

de Cargos se tendrán por notificadas con solo el transcurso de 24:00 horas contadas a partir de la fecha de resolución. Notifíquese.— Heredia, 11 de setiembre del 2017.—Lic. Miguel A. Vargas Rojas, Jefe.—1 vez.—( IN2017168432 ).

## FE DE ERRATAS

### PODER EJECUTIVO

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,  
Y EL MINISTRO DE LA PRESIDENCIA

En el Decreto Ejecutivo N° 40422--MP-RE-JP-SP-MG-H-MAG-MEIC-MINAE-MOPT-MEP-S-MTSS-COMEX-MIDEPLAN-MICITT-MIVAH-MC-MCJ-TUR-MDHIS-MCM-MIDEPOR, no se consignó por error el Anexo Único, el cual se adiciona a continuación:

#### ANEXO ÚNICO

#### Guía para Inclusión Personas LBGTI

##### I. OBJETIVO

Establecer disposiciones dentro de las organizacionales públicas que contribuyan a generar condiciones inclusivas, progresivas y apropiadas para las personas LBGTI.

##### II. DEFINICIONES

Las definiciones a continuación son tomadas de la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH). La CIDH, facilita los siguientes conceptos básicos para servir como una guía, e insta a siempre tomar en cuenta que en derechos humanos la autodeterminación de la persona es un principio rector. Es decir, se debe de respetar en todo momento, cómo se identifica la persona o si decide identificarse de determinada manera:

1. Orientación sexual: la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.
2. Identidad de género: la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
3. Expresión de género: generalmente se refiere a la manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros.
4. Sexo asignado al nacer: esta idea trasciende el concepto de sexo como masculino o femenino. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer en base a la percepción que otros tienen sobre sus genitales. La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas pero algunas personas no encajan en el binario mujer/hombre.
5. Persona trans: cuando la identidad de género de la persona no corresponde con el sexo asignado al nacer. Las personas trans construyen su identidad independientemente de tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas.
6. Persona intersex: toda aquella persona en la que la anatomía sexual del individuo no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino.
7. Persona no conforme con el género: toda aquella persona que no está de acuerdo y no sigue las ideas o estereotipos sociales acerca de cómo debe actuar o expresarse con base en el sexo que le asignaron al nacer.

##### III. NORMATIVA JURÍDICA

La Corte Interamericana de Derechos Humanos considera la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género como una violación grave al Derecho Internacional de los Derechos Humanos (ver casos *Atala Riffo vs. Chile* y *Duque vs. Colombia*).

En seguimiento a lo establecido por esa Corte internacional, el Poder Ejecutivo emitió en el año 2015 el Decreto Ejecutivo N° 38999, el cual declara a la Presidencia de la República y a los Ministerios de Gobierno como instituciones libres de discriminación hacia la población sexualmente diversa y obliga a todas las personas funcionarias a no efectuar ningún tipo de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, tanto contra compañeros y compañeras de trabajo como personas usuarias.

Además, se instruye a las instituciones del Poder Ejecutivo a realizar las reformas necesarias para asegurar que la atención de las personas usuarias de los servicios que prestan los diferentes órganos del Poder Ejecutivo se realice considerando las necesidades de la población sexualmente diversa, sin que existan prácticas que generen discriminación.

### IV. ACCIONES

#### 1. Guías para un ambiente seguro e inclusivo

- 1.1. Promover mensajes inclusivos en correos institucionales. Fomentar que las personas de la institución conozcan las acciones del Plan Institucional, bajo el artículo 3, o los cambios en el reglamento bajo el artículo 5, del decreto 38999 o de la Directriz Presidencial 025-P. Es muy importante compartir consejos prácticos y propositivos, para que las personas sepan que pueden hacer y no siempre dirigir los mensajes en lo que no debe de hacerse o decirse. Algunos ejemplos concretos se pueden observar a continuación.
- 1.2. Cuando la institución vaya a lanzar un concurso para la plaza, se debe de aclarar que la institución es libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- 1.3. En la página web de las instituciones, debe haber una parte que conecte con el siguiente link: <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/inicio-cidsedi>.
- 1.4. La inclusión es proactiva. Las instituciones del Poder Ejecutivo son responsables de proveer un ambiente seguro, inclusivo y no discriminatorio para las personas LBGTI. Todas las comisiones institucionales para la inclusión y la no discriminación hacia la población sexualmente diversa deberán hacer procesos de sensibilización y capacitación constantes.

#### 2. Comunicación verbal

- 2.1. Identidad de género, aplicable para personas funcionarias o usuarias.
  - 2.1.1. Los funcionarios de las instituciones del Poder Ejecutivo tendrán un trato respetuoso y apropiado hacia las personas Trans o personas no conformes con el género, respetando la identidad de género de la persona, entendiendo que puede ser diferente del sexo que le fue asignado al nacer o al que sale en su cedula de identidad.
  - 2.1.2. Si las personas funcionarias deberán dirigirse y referirse a las personas trans o personas no conforme con el género, por su nombre de escogencia, aunque éste no sea reconocido legalmente, en todas las conversaciones.
  - 2.1.3. En los servicios el nombre de pila no es necesario; así por ejemplo, para algún trámite en ventanilla, la persona servidora podrá llamar a la persona usuaria por sus dos apellidos.
  - 2.1.4. Las personas funcionarias deberán de usar las palabras que concuerden con la identidad de género de la persona (ella, ellas, la, para una persona que se identifique como mujer; ellos, él, lo, para una persona que se identifique como hombre).
  - 2.1.5. Independientemente de la apariencia de la persona, las funcionarias y funcionarios respetarán la identidad de género de la persona, de acuerdo con sus peticiones.

#### 2.2. Orientación sexual

- 2.2.1. Generar un ambiente inclusivo para una persona LBG funcionaria empieza por tener presente y cuestionar el uso de lenguaje en ambientes laborales formales o informales.

La manera en que se conversa puede asumir heteronormatividad y esto generar exclusión. Por ejemplo, en conversaciones informales en el ambiente las preguntas relacionadas a la vida privada de la persona se deben de hacer de manera abierta, para que sea inclusiva para parejas del mismo sexo o parejas del sexo opuesto, como: ¿Vive usted con su pareja?

## 3. Acciones afirmativas

## 3.1. Orientación sexual

- 3.1.1. La política pública para la inclusión y la no discriminación cubre algunos cambios en las normativas de las instituciones públicas del Poder Ejecutivo para generar un ambiente y servicio inclusivos. Las siguientes líneas son ejemplos de acciones más operativas de cómo lograr las aplicaciones de los cambios normativos:
- 3.1.2. Para personas funcionarias, se sugiere realizar acciones que dejen en evidencia que las parejas del mismo sexo son bienvenidas, como invitarlas explícitamente a eventos laborales donde se inviten a familias o a fiestas después de la oficina.
- 3.1.3. Para proveer un servicio inclusivo para una persona LBG se debe de revisar el lenguaje. Esto va a depender de cada institución, pero lo más importante es que sea aplicables a parejas del mismo sexo o de sexo opuesto. Por ejemplo, en una consulta médica, la manera en que se consulte sobre métodos anticonceptivos puede asumir que la persona es heterosexual. La práctica discriminatoria de asumir heterosexualidad se llama heteronormatividad.
- 3.1.4. Inclusive, hay servicios y beneficios para personas usuarias externas e internas que quedan excluidos para personas LBG. Se deben de revisar el marco jurídico para evaluar si es posible a través de un cambio de reglamento, directriz o memorando prever que el servicio sea inclusivo.

## 3.2. Identidad de Género

## 3.2.1. Nombre en Identificación, correos, documentos institucionales.

- 3.2.1.1. Las instituciones deben de cambiar sus documentos internos, carnet, correos, comunicados, oficios, listas de asistencia, etc., para que queden acorde con la identidad de género y el nombre deseado por la persona.
- 3.2.1.2. Para documentos de índole jurídico u oficial, como títulos, cheques, etc., se insta a las instituciones a usar el “conocido como”. En ocasiones donde el uso exclusivo del “conocido como” pueda traer confusión, como cuando el documento sea de utilidad para varias instituciones, se puede usar el “conocido como” y el nombre registral. Por respeto a la identidad de las personas, el “conocido como” deberá tener más espacio y ser utilizado como el principal.

## 3.2.2. Expresión de género

- 3.2.2.1. La forma de vestir o apariencia de las personas no debe usarse como criterio para discriminación alguna. El respeto a la identidad de las personas incluye su expresión de género a través de la manera de vestir, los peinados, el maquillaje, la ropa y otras características personales, intereses o afinidades. Los reglamentos relacionados con vestimenta deben aplicarse de forma que una persona pueda expresarse de acuerdo con su identidad de género.

## 3.2.3. Fichas y recolección de información.

- 3.2.3.1. Las siguientes inclusiones cuando se registren información demográfica de las personas usuarias de nuestras instituciones:
- 3.2.3.2. Cuando se requiera el nombre de la persona, incluir el conocido como, como

una opción para identificar a la persona, en la ficha de información y en el sistema de información.

- 3.2.3.3. Cuando se necesita saber sobre el estado civil de las personas, cambiar el nombre de la categoría de “estado conyugal o civil” a “tipo de unión”, y se debe reconocer dentro de la ficha y del sistema a las parejas del mismo sexo como núcleo familiar.
- 3.2.3.4. Cambiar el nombre a la variable del “sexo”, a “sexo registral”, y dejar la variable con tres opciones: (1) hombre, (2) mujer, (3) intersex.
- 3.2.3.5. Agregar la variable de Identidad de Género con las siguientes 5 categorías: (1) mujer trans, (2) hombre trans, (3) mujer cisgénero, (4) hombre cisgénero, (5) si no se identifica con las opciones anteriores por favor especifique.
- 3.2.3.6. Cuando se registren categorías de violencia, incluir dos categorías: (1) violencia por orientación sexual y (2) violencia por identidad de género.

## 3.2.4. Uso de instalaciones y participación de actividades.

- 3.2.4.1. La solución para incluir o garantizar la seguridad de una persona Trans o no conforme con el género, no podrá ser el aislamiento. Las acciones para que el uso de las instalaciones y actividades segregadas por sexo sean seguras deben ir hacia la inclusión y nunca la segregación. Por lo tanto, para respetar la identidad de género de la persona, aunque las instituciones públicas pueden tener instalaciones y actividades segregadas por sexo, deben permitir a las personas trans o no conformes con el género acceso y uso de estos de acuerdo con su identidad. Esto implica garantizar la seguridad de la persona trans o no conforme con el género, mientras usa la instalación o participa de la actividad que es segregada por sexo. Una institución no puede obligar a una persona trans o no conforme con el género el uso de instalaciones o la participación en actividades segregadas por sexo en inconsistencia con su identidad de género.

## 3.2.5. Protocolos de atención para instituciones con necesidades particulares.

- 3.2.5.1. Se recomienda a las instituciones del Poder Ejecutivo que generen protocolos de atención, cuando en lo expuesto anteriormente no se detalla con precisión alguna línea de acción necesaria para la inclusión y la no discriminación de las personas trans o no conformes con el género.

Dada en la Presidencia de la República.—San José, a los doce días de julio de dos mil diecisiete.

LUIS GUILLERMO SOLÍS RIVERA.—El Ministro de la Presidencia, Sergio Iván Alfaro Salas.—1 vez.—O. C. N° 3400034167.—Solicitud N° 95206.—( IN2017169541 ).