sanciones así como el procedimiento que debe seguirse para su aplicación, en el caso de que se infrinja o lesione alguno de los derechos que se le garantizan a la población con discapacidad.

En ese sentido, en caso de que las entidades públicas y privadas involucradas en la atención de los programas y servicios para las personas con discapacidad o que, de alguna manera, se relacionen con ellas, incumplan las obligaciones y deberes que establece la Ley, el Consejo está en la obligación de solicitar a los jefes de las instituciones responsables la aplicación de las sanciones administrativas que correspondan y denunciar, ante las autoridades penales correspondientes, a las personas que incurran en las conductas que han sido consideradas por el legislador como contravenciones merecedoras de una sanción de carácter represivo.”.

De lo anterior se colige que el CNREE cuenta con amplias potestades legales de dirección, coordinación, supervisión e inspección, con el propósito de garantizar que los entes públicos y privados de servicio, cumplan con las obligaciones que establece el ordenamiento jurídico, y de esta forma se resguarden los derechos e intereses de la población con discapacidad.

Tal potestad de fiscalización faculta al Consejo para realizar acciones de coordinación, preventivas y correctivas para que los entes fiscalizados cumplan con sus obligaciones legales, y en el caso de lo dispuesto en la Ley N° 9171 no es la excepción.

Por lo anterior considera el suscrito Asesor Jurídico que la Unidad de Acciones Rectoras sí tiene la potestad de verificar la existencia y conformación de las CIAD, en el ámbito de las entidades legalmente obligadas a ello.

SEGUNDO: *Nos consulta además la señora Catalina Montero, lo siguiente:*

Asimismo, las instituciones que vincula la ley y no tienen comisión, les estaremos solicitando desde la UAR su conformación en un plazo determinado. Sin embargo, ¿cómo debemos actuar ante las entidades que tienen CIMAD y no las obliga la ley 9171, respecto a la conformación de la CIAD?

Con relación a esta segunda consulta es menester indicar que todos los entes del Gobierno Central y sus dependencias adscritas, independientemente del grado de desconcentración que les vincule a ellas, se encuentran obligadas a cumplir con lo dispuesto en la Ley N° 9171, "Ley de Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)". Las únicas entidades que por su grado de autonomía el Legislador consideró procedente excluir de dicha obligación, dejando a su criterio facultativo la constitución de las CIAD, son las instituciones autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas.

En el caso de dichas entidades el artículo primero de la Ley N° 9171, establece que las mismas podrán constituir Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad, pero lo deja estipula como una facultad y no como una obligación propiamente.

En virtud de lo anterior, y reiterando el grado de autonomía que poseen tanto las entidades autónomas como las empresas públicas, el CNREE no tiene la potestad de exigirles la ratificación de la existencia y conformación de las CIAD, ya que por su carácter público dichos entes se encuentran sujetos al principio de legalidad, el cual pondera que solamente están obligados a

realizar aquellos actos establecidos en el ordenamiento jurídico, y como entes dotados de autonomía tienen la potestad de determinar los medios y las acciones que a su criterio respondan de manera más adecuada a lo exigido por el ordenamiento jurídico.

De esta manera, considera el suscrito Asesor que el CNREE no tiene la potestad de exigirle a los entes autónomos y a las empresas públicas que conformen CIAD, sin embargo si tiene la posibilidad de recomendar la conformación de este tipo de Comisiones para el cumplimiento de los derechos de la población con discapacidad, bajo el entendido de que dicha recomendación tendría carácter meramente recomendativo. En ese sentido, la Procuraduría General de la República se ha pronunciado sobre los alcances de la fiscalización que ejerce el CNREE sobre las entidades autónomas mediante dictamen C-297-2008 del 1º de setiembre de 2008, el cual en lo que nos interesa establece lo siguiente:

"V.- LIMITES DEL PODER CENTRAL FRENTE A LA AUTONOMÍA. También en forma general, debemos señalar algunas limitaciones frente a la autorización constitucional para administrarse. Doctrinariamente existe coincidencia en afirmar que está prohibida toda forma de intervención preventiva y anterior a la emisión del acto por el ente autónomo, salvo las funciones de control previo, como requisito para la validez de esos actos (autorizaciones); el Poder Central no puede actuar como jerarca del ente descentralizado: no puede controlarlo limitando la actividad del ente por razones de oportunidad; y, no puede, tampoco, actuar como director de la gestión del ente autónomo mediante la imposición de lineamientos o de programas básicos. Todas estas

notas características de los entes descentralizados, que tienen su origen en una ley reforzada (artículo 189 inciso 3) de la Constitución Política), son igualmente aplicables, en lo pertinente, a las instituciones autónomas creadas por la propia Constitución Política, salvo que prevalecen las condiciones que ésta, en forma especial y exclusiva, le ha dado al ente.”

A pesar de lo anterior, no es posible traducir la independencia administrativa de las instituciones autónomas en una autonomía absoluta, ya que si bien es innegable que dentro del diseño constitucional tales instituciones gozan de una autonomía especial, es lo cierto también que son parte del Estado, en razón de lo cual deben someterse a las políticas públicas generales que se desarrollen dentro del aparato estatal y más aún en tratándose de políticas que tienden a garantizar el efectivo desarrollo de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Sobre el particular, la propia Sala Constitucional, indicó:

“Esto quiere decir que las instituciones autónomas no gozan de una garantía de autonomía constitucional irrestricta, toda vez que la ley, aparte de definir su competencia, puede someterlas a directrices derivadas de políticas de desarrollo que ésta misma encomiende al Poder Ejecutivo Central, siempre que, desde luego, no se invada con ello ni la esfera de la autonomía administrativa propiamente dicha, ni la competencia de la misma Asamblea o de otros órganos constitucionales como la Contraloría General de la República [...] De esta manera, la reforma hizo constitucionalmente posible someter a las entidades autónomas en general a los criterios de planificación nacional y en particular, someterlas a las directrices de carácter general dictadas

desde el Poder Ejecutivo central o de órganos de la Administración Central (llamados a complementar o a fiscalizar esa política general).” Sentencia N° 1994-3309, del 5 de julio de 1994. Lo subrayado no es del original.

De lo anterior se desprende que por su naturaleza jurídica el PANI, al igual que las demás instituciones autónomas, cuenta con una autonomía reconocida por la propia Constitución Política que le permite administrarse sin estar sometida al Gobierno Central. Sin embargo, como bien indicó la Sala Constitucional en la sentencia transcrita, tal autonomía no es irrestricta, toda vez que por ley pueden quedar sometidas a políticas de desarrollo que la misma ley encomiende al Poder Ejecutivo Central.

Y ello es precisamente lo que sucede en materia de discapacidad. En efecto, el artículo 2, inciso a) la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad le encomienda al Estado, entre otras obligaciones,

“Incluir en planes, políticas, programas y servicios de sus instituciones, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a los servicios que, con base en esta ley, se presten; así como desarrollar proyectos y acciones diferenciados que tomen en consideración el menor desarrollo relativo de las regiones y comunidades del país.”

La norma en cuestión es complementada con lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Decreto Ejecutivo n° 26831, del 23 de marzo de 1998, que encomienda al órgano rec-

tor en materia de discapacidad, la potestad de fiscalizar a todas las instituciones del Estado a fin que, según su campo de competencia, ofrezcan las oportunidades y condiciones necesarias para el cumplimiento de todos los derechos y deberes de las personas con discapacidad:

"El ente rector en materia de discapacidad fiscalizará que todas las instituciones del Estado, según su campo de competencia, ofrezcan las oportunidades y condiciones necesarias para el cumplimiento de todos los derechos y deberes de las personas con discapacidad". Lo subrayado no es del original.

En definitiva, es criterio de la Procuraduría General de la República que a pesar de la independencia administrativa que el constituyente le garantizó al PANI y demás instituciones autónomas, en materia de discapacidad se encuentran sujetas a la fiscalización que ejerce el CNREE, de manera tal que en sus planes, políticas, programas y servicios incluyan los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a efecto de que garanticen un desarrollo integral a la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.

*Sin embargo, en razón del grado de autonomía que la Constitución Política le garantiza al PANI y demás instituciones autónomas, la potestad de fiscalización que ejerce el CNREE en materia de discapacidad debe limitarse a gestionar que tales instituciones ofrezcan las oportunidades y condiciones necesarias para el cumplimiento de todos los derechos de las personas con discapacidad. **En otras palabras, no podría el Consejo ordenar al PANI, ni a ninguna institución autónoma, que***

adopte una determinada medida, sino que se debe limitar a emitir recomendaciones que guarden el respeto a la autonomía administrativa, presupuestaria y de gestión que goza por su condición de entidad autónoma.

III. Conclusión

De conformidad con lo expuesto, es criterio de la Procuraduría General de la República que:

- 1) *El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) es el órgano rector de la política general en materia de discapacidad, encargado de planificar, coordinar y asesorar a todas las organizaciones y entidades públicas y privadas que desarrollen programas o presten servicios a la población con discapacidad.*
- 2) *En tanto órgano rector en materia de discapacidad, también le corresponde al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial fiscalizar la labor que desarrollen todas las instituciones públicas, incluidas las instituciones autónomas, de manera tal que en sus planes, políticas, programas y servicios cumplan con los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad de forma que garanticen un desarrollo integral a la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.*
- 3) *La potestad de fiscalización encomendada al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial lo faculta para solicitar informes y recomendar medidas correctivas a los entes públicos y privados como forma de tutelar el cumplimiento*

de la normativa en materia de discapacidad. Sin embargo, las recomendaciones del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial no son vinculantes para las instituciones autónomas. (...). (Subrayado es propio)

De lo anterior se colige que en su condición de ente rector en discapacidad le corresponde al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial fiscalizar la labor que desarrollen todas las instituciones públicas, incluidas las instituciones autónomas y empresas públicas, de manera que en sus planes, políticas, programas y servicios cumplan con los derechos de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes. No obstante, dado que la Ley N° 9171 no exige a las entidades autónomas y empresas públicas la conformación de las CIAD, el CNREE no tiene la potestad de exigirles que procedan con su creación. A lo sumo podría el CNREE recomendar que se creen dichas Comisiones, pero sin que sea obligación de las entidades acatar dicha recomendación.

Corresponde a estos entes en virtud de su autonomía, determinar los medios que a su criterio resulten idóneos para la hacer efectivos los derechos de la población con discapacidad dentro de su ámbito de competencia.

La posibilidad del CNREE de recomendar la creación de CAID en las entidades autónomas, semiautónomas y empresas públicas está sustentada además en la Política Nacional en Discapacidad 2011-2021 dentro de su Eje Estratégico I "Institucionalidad Democrática" establece un lineamiento denominado "Fortalecimiento de la institucionalidad involucrada con el proceso de producción social del desarrollo inclusivo", el cual establece lo siguiente:

"El Estado se compromete a cumplir efectivamente con los compromisos y acciones estratégicas que sobre discapacidad se incluyan en el Plan Nacional de Desarrollo, otros planes y programas, mediante el fortalecimiento de las Comisiones Institucionales en Materia de Discapacidad (CIMAD) conformadas en todas las instituciones públicas".

De lo anterior se desprende claramente que en el caso de las Comisiones Institucionales en de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) viene a complementar lo establecido en la Ley N° 9171, procurando de esta forma que todos los entes públicos independientemente de su naturaleza jurídica, garanticen que en su ámbito exista una instancia específica encargada de garantizar la accesibilidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todos los servicios, programas, proyectos y acciones ejecutados por el ente.

Por todo lo dicho, considera el suscrito Asesor que si bien el CNREE no tiene la potestad de exigir a las entidades autónomas, semiautónomas y empresas públicas que conformen Comisiones Institucionales de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), si es posible que recomiende la conformación de las mismas, pero será facultativo para dichos entes acoger la citada recomendación.

Sin otro particular suscribe atentamente,

Francisco Azofeifa Murillo

Jefe Unidad de Asuntos Jurídicos

Referencias bibliográficas

Ministerio de la Presidencia (2017) **Armonización de la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) y establecimiento de su plan de acción conforme a los compromisos país para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible**. Decreto Ejecutivo N° 40635, del 05 de setiembre. [2017]. Publicada en La Gaceta N° 193 del 12 de octubre. (Deroga el decreto N° 36524 del 07 de abril de 2011, "Política Nacional en Discapacidad 2011-2021 (Ponadis)"). Recuperado en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=45699&nValor3=48169¶m2=2&strTipM=TC&IResultado=13&strSim=simp

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (2017). **Política Nacional en Discapacidad (Ponadis) 2011-2030**. Heredia: Conapdis.

Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (2017). **Resumen de la Política Nacional en Discapacidad (Ponadis)**. Heredia: Conapdis.

Asamblea Legislativa (2013). **Creación de las Comisiones Institucionales de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)**. Decreto Legislativo N° 9171, del 29 de octubre. [2013]. Publicada en La Gaceta N° 241 del 29 de octubre. Recuperado en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=76228&nValor3=95069&strTipM=TC

Ministerio de la Presidencia (2001). **Políticas Nacionales en Materia de Discapacidad 2000-2010**. Establecidas mediante la Directriz Presidencial N° 27, del 30 de enero. [2001]. Publicada en La Gaceta N° 30 del 29 de enero. (Titulada: Garantiza el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida). Recuperado en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=45699&nValor3=48169¶m2=2&strTipM=TC&lResultado=13&strSim=simp

Procuraduría General de la República. República de Costa Rica. **Dictamen C-186-99 del 22 de setiem-**

bre de 1999. Recuperado en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=8049&strTipM=T

Ministerio de la Presidencia – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2011). **Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS: “Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862”**. Recuperado en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=69886&nValor3=0&strTipM=TC