



PLAN DE ACCIÓN PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD
HACIA LA POBLACIÓN LGBTIQ+ EN EL INSTITUTO
MIXTO DE AYUDA SOCIAL
2020-2021

**Comisión Institucional para la Igualdad y No Discriminación
de la Población LGBTIQ+**

JUSTIFICACIÓN

Costa Rica es un país que se ha caracterizado por ser garante de los Derechos Humanos y cuenta con un marco extenso de normativa vigente, que tutela la protección de derechos humanos para garantizar un trato igualitario y digno a todas las personas. Por tanto, dicho marco jurídico deberá garantizar un trato igualitario, libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género.

De este marco jurídico se destaca la ratificación de nuestro país de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la cual se proclama el Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación (Artículos 1°, 2° y 7°), además de la ratificación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, destacándose el artículo 11 “Derecho a la Honra y a la Dignidad” y el artículo 24° “Derecho a la Igualdad”.

Costa Rica pertenece a la Organización de Estados Americanos y, por ende, los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos son vinculantes a nuestro Estado de Derecho, se destaca el fallo del Caso ATALA Riffo, en donde se expone que la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas por la Convención Americana sobre Derechos Humanos, solamente por mencionar un ejemplo. Adicional a ello, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, de nuestro país, 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...es preciso que los poderes públicos actúen el principio de apoyo a tales grupos con políticas públicas y medidas normativas efectivas...”.

Sustentado en este vasto marco jurídico, desde los movimientos sociales se viene haciendo un llamado a exigir el derecho a un trato digno y libre de discriminación, habiéndose logrado dar algunos pasos a ese reconocimiento. Una de las acciones relevantes es el Decreto Ejecutivo N° 34399-S del 12 de febrero de 2008, en el que se declaró el 17 de mayo 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.”.

Sin embargo, la exigencia de actividades afirmativas para garantizar los derechos a la población sexualmente diversa en las instituciones públicas, se genera a partir de la Directriz 025 P del 29 de mayo del 2016, dirigida al Sector Público Descentralizado “Política para erradicar de las instituciones públicas la discriminación hacia la población sexualmente diversa” y el Decreto n°38999 Plan Institucional en Contra de la Discriminación Hacia la Población Sexualmente Diversa del 15 de mayo del 2015, dirigido al Poder Ejecutivo.

El IMAS reconoció como una obligación garantizar a las personas funcionarias y a la población objetivo un trato digno que garantice sus derechos humanos y en particular el derecho a la

igualdad y no discriminación. A su vez, dictó la Directriz institucional “Plan Institucional en Contra de la Discriminación Hacia la Población Sexualmente Diversa” GG-0337-02-2016 del día 18 de febrero del dos mil dieciséis. Documento en el cual, se declara el IMAS “una institución libre de discriminación hacia la población sexualmente diversa, y realizará acciones que promuevan los derechos humanos para garantizar un trato igualitario, tanto a las personas funcionarias como a la población objetivo de la institución”.

Además, como consta en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2019-2022 (Mideplan, 2019, p.235), se estableció una intervención estratégica relacionada a “Agenda Nacional para la atención de las personas LGBTIQ+, implementada en el marco de los ODS 1, 3, 4, 5, 8 y los Acuerdos del Consenso de Montevideo”, la cual establece el objetivo de “Generar capacidades para los funcionarios de las instituciones públicas para la mejora de los servicios, el respeto de los derechos y el trato digno a las personas LGBTIQ+ mediante la ejecución del programa de capacitación y sensibilización”. En consecuencia, en noviembre del 2019 fue presentada la “Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización: No discriminación e inclusión de personas LGBTIQ+Q+”, que representa un marco de referencia de interés para lo propuesta en este plan de acción.

FUNDAMENTO LEGAL

El fundamento legal del presente documento tiene como base la siguiente normativa, la cual además se detalla en el Anexo 1:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos, principalmente los artículos:
2. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos indica:
3. Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, destacándose los artículos:
4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala:
5. Constitución Política, artículo 33.- “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.
6. Que Costa Rica pertenece a la Organización de Estados Americanos y por ende los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos son vinculantes a nuestro Estado de Derecho, ordenamiento jurídico.
7. Sentencia 2010-1331 del 10 de agosto de 2010, de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.
8. Decreto Ejecutivo N° 34399-S del 12 de febrero de 2008, declaró el 17 de mayo de cada año como Día Nacional en Contra de la Homofobia, Lesbofobia y la Transfobia.

9. Decreto Ejecutivo N° 38999 “Política del Poder Ejecutivo para Erradicar de sus Instituciones la Discriminación Hacia la Población Sexualmente Diversa”. 10. Directriz 025 P del 29 de mayo del 2016, dirigida al Sector Público Descentralizado “Política para erradicar de las instituciones públicas la discriminación hacia la población sexualmente diversa”.

11. Directriz GG-0337-02-2016 Plan Institucional en Contra de la Discriminación hacia la población Sexualmente diversa.

OBJETIVOS

1. OBJETIVO GENERAL

Promover la inclusión y equidad hacia la población LGBTIQ+Q+ mediante los espacios libres de prácticas discriminatorias por identidad de género u orientación sexual en el Instituto Mixto de Ayuda Social.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Brindar un trato igualitario hacia las personas LGBTIQ+Q+, sean personas funcionarias y trabajadoras, población objetivo o personas usuarias de los servicios institucionales.
2. Generar un entorno de reconocimiento y convivencia basada en enfoque de DDHH, a través de acciones afirmativas.

ESTRATEGIAS

Para cumplir con el objetivo general de este Plan de Acción, así como con los dos objetivos específicos que se derivan de éste, se han formulado tres ejes estratégicos los cuales responden, desde un enfoque transversal, a la razón de ser de la Política para garantizar la Igualdad hacia la Población LGBTIQ+ en el Instituto Mixto de Ayuda Social. Estos tres ejes se detallan a continuación.

Eje 1: Procesos de sensibilización y formación en materia de identidad de género y orientación sexual.

Se enfoca en la generación de procesos que ayuden a concientizar sobre la importancia de que el IMAS sea una institución que prevenga prácticas discriminatorias y promueva un trato igualitario para las personas LGBTIQ+. Para esto, es necesario construir espacios de formación y sensibilización en que pueda hablarse de conceptos básicos relacionados, así como fomentar un enfoque de derechos que busque la empatía y el respeto como principios del quehacer institucional, en miras a garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y nuestros más profundos principios democráticos.

Eje 2: Procesos de fortalecimiento de la normativa y gestión documental institucional, incorporando un trato igualitario a las personas de la comunidad LGBTIQ+.

Consiste en la revisión, ajuste y emisión de la normativa y gestión documental institucional, en función de que la misma pueda contar con elementos que reflejen un trato igualitario para las personas LGBTIQ+, como lo es el uso de lenguaje inclusivo, así como con una visibilización clara de la población LGBTIQ+ como población que está presente en la realidad del IMAS, tanto con la población objetivo, como con las personas beneficiarias y con el propio funcionariado y personas trabajadoras.

Eje 3: Acciones afirmativas para la transformación de la cultura institucional en relación con las personas LGBTIQ+.

Se busca transformar la cultura institucional y contribuir para la inclusión y trato igualitario de la población LGBTIQ+ (tanto funcionaria y trabajadora del IMAS como usuaria y población en general), mediante acciones que prevengan las prácticas discriminatorias contra la población LGBTIQ+ y generen equidad en el ambiente institucional.

ACTORES INSTITUCIONALES VINCULADOS AL PLAN DE ACCIÓN

Según lo establecido en el Decreto N°38999 -MP-RE-JP-SP-MG-H-MAG-MEIC-MINAE-MOPT-MEP-S-MTSS-COMEX- MIDEPLAN-MICITT-MIVAH-MC-TUR-MDHIS-MCM-MIDEPOR, sobre la “Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTIQ+”, se creó en el IMAS una Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTIQ+, conformada al menos por:

- Un representante permanente del despacho del jerarca institucional, quien la coordinará: Juan Luis Bermúdez Madriz.
- La persona encargada de Desarrollo Humano: María de los Angeles Lépiz Guzmán.
- La persona encargada de Planificación Institucional: Keneth Araya Andrade.
- La persona encargada de la Asesoría Jurídica: Gabriela Carvajal Pérez.
- Representante institucional de la población LGBTIQ+: Maricruz Sancho.

Aparte de esta Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTIQ+, se ha creado un equipo técnico que da soporte a la comisión, conformado de la siguiente manera:

- Verónica Gamboa Lizano
- Catalina León Vásquez
- Erika Jiménez Hidalgo
- María Antonieta Córdoba Castillo
- Marjorie Salas Villalobos
- María del Rocío Maroto Vargas
- Santiago Alberto Cascante Mora
- Maria Gabriela Alvarez Umaña
- Roy Lorenzo Vargas Solano
- Holanda Fabiola Molina Polanco

- Érica Solís Valverde¹
- Edrei Jael Campos Gutiérrez¹
- Ronald Arriaza García¹
- María Cristina Brenes Rivera¹
- Marianela Sánchez Murillo¹
- Shirley Peraza Aguilar¹
- María Vanessa Corrales Segura¹

¹ Participantes de áreas regionales y unidades locales, cuyo apoyo será más puntual durante el proceso.

PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se detalla el plan de acción para cada uno de los ejes estratégicos, detallando para cada uno de ellos las metas, actividades, indicadores, responsables de ejecución, responsables de seguimiento, plazos de cumplimiento y medios de verificación.

Tabla 1. Plan de Acción para Eje Estratégico 1: Procesos de sensibilización y formación en materia de identidad de género y orientación sexual.

	Meta	Actividad	Indicador	Responsables de ejecución	Responsables del seguimiento	Plazos	Medios de verificación
1.1	Al menos 1000 personas funcionarias y trabajadoras del IMAS y órganos adscritos sensibilizadas en materia de identidad de género y orientación sexual.	Campaña de sensibilización e información sobre temas de interés que promueva la igualdad y no discriminación de la población LGBTIQ+ (conceptos básicos relacionados a la población LGBTIQ+).	Número de personas funcionarias y trabajadoras del IMAS y órganos adscritos con acceso a la campaña de sensibilización e información.	UEIG- Apoyo de comunicación PE	Shirley Peraza Santiago Cascante Revisión: Maricruz Sancho	Diciembre 2019- Setiembre 2021	Material impreso, cápsulas informativas, videos compartidos, correos electrónicos, visitas a unidades, mensajes durante eventos institucionales, protectores de pantalla para computadores institucionales, matrices con planificación didáctica.
1.2	Al menos 1000 personas funcionarias y trabajadoras del IMAS y órganos adscritos sensibilizadas en materia de violencia por motivos de identidad de género u orientación sexual y su respectivo proceso de denuncia.	Campaña de sensibilización e información sobre temas de interés que promueva la igualdad y no discriminación de la población LGBTIQ+ (violencia por motivos de identidad de género y orientación sexual y mecanismos de denuncia ante actos discriminatorios por motivos de identidad de género y orientación sexual).	Número de personas funcionarias y trabajadoras del IMAS y órganos adscritos con acceso a la campaña de sensibilización e información.	UEIG - Apoyo de comunicación PE	Shirley Peraza Santiago Cascante Revisión: Maricruz Sancho	Diciembre 2019- Setiembre 2021	Material impreso, cápsulas informativas, videos compartidos, correos electrónicos, visitas a unidades, mensajes durante eventos institucionales, matrices con planificación didáctica.

Tabla 1. Plan de Acción para Eje Estratégico 1: Procesos de sensibilización y formación en materia de identidad de género y orientación sexual.

	Meta	Actividad	Indicador	Responsables de ejecución	Responsables del seguimiento	Plazos	Medios de verificación
1.3	90% de las personas funcionarias del IMAS capacitadas con el curso en línea "Caminando hacia la igualdad: por un servicio seguro e inclusivo para la población LGBTIQ+"	Capacitación en línea "Caminando hacia la igualdad: por un servicio seguro e inclusivo para la población LGBTIQ+" de Casa Presidencial	Porcentaje de personas funcionarias del IMAS capacitadas con el curso en línea "Caminando hacia la igualdad: por un servicio seguro e inclusivo para la población LGBTIQ+".	Desarrollo Humano para el seguimiento de la implementación del curso en línea.	Marjorie Salas, Shirley Peraza, Maria Vanessa Corrales Segura	Enero 2020- Diciembre 2020	Reporte de personas funcionarias que han aprobado el curso en línea.
1.4	Cobertura de al menos 40% de la población institucional funcionaria y trabajadora que participen en sesiones de formación, tanto de ARDS, Oficinas Centrales y Empresas Comerciales.	Sesiones de formación	Porcentaje de la población institucional funcionaria y trabajadora que participen en sesiones de formación.	UEIG-PE, Apoyo de Desarrollo Humano.	Shirley Peraza, Ericka Jiménez	Diciembre 2019- Setiembre 2021	Listas de Asistencia, fotos, videos, presentaciones utilizadas, productos de las sesiones de trabajo, matrices con planificación didáctica.
1.5	Al menos 2 eventos de conmemoración del Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	Eventos en oficinas centrales IMAS con algunas actividades en las ARDS	Número de eventos anuales para conmemorar el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	PE-UEIG, Apoyo de Desarrollo Humano.	Verónica Gamboa (coordinación) con apoyo de todas las personas del Equipo Técnico	Mayo 2020 - mayo 2021	Fotos, material socializado, video sobre el evento, invitación al evento, protector de pantalla en mayo.

Tabla 1. Plan de Acción para Eje Estratégico 1: Procesos de sensibilización y formación en materia de identidad de género y orientación sexual.

	Meta	Actividad	Indicador	Responsables de ejecución	Responsables del seguimiento	Plazos	Medios de verificación
1.6	100% de las personas funcionarias de nuevo ingreso al IMAS sensibilizadas sobre el tema igualdad y no discriminación a la población LGBTIQ+.	Inducción sobre igualdad y no discriminación a la población LGBTIQ+Q+ a nuevas personas funcionarias del IMAS.	Porcentaje de personas funcionarias de nuevo ingreso al IMAS sensibilizadas sobre el tema de igualdad y no discriminación a la población LGBTIQ+.	Desarrollo Humano en coordinación con equipo técnico (Maricruz Sancho).	Marjorie Salas, Maricruz Sancho, Catalina León	Diciembre 2019- Setiembre 2021	Presentación utilizada en la inducción, registro de firmas de participantes de la inducción.
1.7	100% de la comunidad institucional informada y sensibilizada sobre la normativa que contempla un trato igualitario a las personas de la comunidad LGBTIQ+.	Campaña de divulgación sobre los cambios y ajustes realizados a la normativa institucional para el trato igualitario a las personas de la comunidad LGBTIQ+ (ver punto 2.1).	Porcentaje de personas funcionarias informadas y sensibilizadas sobre los cambios y ajustes realizados a la normativa institucional para el trato igualitario a las personas de la comunidad LGBTIQ+.	PI-PE-UEIG: se delega también la información a las jefaturas de unidades.	Gabriela Álvarez, Marjorie Salas, María Vanessa Corrales Segura	Enero 2021 - Setiembre 2021	Correos electrónicos enviados sobre los cambios y ajustes realizados a la normativa institucional, fotos de espacios de socialización. Verificación en las minutas

Tabla 2. Plan de Acción para el Eje Estratégico 2: Procesos de fortalecimiento de la normativa institucional, incorporando un trato igualitario a las personas de la comunidad LGBTIQ+.

	Meta	Actividad	Indicador	Responsables de ejecución	Responsables del seguimiento	Plazos	Medios de verificación
2.1	5 documentos de la normativa institucional revisados, actualizados y validados, incorporando un trato igualitario a las personas de la comunidad LGBTIQ+.	Revisión de la normativa institucional, incorporando un trato igualitario a las personas de la comunidad LGBTIQ+.	Número de documentos de normativa institucional revisados, actualizados y validados, incorporando un trato igualitario.	GG-DH-PI-UEIG	Gabriela Álvarez, Marjorie Salas, Ericka Jiménez, Santiago Cascante, Maria Antonieta Córdoba	Diciembre 2019-Setiembre 2021	Normativa institucional, incorporando un trato igualitario a las personas de la comunidad LGBTIQ+.
2.2	Contar con 1 procedimiento de denuncia para actos de discriminación por orientación sexual e identidad de género.	Procedimiento de denuncia relacionadas con actos discriminatorios por orientación sexual y por identidad de género, que considere todas las formas de discriminación, como chistes, bromas, violencia física, u otras.	Documento sobre procedimiento de denuncias relacionados con actores discriminatorios por orientación sexual y por identidad de género.	AJ-DH-GG-UEIG	Gabriela Álvarez, Catalina León, Verónica Gamboa, Maria Antonieta Cordoba Castillo	Enero 2020-Setiembre 2021	Procedimiento IMAS de denuncia sobre actos discriminatorios por orientación sexual y por identidad de género.

Tabla 3. Plan de Acción para el Eje Estratégico 3: Acciones afirmativas para orientar la atención de la población usuaria de la comunidad LGBTIQ+.

	Meta	Actividad	Indicador	Responsables de ejecución	Responsables del seguimiento	Plazos	Medios de verificación
3.1	Contar con 1 código especial en FIS para identificar familias con población LGTI por autodeclaración.	Creación de un código especial en FIS para identificar familias con población LGBTIQ+.	Código especial creado en la FIS.	CD-SIS	Verónica Gamboa	Diciembre 2019- Diciembre 2020	FIS con código especial habilitado.
3.2	100% de los carteles de licitación y concursos externos contemplan un enunciado que posicione al IMAS como una institución libre de discriminación y que fomenta la inclusión en sus concursos.	Inclusión de un enunciado en el cartel de licitación que posicione al IMAS como una institución libre de discriminación y que fomenta la inclusión en sus concursos.	Porcentaje de carteles de licitación que incluyen un enunciado de este tipo. Porcentaje de concursos que incluyen un enunciado de este tipo.	Servicios Generales- DH-Fideimas- Tiendas Libres-ADSPC	Verónica Gamboa	Diciembre 2019- Diciembre 2020	Carteles de licitación publicados con enunciados que posicionen al IMAS como una institución libre de discriminación y que fomenta la inclusión en sus concursos.

Presupuesto

Para las acciones del año 2020, no se ha programado presupuesto específico para la comisión. Los insumos, materiales, contrataciones y otros apoyos requeridos en la consecución de las actividades provendrán de los recursos ordinarios de la Unidad de Género, quien ya realiza actividades en este sentido, así como de Desarrollo Humano, en lo que respecta a capacitaciones, por ejemplo. Durante el año 2020, se valorará la solicitud de recursos en el presupuesto de Presidencia Ejecutiva, a efecto de reforzar algunas actividades.

ANEXOS

ANEXO 1: FUNDAMENTO LEGAL

El fundamento legal del presente documento tiene como base la siguiente normativa:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos, principalmente los artículos:

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

2. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos indica:

Artículo 2. Inciso 1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 3 Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

3. Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, destacándose los artículos:

11° “Derecho a la Honra y a la Dignidad”

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

24° “Derecho a la Igualdad”. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala:

Artículo 2. Inciso 2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

5. Constitución Política, artículo 33.- “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.

6. Que Costa Rica pertenece a la Organización de Estados Americanos y por ende los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos son vinculantes a nuestro Estado de Derecho, ordenamiento jurídico.

7. Sentencia 2010-1331 del 10 de agosto de 2010, de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

8. Decreto Ejecutivo N° 34399-S del 12 de febrero de 2008, declaró el 17 de mayo de cada año como Día Nacional en Contra de la Homofobia, Lesbofobia y la Transfobia.

9. Decreto Ejecutivo N° 38999 “Política del Poder Ejecutivo para Erradicar de sus Instituciones la Discriminación Hacia la Población Sexualmente Diversa”. 10. Directriz 025 P del 29 de mayo del 2016, dirigida al Sector Público Descentralizado “Política para erradicar de las instituciones públicas la discriminación hacia la población sexualmente diversa”.

11. Directriz GG-0337-02-2016 Plan Institucional en Contra de la Discriminación hacia la población Sexualmente diversa.