



Protocolo de Atención a Personas con Condición de Discapacidad

para el Área de Reclutamiento y Selección de Personal

Versión 1

2021



Tabla de Contenido

1. Antecedentes y Normativa.....	3
2. Objetivo	4
3. ¿Qué se entiende por Discapacidad?	5
4. En el trato	5
5. En el servicio	6
6. Proceso de reclutamiento y selección de personal (Título I)	6
6.1 Inscripción de oferta de servicio y calificación.....	6
6.2 Revisión de las ofertas de servicios y requisitos para condición de discapacidad	7
7. Evaluación de Idoneidad	9
8. Registro de elegibles y postulación de candidatos	9



1. Antecedentes y Normativa

En nuestro país existe un mandato constitucional para regular las relaciones entre el Estado y las personas servidoras, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública. De ese modo la Dirección General de Servicio Civil posee las competencias propias en materia de reclutamiento, selección, clasificación y valoración del empleo público.

Bajo ese ámbito, se realiza en el Área de Reclutamiento y Selección de Personal (Título I) los procesos que conducen a lograr la conformación de los Registros Elegibles, mismos que tienen el objetivo de cubrir tanto los nombramientos en propiedad de vacantes que se decidan resolver por la vía del concurso externo como los puestos interinos que al efecto resulten requeridos.

Es importante inferir que en los temas de discapacidad, vistos desde un punto de vista de Derechos Humanos, en el país se ha venido trabajando desde la promulgación de la Ley N° 7600, en el año 1996, con mejoras en los temas relacionados con esta materia, y como otro antecedente relevante desde el año 1999, también se viene trabajando en el seno de la Organización de los Estados Americanos, temas relacionados a la no discriminación, trabajo, educación, accesibilidad, salud, entre otros.

De tal manera la Convención Americana de Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada mediante Ley N° 8661, particularmente el artículo 27 promueve la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad en lo relativo a cualquier forma de empleo, incluyendo las condiciones de selección, contratación y empleo, continuidad en el mismo, promoción profesional, condiciones de trabajo seguras y saludables y en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración por igual valor, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos. De igual manera y como parte de nuestra competencia otorgada de forma estatutaria, la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, N° 8862 del 16 de setiembre de 2010.

Con base en lo anterior, y retomando los orígenes de las normativas vigentes en el tema de acceso pleno de derechos humanos en igualdad, se han establecido los pilares para garantizar los derechos de las personas en condición de discapacidad, como sujeto de derechos, y con el fin de lograr de forma paulatina y permanente, el acceso efectivo y con plenitud a sus derechos.

Según, cita el Preámbulo de la Convención "...la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". (Fuentes: Ley 8661, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, 28 de setiembre del 2008 y Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, 2001).

Desde el propósito de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como tratado de Derechos Humanos, asumida por los estados parte de los países que integran la ONU (Organización de las Naciones Unidas), el 13 de diciembre de 2006, en el cual Costa Rica lo conforma, desde que fue



ratificado como la Ley N°8861 en 2008, siendo el punto de partida de la defensa, y unión internacional para hacer valer los derechos de esta población invisibilizada, como personas sujetos de derecho, y que la condición de discapacidad evoluciona en respuesta de la interacción con las personas, sin la actitud adecuada para facilitar el acceso a los derechos en igualdad de condiciones, y de forma discriminatoria por un abanico de razones.

La Convención se basa en: “promover, proteger y asegurar el goce pleno, y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (Adaptación Ley 8661, artículo 1, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, 28 de setiembre 2008).

Siguiendo la línea histórica de la defensa de los derechos inherentes a la persona con discapacidad, como sujeto de Derecho Internacional e interno, se cita por la teoría general del derecho: “La persona es el soporte de los deberes, de las responsabilidades y de los derechos subjetivos..., o más exactamente, el punto común al cual deben ser referidas las acciones y omisiones reguladas por estas normas” (Kelsen, 2008:102).

Bajo el preámbulo expuesto, para efectos de la Dirección General de Servicio Civil, la inclusión es parte de la cotidianeidad en los procesos de reclutamiento y selección. El aplicarla como un quehacer profesional, normaliza las diferencias, incluyendo en los concursos sean internos o externos, a una persona con discapacidad, y finalmente colocarla en un puesto gubernamental, sin olvidar la transversalización de género en esta población, que a la vez tienden también a ser discriminatorio, en doble vía; no solo por ley, sino en pleno uso de su derecho como sujeto.

Se espera continuar con el proceso inclusivo de las acciones iniciadas por la DGSC, por medio de programas que promuevan el respeto, la empatía, y sensibilización de las personas funcionarias encargadas de los procesos de reclutamiento en las instituciones, no sólo, para el cumplimiento de la ley, sino velando por la ejecución plena, efectiva, igualitaria, digna, con perspectiva de género, y sin ningún tipo de discriminación, relacionada con los derechos de la persona en condición de discapacidad, presentadas en el presente protocolo.

2. Objetivo

El presente protocolo tiene por objetivo, clarificar las acciones que se desarrollan desde el Área Reclutamiento y Selección de Personal en la atención de personas en condición de discapacidad, para poder atender lo establecido en la Ley N°8862 y Ley No. 7600.



Entre otros esfuerzos para garantizar la prioridad para personas con discapacidad en el proceso de reclutamiento de personas incluidas bajo el Título I, se han integrado productos de apoyo a cada proceso de reclutamiento. Entre algunos productos de apoyo la Dirección General del Servicio Civil ha venido trabajando en: capacitación del personal en lenguaje LESCO, atención individualizada para las personas con discapacidad y sus consultas, instalación de licencia JAWS en equipos, whats App a nivel del proceso de Comunicación institucional del Despacho (exclusivo para brindar orientación o atención de consultas por esta vía para personas sordas y/o ciegas), entre otras.



3. ¿Qué se entiende por Discapacidad?

Según el artículo 2, de la Ley 7600, se entenderá por discapacidad: **“...Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo.”** y en fechas recientes, ha surgido la concepción de que la **“...discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”** (Fuentes: Ley 8661, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, 28 de setiembre del 2008 y Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, 2001).

Es importante considerar que, la Dirección General del Servicio Civil no es un ente certificador de la condición de discapacidad. La persona que se someta a un proceso de reclutamiento, debe aportar una certificación de discapacidad emitida por alguna de las instancias autorizadas y normadas para tal efecto, además de someterse a la valoración de los requisitos establecidos para las clases de puesto o especialidades de su interés, en cada proceso concursal disponible que desee inscribirse. Al respecto, resulta menester aclarar que, en caso de que un ofertante posea alguna enfermedad o tratamiento en proceso, pero no tipificado como una discapacidad permanente, o bien no presente la certificación correspondiente que acredita su condición, no quedarían formando parte del registro que se conforme.



4. En el trato

Para efectos de atender a toda persona usuaria de los servicios de la Dirección General de Servicio Civil, el personal del área utilizará la “Guía para el uso del lenguaje inclusivo” (CONAPDIS, sin fecha) para referirse a toda persona que tenga una condición de discapacidad, esto por cuanto se reconoce la condición de persona antes que la condición de discapacidad. A su vez, no se puede alegar desconocimiento en cuanto ajustes razonables en comunicación para la adecuada comprensión de la persona con discapacidad. Todo esto desde el Diseño Universal en adaptación y adecuación de Personas con Discapacidad. Ejemplos: resolver la forma en cómo la persona usuaria con discapacidad llegue oportunamente al objetivo planteado para el cual consulta (ubique el sitio físico



o virtual que busca, finiquite una inscripción de oferta, logre verificar y actualizar una contraseña de acceso, se le oriente en la búsqueda de información y se integre al proceso adecuado, entre otros).



5. En el servicio

En todo momento, el personal de la DGSC brindará un trato expedito, cordial y respetuoso a las personas usuarias de los servicios, buscando los medios adecuados para canalizar cualquier requerimiento. Esto implica el uso de todos los recursos humanos, físicos y tecnológicos, capacitación en productos de apoyo, de los cuales se disponga para poder atender o canalizar toda solicitud presentada.



6. Proceso de reclutamiento y selección de personal (Título I):

En el Área de Reclutamiento y Selección de Personal, se realiza el proceso dividido en varias etapas, dada la complejidad del proceso y el alto volumen de personas oferentes, donde el interés éstos (as) se realiza a nivel nacional.

A continuación se exponen las principales fases, con una breve descripción de las tareas de cada una, así como el trato, apoyo y servicio, requisitos e información relacionada que se brinda para personas con alguna condición de discapacidad que se encuentren participando:



6.1 Inscripción de oferta de servicio y calificación:

El Área de Reclutamiento y Selección de Personal, realizará el proceso de reclutamiento para las clases de puesto del denominado Título I del Estatuto de Servicio Civil, bajo los principios del Régimen del Servicio Civil: igualdad, publicidad y transparencia.

Para ello se considera a nivel nacional captar la oferta de todas las personas interesadas dentro del proceso llamado "Reclutamiento Abierto y Permanente". Una vez que ésta manifiesta en línea el interés por una clase de puesto, especialidad y subespecialidad en particular, si cumple con los requisitos para la clase, será convocada a la realización de las pruebas para la demostración de la idoneidad y finalmente, llegará a conformar el Registro de Elegibles general con personas participantes tanto en condición de discapacidad como sin la misma, en caso de aprobar el proceso.

De ese modo es importante mencionar que, la persona con discapacidad que aplique debe tener las mismas condiciones laborales y de reclutamiento y selección, que una persona sin discapacidad, la diferencia se encuentra en los ajustes razonables de accesibilidad al puesto en el que se está ingresando, según lo regulado en la normativa vigente (actualmente Resolución N°DG-R-037-2021).



Dado que las personas usuarias se ubican por todo el país, esta área cuenta con una plataforma de servicios de atención virtual, en línea o de manera presencial, misma que permite a una persona con condición de discapacidad, usuaria de los servicios del Área de Reclutamiento y Selección de Personal, que desea participar en los procesos de reclutamiento e inscribir su oferta, así como en sus siguientes etapas podrá contar con el apoyo requerido, siendo que puede acceder a las siguientes alternativas de ayuda según su elección y la que más le facilite el proceso:

- a) Mediante la página (www.dgsc.go.cr/reclutamientoabiertoypermanente) la persona interesada o bien una persona de su confianza o asistente personal, ingresa sus datos y atestados hasta llenar por completo la oferta de servicios).
- b) En caso de considerarlo pertinente y tener la posibilidad de desplazarse a nuestras Oficinas, se cuenta con un espacio para la atención al público, en donde el acceso al mismo cumple con lo que estipula la ley (Edificio con rampa en la entrada, ascensores especiales para personas con discapacidad, ventanilla preferencial, rotulación pertinente, entre otros), también se ha facilitado el equipo con el acompañamiento de personal del Área (en caso de ser necesario), que además cuenta con Licencia JAWS.
- c) Se ha habilitado la cuenta de correo electrónico reclutamiento@dgsc.go.cr para la atención de cualquier consulta que se le pueda presentar a la persona oferente.



6.2 Revisión de las ofertas de servicios y requisitos para condición de discapacidad:

La Unidad de Administración de concursos (UAC), procede con la revisión de los atestados inscritos por la persona oferente en Reclutamiento Abierto y Permanente, así como la revisión de la documentación que corresponde cuando la persona oferente que indica condición de discapacidad tramitándose lo que proceda con la Comisión Técnica de Estudio de Ofertas de Servicio, para que se definan los ajustes razonables para el proceso de reclutamiento. La información de las personas que reúnen todos los requisitos establecidos para las clases de puesto, especialidades y subespecialidades en que ha manifestado interés, se traslada a la Unidad de Sistematización y Estandarización para la Evaluación de la Idoneidad, para lo que corresponda en relación con la evaluación para la demostración de la idoneidad.

En el caso de las personas con discapacidad, estas son preseleccionadas por nuestros sistemas de dos formas dentro del RAP: a) Mediante lo estipulado en DG-OF-285-2020 donde las personas con discapacidad son enviadas a evaluación según hayan seleccionado en la Oferta de Servicios que tienen esta condición, o b) Dentro de la misma base de datos por clase y especialidad, según corresponda el ingreso.



Dentro de todo este proceso paralelamente se van realizando diversas “depuraciones” de casos con anotaciones especiales. En primera instancia se identifican las personas candidatas que registraron que poseen alguna discapacidad. Se procede a revisar los documentos aportados en fase de reclutamiento y/o se realiza un intercambio de correos, en muchos de los casos finalmente manifiestan que se trató de una omisión u error involuntario, a pesar de haber realizado dicha marca en la Oferta de Servicios, o bien tienen algunas enfermedades o deficiencias que confunden desde su óptica serían una discapacidad, pero no se las tipifican o certificaron como una discapacidad permanente cuando van a una valoración médica, por tanto casos de este tipo no formarían parte del Registro de Elegibles paralelo que se conforme sino del General.

Específicamente los requisitos que se les solicita a PCD aportar y cumplir, son los siguientes:

6.2.1 Certificación Condición de Discapacidad, se señala el Decreto N° 40727-MP-MTSS, publicado en la Gaceta N° 232, de fecha 07 de diciembre del 2017, se decreta en el Artículo 2 – **Ente público responsable del SECDIS**. *Se designa al Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) como el ente estatal encargado del servicio de certificación de la discapacidad para que asuma las funciones técnicas y administrativas relacionadas con este servicio a favor de la persona que así lo solicite. El servicio se prestará conforme a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud, o bien algún otro ente público con el respaldo normativo, competente y lineamientos superiores que al efecto se dispongan, para realizar y aceptar tales certificaciones.*

Se debe considerar el transitorio actual en el Decreto 43024 donde se aceptará hasta junio 2022, la certificación de la CCSS.

6.2.2 Boleta de Funcionalidad, La boleta de funcionalidad es un documento elaborado por la Comisión Técnica de Estudio de Ofertas de Servicio, órgano colegiado, creado por el Reglamento a la Ley 8862 y que tiene como función recabar la información necesaria, para poder determinar los ajustes razonables que se requieren aplicar en el proceso de reclutamiento.

6.2.3 Reunir los requisitos establecidos para la clase de puesto del Título I y especialidad de interés: Se analizan con los requisitos establecidos en los manuales de clases y especialidades vigentes.

En caso de reunir los puntos anteriores, la persona se considerará como con condición de discapacidad y se procederá a evaluar de forma independiente (grupal e individual), acorde a la no discriminación y sus derechos humanos, mencionados en el apartado inicial.



7. Evaluación de Idoneidad:

La Unidad de Sistematización, Estandarización y Evaluación de la Idoneidad (USEEI) es la encargada de evaluar mediante pruebas por competencias y pruebas de conocimiento, según las bases de selección correspondientes a las clases y especialidades que las personas oferentes indicaron en la oferta y para las cuales reúne requisitos.

Las pruebas por competencias y de conocimiento se encuentran estandarizadas acorde a esta población.

La nota mínima para ingresar al Registro de Elegibles es de 70 %.

La Comisión Técnica de Ofertas para Personas con Discapacidad es la que estipula, cuáles productos de apoyo se requieren para la población con discapacidad que será evaluada, así como cualquier otra acción que se deba realizar en el entorno para lograr que la persona con discapacidad realice las pruebas de forma óptima a su circunstancia y a su condición actual. Es un órgano colegiado y sus funciones las delimita el artículo 5 del Reglamento N°36462-MP-MTSS a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N°8862.

Entre otras tareas los integrantes designados en esta Comisión, realizan los estudios pertinentes para identificar los puestos objeto de reserva de plazas vacantes para los distintos estratos que poseen las instituciones del Régimen de Servicio Civil, para ser consideradas con personas con alguna condición de discapacidad que formen parte del Registro de Elegibles y/o hayan llenado la oferta en el Reclutamiento Abierto y Permanente, suministrado por la Dirección General del Servicio Civil (personas con discapacidad permanente y certificada), recomiendan adecuaciones y adaptaciones para ser aplicadas en las diferentes instituciones o en mejora de las condiciones de las PCD contratadas, realizando la atención de consultas que se presenten, visitas y seguimientos que al respecto sean requeridos.



8. Registro de elegibles y postulación de candidatos:

La Unidad de Postulación de Candidatos, es la encargada de confeccionar nóminas según las características solicitadas. Estas son enviadas a las distintas instituciones según debida solicitud.

Con la calificación respectiva, la persona con discapacidad ingresa a un Registro de Elegibles en una posición específica junto a las demás personas y así son consideradas para ingresar a ser parte de nóminas para optar por puestos reservados por la Ley 8862 al ser solicitados mediante el sistema vigente considerado por la DGSC, o bien, de la misma manera para ser parte de una nómina mixta.

Es así como se describe el paso a paso del actuar cotidiano dentro de las acciones de esta área de la Dirección General de Servicio Civil. De involucrarse mayores acciones o disolverse algunas dentro de otras, se debe siempre considerar el Diseño Universal en acceso y adaptabilidad de esta población.



SERVICIO CIVIL

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL

www.dgsc.go.cr

San José, Costa Rica