

San José, jueves 8 de febrero de 2024
OFICIO N° 01177-2024-DHR

Para: **Señora:**
Noemy Montero Guerrero
Comisión Permanente Especial de Derechos Humanos
Asamblea Legislativa
rrodriguez@asamblea.go.cr

De: **Licda. Angie Cruickshank Lambert**
Defensora de los Habitantes

ANGIE
CRUICKSHANK
LAMBERT (FIRMA)
Firmado digitalmente
por ANGIE CRUICKSHANK
LAMBERT (FIRMA)
Fecha: 2024.02.08
16:01:46 -06'00'

Asunto: **Respuesta al oficio AL-CPEDER-0559-2024, del 16 de enero del 2024. Consulta sobre "ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE LAS PERSONAS AFRODESCENDIENTES"**

Estimados señores y señoras:

Aprovecho la presente para saludarles cordialmente y a la vez referirme a la consulta realizada por esa Comisión Legislativa con respecto a la investigación que se tramita en el expediente legislativo No. **24043 "APERTURA DE UNA INVESTIGACIÓN EXHAUSTIVA SOBRE EL ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY 10120" ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE LAS PERSONAS AFRODESCENDIENTES" DEL 2 DE FEBRERO DEL 2022"**.

De acuerdo con los insumos brindados por Dirección Administrativa, y el análisis de la Dirección de Igualdad y no Discriminación, se procede a brindar respuesta a las consultas efectuadas por la Comisión Permanente Especial en Derechos Humanos, en los siguientes términos:

- 1. ¿Qué acciones específicas ha tomado su institución para reservar al menos el 7% de los puestos de trabajo vacantes cada año para personas afrodescendientes, como se establece en el artículo 3 de la ley 10120?**

Con respecto a esta consulta es necesario indicar que, en el Estatuto de Selección, Nombramientos en Propiedad, Interinos y Ascensos de la Defensoría de los Habitantes (Acuerdo 1978 del 1 de marzo del 2016 y sus reformas), a nivel institucional y como acción afirmativa se estableció como uno de los considerandos que, *"... por ser la Defensoría de los Habitantes la Institución Nacional de Derechos Humanos, debe impulsar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de actividad del Estado, incluido el laboral, para lo cual se ha estimado necesario generar a lo interno de la institución y promover con el ejemplo en el resto de las instituciones del Estado, políticas de inserción laboral de poblaciones históricamente discriminadas, tal y como ocurre con la población afrodescendiente, indígena, personas con discapacidad y personas trans"* (lo subrayado no corresponde al original).

Adicionalmente, en el artículo 1 del Acuerdo 1978 y sus reformas, se estableció lo siguiente:

"30 años transformando realidades, posicionando derechos, promoviendo inclusión"

Bo. México, Calle 22 Avenidas 7 y 11 - Teléfono: 4000-8500 Facsímil: 4000-8700
Apdo. Postal: 686-1005 San José - Correo electrónico: correspondencia@dhr.go.cr
San José, Costa Rica

...

Artículo 1. Política para la promoción de la participación y la inserción laboral de la diversidad poblacional. Se establece la política para la promoción de la participación y la inserción laboral de la diversidad poblacional en los procesos de selección de personal de la Defensoría de los Habitantes.

La política de promoción de la participación de la diversidad poblacional procurará garantizar la más amplia participación posible de grupos étnicos y poblacionales históricamente excluidos de los espacios de inserción laboral institucionales. Al mismo tiempo, procurará asegurar la identificación de los nuevos(as) funcionarios(as) con el mandato y los valores de la institución, y constituirse en una garantía de independencia y seguridad para los y las funcionarias de la institución.

Para este efecto, todo proceso de selección externa que se promueva con miras a realizar un nombramiento en propiedad en la Defensoría de los Habitantes deberá difundirse ampliamente y por medios accesibles a toda la población, particularmente entre las comunidades afrodescendiente, indígena, personas con discapacidad y personas trans. (lo subrayado no corresponde al original).

Adicionalmente, en la reforma parcial realizada en noviembre del 2023 al Estatuto de Selección, Nombramientos en Propiedad Interinos y Ascensos de la Defensoría de los Habitantes, se adicionó lo siguiente:

"Artículo 3.-

...

Asimismo, la Defensoría observará las disposiciones contenidas en la Ley N° 8862, la Ley N° 10120 y demás normas que promuevan acciones afirmativas en materia de empleo, en favor de poblaciones históricamente vulnerabilizadas".

Este criterio se ha estado implementando en la Institución, tal y como sucedió recientemente con la contratación de una funcionaria en la Sede Regional Huétar Atlántica en noviembre del 2023 (número de concurso PAES-007-2023).

2. ¿Cuántas personas afrodescendientes se han contratado desde la aprobación de la ley 10120 el 2 de febrero del año 2022 y que porcentaje del total de las personas contratadas en el mismo periodo representa ese número?

Con respecto a esta consulta sobre los nombramientos de personas afrodescendientes realizados desde febrero del 2022 a la fecha, así como el porcentaje que representan estas personas del total de personas contratadas por concurso externo para ese período, me permito informar a las señoras Diputadas y señores Diputados de la Comisión Especial Permanente de Derechos Humanos lo siguiente:

Total de nombramientos por contrataciones realizadas de febrero 2022 a febrero 2024	Personas afrodescendientes contratadas de febrero 2022 a febrero 2024	Porcentaje de personas afrodescendientes nombradas con respecto al total de contrataciones
18	2	11.11%

El nombramiento de las dos personas afrodescendientes, indicadas en el cuadro anterior, se realizó durante la actual gestión (marzo 2023 a febrero 2024).

Adicionalmente, es oportuno señalar que este parámetro de selección se continuará aplicando en todos los procesos de contratación que lleve a cabo la Defensoría, tal y como se estableció en el artículo 3 del Estatuto de Selección, Nombramientos en Propiedad Interinos y Ascensos de la Defensoría de los Habitantes.

3. ¿Con cuántas plazas vacantes cuenta y cuantas de ellas reservadas para ser contratadas en el año 2024, y que medios de información utilizará para difundir los concursos?

La Defensoría de los Habitantes cuenta con un disponible de 30 plazas vacantes al 25 de enero 2024.

Se reservará el 7% conforme lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 10120, para un total de dos plazas.

Para efectos de difundir la información relacionada con los respectivos concursos, como ha sido en la práctica hasta el momento, se hará uso de la página web institucional, así como, el apoyo en redes sociales; apoyo e invitación a los colegios profesionales respectivos conforme al perfil de los profesionales requeridos, grupos gremiales interesados y medios de prensa de circulación nacional.

4. ¿Cuáles son las principales limitaciones que ha afrontado para la adecuada implementación de la ley?

En el marco de aplicación de la Ley N° 10120, para dar un trato diferenciado a la población afrodescendiente y asegurar su acceso al empleo público, conforme lo señalado en su artículo 3, es necesario indicar que, si bien se debe de efectuar una reserva del 7% de las plazas vacantes o disponibles, a efecto de materializar los nombramientos y realizar la integración de dicha población en los respectivos concursos, se identifica que los entes rectores en materia de empleo público, como lo son el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) y a la Dirección General del Servicio Civil¹, no han emitido directrices, lineamientos técnicos o circulares a las instituciones públicas bajo su rectoría sobre la implementación de la ley.

Aunado a lo anterior, se identifica que no existe un Reglamento a la Ley N° 10.120, "*Acciones afirmativas a favor de las personas afrodescendientes*", por medio del cual se permita ejecutar dicha ley y que facilite la identificación de la población afrodescendiente y los actores responsables de garantizar el cumplimiento de la Ley en el amplio sentido de su articulado.

5. Otras consideraciones y antecedentes.

Sobre el asunto bajo consulta, valga recordar que mediante oficio No. DH-0798-2019 del 8 de octubre de 2019 y ante la solicitud de criterio de la Comisión Especial Investigadora de la Provincia de Limón, respecto a las Observaciones al Proyecto de "Ley de Acciones Afirmativas a favor de las Personas Afrodescendientes" (expediente N° 21.499), ahora Ley de la República, la Defensoría hizo eco de la

¹ Según lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Marco de Empleo Público y los artículos 6 y 9 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público respectivamente

advertencia realizada por la Procuraduría General de la República, en el sentido que la norma “podría generar incerteza y duda (y al parecer continúa generando) respecto de la identificación precisa de quienes serían las personas beneficiarias de las acciones afirmativas (objeto del proyecto). Esto, por cuanto analizado el derecho comparado, se observó que en Brasil y Uruguay –países donde se han aprobado leyes similares-, se han presentado inconvenientes en la aplicación e interpretación en detrimento de la efectividad de la ley. Por ello, resulta imperativo definir qué se entenderá por “colectivo étnico afrodescendiente” (PGR, Opinión Jurídica N° 016-J: 01/03/2016).” (lo resaltado no pertenece al original)

Asimismo, como parte de sus atribuciones, este órgano defensor recientemente efectuó una investigación en la cual identificó la mencionada ausencia del marco reglamentario que se requiere para implementar la Ley N° 10120 y brindar un trato diferenciado a la población afrodescendiente para asegurar su acceso al empleo público, conforme lo señalado en su artículo 3 de dicha ley. Es justamente a través de este acto administrativo –reglamento ejecutivo- que se posibilita la aplicación o ejecución de la ley y se asegura cumplimiento y los fines propuestos por el legislador, cuya emisión es potestad exclusiva del Poder Ejecutivo, conforme lo dispuesto en el artículo 140 incisos 3 y 18 de la Constitución Política.

En el tema que nos ocupa, dicha reglamentación deberá especificar los parámetros y criterios técnicos por emplearse en las instituciones y entidades del sector público para efectos del cumplimiento de la ley y la aplicación de las acciones afirmativas allí establecidas.

En este sentido, en el informe emitido oportunamente², se recomienda al Ministerio de la Presidencia, al Ministerio de Planificación y Política Económica y a la Dirección General del Servicio Civil, lo siguiente:

***"Única:** Emitir el Reglamento para la implementación de la Ley N° 10120, que permita aplicar la medida afirmativa en el empleo establecida en el artículo 3, y la medida afirmativa en educación establecida en el artículo 4, en favor de la población afrodescendiente, el procedimiento a seguir y los actores responsables de garantizar su cumplimiento, tomando en consideración que la medida afirmativa tiene solamente un plazo de 10 años."*

Adicionalmente, cabe señalar que, en reunión celebrada en días pasados con las jefaturas del Área de Reclutamiento y Selección de Personal y de la Asesoría Jurídica, ambas de la Dirección General de Servicio Civil, se pudo confirmar los desafíos existentes de cara a la aplicación de esta ley, particularmente debido a la falta de reglamento y de criterios para identificar fehacientemente qué se entiende como “colectivo étnico afrodescendiente”. En la conversación sostenida con las autoridades de dicho órgano, se valoró la viabilidad de que el Registro Civil recabe la información pertinente en sus procesos registrales.

De ahí que, mediante oficio DH-DIND-0083-2024 de fecha 31 de enero de 2024, se planteó una serie de consultas relacionadas con la materia al Tribunal Supremo de Elecciones. Concretamente, se consultó si el Registro Civil ha incorporado en sus registros, la identificación étnico-racial de la población afrodescendiente y, en su defecto, si ha realizado estudios que permitan la identificación étnico-racial de la población afrodescendiente y la incorporación de dicha información en sus bases

² OFICIO N° 00728-2024-DHR [AL] del 26 de enero de 2024, correspondiente a la solicitud de intervención 419532-2023

de datos. Finalmente, si ese órgano cuenta con estadísticas que permita la identificación de dicha población.

En respuesta, la Dirección General del Registro Civil informó que no ha incorporado en sus registros y bases de datos información relativa al origen étnico-racial de la población por tratarse de datos personales amparados por la Ley de Protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales. N° 8968. Sin embargo, señaló que a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N° 10.120, esa dependencia ya se encuentra legitimada para recopilar ese dato, por lo que, en coordinación con la Unidad de Estadísticas Demográficas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), se implementará un proyecto que permita incorporar variables con un enfoque étnico-racial en los certificados de declaración de nacimiento, defunción y matrimonio. Con ese fin, se llevará a cabo una prueba piloto, durante el presente año, en el Hospital Tony Facio de Limón, para los registros de nacimiento y defunción que ocurran en ese centro hospitalario; señalando que, de igual forma, este dato será tratado como dato sensible.

Por las razones apuntadas, resulta imperativo la emisión del Reglamento para la implementación de la Ley N° 10120, cuya finalidad sea orientada a no desnaturalizar el espíritu y propósito de la ley.

Conforme lo solicitado, la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica remite la información en los términos consultados. A su vez, agradece que una vez concluida la investigación, se remita copia del informe emitido para conocimiento y estudio.

Agradecida por la deferencia consultiva,

c. archivo
GRC/MMG/RRP/JCPJ.