

## 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

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,**  
**LAS MINISTRAS DE JUSTICIA Y PAZ; EDUCACIÓN PÚBLICA; a.i. DE SALUD; PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA; CONDICIÓN DE LA MUJER; DEPORTE; ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMERCIO; Y CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES; Y LOS MINISTROS DE LA PRESIDENCIA; RELACIONES EXTERIORES Y CULTO; SEGURIDAD PÚBLICA, GOBERNACIÓN Y POLICÍA; HACIENDA; VIVIENDA Y ASENTAMIENTOS HUMANOS; AMBIENTE Y ENERGÍA; OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES; TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL; COMERCIO EXTERIOR; COMUNICACIÓN; AGRICULTURA Y GANADERIA; a.i. DE CULTURA Y JUVENTUD; TURISMO; Y DESARROLLO HUMANO E INCLUSIÓN SOCIAL**

En uso de las facultades que le conceden los incisos 3 y 18 del artículo 140 de la Constitución Política, y 25, inciso 1 del artículo 27, inciso 2 del artículo 30, inciso 2.b del artículo 28 de la Ley No. 6227, Ley General de la Administración Pública.

### CONSIDERANDO

**I.** Que 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 y en el numeral 24° el Derecho a la Igualdad.

**III.** Que la Constitución Política establece en su artículo 50 que es deber del Estado procurar por el mayor bienestar de todas las personas habitantes de la República.

**IV.** 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...”*.

**V.** 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...”.

**VI.** 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.

**VII.** Que Costa Rica, mediante Decreto Ejecutivo N° 34399-S del 12 de febrero de 2008, siguiendo la línea a favor de los Derechos Humanos esgrimida por la Comunidad Internacional, declaró el 17 de mayo de cada año como Día Nacional en Contra de la Homofobia, Lesbofobia y la 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.”.

**VIII.** Que la evolución en materia de Derechos Humanos ha llevado a las naciones y organizaciones internacionales a un proceso de deconstrucción de paradigmas que promueven la discriminación y desigualdad hacia la población LGBTI, ya que de esta manera se promueven acciones que se encuentran contrarias a la protección de la dignidad humana, eje transversal en todo proceso evolutivo en materia de la promoción de los Derechos Humanos.

**IX.** Que el Gobierno de la República reconoce que dentro de Costa Rica y sus instituciones públicas aún existe discriminación hacia la población LGBTI, donde se mantienen prácticas contrarias a sus Derechos Humanos tanto de quienes laboran en el Estado, como de las personas usuarias de los servicios de las instituciones públicas.

**X.** Que consientes de la realidad expuesta, en la cual se encuentra el país y el Sector Público, se considera prioritario la atención a las prácticas discriminatorias en contra de la población LGBTI, por lo que en el marco del Día Nacional en Contra de la Homofobia, Lesbofobia y Transfobia y en concordancia con el desarrollo nacional e internacional en materia de los Derechos Humanos, se considera de máximo interés nacional y público dictar el presente Decreto Ejecutivo.

**XI.** Que mediante Decreto N° 38999-MP-RE-JP-SP-MG-H-MAG-MEIC-MINAE-MOPT-MEP-S-MTSSCOMEX-MIDEPLAN-MICITT-MIVAH-MC-TUR-MDHIS-MCM-MIDEPOR denominado “*Declara a la Presidencia de la República y a los Ministerios de Gobierno como instituciones que respetan y promueven los Derechos Humanos, libres de discriminación hacia la población sexualmente diversa*” del 12 de mayo de 2015 se establecen entre otras cosas, procesos de capacitación para personas servidoras del Poder Ejecutivo sobre los Derechos Humanos, velar para que en el desarrollo normativo y administrativo no se generen disposiciones o acciones discriminatorias contra la población LGBTI, la creación de una Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI. Asimismo, se instruyó la reforma a las normativas internas de cada órgano del Poder Ejecutivo para incluir, entre otras disposiciones, el establecimiento de un régimen sancionatorio frente a acciones discriminatorias razones de orientación sexual e identidad de género.

**XII.** Que ante lo anterior, se hace necesario incluir un protocolo de denuncias así como un procedimiento administrativo para tramitarlas ante acciones discriminatorias por razones de orientación sexual o identidad de género, que sea de acatamiento obligatorio por parte de los órganos del Poder Ejecutivo.

**Por tanto,**

**DECRETAN:**

**REFORMA AL DECRETO N° 38999, DENOMINADO “POLÍTICA DEL PODER EJECUTIVO PARA ERRADICAR DE SUS INSTITUCIONES LA DISCRIMINACIÓN HACIA LA POBLACIÓN SEXUALMENTE DIVERSA”**

**Artículo 1°.** Reformúlese el título del Decreto Ejecutivo N° 38999 para que sea denominado como “*Política del Poder Ejecutivo para Erradicar de sus Instituciones la Discriminación Hacia la Población LGBTI*”.

**Artículo 2°.** En los artículos 1°, 3°, 4°, del Decreto Ejecutivo N° 38999 donde se haga referencia a “*población sexualmente diversa*” léase por “*población LGBTI*”.

**Artículo 4°.** Adiciónese el artículo 4 bis al Decreto N° 38999:

“**Artículo 4 bis.** *La Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI tendrá dentro de sus funciones las siguientes:*

*1. Brindar asistencia técnica a las diferentes dependencias de la institución sobre las estrategias para la implementación de políticas inclusivas para la población LGBTI.*

*2. Impulsar y coordinar el establecimiento de programas y servicios que aseguren un trato respetuoso a las necesidades y especificidades de la población de acuerdo con su orientación sexual e identidad de género.*

3. *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.*

4. *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.*

5. *Coordinar con la instancia encargada de los procesos de capacitación para que se incluyan las temáticas en un marco de derechos humanos, la orientación sexual e identidad de género.*

6. *Velar para 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.*

7. *Participar y apoyar en la elaboración de las políticas institucionales sea incorporada un efecto de respeto hacia la identidad de género y orientación sexual de las personas usuarias.*

8. *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.*

9. *Apoyar la ejecución y el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el decreto N° 38999 y la directriz N° 025-P”.*

**Artículo 5°.** *Agréguese al artículo 5° del Decreto N° 38999 lo siguiente:*

*“Para el cumplimiento de lo establecido en el presente artículo, cada institución podrá solicitar a la persona funcionaria una declaración jurada a efectos de consignar la información necesaria para tales fines. La declaración jurada podrá realizarse a través las distintas maneras permitidas por el ordenamiento, ya sea protocolizada, por medio documento extra protocolar o mediante una manifestación escrita de la persona solicitante ante la autoridad de Recursos Humanos de la Institución, así como por cualquier otra vía que sea permitida por el ordenamiento jurídico.*

*Toda la información que sea brindada en dicha declaración jurada, por contener datos sensibles, estará resguardada bajo el deber de confidencialidad señalado en el artículo 3° de la Ley Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, Ley N° 8968.*

*La divulgación de estos datos sensibles podrá acarrear responsabilidad para aquellas personas funcionarias públicas que resguarden dicha información por la infracción a la Ley N° 8968, sea su tratamiento automatizado o manual. Igualmente, cuando corresponda, podrá darse traslado al Ministerio Público cuando puedan configurar delito”.*

**Artículo 6°.** Refórmese el Decreto N° 38999, denominado “*Política del Poder Ejecutivo para Erradicar de sus Instituciones la Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa*”, en el cual se adicionarán el Capítulo I, que comprenderá los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 4 bis, 5° y 6° del Decreto, así como los siguientes Capítulos II y III:

## **“CAPÍTULO II**

### ***Procedimiento administrativo para denuncias frente a acciones discriminatorias por razones de identidad de género y orientación sexual contra población LGBTI***

**Artículo 7°.** *En cumplimiento de la “Política del Poder Ejecutivo para Erradicar de sus Instituciones la Discriminación hacia la Población LGBTI” y para efectos de interpretación y aplicación de este procedimiento se entenderá por:*

- a) 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.*
- b) 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.*
- c) Expresión de Género: generalmente se refiere a la manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, manerismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros.*
- d) Discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de orientación sexual o identidad de género que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar, directa o indirectamente el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos en las normas internacionales de Derechos Humanos y en el ordenamiento jurídico costarricense, que provoca efectos perjudiciales en: Las condiciones materiales de empleo, desempeño y cumplimiento en la prestación de servicio o el estado general de bienestar personal. También se considerará discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.*
- e) 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.*
- f) Persona usuaria: se entenderá como el particular que entable una relación jurídico-administrativa con la Administración, es decir quien se dirige a la Administración*

*para solicitar, pedir, reclamar o, en alguna otra medida, gestionar un acto en favor de sus intereses y derechos subjetivos.*

- g) Persona servidora o funcionaria: se entenderá de conformidad con el artículo 111 de la Ley General de la Administración Pública, como la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter, imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. También se entenderá a aquella persona que funja como funcionario de hecho, de conformidad con las reglas del artículo 115 de la Ley General de la Administración Pública.*
- h) Mujer lesbiana: Mujeres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas a otras mujeres.*
- i) Bisexual: Persona que se siente emocional, sexual y románticamente atraída a hombres y mujeres.*
- j) Hombre gay: Hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos a otros hombres.*
- k) 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.*
- l) 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.*
- m) Intersexfobia: Es un tipo de discriminación, aversión, odio o prejuicio hacia personas intersex.*
- n) Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales.*
- o) Lesbofobia: Es un tipo de discriminación homofóbica y sexista hacia las lesbianas.*
- p) Transfobia: Se entiende como la discriminación hacia la y las personas transexuales o transgénero, basada en su identidad de género.*
- q) Bifobia: Es un tipo de discriminación, aversión, odio o prejuicio hacia personas bisexuales.*
- r) Heteronormatividad: sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas “normales, naturales e ideales” y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a los individuos a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes*
- s) Persona queer: es un término general para las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende el binario hombre y mujer.*

**Artículo 8º.** *Según lo descrito en el artículo anterior, serán consideradas como manifestaciones de discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género contra las personas servidoras o usuarias, los siguientes comportamientos:*

- a) La violencia basada en prejuicios que implique reacciones negativas frente a expresiones de orientaciones sexuales o identidades de género no normativas por parte de la víctima. Estas reacciones pueden producirse a través de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación*

*homofóbica, lesbofóbica, transfóbica, intersexfóbica o bifóbica indeseada por quien las recibe.*

- b) Aquellas expresiones públicas que incitan o promueven la discriminación, la estigmatización, la hostilidad, la homofobia, la lesbofobia, la transfobia, la intersexfobia o la bifobia, hacia una persona, debido a la orientación sexual o identidad de género de la víctima.*
- c) Uso de palabras escritas u orales de connotación homofóbica, lesbofóbica, transfóbica, intersexfóbica o bifóbica que resulten hostiles, humillantes y/u ofensivas para quien las recibe, debido a la orientación sexual o identidad de género de la víctima.*
- d) Amenazas explícitas o implícitas, físicas o morales, en público o en privado, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo o de estudio, debido a la orientación sexual o identidad de género de la víctima.*
- e) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita o implícita, condición para el empleo, servicio o estudio, debido a la orientación sexual o identidad de género de la víctima.*
- f) Agresiones físicas o psicológicas contra una persona debido a la orientación sexual o identidad de género de la víctima.*
- g) Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación homofóbica, lesbofóbica, transfóbica, intersexfóbica o bifóbica indeseables u ofensivos para quien los reciba, siempre que no se traten de las conductas previstas en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995.*
- h) La exclusión de procesos de reclutamiento, capacitación, ascenso o cualquier otro tipo de promoción de orden laboral, por razones de orientación sexual o identidad de género.*
- i) Cualquier otra acción que implique acoso laboral por razones de orientación sexual o identidad de género.*

**Artículo 9°.** *El procedimiento interno administrativo se llevará a cabo conforme los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como el de confidencialidad. El principio de confidencialidad implica el deber de las instancias, los representantes, los testigos y las partes que intervienen en la investigación y resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada.*

**Artículo 10°.** *1. El órgano director, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada, podrá solicitar al órgano decisor las siguientes medidas cautelares:*

- a) Que la o el presunto transgresor se abstenga de perturbar a la o el denunciante.*
- b) Que la o el presunto trasgresor se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona aparentemente hostigada.*
- c) La reubicación laboral de forma temporal de la persona denunciada o, excepcionalmente, de la persona denunciante.*
- d) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario, de la persona denunciada.*

2. En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de las o los obligados a la disposición preventiva, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima.

3. Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia estará determinada por su prosecución del procedimiento interno administrativo.

**Artículo 11.** Las sanciones por discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género se aplicarán según la gravedad de los hechos y según las sanciones contempladas en los reglamentos internos de las instituciones.

**Artículo 12.** 1. Cuando una persona usuaria sufra de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, podrá plantear denuncia oral o escrita ante la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos o ante la Oficina de Asesoría Jurídica Institucional o aquella instancia que por vía reglamentaria haya sido designada por parte de la Institución para tales efectos. El plazo para interponer la denuncia será de un año y se computará a partir del último hecho consecuencia de la discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

2. Al plantear la denuncia se le debe indicar al usuario la posibilidad hacerse representar por patrocinio letrado y por apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

3. Además, se le indicará al usuario denunciante los plazos del procedimiento y se le solicitará un medio por el cual pueda ser contactado y recibir notificaciones.

**Artículo 13.-** 1. Toda disposición normativa deberá emplear lenguaje inclusivo para representar la composición diversa de la población, usando términos que no excluyan a ninguna persona. Toda referencia a lenguaje sexista, deberá rectificarse por lenguaje inclusivo. Los términos “servidor”, “funcionario” o acepciones similares deberán leerse como “persona servidora” o “persona funcionaria”.

2. Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, y evite situaciones de discriminación estructural con motivo de la orientación sexual o identidad de género del afectado.

## **CAPÍTULO III**

### **Guía para la atención de personas LGTBI**

**Artículo 14°.-** A efectos de aplicar debidamente las disposiciones contenidas en el presente normativa y contribuir al establecimiento dentro de las instituciones públicas de condiciones inclusivas, progresivas y apropiadas en favor de las personas LGTBI, deberán



*utilizar la Guía para la Inclusión de Personas LGTBI, como Anexo Único del presente Decreto”.*

**Artículo 7°.-** Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República, San José.- A los veinticinco días de mayo de dos mil diecisiete.

**LUIS GUILLERMO SOLÍS RIVERA**

Sergio Alfaro Salas

**MINISTRO DE LA PRESIDENCIA**

Manuel Antonio González Sanz

**MINISTRO DE RELACIONES  
EXTERIORES Y CULTO**

Luis Gustavo Mata Vega

**MINISTRO DE SEGURIDAD PÚBLICA,  
GOBERNACIÓN Y POLICÍA**

Cecilia Sánchez Romero

**MINISTRA DE JUSTICIA Y PAZ**

Helio Fallas Venegas

**MINISTRO DE HACIENDA**

Luis Felipe Arauz Cavallini

**MINISTRO DE AGRICULTURA  
Y GANADERÍA**

Geannina Dinarte Romero  
**MINISTRA DE ECONOMÍA,  
INDUSTRIA Y COMERCIO**

Edgar Gutiérrez Espeleta  
**MINISTRO DE AMBIENTE  
Y ENERGÍA**

Carlos Villalta Villegas  
**MINISTRO DE OBRAS PÚBLICAS  
Y TRANSPORTES**

Sonia Marta Mora Escalante  
**MINISTRA DE EDUCACIÓN  
PÚBLICA**

Virginia Murillo Murillo  
**MINISTRA a.i. DE SALUD**

Alfredo Hasbum Camacho  
**MINISTRO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

Mauricio Herrera Ulloa  
**MINISTRO DE COMUNICACIÓN**

Olga Marta Sánchez Oviedo  
**MINISTRA DE PLANIFICACIÓN  
NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA**

Carolina Vásquez Soto  
**MINISTRA CIENCIA,  
TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES  
HUMANOS**

Rosendo Pujol Mesalles  
**MINISTRO DE VIVIENDA  
Y ASENTAMIENTOS**

Mauricio Ventura Aragón  
**MINISTRO DE TURISMO**

Emilio Arias Rodríguez  
**MINISTRO DE DESARROLLO HUMANO  
E INCLUSIÓN SOCIAL**

Alejandra Mora Mora  
**MINISTRA DE CONDICIÓN  
DE LA MUJER**

Dennis Portuguez Cascante  
**MINISTRO *a.i.* DE CULTURA  
Y JUVENTUD**

Alexander Mora Delgado  
**MINISTRO DE COMERCIO EXTERIOR**

Carolina Mauri Carabaguías  
**MINISTRA DEL DEPORTE**

Ana Helena Chacón Echeverría  
**SEGUNDA VICEPRESIDENTA DE LA REPÚBLICA  
TESTIGO DE HONOR**