

ALCANCE N° 71 A LA GACETA N° 102

Año CXLVII

San José, Costa Rica, jueves 5 de junio del 2025

196 páginas

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

PODER EJECUTIVO

DIRECTRIZ

ACUERDOS

RESOLUCIONES

EDICTOS

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

AUTORIDAD REGULADORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

JUNTA DE PROTECCIÓN SOCIAL

NOTIFICACIONES

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

PROYECTO DE LEY

LEY ESPECIAL PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN COLEGIOS PROFESIONALES CON SEDE EN COSTA RICA

Expediente N.º 24.988

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

I- Hacia una Costa Rica inclusiva

La presente ley tiene como propósito promover la inclusión y reconocimiento de las personas en condición de discapacidad dentro de los colegios profesionales con sede en Costa Rica. En el contexto de una sociedad que se esfuerza por garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos humanos, es fundamental eliminar las barreras que dificultan la plena participación de este sector de la población en los espacios profesionales.

Esta legislación busca establecer un mecanismo de incorporación de honor para aquellas personas en condición de discapacidad que cuenten con experiencia laboral significativa en el ramo o materia correspondiente al colegio profesional, reconociendo así su trayectoria y aportes al desarrollo de su área de especialización.

II- Costo, beneficio y valor agregado de la ley

Costo: la implementación de esta ley no genera un costo adicional, el principal costo asociado a la implementación de esta ley no se mide únicamente en términos económicos, sino como un cambio de paradigma que desafía estructuras tradicionales para transitar hacia el reconocimiento de los derechos humanos de las personas en condición de discapacidad.

Este cambio implica reorganizar los recursos existentes y replantear las prioridades del sistema, orientándolos hacia un enfoque inclusivo y equitativo. Más que un gasto se trata de una reingeniería de las instituciones colegiadas y de su marco normativo para garantizar que ninguna persona quede excluida por barreras sociales, culturales o de infraestructura.

Beneficio: los beneficios trascienden lo individual y abarcan a toda la sociedad. Este cambio hacia la inclusión fortalece el tejido social, fomenta la cohesión y permite que las personas en condición de discapacidad participen plenamente en la vida profesional y económica del país. Además, los colegios profesionales diversificados se convierten en un motor de innovación, al aprovechar las perspectivas únicas y habilidades diversas que las personas en condición de discapacidad pueden aportar. Esto, a su vez, contribuye a mejorar la calidad de los servicios profesionales y a construir una Costa Rica más inclusiva y competitiva.

Valor agregado: el valor agregado de esta legislación reside en su capacidad para transformar el acceso a los colegios profesionales en un derecho universal, reforzando los valores democráticos y de equidad que Costa Rica ha sostenido históricamente. Este proyecto de ley no solo se alinea con tratados internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, sino que también refuerza la reputación del país como líder en la promoción de los derechos humanos. Además, la reorganización de recursos y estructuras hacia una visión inclusiva genera un impacto positivo duradero, que beneficia a generaciones presentes y futuras.

III- Empleabilidad y su relación con la deuda pública

La incorporación de personas en condición de discapacidad a los colegios profesionales es una estrategia directa para ampliar su participación en el mercado laboral formal. Esto no solo mejora las condiciones de empleabilidad de esta población vulnerable, sino que también contribuye a disminuir la desigualdad estructural. Al habilitar el ejercicio profesional sin barreras se fomenta una economía más diversa, inclusiva y resiliente, con beneficios tangibles como la reducción del desempleo y la informalidad entre las personas en condición de discapacidad.

Desde esta nueva perspectiva los recursos destinados a implementar esta ley no deben considerarse un gasto que agrava la deuda pública, sino una inversión en el desarrollo humano y social del país. Al reorganizar el uso de los recursos públicos bajo principios de equidad y derechos humanos se potencian los retornos económicos a corto, mediano y largo plazo. La integración laboral de personas en condición de discapacidad reduce la dependencia de subsidios y programas asistenciales, amplía la base tributaria y refuerza la sostenibilidad fiscal. En última instancia, esta ley contribuye a una economía más sólida, inclusiva y menos dependiente de soluciones paliativas.

IV- Garantizando la igualdad laboral: el Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica y la discriminación por discapacidad intelectual

La presente exposición tiene como propósito justificar la procedencia de las medidas reparadoras dictadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en relación con las violaciones de derechos humanos sufridas por el señor Luis Fernando Guevara Díaz. Este caso constituye un ejemplo paradigmático de cómo el incumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación, especialmente

hacia personas con discapacidad intelectual, perpetúa barreras estructurales en el acceso y permanencia en el empleo, desatendiendo las obligaciones internacionales asumidas por el Estado costarricense en virtud de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La decisión del Tribunal responde a una discriminación directa, evidente en los oficios intercambiados entre funcionarios del Ministerio de Hacienda, que utilizaron como criterio excluyente la discapacidad del señor Guevara para negarle el nombramiento en propiedad en el cargo de trabajador misceláneo 1, a pesar de su desempeño satisfactorio y la obtención de la calificación más alta en el concurso correspondiente. Esta discriminación contraviene no solo el artículo 1.1 de la Convención, sino también el principio de igualdad material que obliga a los Estados a adoptar medidas afirmativas en favor de grupos históricamente vulnerabilizados.

Este principio puede ampliarse a una “Ley Especial para la Incorporación de Personas en Condición de Discapacidad en Colegios Profesionales”. Esta normativa tendría como objetivo garantizar el acceso efectivo, pleno y en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a la participación en los colegios profesionales, promoviendo su inclusión como un derecho humano fundamental y como un pilar para la construcción de una sociedad más equitativa y justa.

Además, desarrollar programas de formación continua dentro de los colegios profesionales, dirigidos tanto a sus miembros como a sus autoridades. Estos programas estarían enfocados en la concientización, educación y capacitación necesarias para combatir activamente cualquier forma de discriminación y fomentar la inclusión plena de las personas en condición de discapacidad.

De esta forma no solo se reconoce el principio de igualdad y no discriminación establecida en la Constitución Política y en los tratados internacionales suscritos por Costa Rica, sino que también se avanza hacia una reorganización efectiva de los recursos institucionales, para garantizar que las personas en condición de discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos profesionales y contribuir al desarrollo del país desde sus respectivas disciplinas.

V- Limitaciones de acceso a la educación

La educación es un derecho humano fundamental y un medio clave para el desarrollo personal y profesional. En el caso de las personas con discapacidad, garantizar su acceso equitativo a la educación no solo promueve su inclusión social, sino que también fortalece la igualdad de oportunidades; sin embargo, existen barreras significativas que dificultan su pleno acceso y participación en el sistema educativo.

Las personas en condición de discapacidad enfrentan una brecha importante en el acceso a la educación formal. Según la Encuesta Nacional sobre Discapacidad (Enadis, 2023) solo el 6,8% de la población adulta con discapacidad asiste a centros educativos formales, en comparación con el 11,8% de la población sin discapacidad.

Esta disparidad se acentúa en las personas con discapacidad severa, de las cuales únicamente el 4,0% accede a educación formal (INEC, 2024, p. 54).

El problema también se manifiesta en la falta de adaptaciones en los centros educativos, ya que el 58,5% carece de infraestructura accesible, como rampas y espacios amplios. Además, el 86,7% de las personas en condición de discapacidad que asisten a estos centros no reciben apoyos educativos necesarios, lo que limita sus posibilidades de aprendizaje efectivo (INEC, 2024, p. 55). Estos datos evidencian la urgencia de políticas que prioricen la accesibilidad y los recursos educativos adaptados.

VI- Limitaciones de acceso al empleo

El acceso al empleo es esencial para la independencia económica y la participación en la sociedad. Para las personas en condición de discapacidad la integración al mercado laboral no solo representa una oportunidad de desarrollo personal, sino también un camino hacia la equidad y la superación de barreras estructurales.

En 2023 solo el 40,7% de las personas en condición de discapacidad estaban empleadas, en contraste con el 66,0% de las personas sin discapacidad. Esta situación es aún más desfavorable para las mujeres con discapacidad, quienes presentan una tasa de ocupación del 32,1%, frente al 52,4% de los hombres (INEC, 2024, p. 59). Las personas en condición de discapacidad severa enfrentan mayores dificultades, con apenas el 29,6% en alguna forma de empleo (INEC, 2024, p. 60).

La exclusión del mercado laboral también se refleja en el hecho de que el 55,8% de las personas en condición de discapacidad están fuera de la fuerza laboral, principalmente debido a condiciones de salud o jubilación anticipada (INEC, 2024, p. 59). Estas cifras subrayan la necesidad de promover entornos laborales accesibles y políticas inclusivas para cerrar las brechas existentes.

VII- Situación económica de las personas con discapacidad

La situación económica de las personas en condición de discapacidad está estrechamente vinculada a su acceso limitado al empleo, lo que afecta su capacidad para alcanzar una autonomía financiera. Este análisis es fundamental para comprender las condiciones de vida de esta población y diseñar intervenciones efectivas.

Las personas en condición de discapacidad suelen desempeñar trabajos no calificados, lo que impacta negativamente en sus ingresos y calidad de vida. Según la Enadis 2023, el 29,4% de las personas en condición de discapacidad trabaja en ocupaciones no calificadas, en comparación con el 22,2% de las personas sin discapacidad (INEC, 2024, p. 62). Además, muchas dependen de ingresos limitados provenientes de familiares o programas sociales, lo que perpetúa su situación de vulnerabilidad económica.

VIII- Predominio de las mujeres en condición de discapacidad

El predominio de las mujeres entre la población con discapacidad es un fenómeno que exige un análisis desde una perspectiva de género. Identificar las particularidades de esta población permite diseñar políticas que respondan a sus necesidades específicas y promuevan la igualdad.

Las mujeres representan el 57,9% de las personas en condición de discapacidad, una mayoría que se acentúa en los casos de discapacidad severa, donde el 58,9% son mujeres (INEC, 2024, p. 46). Este predominio pone de manifiesto la doble carga de discriminación que enfrentan, tanto por su género como por su condición de discapacidad, lo que requiere estrategias integrales que consideren estas dinámicas.

IX- Promesa democrática del Estado de la nación: hacia una legislación inclusiva y sostenible

El fortalecimiento de la gestión de las personas en condición de discapacidad en Costa Rica es un paso fundamental para avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva. En un contexto legislativo caracterizado por altos niveles de fragmentación y complejidad política, la aprobación de leyes sustantivas con impacto en los derechos ciudadanos refleja un esfuerzo significativo del Poder Legislativo por responder a las necesidades de la población. No obstante, garantizar la efectividad de estas normas exige un compromiso real con su implementación y financiamiento, evitando que se conviertan en promesas sin respaldo.

La reducción de leyes con "promesa democrática" en el período 2019-2020 es un avance alentador en términos de responsabilidad legislativa y sostenibilidad fiscal; sin embargo, el verdadero reto radica en transformar estas disposiciones en acciones concretas que mejoren la calidad de vida de las personas con discapacidad. Para ello, es fundamental una colaboración estrecha entre el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y la sociedad civil, asegurando que cada avance normativo se traduzca en oportunidades reales de inclusión y desarrollo para todas las personas.

X- Medidas de acción positiva: transformando la inclusión y la equidad

Las medidas de acción positiva, conocidas también como discriminación positiva o acción afirmativa, constituyen estrategias fundamentales para superar desigualdades históricas y promover la inclusión de grupos vulnerables, en particular las personas con discapacidad. Si bien el principio de igualdad ante la ley es un pilar esencial del Estado de derecho, su aplicación formal resulta insuficiente para garantizar un acceso real a derechos y oportunidades cuando se enfrentan barreras sistémicas. Por ello, la adopción de estas políticas no se entiende como un privilegio injustificado, sino como una herramienta indispensable para corregir desequilibrios estructurales. Esta perspectiva se alinea con los artículos 33 y 50 de

La Constitución Política de Costa Rica y con compromisos internacionales, como los establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Desde la óptica de las políticas públicas, la acción afirmativa es un recurso estratégico que impulsa un cambio cultural y social profundo, fomentando una sociedad más justa, diversa e inclusiva. Iniciativas como las cuotas laborales, la accesibilidad universal, los incentivos para la contratación y los programas de formación especializada permiten eliminar barreras y generar oportunidades reales para aquellos que históricamente han sido marginados. De esta manera, no solo se promueve la equidad y la integración plena de los sectores vulnerables, sino que se enriquece el tejido social, impulsando un desarrollo sostenible y un futuro en el que la diversidad se valora y se potencia como motor de progreso.

XI- Promoción de procesos de paz para poblaciones vulnerables y personas en condición de discapacidad

La promoción de procesos de paz requiere políticas inclusivas que reconozcan y atiendan las necesidades específicas de las poblaciones vulnerables, en especial de las personas con discapacidad. Como se evidenció en el evento organizado por Conapdis y la Asamblea Legislativa de Costa Rica en el 2024, la formación política y el empoderamiento son herramientas clave para construir una paz sostenible. La exclusión histórica de personas con discapacidad en espacios de toma de decisiones perpetúa desigualdades y limita su capacidad para incidir en políticas públicas que les afectan directamente.

Proyectos como los talleres de liderazgo, enfocados en enseñar el marco legal, la planificación estratégica y la comunicación política, no solo fortalecen habilidades individuales, sino que generan agentes de cambio capaces de desafiar barreras sistémicas. La paz no se reduce a la ausencia de conflicto, sino a la creación de sociedades donde todas las voces, incluidas las de las personas en condición de discapacidad, sean escuchadas y valoradas en la construcción de un futuro equitativo.

Para garantizar una paz duradera, es esencial eliminar las barreras físicas, comunicativas y actitudinales que enfrentan las personas en condición de discapacidad. El acceso a información en formatos accesibles, como lengua de señas o materiales en braille, y la adaptación de infraestructuras públicas son pasos fundamentales para su participación plena. Durante el evento, se destacó la importancia de campañas de concientización que combatan la infantilización y el asistencialismo, fenómenos que niegan la autonomía de este grupo vulnerable. Además, la incidencia política requiere alianzas estratégicas entre organizaciones, legisladores y medios de comunicación para priorizar agendas como la inclusión laboral y la accesibilidad universal. Solo mediante un enfoque interseccional, que integre discapacidad, género y diversidad cultural, se logrará una paz transformadora que no deje a nadie atrás. La experiencia costarricense demuestra que, cuando se invierte en educación cívica y se promueve la participación, se construyen democracias más resilientes y justas.

XII- Rumbo a un sistema de salud inclusivo y equitativo para todos

La Organización Mundial de la Salud destaca que, a nivel global, aproximadamente una de cada seis personas convive con alguna discapacidad y, en ciertos contextos, se observa una esperanza de vida menor en comparación con la población general. Esta realidad se relaciona con obstáculos en el acceso a servicios de salud adecuados y con barreras que limitan una participación plena en actividades de prevención y cuidado, lo que puede aumentar el riesgo de desarrollar afecciones crónicas.

Además, es fundamental reconocer que las desigualdades en salud tienen raíces en factores estructurales y sociales, como la estigmatización, la discriminación y la exclusión en áreas clave como la educación y el empleo. Frente a estos retos, es imperativo repensar y adaptar los modelos tradicionales de vacaciones y períodos de descanso, reconociendo su papel crucial en la prevención de enfermedades y en la mitigación de la fatiga crónica en personas en condición de discapacidad para que contemplen las necesidades específicas de esta población vulnerable para mejorar su calidad de vida y promover un equilibrio saludable entre trabajo y descanso, consolidando así un entorno más inclusivo y sostenible para todos.

XIII- Consulta a personas en condición de discapacidad (énfasis intelectual) y experto

A continuación, se resume los principales aspectos identificados:

1- Justificación de la consulta: la realización de una consulta directa a la población en condición de discapacidad responde al mandato de la Convención Americana de Derechos Humanos y a los principios de participación inclusiva establecidos en el ordenamiento internacional. Para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, se entrevistó a personas civiles que viven con diversas discapacidades, especialmente en condición de discapacidad intelectual, así como a representantes de organizaciones sin fines de lucro dedicadas a la defensa de sus derechos.

Además, se incorporaron al diálogo docentes especialistas en educación especial del Ministerio de Educación Pública y funcionarias del Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (DIOPCD) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), entre otros actores clave (mapa de actores), con el objetivo de articular perspectivas multidimensionales sobre los obstáculos y oportunidades que enfrenta este colectivo.

2- Alcance y metodología de las entrevistas: el estudio incluyó aproximadamente 107 entrevistas estructuradas en dos instrumentos: la primera, titulada “Entrevista – Estudio para el análisis de propuestas de incidencia política en torno a la discapacidad como categoría protegida en Costa Rica: Derechos Humanos, Igualdad, Empleabilidad y Protección Efectiva hacia 2025”, orientada a expertas y

expertos en la materia; y la segunda, “Entrevista – Estudio para el Análisis de Percepción Empleabilidad Personas en Condición de Discapacidad”, dirigida a las propias personas con discapacidad. Ambas herramientas permitieron recoger narrativas cualitativas y matices de la experiencia vivida, garantizando una visión holística de los retos institucionales y sociales.

3- Barreras actitudinales y estigmatización social: las narrativas recogidas evidencian que, pese a los avances legislativos, persiste un fuerte estigma social que se expresa tanto en el ámbito escolar como en el laboral. Muchas personas describen haber sido víctimas de burlas y exclusión durante su etapa educativa, lo que arraiga percepciones negativas en sus pares y en empleadores potenciales. Esta discriminación cotidiana limita la autoestima y reduce las oportunidades de participación, perpetuando la marginalización de quienes requieren apoyos diferenciados.

Además, múltiples respondientes relatan haber sido rechazados “cuando dije que tenía discapacidad” o “me discriminaron sin explicación”; y señalan actitudes paternalistas y prejuicios sobre la productividad.

4- Limitaciones en la formación docente y recursos educativos: los testimonios de las y los servidores del Ministerio de Educación Pública señalan la falta de capacitación especializada para atender la diversidad funcional en las aulas. La carencia de herramientas tecnológicas adaptadas y de materiales accesibles dificulta la apropiación del currículo y, a su vez, la transición hacia la vida laboral. Este déficit formativo reproduce brechas desde las primeras etapas de aprendizaje, mermando las competencias y la confianza de las personas con discapacidad para integrarse en entornos laborales competitivos.

5- Fragmentación y debilidad de las políticas institucionales: aunque existen normas y protocolos en las instituciones públicas y privadas, su implementación resulta fragmentada. La falta de coordinación interinstitucional deriva en procesos burocráticos complejos.

6- Situación de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral: las personas con discapacidad intelectual enfrentan barreras sistémicas en los procesos de reclutamiento y selección laboral, principalmente derivadas de la falta de accesibilidad en la comunicación y los prejuicios sociales. A diferencia de otras discapacidades, los obstáculos físicos no son el principal desafío; en cambio, la ausencia de información clara y adaptada a sus necesidades cognitivas dificulta su comprensión de las funciones laborales.

Además, persisten estereotipos arraigados que subestiman sus capacidades, alimentados por mitos sobre su productividad o autonomía. Estos sesgos, presentes en los equipos de gestión humana, perpetúan su exclusión hacia economías informales o mercados laborales cerrados. Ante esto, el Departamento de Igualdad de Oportunidades recalca que los ajustes razonables -como simplificar lenguaje o adaptar pruebas- son un derecho irrenunciable bajo la Convención sobre los

Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) y la normativa laboral costarricense, exigiendo su cumplimiento sin condicionantes económicos o logísticos para los empleadores.

7- Obstáculos en el mercado de trabajo y accesibilidad: en el ámbito laboral, persisten prácticas de exclusión en los procesos de selección, se reportan obstáculos como la ausencia de transporte y señalización accesible, la falta de ajustes razonables en tareas y horarios, así como la escasa oferta de modalidades flexibles como el teletrabajo. Estos factores combinados condenan a muchas personas con discapacidad a empleos informales o a la desocupación prolongada, reforzando su precariedad económica y vulnerabilidad social. Así como se señala el rezago tecnológico o conocimiento en nuevas tecnologías.

Además, múltiples respondientes relatan que, aunque completaron sus estudios en el Ministerio de Educación Pública, su título no es igual al de los demás, y por eso no pueden buscar empleo ni trabajar igual que los demás.

8- Complejidad de los procesos administrativos: el análisis cualitativo revela que los trámites para acceder a beneficios -subsidios, pensiones o adaptaciones laborales- son percibidos como rígidos y excesivamente documentados. La falta de acompañamiento personalizado y la incertidumbre sobre los requisitos generan desmotivación para iniciar los procesos. Asimismo, la carencia de mecanismos claros de rendición de cuentas y seguimiento obstaculizan la evaluación de resultados y la mejora continua.

9- Anonimato y temor a represalias: del proceso de entrevistas se obtuvo un número significativo de respuestas en las que las personas optaron por no consignar ni su nombre ni su número de cédula o identificación. Explicaron que, ante la posibilidad de represalias -tanto en su entorno laboral como en la gestión de ayudas-, prefirieron preservar su anonimato. Muchas expresaron que se encontraban en procesos de búsqueda de apoyo a través del IMAS y que permanecían sin empleo, situación que intensifica la urgencia de políticas públicas más seguras y confiables.

XIV- Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Costa Rica

El proyecto “Ley Especial para el Reclutamiento y Selección de la Persona en Condición de Discapacidad en el Sector Público” guarda una relación directa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS),¹ especialmente en los ámbitos de inclusión, reducción de desigualdades y trabajo decente. A continuación, se detalla cómo esta ley se alinearía con los ODS:

1- ODS 1: fin de la pobreza

Meta:

¹- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Costa Rica. (2025). Portal web. <https://ods.cr/>

1.3- Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos y lograr, de aquí a 2030, una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.

1.3.1- Porcentaje de la población cubierta por niveles mínimos o sistemas de protección social, desglosado por sexo, y distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas y los recién nacidos, las víctimas de accidentes de trabajo, los pobres y los grupos vulnerable.

1.4- De aquí a 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos y acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de la tierra y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación.

Las personas en condición de discapacidad enfrentan mayores tasas de pobreza debido a barreras económicas, sociales y de acceso a servicios. Promover políticas de inclusión financiera y acceso equitativo a oportunidades puede reducir esta brecha.

2- ODS 3: salud y bienestar

Meta:

3.8- Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.

3.c- Aumentar considerablemente la financiación de la salud y la contratación, el perfeccionamiento, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

Este objetivo incluye el acceso universal a servicios de salud de calidad, lo cual es esencial para las personas con discapacidad. Además, aborda la prevención de discapacidades a través de servicios médicos, rehabilitación y dispositivos asistenciales para abordar las necesidades específicas de este grupo.

3- ODS 4: educación de calidad

Meta:

4.5- De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

4.a- Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

Asegura que los entornos educativos sean inclusivos y accesibles, priorizando la mejora de la infraestructura y los recursos educativos adaptados para garantizar la equidad y la participación de todos los estudiantes en condición de discapacidad.

4- ODS 5: igualdad de género

Meta:

5.1- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

Las mujeres en condición de discapacidad enfrentan múltiples formas de discriminación y requieren políticas específicas equitativas. La igualdad de género para las mujeres y niñas en condición de discapacidad es un componente esencial para garantizar su pleno desarrollo y participación en la sociedad. Además, se destaca la importancia de eliminar todas las formas de violencia, incluida la explotación sexual, de las cuales ellas son víctimas frecuentes, tanto en ámbitos públicos como privados. Abordar estas desigualdades requiere acciones decididas que promuevan la protección de sus derechos, el acceso a oportunidades equitativas y su empoderamiento como agentes de cambio. Esto no solo fortalece la cohesión social, sino que también impulsa un desarrollo más inclusivo y sostenible. Implementar políticas y programas que atiendan sus necesidades específicas es clave para construir un mundo donde todas las mujeres, sin importar sus condiciones, puedan vivir con dignidad, seguridad y autonomía.

5- ODS-8: trabajo decente y crecimiento económico

Meta:

8.5- De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.5.1- Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, por ocupación, grupo de edad y personas con discapacidad.

8.5.2- Tasa de desempleo, por sexo, grupo de edad y personas con discapacidad.

8.8- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

La promoción del trabajo decente y el crecimiento económico para personas con discapacidad constituye un pilar esencial en la construcción de una sociedad inclusiva y equitativa. Es prioritario reducir la brecha en el ingreso medio por hora entre personas con y sin discapacidad, así como abordar las tasas de desempleo, que tienden a ser significativamente más altas en esta población. Además, garantizar un entorno laboral seguro y sin riesgos refuerza la protección de los derechos laborales y fortalece la productividad. La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo mejora su calidad de vida, sino que también potencia el crecimiento económico al aprovechar sus capacidades y talentos.

6- ODS 10: reducción de las desigualdades

Meta:

10.2- De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

10.2.1- Proporción de personas que viven por debajo del 50% de la mediana de los ingresos, desglosada por grupo de edad, sexo y personas con discapacidad.

10.3- Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

La reducción de las desigualdades para las personas con discapacidad es un desafío crucial para avanzar hacia sociedades más justas e inclusivas. Reconocer y actuar frente a estas desigualdades no solo mejora las condiciones de vida de las personas con discapacidad, sino que también contribuye al fortalecimiento del tejido social y económico, al valorar la diversidad como motor de innovación y resiliencia comunitaria.

7- ODS 11: ciudades y comunidades sostenibles

Meta:

11.2- De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.

11.2.1- Proporción de la población que tiene acceso conveniente al transporte público, desglosada por grupo de edad, sexo y personas con discapacidad.

11.7- De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.

11.7.1- Proporción media de la superficie edificada de las ciudades correspondiente a espacios abiertos para el uso público de todos, desglosada por grupo de edad, sexo y personas con discapacidad.

La construcción de ciudades y comunidades sostenibles requiere una planificación inclusiva que responda a las necesidades de las personas en condición de discapacidad, quienes enfrentan barreras significativas para acceder a los servicios urbanos y el empleo. Garantizar sistemas de transporte seguros, asequibles y accesibles, no solo facilita su movilidad, sino que también fortalece su autonomía y participación en la vida económica y social. Además, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos inclusivos es esencial para fomentar su bienestar físico y mental, así como su integración en la comunidad. Los datos desagregados sobre acceso al transporte público y espacios abiertos son cruciales para diseñar políticas efectivas que reduzcan las desigualdades urbanas. Invertir en infraestructura y entornos accesibles beneficia a todos los habitantes, promoviendo ciudades más equitativas, resilientes y sostenibles, donde la diversidad sea una fortaleza y no un obstáculo.

8- ODS 16: paz, justicia e instituciones sólidas

Meta:

16.7- Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

16.7.1- Proporciones de posiciones (por grupo de edad, sexo, personas con discapacidad y grupos de población) en las instituciones públicas (asambleas legislativas nacionales y locales, administración pública, poder judicial), en comparación con las distribuciones nacionales.

16.b- Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

La construcción de paz, justicia e instituciones sólidas requiere garantizar la participación y representativa de las personas en condición de discapacidad en los procesos de toma de decisiones en todos los niveles. Es fundamental que las instituciones de la Administración Pública, como la Asamblea Legislativa y el Poder

Judicial, entre otras, reflejen de manera equitativa la diversidad de la población. Esta representación no solo asegura que las políticas respondan a las necesidades específicas de las personas en condición de discapacidad, sino que también fortalece la legitimidad de las instituciones al incluir perspectivas diversas. Asimismo, aboga por leyes y políticas no discriminatorias, es clave para erradicar barreras estructurales y promover un desarrollo sostenible. Al incluir a las personas en condición de discapacidad en la toma de decisiones se fomenta un entorno más inclusivo, donde la justicia y la igualdad de oportunidades son pilares fundamentales para una sociedad cohesionada y resiliente.

9- ODS 17: alianzas para lograr los objetivos

Meta:

17.18- De aquí a 2030, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.

El presente proyecto de ley surge de la iniciativa ciudadana N.º 4053, expediente administrativo del Área de Iniciativa Popular del Departamento de Participación Ciudadana de la Asamblea Legislativa de la República, proyecto presentado por los señores Jorge Humberto Salazar Vargas, Ana Cristina Parra Jiménez, Karla Melissa Marchena Álvarez, Sandra Pizarro Gutiérrez y Luis Martínez Padilla. Esta propuesta ciudadana fue producto de la capacitación denominada "Curso de formación política para personas con discapacidad", que brindó el Área de Formación Cívica Legislativa y Comunicación Política de dicho departamento, entre los meses de octubre y noviembre del 2024, el cual se desarrolló en cinco sesiones de trabajo, en coordinación con el Área de Accesibilidad e Inclusión para Personas con Discapacidad del Departamento de Desarrollo Estratégico Institucional de esta Asamblea Legislativa. Las personas antes citadas trabajaron la formulación de dicha propuesta, para lo cual recibieron la asesoría técnica necesaria por parte del Área de Iniciativa Popular y Atención Ciudadana ya indicada durante el proceso de construcción del anteproyecto de ley, hasta su presentación final bajo el número de expediente administrativo indicado de dicha área.

La implementación de la ley requiere datos desglosados sobre discapacidad para evaluar avances y diseñar políticas efectivas. Esto fortalece la recolección y uso de datos, contribuyendo al logro de esta meta.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**LEY ESPECIAL PARA LA INCORPORACIÓN DE
PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
EN COLEGIOS PROFESIONALES
CON SEDE EN COSTA RICA**

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

ARTÍCULO 1- Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto establecer un marco normativo para la incorporación de honor de personas en condición de discapacidad en los colegios profesionales de Costa Rica, reconociendo su experiencia laboral y su contribución al desarrollo de su área de especialización.

ARTÍCULO 2- Ámbito de aplicación

Las disposiciones de esta ley serán aplicables a todos los colegios profesionales establecidos en Costa Rica que cuenten con reconocimiento oficial conforme a la legislación vigente. Asimismo, se aplica a las personas en condición de discapacidad que deseen optar por la incorporación en dichos colegios, siempre que cumplan con los requisitos establecidos.

ARTÍCULO 3- Principios

La implementación de esta ley estará guiada por los siguientes principios:

- a- Principio de inclusión profesional: facilitar el acceso equitativo de personas en condición de discapacidad a colegios profesionales.
- b- Principio de eliminación de barreras: reducir las barreras físicas, sociales y organizacionales que limiten la participación.

c- Principio de accesibilidad universal: garantizar entornos físicos y digitales accesibles en los colegios profesionales.

d- Principio de representatividad: promover la participación de personas con discapacidad en las decisiones y direcciones de los colegios.

ARTÍCULO 4- Definiciones

Para efectos de esta ley, se define lo siguiente:

a- Incorporación de honor: reconocimiento formal y honorífico que otorgan los colegios profesionales a personas que cumplen con los requisitos establecidos en esta ley.

b- Experiencia laboral significativa: años de práctica profesional comprobada en el área de especialización correspondiente al colegio profesional.

c- Barreras profesionales: obstáculos que impiden el acceso o desarrollo profesional de personas en condición de discapacidad.

d- Accesibilidad digital: disponibilidad de plataformas tecnológicas adaptadas a las necesidades de personas en condición de discapacidad.

e- Participación inclusiva: proceso que garantiza la voz y el voto de personas con discapacidad en la gestión colegiada.

CAPÍTULO II Principios rectores

ARTÍCULO 5- Principio rector

Todo proyecto desarrollado bajo este marco legal debe cumplir con los estándares nacionales e internacionales de accesibilidad universal.

CAPÍTULO III Declaratoria de interés nacional

ARTÍCULO 6- Declaratoria de interés nacional

Se declara de interés nacional la incorporación de personas en situación de discapacidad en los colegios profesionales de Costa Rica, reconociendo la importancia de su participación activa en la construcción de una sociedad inclusiva, equitativa y respetuosa de los derechos humanos.

CAPÍTULO IV

Procedimiento de incorporación

ARTÍCULO 7- Definición de experiencia significativa y plazos para su acreditación

Cada colegio profesional, en el ámbito de su autonomía y conforme a su normativa interna, deberá definir los criterios específicos que determinen qué constituye experiencia significativa en el ejercicio de la profesión correspondiente. Para ello, deberá considerar la naturaleza de la disciplina, las competencias esenciales requeridas y los estándares éticos y técnicos aplicables.

Asimismo, cada colegio profesional establecerá el plazo mínimo necesario para la adquisición de dicha experiencia, asegurando que dicho período sea razonable y proporcional a la complejidad y responsabilidad de la práctica profesional.

Las disposiciones adoptadas por cada colegio profesional en cumplimiento del presente artículo deberán ser publicadas y debidamente reglamentadas, garantizando principios de objetividad, transparencia y no discriminación en su aplicación.

ARTÍCULO 8- Requisitos para la incorporación de honor

Las personas en condición de discapacidad serán incorporadas como miembros de honor a un colegio profesional, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- a- Contar con el título académico de la carrera respectiva, expedido por la Universidad.
- b- Acreditar una experiencia laboral mínima de dos años en el ramo o materia correspondiente al colegio profesional.
- c- Presentar un expediente que incluya evidencia de su trayectoria laboral y logros profesionales, avalado por empleadores, instituciones públicas o privadas, o entidades de la sociedad civil.
- d- Contar con la certificación emitida por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.

ARTÍCULO 9- Exención de pruebas y exámenes

Las personas en condición de discapacidad que soliciten la incorporación de honor estarán exentas de realizar pruebas de conocimiento, exámenes de excelencia u otras evaluaciones similares, en virtud de que dicha incorporación se fundamenta en el reconocimiento de su experiencia laboral significativa y trayectoria profesional.

ARTÍCULO 10- Derechos y beneficios

Las personas incorporadas de honor tendrán derecho a:

ARTÍCULO 10- Derechos y beneficios

- a- Las personas incorporadas de honor tendrán derecho a:
- b- Participar en actividades académicas, sociales y culturales organizadas por el colegio profesional.
- c- Recibir un certificado de incorporación emitido por el colegio profesional que lo acredite en igualdad de condiciones.
- d- Ser reconocidas formalmente en los actos públicos del colegio profesional.

CAPÍTULO V

Disposiciones especiales sobre inclusión y derechos humanos

ARTÍCULO 11- Cumplimiento de igualdad y no discriminación

Los colegios profesionales deberán garantizar que todos los procedimientos relacionados con la incorporación de honor de personas en condición de discapacidad se realicen en estricto cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, evitando cualquier acto que pueda generar exclusión o trato diferenciado basado en condiciones físicas, sociales o culturales.

ARTÍCULO 12- Perspectiva de género

En el diseño y aplicación de las disposiciones de esta ley, los colegios profesionales deberán integrar la perspectiva de género, asegurando que se promueva la participación equitativa de hombres y mujeres en condición de discapacidad, y adoptando medidas que reduzcan las brechas de género existentes en el acceso a espacios de reconocimiento profesional.

ARTÍCULO 13- Mujeres en condición de discapacidad

Las mujeres en condición de discapacidad gozarán de una protección especial en los procesos de incorporación de los colegios profesionales. Se garantizará la implementación de medidas específicas que eliminen barreras de género y discapacidad, fomentando su inclusión efectiva y acceso a oportunidades laborales en condiciones de equidad.

ARTÍCULO 14- Interpretación favorable

En caso de duda sobre la aplicación de cuerpos normativos prevalecerá la interpretación que beneficie a las personas con discapacidad, promoviendo su integración y bienestar.

CAPÍTULO VI

Disposiciones finales

ARTÍCULO 15- Obligaciones de los colegios profesionales

Adecuar sus reglamentos internos para garantizar la implementación de esta ley. Promover la inclusión de las personas en condición de discapacidad en sus actividades y espacios de participación.

Rige a partir de su publicación.

Katherine Andrea Moreira Brown

Gloria Zaide Navas Montero

Diputadas

1 vez.—(IN2025955195).