



LA GACETA

Diario Oficial

Firmado digitalmente por CARLOS ANDRES TORRES SALAS (FIRMA)
Fecha: 2019.03.25 14:34:33 -06'00'



Año CXXI

San José, Costa Rica, martes 26 de marzo del 2019

109 páginas

ALCANCE N° 68

DOCUMENTOS VARIOS
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
REGLAMENTOS
MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA
Y TELECOMUNICACIONES
INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS
AUTORIDAD REGULADORA
DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Imprenta Nacional
La Uruca, San José, C. R.

DOCUMENTOS VARIOS

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN POR EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAMU)

Considerando que:

- I. La Declaración Universal de los Derechos Humanos desarrolla en sus artículos 1°, 2° y 7° el derecho a la igualdad y a la no discriminación.
- II. Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica reconoce en su artículo 11° el Derecho a la honra y la dignidad inherente a la persona humana, y en el numeral 24° el Derecho a la igualdad.
- III. La Constitución Política de Costa Rica, establece en su artículo N°50 que es deber del Estado procurar el mayor bienestar de todas las personas habitantes de la República. Así mismo, el numeral 33° establece el principio de Igualdad y señala que *“no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”*.
- IV. Que la Comunidad Internacional celebra el día 17 de mayo de cada año el Día Internacional en Contra de la Homofobia, Lesbofobia y la Transfobia
- V. Mediante Decreto Ejecutivo N°34399-S del 12 de febrero del 2008, se declara el 17 de mayo Día Nacional contra la Homofobia, Lesbofobia y Transfobia, estableciendo en su artículo 2° que *“las instituciones públicas deberán difundir ampliamente los objetivos de esta conmemoración, así como facilitar, promover y apoyar las acciones orientadas a la erradicación de la homofobia, la lesbofobia y la transfobia”*.
- VI. La ley constitutiva del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) Ley N° 7801 del 18 de mayo de 1998, expresamente le atribuye como uno de sus fines en el artículo 3°, el de *“proteger los derechos de la mujer consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense...”*, lo que incluye los derechos de las mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersex. Además, la misión institucional es liderar *“la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres en conjunto con el estado costarricense y la sociedad civil, contribuyendo con ello a la construcción de una sociedad justa e igualitaria”*
- VII. En el año 2014, en la 44°sesión de la Organización de Estados Americanos (OEA), se condenan los actos de violencia contra la población LGBTI, además se incorpora el concepto de expresión de género y se insta a los Estados a eliminar barreras para el acceso a los derechos en el ámbito público, que generen condiciones de protección jurídica y promuevan políticas públicas para eliminar la discriminación contra estas personas.
- VIII. Que la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Atala Riffo y Niñas contra Chile, ha dicho que se: *“...deja establecido que la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas por la Convención. Por ello está proscrita por la Convención cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual de la persona. En consecuencia, ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual...”*.

- IX. Que, en el desarrollo constitucional de los Derechos Humanos, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha establecido en su sentencia 2010-1331 de las 16:31 horas del 10 de agosto de 2010 que: "...Frente a los grupos que son objeto de marginación y prejuicios sociales no basta la aplicación del principio de la igualdad real y prohibición de toda discriminación que, normalmente, operan ex post a la perpetración del acto discriminatorio. Por lo anterior, es preciso que los poderes públicos actúen el principio de apoyo a tales grupos con políticas públicas y medidas normativas efectivas. El principio de apoyo a los grupos discriminados previene y se anticipa a las discriminaciones, de modo que tiene un efecto ex ante, respecto de éstas. El principio de apoyo se logra cumplir cuando se dicta legislación y reglamentación que reconoce derechos de los grupos discriminados, aunque estos sean de configuración infra constitucional (...) Los poderes públicos tienen, por aplicación del principio y el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas, independientemente del grupo al que pertenezcan, la obligación de abstenerse de implementar políticas o prácticas que producen una discriminación estructural o, incluso, de utilizar las instituciones que ofrece el ordenamiento jurídico con fines diferentes a los que se han propuesto..."
- X. La Opinión Consultiva OC 24/17 del 24 de noviembre del 2017 de la Corte IDH señaló que "el cambio de nombre y en general la adecuación de los registros públicos y de los documentos de identidad para que estos sean conformes a la identidad de género autopercebida" así como la protección del "vínculo familiar que puede derivar de una relación de una pareja del mismo sexo" constituyen derechos protegidos por la Convención Americana. Y que la Sala Constitucional ha señalado que las decisiones de la Corte IDH son vinculantes para el país, tanto en el ejercicio de su competencia contenciosa, cuanto en la consultiva. (Sentencia No. 2313-95, de 9 de mayo)
- XI. El Decreto Ejecutivo No.38999-MP del 15 de mayo del 2015 establece la Política del Poder Ejecutivo Para Erradicar de sus Instituciones la Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa, lo cual es de acatamiento obligatorio, y que en su artículo 4° señala que "...cada órgano del Poder Ejecutivo deberá desarrollar un "Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población sexualmente Diversa". Esta normativa fue reformada mediante Decreto Ejecutivo N°40422 del 25 de mayo del 2017, ampliando y especificando funciones y acciones para su cumplimiento.
- XII. En el Acuerdo N° 5, del Acta N° 08-2016 del 05 de abril del 2016, la Junta Directiva de la Institución, aprobó hacer las reformas al reglamento interno por la no discriminación a la población LGBTI. Se reformaron los artículos 2° inciso c); 44° inciso c); 45° incisos d) y e); 46° inciso i); 62° incisos i) y j); 87°; 92° y 94° del Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de las Mujeres, en cumplimiento al Decreto Ejecutivo N°38999 denominado "política del Poder Ejecutivo para Erradicar de sus Instituciones la Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa".
- XIII. Que el Gobierno de la República reconoce que dentro de Costa Rica y sus instituciones públicas aún existe discriminación hacia las personas sexualmente diversas, donde se mantienen prácticas contrarias a la dignidad humana tanto de quienes laboran en el Estado, como de las personas usuarias de los servicios de las instituciones públicas.

XIV. Que consientes de la realidad expuesta, El Instituto Nacional de las Mujeres, declara y aprueba la siguiente “Política de no discriminación por expresión e identidad de género y orientación sexual.”

Por Tanto

Con fundamento en las competencias prescritas en los artículos 8, inciso d); 3, inciso a) y 4, inciso c) de la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres-INAMU número 7801, la Junta Directiva en Acuerdo N° 3 de la sesión ordinaria número 28-2018 celebrada el 12 de diciembre del 2018, acordó aprobar la siguiente “Política de no discriminación por expresión e identidad de género y orientación sexual” de la siguiente manera:

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN POR EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAMU)

Artículo 1° - Declaración. Declárese al Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) como una institución libre de discriminación por expresión de género, identidad de género y orientación sexual; que respeta y promueve los derechos humanos, con especial énfasis en el respeto y promoción de los derechos de las mujeres en todas sus diversidades.

Artículo 2° -Obligatoriedad. Esta política es de acatamiento obligatorio para todas las dependencias de la institución. El desarrollo de esta tendrá alcance para las personas:

- a. Usuaris de los servicios institucionales.
- b. Funcionarias de la institución.
- c. Proveedoras de bienes y servicios, así como personas físicas y jurídicas contratadas por cualquier modalidad.
- d. Personas pasantes y practicantes profesionales

Artículo 3° - Objetivo General. El objetivo general de esta política es promover el desarrollo de una cultura institucional de igualdad, respeto y no discriminación por expresión de género, identidad de género y orientación sexual, mediante el establecimiento de estrategias de acción afirmativa, formación y normativa, que garanticen el reconocimiento y ejercicio pleno de derechos de la población LGBTI; es decir, la superación de la desigualdad y exclusión social que ha sufrido históricamente.

Artículo 4° – Definiciones. Para la correcta ejecución de esta política, se consideran las siguientes definiciones:

- a. **Derechos Humanos:** Planteamientos ético-jurídicos construidos a partir de las contradicciones sociales que atentan contra los pilares de la dignidad, libertad e igualdad de las personas. Los derechos humanos pertenecen a todas las personas desde su nacimiento, por lo tanto,

son Universales, Inviolables, Intransferibles, No prescriben, Irrenunciables, Interdependientes, Integrales y Complementarios. A lo largo de la historia, los Derechos Humanos se han ampliado y resignificado de acuerdo con el contexto y momento histórico, siempre en procura del bienestar personal y de la humanidad, sobre todo de aquellos grupos humanos más vulnerados e invisibilizados a través de la historia.

- b. Sexualidad:** Se acoge la definición de La Política Nacional de Sexualidad, con base en el criterio de aportada por OPS/OMS/WAS (2000) *“El término “sexualidad” se refiere a una dimensión fundamental del hecho de ser un ser humano: basada en el sexo, incluye al género, las identidades de sexo y género, la orientación sexual, el erotismo, la vinculación afectiva y el amor, y la reproducción. Se experimenta o se expresa en forma de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, actividades, prácticas, roles y relaciones. La sexualidad es el resultado de la interacción de factores biológicos, psicológicos, socioeconómicos, culturales, éticos y religiosos o espirituales. Si bien la sexualidad puede abarcar todos estos aspectos, no es necesario que se experimenten ni se expresen todos. Sin embargo, en resumen, la sexualidad se experimenta y se expresa en todo lo que somos, sentimos, pensamos y hacemos”*.
- c. Sexo asignado al momento de nacer:** se refiere al sexo “Mujer” u “Hombre” registrado oficialmente al momento en que nace una persona, según criterio médico basado en las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas que diferencian a mujeres de hombres. Sin embargo, es necesario señalar que algunas personas nacen con características biológicas mixtas o ambiguas, a éstas se les define como personas intersexuales, pues no se ajustan al binario hombre/mujer.
- d. Género:** conjunto de características, determinaciones y mandatos asignados sociocultural, política e históricamente para diferenciar a mujeres y hombres en cuanto a su comportamiento, roles sociales, preferencias, cualidades, formas de expresión y relación, proyección personal, entre otras.
- e. Identidad de género:** Serie de pensamientos, afectos y representaciones que una persona tiene con relación a sí misma, de acuerdo a lo que culturalmente se define como femenino o masculino, por lo tanto, es un proceso personal que puede cambiar con el tiempo y que define la identidad propia.
- f. Expresión de género:** la manifestación externa de los rasgos personales que definen la identidad de las personas, según lo que culturalmente se define como femenino o masculino, a través del comportamiento, vestimenta, forma de hablar, expresarse, entre otras.
- g. Orientación sexual:** Atracción emocional y sexual que siente una persona hacia otra, ya sea de su mismo sexo (lesbianas o homosexuales), de otro sexo distinto al propio (heterosexuales), o que siente atracción hacia personas tanto distinto como del mismo sexo al suyo (bisexuales). La orientación sexual es independiente de la identidad o expresión de género de las personas.
- h. Heteronormatividad:** conjunto de ideas, actitudes y prácticas sociales, políticas, culturales, institucionales y normativas que establecen la heterosexualidad como la forma natural, generalizada e ideal de vivir la sexualidad y las relaciones de pareja, generando al mismo tiempo, estigmatización, invisibilización y discriminación a cualquier otra expresión de la sexualidad y la orientación sexual.

- i. Población LGBTI:* Siglas con las que se denomina a la población de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex.
- j. Persona no conforme con el género:* 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.
- k. Bisexual:* Persona que se siente emocional, sexual y románticamente atraída a hombres y mujeres.
- l. 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.
- m. Intersex:* todas aquellas situaciones en las que la anatomía sexual del individuo no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino.
- n. Intersexfobia:* Es un tipo de discriminación, aversión, odio o prejuicio hacia personas intersex.
- o. Homofobia:* Se refiere a la aversión, odio, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales.
- p. Lesbofobia:* Es un tipo de discriminación homofóbica y sexista hacia las lesbianas.
- q. Transfobia:* Se entiende como la discriminación hacia la y las personas transexuales o transgénero, basada en su identidad de género.
- r. Bifobia:* Es un tipo de discriminación, aversión, odio o prejuicio hacia personas bisexuales.

Artículo 5°. – **Comisión Institucional para la igualdad y no discriminación hacia la población sexualmente diversa.**

La Comisión Institucional para la igualdad y no discriminación hacia la población sexualmente diversa, en adelante “Comisión” es la instancia institucional nombrada por la Presidencia Ejecutiva, en cumplimiento y para ejecutar lo que establece el Decreto Ejecutivo No.38999-MP del 2015 “Política del Poder Ejecutivo Para Erradicar de sus Instituciones la Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa”.

Artículo 6°. – **De la conformación de la Comisión.**

La Comisión estará conformada, al menos, por las siguientes personas, quienes durarán en sus cargos dos años, pudiendo permanecer hasta por dos períodos más. La designación de esta Comisión será realizada por la máxima jerarquía institucional de cada órgano y deberá estar conformada, al menos por:

- a.** Una persona representante permanente del Presidencia Ejecutiva quien la coordinará.
- b.** La persona encargada del Área de Recursos Humanos o a quien ésta designe.
- c.** La persona encargada de la Unidad de Planificación o a quien ésta designe.
- d.** La persona encargada de la Unidad de Asesoría Legal o a quien ésta designe.
- e.** Una persona representante de la Dirección General de Áreas Estratégicas.
- f.** Una persona funcionaria representante de la comunidad LGBTI.
- g.** Una persona representante de las Unidades Regionales.

Se deberá promover, además, la inclusión de personas sexualmente diversas, funcionarias de la institución.

Artículo 7°. De las funciones de la Comisión.

La Comisión tendrá, como mínimo, las siguientes funciones sin detrimento de todas aquellas que señale la Presidencia Ejecutiva:

- a. El impulso y seguimiento a la presente Política y su plan de acción.
- b. Brindar asesoría técnica y apoyo a la Presidencia y a las diferentes dependencias de la institución en esta materia.
- c. Coordinar con las instancias encargadas de los procesos de capacitación, para que se incluyan las temáticas de orientación sexual e identidad de género, bajo el marco de derechos humanos.
- d. Asegurar la accesibilidad a información sobre el mecanismo de la institución para atender una denuncia por discriminación a la orientación sexual e identidad de género.
- e. Asesorar a las instancias competentes de la institución, en la atención de denuncias por cualquier tipo de discriminación a la población LGBTI, tanto en la gestión interna como en los servicios que brinde la institución respectiva.
- f. Velar por que el lenguaje utilizado en todos instrumentos normativos y en toda comunicación interna y externa de la institución sea inclusiva bajo el marco de derechos humanos.
- g. Participar y apoyar en la elaboración, revisión y modificación de las políticas, acciones afirmativas y normativa institucionales para que sea incorporada en efecto el respeto, la igualdad y no discriminación hacia la expresión de género, identidad de género y orientación sexual de las personas usuarias.
- h. Recopilar la información estadística sobre la cantidad de denuncias y procedimientos administrativos disciplinarios, tanto abiertos como finalizados, por discriminación hacia la población LGBTI. Dicha información deberá ser remitida vía electrónica a la Comisión Institucional de Casa Presidencial durante la primera semana de mayo de cada año. La Comisión Institucional de Casa Presidencial centralizará los datos globales de todas las instituciones, a fin de que dichos datos sean de acceso público, así como para mejorar políticas públicas relativas al tema.
- i. Apoyar la ejecución y el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el decreto N° 38999 y la directriz N° 025-P.
- j. Cualquier otra que la Comisión considere pertinente o que le sea delegada por las autoridades jerárquicas de la institución o por el Comisionado de la Presidencia de la República para Asuntos Relacionados con las personas LGBTI.

Artículo 8°. – Principios y derechos. Esta Política se orientará por los siguientes principios fundamentales:

- a. **Principio de Igualdad:** es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Refiere a la situación real en la que todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar, de manera potencial, teniendo para ello los mismos derechos y obligaciones. El principio se aplica a toda persona en relación con los derechos humanos y las libertades fundamentales, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como etnia, pertenencia a un pueblo o nacionalidad, color, sexo, idioma, religión, opinión política, orientación sexual, identidad de género, o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. En el

marco de esta Política, se declara que la igualdad de oportunidades y trato también incluye a las personas en sus diversas identidades y expresiones de género.

- b. **Principio de No Discriminación:** La legislación internacional de derechos humanos prohíbe la discriminación cuando se basa en motivos específicos tales como la discapacidad, la raza, el sexo, origen nacional u otros motivos especificados en los instrumentos de derechos humanos. El principio de la no discriminación obliga a los Estados a no involucrarse en la discriminación y adoptar las medidas necesarias para ir en contra de las formas más sutiles e indirectas de la discriminación. Los Estados también deben combatir la discriminación si ocurre entre individuos o de una forma más sistémica, mediante la legislación, políticas, regulaciones y actos.
- c. **Principio de Legalidad:** Es el principio fundamental, conforme al cual todo ejercicio de un poder público debe realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción y no a la voluntad de las personas.
- d. **Principio de confidencialidad:** obligación de los responsables de guardar la confidencialidad de la información sensible relacionada con la expresión de género, identidad de género y orientación sexual de las personas con ocasión del ejercicio de las facultades dadas por esta política o cualquier otra norma relacionada. La recolección, el registro, la organización, la conservación, la modificación, la extracción, la consulta, la utilización, la comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de registro de esta información deberá ser autorizada de forma expresa por su titular por ser considerados como datos sensibles.

Artículo 9º. - Lineamientos. La política se regirá por los siguientes lineamientos, que orientarán el Plan de Acción:

Primero. Mejorar condiciones institucionales en favor de los Derechos Humanos de la población LGTBI.

- a. Declarar abierta y públicamente la posición de rechazo a la discriminación por expresión e identidad de género y orientación sexual de la institución, así como su compromiso con la vivencia plena de derechos para la población LGTBI.
- b. Apoyar en la promoción de acciones que contribuyan al aprendizaje, la información y la sensibilización del personal institucional sobre las diversas orientaciones sexuales e identidades de género.
- c. Dar a conocer entre las personas funcionarias las obligaciones establecidas en el Reglamento Autónomo de Servicios acerca de la No Discriminación por Orientación Sexual o Identidad de género.
- d. Asesorar en la elaboración de normativa institucional que prohíba y sancione específicamente la discriminación por expresión de género, identidad de género y orientación sexual, para proteger la dignidad de las personas en su acceso a servicios, relaciones laborales y garantizar un clima institucional fundamentado en los principios constitucionales de respeto a la libertad, el trabajo y la igualdad que conduzca al desarrollo intelectual, profesional y social, libre de cualquier forma de discriminación y violencia.
- e. Fomentar un ambiente laboral respetuoso e inclusivo para todas las personas en sus diversidades.

- f. Propiciar que en las comunicaciones internas y externas del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en sus procesos de contratación, se indique explícitamente que la institución es libre de cualquier forma de discriminación, incluida aquella por expresión de género, identidad de género y orientación sexual.
- g. Corresponderá a todas las personas funcionarias del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), la revisión de medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que resulten discriminatorias por orientación sexual e identidad género, de manera que el accionar de la Institución sea acorde con los principios de Igualdad y no discriminación.
- h. Las personas funcionarias deberán dirigirse y referirse a las personas trans por su nombre de escogencia en todo momento.
- i. Las y los funcionarios del INAMU respetarán la identidad y expresión de género de todas las personas, independientemente de la apariencia de éstas.

Segundo. Atención al público.

- a. El personal institucional atenderá a las personas de manera respetuosa y propiciando un trato no discriminatorio.
- b. Las personas funcionarias prestatarias de servicios institucionales y/o que atiendan público, deberán llamar o convocar a las personas por sus apellidos la primera vez; y en adelante referirse a la persona por su nombre de escogencia.
- c. Todos los departamentos realizarán los cambios necesarios a fin de garantizar a las mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersex, acceder en igualdad de condiciones a los servicios y programas que brinda la institución, respetando los criterios de ingreso.
- d. Se diseñarán para su aplicación protocolos y mecanismos de atención, que garanticen el acceso respetuoso y seguro de las personas LGTBI a los servicios y programas que brinda la Institución; considerando necesidades particulares y el principio de confidencialidad.
- e. Evitar el uso del lenguaje y trato que remita a la presunción de heterosexualidad y heteronormatividad en la atención de las personas usuarias de los servicios.
- f. No se utilizarán en forma escrita u oral, palabras de naturaleza o connotación homo/lesbo/bi/transfóbica, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- g. Divulgación de la política de No Discriminación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) a las personas usuarias de sus servicios mediante espacios informativos permanentes, en todas sus sedes y edificios.

Tercero. Centros y servicios de atención especializada del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)

- a. Los centros y servicios de atención especializada tomarán todas las acciones que sean necesarias para garantizar un adecuado acceso a los servicios y tratamiento de las problemáticas vividas por mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersex.
- b. Los centros y servicios de atención especializada, particularmente aquellos que específicamente se encargan de atender la violencia contra las mujeres tomarán las medidas que sean necesarias para garantizar que, en caso de que peligre la vida de las mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales por situaciones de violencia intrafamiliar, por orientación

sexual o identidad de género, contarán con el acceso a los servicios en los centros de atención especializada sin discriminación alguna.

Cuarto. Sensibilización, capacitación y formación del personal institucional.

- a. Brindar sensibilización, capacitación y formación al personal institucional en derechos humanos de la población LGBTI, en coordinación con la comisión de la CAAD y la de Diversidad Sexual.
- b. Desarrollar procesos de formación permanente que permita al personal institucional tener un manejo adecuado de la legislación nacional e internacional vigente en materia de derechos humanos y el respeto de la diversidad sexual.
- c. Promover la inclusión de las necesidades de la población LGTBI en los procesos de construcción y revisión de la PIEG.
- d. Incluir dentro de las celebraciones oficiales del INAMU el Día Nacional contra la Homofobia, 17 de mayo (Decreto Presidencial #34399-s) con el fin de promover actividades contra la discriminación por expresión de género, identidad de género y orientación sexual; así como cualquier otra fecha conmemorativa relacionada al tema.

Quinto. Fichas y recolección de información.

- a. Actualizar las bases de datos del INAMU, de acuerdo a los lineamientos establecidos en la resolución del Tribunal Supremo de Elecciones “Reforma Reglamento del Registro del Estado Civil y Reglamento de la cédula de identidad con nuevas características. N.º 7-2018” en lo que respecta al reconocimiento del derecho a la identidad de género, dicha actualización se hará a solicitud de la persona interesada usuaria o funcionaria con presentar su respectiva cédula emitida por el TSE.
- b. Modificar los formularios internos que utilizan las unidades y áreas para que en lugar de capturar la información sobre el “estado conyugal o civil” se anote el “tipo de unión”, y se reconozca dentro de la ficha y de las bases de datos, las parejas del mismo sexo como núcleo familiar.
- c. Modificar los formularios internos que utilizan las unidades y áreas para cambiar el nombre a la variable del “sexo”, a “sexo registral”, y dejar la variable con tres opciones: (1) hombre, (2) mujer, (3) intersex.
- d. Modificar los formularios internos que utilizan las unidades y áreas para 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) otro.
- e. Modificar los formularios internos que utilizan las unidades y áreas para incluir dos variables en el registro de violencia: (1) violencia por orientación sexual y (2) violencia por expresión e identidad de género.

Sexto. Acciones afirmativas y recursos.

- a. Cuando la Comisión detecte o sea informada sobre situaciones internas de discriminación o violencia por orientación sexual e identidad de género, informará y recomendará a la Presidenta Ejecutiva la adopción de acciones afirmativas y cambios institucionales que busquen

garantizar los derechos humanos de las personas involucradas, así como los principios de igualdad y no discriminación.

- b. Todas las instancias institucionales (técnicas y administrativas) deberán garantizar la asignación de los recursos humanos, materiales y técnicos necesarios para cumplir con lo dispuesto en esta Política, sus lineamientos y su Plan de Acción, en el Plan Operativo Institucional (POI).
- c. Se deberán cambiar los documentos internos, carné, correos, comunicados, oficios, listas de asistencia; entre otros, para que se respete la identidad de género y el nombre deseado por la persona usuaria del servicio.
- d. Fomentar, divulgar y compartir entre instancias institucionales, las buenas prácticas para la no discriminación que se establezcan para lograr el respeto de los derechos de la población LGTBI y como un mecanismo de cambio cultural y estratégico institucional.

Artículo 10°. – **Seguimiento de la Política y de sus lineamientos.** La Comisión, se encargará de dar seguimiento al cumplimiento de esta Política y sus lineamientos con el apoyo de las titulares subordinadas, Presidencia Ejecutiva, Junta Directiva y la administración activa. Se presentarán informes periódicos de cumplimiento de la Política a la Junta Directiva una vez por año y se atenderán las recomendaciones que surjan durante los procesos de ejecución, seguimiento y evaluación de la presente política, que deberá estar incorporada en los Planes Operativos de cada año.

Los informes deberán presentarse en la primera semana de julio de cada año.

Artículo 11°. – **Plan de Acción.** La Comisión deberá formular y presentar un Plan de Acción para la ejecución de esta Política. Dispondrá para ello de un plazo máximo de 8 meses (que incluya, planeación, validación, divulgación e inicio de ejecución). El proceso participativo deberá incluir consultas con personas LGBTI, así como funcionarias y funcionarios (de las áreas técnicas y administrativas). Una vez aprobado el Plan de Acción por la Junta Directiva entrará en rigor y será la Comisión de Diversidad Sexual quien liderará el proceso de ejecución de este plan, apoyada en las autoridades y como un compromiso compartido de toda la administración activa de la institución, titulares subordinadas, Presidencia Ejecutiva y Junta Directiva.

Responsable de la publicación:

Carlos Barquero Trigueros , Coordinadora Área Proveeduría.