

Formato presentación de ponencias
IV Congreso Institucional



Número de ponencia: *(será asignado una vez recibida)*

Eje temático en el que se inscribe su ponencia:

El Modelo Pedagógico

Sub eje Temático en el que se inscribe su ponencia:

Derechos Humanos-Calidad de Vida.

Sector al que pertenece:

Sector Docente y Administrativo

PONENTES:

NOMBRE	INSTANCIA	CORREO ELECTRÓNICO	NUMERO DE TELÉFONO
Shi Alarcón Zamora	Docente Escuela Idiomas y Ciencias Sociales San Carlos	salarcon@itcr.ac.cr	88768258
Andrea Gómez Jiménez	Docente Escuela de Cultura y Deporte Cartago	agomez@itcr.ac.cr	88370928
Paola Solano Durán	Oficina de Equidad de Género	psolano@itcr.ac.cr	88693446
Laura Queralt Camacho	Oficina de Equidad de Género	lqueralt@itcr.ac.cr	87191728

TITULO DE LA PONENCIA

Establecimiento de Normativa en el ITCR para el abordaje de la violencia y discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género.

RESUMEN

El Instituto Tecnológico de Costa Rica ha mostrado a través de su historia y quehacer, un compromiso con el Marco Internacional y Nacional de Derechos Humanos; así ha avanzado en sistemas internos en todos los niveles, para atender a aquellas poblaciones vulnerables o que pertenecen a minorías discriminadas, tales como personas indígenas, con discapacidad, personas adultas mayores, entre otras. En este marco es que en el año 2012 el CI aprueba la Declaratoria de la Institución como un espacio libre de violencia y discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género, siendo el ITCR dentro del Estado y sus Instituciones, una de las pioneras en avanzar en este sentido. Existe entonces el marco internacional, nacional e institucional que permite generar una cultura de respeto de los Derechos Humanos de esta población, así como el compromiso de establecer los mecanismos necesarios para prevenir y sancionar las manifestaciones de este tipo de discriminación. En este momento se requiere para avanzar en esta línea, y es a lo que se dirige esta propuesta, crear una normativa específica, que permita establecer un procedimiento, para situaciones en que estudiantes o personal docente y administrativo se vea sometido a situaciones de violencia o discriminación por Diversidad Sexual e Identidad de Género, para que puedan denunciar a través de un procedimiento claro y expedito, que permita su acceso a la justicia. Además, se debe promover capacitación y sensibilización de la población general para disminuir el desconocimiento y los prejuicios sobre este tema. Se han realizado intentos previos para establecer dicha normativa específica, pero la línea seguida internamente ha sido abarcar la discriminación en general; sin embargo, es necesario reconocer la especificidad de cada población, ya que la violencia y discriminación que sufre la población LGBTI tiene particularidades, en comparación con discriminaciones que sufren otros sectores que atiende el ITCR.

CONSIDERANDOS

Costa Rica ha determinado desde 1992 a través de un fallo de la Sala Constitucional, que los tratados internacionales de derechos humanos tienen un peso superior a la Constitución Política del país; esto quiere decir que el reconocimiento que se hace dentro de las estructuras jurídicas internas a nivel nacional, no puede pasar por alto este marco de Derechos Humanos, por lo que se debe atacar de forma obligatoria. En este caso específico el marco que cubre a las poblaciones sexualmente diversas, por orientación sexual e identidad de género.

Formato presentación de ponencias
IV Congreso Institucional

En esta línea y en total conocimiento de las ratificaciones que ha realizado Costa Rica sobre diversos convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos, es que se establece dentro del ITCR una línea clara a partir de esta perspectiva y que se ratifica con asumir dentro del IV Congreso Institucional dentro del Eje del Modelo Pedagógico, el Eje de Calidad de vida y Derechos Humanos.

El mayor organismo internacional que ha liderado los procesos para la defensa de los derechos (ONU), así como la Organización Interamericana de Estados Americanos OEA, han revisado constantemente el impacto de la declaración universal de los Derechos Humanos (DDHH) ante los cambios sociales demandados por la sociedad civil. Así estos organismos se han comprometido a revisar y avanzar en los vacíos existentes, incluyendo nuevas declaraciones en el marco de los Derechos Humanos.

Esto es lo que se conoce como “progresividad de los derechos humanos” que en este sentido han tenido una evolución histórica, de la cual el país, y en particular el ITCR, no puede dejar de ser parte, sobre todo porque asumir la normativa en derechos humanos es obligatoria en nuestro país. Es un proceso evolutivo que responde a la historia de la humanidad, de la convivencia social y de la demanda de sectores sociales que exigen avanzar en el respeto a las diferencias y especificidades.

Un repaso por esta historia nos lleva a la eliminación de la esclavitud, que fue el momento en que por primera vez un Estado y sus instituciones revisan el pacto social de convivencia para las personas afrodescendientes y el derecho a una vida libre de esclavitud.

Posterior mente podríamos hacer referencia a diversos procesos de avance en los derechos de las mujeres, como por ejemplo el derecho al voto; los diversos derechos reconocidos para la niñez y de la adolescencia; para los pueblos indígenas, para las personas con discapacidad y más recientemente la evolución internacional y nacional para asumir los derechos de las personas LGBTI (Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e Intersexuales).

Por otro lado, es importante tomar como punto de partida para la justificación de esta propuesta, la declaratoria que se hace desde el Consejo Institucional (2012) donde se establece que el Instituto Tecnológico de Costa Rica es un espacio libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género. La justificación que se expone en el documento de dicha declaratoria señala textualmente lo siguiente:

“Los centros de educación superior se han caracterizado a nivel internacional y nacional por aportar en el avance del desarrollo sostenible de las sociedades. Esto implica el adelanto en

los ámbitos académicos, de investigación y la acción social en diversas áreas de la Ciencia y la tecnología, sin obviar una perspectiva humanista, donde se realizan esfuerzos para colaborar en la construcción de una sociedad libre de violencia y discriminación. En este sentido, destacan las diversas iniciativas para el fomento de una cultura de respeto a la diferencia y al alcance de todos los sectores de población al goce de los Derechos Humanos.

No se puede obviar que existe una base cultural que ha dificultado el avance en esta materia principalmente en lo que respecta a las prácticas de violencia y discriminación, generadas a partir de las orientaciones sexuales y las identidades de género diversas. Una expresión de estas dificultades para la población sexualmente diversa es la expresión de la homofobia. Pero en estos casos, es menester tomar en consideración las palabras de Ban Ki-Moon, Secretario General de la ONU, en su Discurso ante el Consejo de Derechos Humanos (25 de enero de 2011) donde señala que las “prácticas culturales no pueden justificar ninguna violación de derechos humanos. Cuando congéneres humanos son perseguidos por causa de su orientación sexual o identidad de género, debemos denunciarlo. Los derechos humanos son derechos humanos en todas partes y para todas las personas” (...) Se agrega en este apartado de justificación de la declaratoria del ITCR que ningún ser humano debe sufrir violencia, tortura, estigmatización o maltrato por ningún motivo, aun cuando esto es percibido como posible desde algunas líneas de la moral religiosa. Y que no debe obviarse el hecho de que los derechos de las personas sexualmente diversas son temas políticos, que responden a los Derechos Humanos y no temas que deben visualizarse desde una perspectiva moral.

Esta declaratoria del ITCR insta a toda la comunidad institucional: sector estudiantil, docente y administrativo a proteger a todas las personas contra las violaciones de sus derechos humanos, incluida la Orientación Sexual e Identidad de Género.

Además expresa un compromiso institucional de parte de las autoridades para buscar los mecanismos que puedan garantizar que todas las personas independientemente de su orientación sexual o identidad de género, puedan acceder al gozo de todos los derechos que como seres humanos les son intrínsecos, siendo central vivir una vida libre de discriminación y violencia.

Por último se debe señalar para justificar el problema que se quiere abordar con esta ponencia, cómo diversos estudios a nivel regional y nacional: CEI (2012), INAMU (2015) y OIT (2016) han dado cuenta de la constante violación a los derechos humanos que ha sufrido la población LGBTI en Costa Rica.

Dentro de las principales violaciones señaladas, se establece la impunidad de parte del Estado y sus instituciones para enfrentar la violencia y la discriminación que recibe esta población y que se manifiesta en distintos campos del espacio laboral, educativo y familiar:

-Violencia en el ámbito laboral: Acoso laboral, despidos, movilidad laboral, no contrataciones, fenómeno del Techo de Cristal (la Orientación sexual y la Identidad de género es un filtro para el acceso y permanencia dentro de los espacios laborales). Ambiente laboral hostil para algunas personas principalmente las que son más “visibles”.

-Violencia en el ámbito educativo: Acoso escolar (bullying, matoneo), persecución por expresiones de afecto, violencia psicológica (exclusión, burla, chistes), violencia física.

-Violencia en el ámbito familiar: maltrato psicológico emocional, maltrato físico, violencia sexual. Violencia patrimonial (Sustracción de objetos de valor, obligación de salida de la casa, desheredar, entre otros).

-Violencia en el ámbito público: Exclusiones de servicios sociales en áreas como salud y educación, violencia sexual (violaciones correctivas), maltrato y abuso físico en lo público hasta llegar a los crímenes de odio que se registran en nuestro país.

Así mismo se da cuenta en estos estudios de los efectos que tienen todas estas formas de violencia en las personas sexualmente diversas, es decir parte del costo vital de esta discriminación: ocultamiento de la vida personal (sexual y amorosa) compartida mayormente con personas de su mundo más privado (amistades, familia), y no tanto en el espacio laboral; diversos grados de afectación personal: depresión, sentimientos de culpa, incluso suicidio.

Los daños psicológicos pueden tener consecuencias permanentes en las personas jóvenes y adultas que constituyen una amenaza para su integridad como seres humanos. Se crean condiciones de riesgo e incluso entornos discriminatorios cargados de estigmas y violencia. Situaciones que atentan contra el derecho de las personas al trabajo, al estudio y a espacios libres de violencia. Por lo que luchar contra la discriminación es un beneficio en que el que todas las personas salimos ganando.

Por último, en el plano directamente institucional, la Oficina de Equidad de Género (OEG), atiende situaciones diversas de violencia y discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género que se presentan en la vida de las personas que trabajan y estudian en el ITCR. Estas se dan en el ámbito familiar y en el ámbito del trabajo o estudio. En este sentido cabe señalar que ha ido en aumento, la cantidad de hombres y mujeres que están buscando espacios de atención psicológica y asesoría legal en esta materia, a lo interno del ITCR.

En la Oficina de Equidad de Género en los últimos cinco años, se comienzan a recibir casos de atención de estudiantes y personal del ITCR que refieren como motivo de consulta situaciones de discriminación o violencia por orientación sexual o identidad de género. En el año 2013 se atendieron siete casos (4 mujeres y 3 hombres), en el año 2014 ocho casos (5 mujeres y 3 hombres), en el año 2015 fueron seis casos (4 mujeres y 2 hombres), en el año 2016 fueron tres casos de hombres y en el año 2017 se atendieron nueve casos (8 hombres y 3 mujeres). Cabe aclarar que estas estadísticas no necesariamente responden a toda la realidad, más bien podría haber un sub registro existente debido a que no todas las personas que viven esta situación solicitan atención en la Oficina. Además, no se cuentan con recursos suficientes de atención en las sedes y centros académicos para abarcar a toda la población.

A partir de lo anterior, se ha generado una nueva categoría de atención en la OEG. En algunos de estos casos la institución debe dar respuesta desde sus diversos servicios de atención a formas de violencia física, sexual, emocional y patrimonial, que sufren estudiantes en su espacio familiar y que tienen un efecto negativo en el desarrollo de su vida académica; así mismo se atienden también las secuelas de la discriminación que se presentan en el plano institucional (laboral y educativo).

En el ITCR, se han estado realizando desde el año 2009 actividades de sensibilización durante la llamada Semana de la Diversidad en relación con la conmemoración del 17 de mayo, definido por la ONU como el Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia y que fue también establecido por Costa Rica y apoyado con decretos presidenciales (los cuales se señalan en el apartado de antecedentes legales a nivel nacional).

De este proceso surge también la Declaración del ITCR como Espacio libre de discriminación por Diversidad Sexual e Identidad de Género y se ha generado un grupo de trabajo denominado Diversidad ITCR donde se vinculan estudiantes, docentes y administrativos, con el objetivo de generar espacios seguros para el acompañamiento y la movilización; así como un impacto en el avance de políticas y normativas a nivel institucional que prevengan y eliminen la discriminación.

Antecedentes Internacionales

Costa Rica ha ratificado diferentes Convenios internacionales y ha aprobado leyes contra la discriminación por orientación sexual, género, grupo etario, convicciones religiosas u origen étnico, como son: Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948; Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1984; Dakar 2000, Objetivos del Milenio, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la

Formato presentación de ponencias
IV Congreso Institucional

Violencia contra la Mujer, 1995; Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995; Convención sobre los Derechos del Niño, 1990.

El principio de no discriminación de la Convención Iberoamericana de Derechos de las Personas Jóvenes establece:

“El goce de los derechos y libertades reconocidos a los jóvenes en la presente Convención no admite ninguna discriminación fundada en la raza, el color, el origen social, la pertenencia a una minoría nacional, étnica o cultural, el sexo, la orientación sexual, la lengua, la religión, las opiniones, la condición social, las aptitudes físicas, o la discapacidad, el lugar donde se vive, los recursos económicos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social del joven que pudiese ser invocada para establecer discriminaciones que afecten la igualdad de derechos y las oportunidades al goce de los mismos” (Art. 5).

Además, el país es signatario de la Declaración Americana de los Derechos del hombre, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como diversos convenios internacionales que definen igualdad, discriminación y derechos humanos.

En 1990, la Organización Mundial de la Salud, declara la eliminación de la homosexualidad de la lista de trastornos mentales, ya que existía evidencia científica que demostraba que no era una enfermedad y que la perspectiva de homosexualidad como patología solo respondía a una visión errónea fundamentada en mitos y prejuicios.

Desde entonces, las organizaciones de la sociedad civil empiezan a trabajar por medio de diferentes campañas sobre la necesidad de un día internacional contra la homofobia y es en el 2004, cuando se lanza a nivel internacional la campaña IDAHO “Por el reconocimiento universal de un Día Internacional contra la homofobia”, y se define que sea fijado el 17 de mayo.

Para el 2005, la Organización de Naciones Unidas declara el 17 de mayo como Día Internacional contra la Homofobia, fecha en que la Organización Mundial de la Salud (OMS) había realizado la declaración anteriormente mencionada. Ese mismo año, la campaña IDAHO realizó actividades en todo el mundo firmando el “Llamamiento IDAHO” (<http://www.dayagainsthomophobia.org/-IDAHO-en-espanol,68->) y realizaron actividades alrededor del mundo, incluso en países donde nunca antes se habían realizado acciones en este sentido, tales como El Congo, China y Bulgaria, el evento tuvo tal impacto que hasta el presidente del Parlamento Europeo, Josep Borrell, dio declaraciones apoyando y organizando actividades para el año siguiente.

La conferencia de Montreal sobre Derechos Humanos LGBTI de julio del 2006 instó a los diferentes gobiernos a través de la Declaración de Montreal a reconocer el 17 de mayo como el día internacional contra la homofobia.

En el 2007, se trabajaron los Principios de Yogyakarta, un esfuerzo para aplicar el Derecho Internacional a las cuestiones referidas a la orientación sexual e identidad de género, marcando los estándares básicos para garantizar protección de las personas LGBTI.

El 18 de diciembre del 2008, la Asamblea General de las Naciones Unidas, trabajó alrededor de las violaciones de derechos basadas en la orientación sexual y la identidad de género con la firma de 66 países para hacer un alto a las violaciones que utilizan la excusa de la orientación sexual y la identidad de género, usando como argumento la Declaración Universal de los Derechos Humanos donde se menciona que los derechos humanos se aplican a todas las personas.

Esta declaración condena todo acto de violencia, acoso, discriminación, exclusión, estigmatización y el prejuicio basado en la orientación sexual y la identidad de género; además de los asesinatos, ejecuciones, torturas, arrestos arbitrarios y la privación de derechos económicos, sociales y culturales por estos motivos. Reafirma las garantías de protección de los derechos humanos existentes en el derecho internacional siendo un avance a lo interno de Naciones Unidas, pues no existían declaraciones respecto al tema, a pesar de los esfuerzos que venía realizando Noruega (con apoyo de 54 países) para que el Consejo de Derechos Humanos se pronunciará desde el 2006.

Finalmente, en el 60° Aniversario (2008) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se reiteró que los Derechos Humanos eran adquiridos por todas las personas al nacer sin importar su orientación sexual o identidad de género.

En el 2008, la Asamblea General de los Derechos Humanos ha adoptado nueve resoluciones dirigidas a la protección de las personas contra tratos discriminatorios basados en su orientación sexual e identidad de género; y más adelante en diciembre de este año hizo la “Declaración sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género”, renovando el principio de no discriminación que exige que los derechos humanos sean por igual para todas las personas, sin excepción de orientación sexual o identidad de género.

Ya en el 2011, ante el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, se presentó la “Declaración conjunta para poner alto a los actos de violencia, y a las violaciones de derechos humanos relacionadas, dirigidos contra las personas por su orientación sexual

Formato presentación de ponencias
IV Congreso Institucional

e identidad de género”, además se aprobó el 17 de junio de 2011 una resolución sobre “derechos humanos, orientación sexual e identidad de género” para hacer un llamado por los eventos de violencia que vienen dándose en el mundo contra personas LGBTI motivados por el odio.

La organización internacional IDAHO en la promoción del 17 de mayo como Día internacional contra la Homofobia, para el año 2012 y toma como referencia las diferentes situaciones de violencia que sufre las personas sexualmente diversas en los centros de estudio denunciadas que revelan la existencia de altos niveles de abuso, acoso laboral y acoso y persecución estudiantil, violencia física y verbal experimentadas por adolescentes y jóvenes en las escuelas y por personas adultas en el espacio del trabajo.

En relación a la identidad y expresión de género propiamente, la Corte Interamericana ha manifestado en este año 2018, en la reciente opinión consultiva OC-24/17 solicitada por Costa Rica, que el derecho a la identidad de género debe desprender del derecho a la libertad en una interpretación más amplia, ya que al ser la identidad una parte constitutiva de las personas, es lo que permitirá que pueden desarrollarse con plenitud tal y como cada uno se auto percibe.

Además, en esta opinión, se reitera que la orientación sexual y la identidad de género no son categorías que deben utilizarse para excluir a las personas de sus derechos y que, por el contrario, las leyes y el estado deben ir de la mano de la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales.

Antecedentes Nacionales

Costa Rica por medio de la Sala Constitucional en la sentencia 3805-92 del 28 de noviembre de 1992, ha señalado que los tratados internacionales de derechos humanos tienen una fuerza superior a la Constitución Política del país y este es uno de los elementos centrales que dan obligatoriedad al acatamiento de las normas en DDHH.

Por otro lado, existe un marco legal a nivel nacional que incluye la Ley Contra La Violencia Doméstica Ley No 7586 de mayo (1996), Ley De Promoción De La Igualdad Social De La Mujer Ley # 7142 (1990), Ley General Del VIH /Sida (1998), Ley General De La Persona Joven (2002).

Formato presentación de ponencias
IV Congreso Institucional

Decretos:

El 12 de febrero del 2008 se oficializa el 17 de mayo como Día Nacional contra la Homofobia, a través de un decreto presidencial del presidente Oscar Arias S, así Costa Rica hace un llamado a la ciudadanía de cero tolerancias a todas las formas de discriminación y exclusión por homofobia (Decreto presidencial 34399-S) que busca la promoción de los derechos de las personas LGBTI en las instituciones estatales. En su artículo 2 se señala:

“Las instituciones públicas deberán difundir ampliamente los objetivos de esta conmemoración. Asimismo deberán facilitar, promover y apoyar las acciones orientadas a la erradicación de la homofobia.”

Las universidades públicas se han reunido para darle seguimiento a iniciativas que buscan disminuir el costo vital de la discriminación a raíz de los discursos de odio, fomentar actitudes positivas y erradicar las formas de violencia a lo interno de las academias provocadas por mitos, estereotipos y discursos pseudocientíficos, realizando festivales Inter-universitarios desde el año 2009 con la participación de la UNA, la UCR y el ITCR en conjunto con el Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos (CIPAC), organización no gubernamental que trabaja en pro de la población sexualmente diversa.

Como una contribución importante para erradicar la homo-lesbo-bi-transfobia en el país, de igual manera, existen iniciativas para declarar espacios libres de discriminación, como es el caso de municipalidades, empresas y universidades. En el caso de las primeras, se usaron como referencia el pronunciamiento de la UNESCO, que dice que es necesario que la administración municipal implante, coordine y ejecute normativas contra la discriminación.

Con la finalidad de ampliar a más poblaciones el decreto 34399-S se firmó el decreto N° 37071-S en el 2011 que habla acerca no solo de erradicar la homofobia sino incluye también la lesbofobia y la transfobia.

Estos decretos tenían la limitación que ante eventos de discriminación las instituciones no contaban con herramientas para hacerle frente, por esta razón en el 2015, se firma el decreto N° 38999, donde se obliga a las instituciones a conformar comisiones para atender asuntos relacionados con la garantía de derechos a personas LGBTI usuarias del servicio o funcionarias, siendo la principal labor encomendada la creación de reglamentos y organización de capacitaciones al personal sobre la temática.

Siendo este último decreto una señal para atender el llamado al compromiso para la progresividad de los derechos de forma efectiva.

De forma paralela, diversas instituciones y ministerios fueron realizando acciones para garantizar los derechos a las personas LGBTI, tal es el caso de la visita íntima para parejas del mismo sexo (2013) la posibilidad de aseguramiento a parejas del mismo sexo (2016), o la directriz para la fotografía en la cédula de identidad aun cuando la expresión de género no coincida con el sexo registral (2010). Así mismo se han desarrollado manuales, capacitaciones y reglamentos para la no discriminación, se hicieron convenios como acción afirmativa para la inclusión de estas personas, como es el caso del MEP que destinó recursos para que las personas trans pudieran estudiar en entornos seguros o el INAMU, que recibió por primera vez a mujeres trans en sus capacitaciones y el INA que recibió personas LGBTI en sus programas por medio de cupos específicos entre otras medidas.

Antecedentes Universitarios

Las universidades han realizado pronunciamientos ante eventuales amenazas de violación a los derechos humanos de las personas LGBTI. Por ejemplo, ante la posibilidad de un referéndum sobre el proyecto de Ley No. 16390, que pretendía regular las uniones entre personas del mismo sexo, la Universidad de Costa Rica tomando en consideración que los derechos humanos de un grupo particular no deben someterse a votación popular, “cuya garantía no debería estar sujeta a ninguna clase de consulta” ya que habilitaría la posibilidad de “negar derechos a una población históricamente discriminada”, se manifestó en contra de dicho referéndum pues contribuiría a la desigualdad y a la discriminación.

De igual manera, en este mismo sentido la Universidad Nacional en la Sesión Ordinaria celebrada el 1 de Julio del 2010, Acta No. 3089 se declara en contra de la realización de este referéndum, argumentando que los derechos humanos no deben ser sometidos a consulta popular.

Para el 2011, la Universidad de Costa Rica se declara como un espacio libre de toda discriminación y de respeto a la diferencia por medio del Acuerdo firme de la Sesión Extraordinaria del Consejo Universitario No. 5554, celebrada el jueves 30 de junio, convirtiéndose en la primera universidad que realiza una acción afirmativa para las personas sexualmente diversas.

En el 2012, el ITCR se declara como espacio libre de discriminación según Sesión Ordinaria No. 2766, Artículo 8, del 17 de mayo del 2012, señalando que se vela por los derechos del personal y de sus estudiantes por medio del señalamiento de su Estatuto Orgánico, título I, artículo 3, inciso g, donde se establece: “La igualdad de oportunidades para el ingreso y permanencia de los estudiantes en la institución”, artículo 18, Funciones del Consejo Institucional, inciso k “Velar por el trato justo a todos los miembros de la comunidad del Instituto”; Capítulo II sobre Los Estudiantes y sus Representaciones, artículo 106.

Formato presentación de ponencias
IV Congreso Institucional

“El instituto garantizará la igualdad de oportunidades para el ingreso y permanencia de los estudiantes en la institución” y en el Artículo 107 Derechos y Deberes, inciso e, “Organizarse en función de sus propios intereses”, y el Capítulo II sobre Régimen del personal, artículo 129 que señala que “El Instituto garantizará el trato justo para todos sus funcionarios...”

De la misma manera, la política institucional en el Tercer eje temático de Convivencia interna señala en su artículo 15: “Aplicar la perspectiva de equidad de género, la dimensión ambiental, la igualdad de oportunidades, los valores éticos, humanísticos y el desarrollo del espíritu emprendedor en los planes, programas académicos y actividades institucionales”. (El subrayado es para el presente documento).

En el Reglamento de Convivencia y Régimen Disciplinario de los y las Estudiantes se señala en el Artículo 6 inciso f. “Disfrutar plenamente de los derechos que se basan en los principios y valores de respeto a la igualdad de oportunidades para ingresar y permanecer en la Institución, la diversidad cultural y la preferencia sexual, la equidad de género y la discapacidad y la protección al medio ambiente y de la vida.” (El subrayado es para el presente documento).

Después que el ITCR se declaró espacio libre de discriminación en el 2012, en el festival inter-universitario por la diversidad sexual del siguiente año, se propuso la creación de comisiones que pudieran materializar lo que significaba ser libre de discriminación, el ITCR no fue la excepción y durante ese tiempo se trabajó en la creación de un reglamento para sancionar, prevenir y atender la discriminación.

Otras universidades públicas como la UNED (2013), la UNA (2011) y la UTN (2012) toman iniciativas en este sentido y establecen declaraciones y políticas internas.

En el 2014, se finalizó el reglamento y se presentó en diversas instancias y el Consejo Institucional, sin embargo, ahí quedó el proceso pues no se sometió a aprobación, argumentando que debía hacerse una reglamentación de discriminación general para todas las poblaciones, haciendo omisión de los procesos históricos que dan origen a las reivindicaciones y progresividad de los derechos humanos.

PROPUESTA

Se considera necesario que se parta los antecedentes que justifican la siguiente propuesta, principalmente en la consideración de la especificidad que tiene cada población vulnerable o minoría que podría estar viviendo discriminación en el ITCR; de manera que para cada una deben existir políticas institucionales, reglamentos y sistemas preventivos y de atención que partan de sus necesidades y especificidad.

Es así como la base de esta ponencia está dirigida a crear un sistema normativo a nivel del ITCR que prevenga y sancione las expresiones de violencia y discriminación que sufren las personas por su orientación sexual o identidad de género.

Se parte de que uno de los niveles de la discriminación está asociada al hecho de que en Costa Rica, la estructura del Estado y sus Instituciones, así como las de instancias privadas, se caracterizan por la ausencia de respuesta efectiva a las constantes violaciones de derechos que sufren estas poblaciones. Esto es consecuente con una estructura social, política y cultural que ha normalizado comportamientos relacionados con el rechazo y el maltrato, impidiendo reconocer el daño que esto causa a las personas que no se consideran dentro de los cánones culturales de la “normalidad”. La impunidad ante estas formas de violencia, legitima el mantenimiento de estereotipos y prejuicios que rodean la sexualidad y afectividad humana y que limitan la posibilidad de acceso a derechos de estas poblaciones, esto a pesar de que el mismo aporte científico, tal como lo indica la Organización Mundial de la Salud, ha despatologizado la diversidad sexual.

A pesar de que la Institución como universidad estatal, se ubica dentro del marco y la defensa por los Derechos Humanos, e incluso en este tema asume una Declaratoria de parte del Consejo Institucional de ser un espacio libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género, no se cuenta actualmente con normativa y procedimientos que permitan atender las denuncias por discriminación que afectan esta población. Además, no existen mecanismos para dar seguimiento a los efectos perjudiciales que esta discriminación puede generar. Se requiere entonces de voluntad política para pasar de la expresión de una declaratoria a un reglamento que proporcione un procedimiento claro a estas poblaciones y que además permita abordar a toda la comunidad institucional (estudiantado, personal docente y administrativo).

Aunado a este reglamento, es necesario que la institución desarrolle medidas preventivas a través de procesos de sensibilización y capacitación permanentes para toda la comunidad universitaria, de todos sus centros y sedes, que permitan contribuir a la progresividad de los Derechos Humanos desde la institución, de la mano con el proceso evolutivo de la historia de la humanidad, convivencia social y respeto hacia las diferencias.

Existe un proceso previo en el ITCR donde se había solicitado a las autoridades institucionales tomar en consideración la elaboración de un reglamento específico en esta materia, que partiera justamente de las necesidades y grados de discriminación que pueden sufrir las personas por su orientación sexual o identidad de género. Esto basado en los elementos que aportan diversos estudios realizados en Costa Rica y la experiencia que se tiene de procesos de atención psicológica en el ITCR -ya desarrollados en los apartados anteriores- donde se puede observar que la discriminación para estos colectivos es

significativa, principalmente por las secuelas en su vida personal y académica, lo que implica una importante limitación para acceder a sus derechos humanos fundamentales y aportar en la calidad de vida de nuestra población ITCR.

Desde el CI esta petitoria fue reorientada a generar un abordaje que integrara todas las formas de discriminación en conjunto; sin embargo, desde esta propuesta se considera la necesidad de que se consideren las formas de discriminación que afectan a los diversos sectores del ITCR desde su especificidad: población indígena, con discapacidad, migrantes, madres y padres estudiantes, personas en diversidad sexual e identidad de género, entre otras. Particularmente para la población LGBTI es importante asumir un compromiso de reglamentación en el ámbito de la atención, prevención y sanción.

Etapas del proceso:

I. Etapa consultiva

Como base a esta propuesta se aporta el reglamento elaborado previamente desde la Oficina de Equidad de Género (Anexo 1) el cual debe pasar por un proceso de revisión y consulta a diversas instancias del ITCR donde estén representadas también la Sedes y Centros Académicos: VIESA, Vicerrectoría de Docencia, Oficina de Planificación Institucional, Oficina de Equidad de Género, DEVESA, FEITEC, AFITEC, Departamento de Recursos Humanos, Asesoría Legal y Grupo Diversidad TEC (como representante de la población directamente involucrada). Además deberá tomar en consideración los aspectos necesarios para cubrir a toda la comunidad (estudiantes y funcionarios/as) y a todas las Sedes y Centros Académicos.

II. Elaboración del reglamento

De este proceso de consulta se debe elaborar una propuesta final para ser sometida –según el proceso establecido a nivel institucional- a aprobación por parte del CI. Dicha propuesta debe abordar tanto el ámbito sancionatorio como el preventivo.

Formato presentación de ponencias
IV Congreso Institucional

III. Aprobación del Reglamento

Le corresponderá al CI según procesos internos, analizar, consultar y aprobar este reglamento.

IV. Procesos de sensibilización y capacitación

Finalmente se debe establecer un proceso permanente de capacitación y sensibilización para ampliar la cobertura preventiva en esta materia, de manera que todos los sectores y todas las sedes y centros académicos accedan a estas acciones formativas.

PLAN DE ACCIÓN

Dependencia encargada	Actividad	Plazo	Requerimientos presupuestarios y otros recursos necesarios
IV Congreso Institucional	Aval de la propuesta	En el proceso del congreso	
Oficina de Equidad de Género	Proceso consultivo para la elaboración de un Reglamento específico que prevenga y sancione la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género tomando como base el documento Anexo 1	6 meses a partir de su aprobación en el IV Congreso	Recurso Humano especializado Viáticos y transporte interno para el traslado a las sedes y centros académicos de la OEG.
Oficina de Equidad de Género	Cambios en el ámbito normativo institucional: Generación y aprobación de un reglamento. Presentación de la propuesta final del "Reglamento Institucional para la	3 meses a partir del cierre del proceso consultivo	

Formato presentación de ponencias
IV Congreso Institucional

	no discriminación por orientación sexual e identidad de género" según el proceso ya establecido en el ITCR		
Consejo Institucional	Estudiar y aprobar el "Reglamento Institucional para la no discriminación por orientación sexual e identidad de género" según el proceso ya establecido.	6 meses a partir de la presentación de la propuesta final de reglamento	Consultas a la comunidad
Oficina de Equidad de Género en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos y VIESA.	Coordinación y Procesos de capacitación dirigidos al personal docente, administrativo y estudiantes de todas las sedes	Estos procesos tendrán carácter permanente en la institución, considerando a todas las personas que cada año se incorporan como estudiantes o funcionarios	Recurso humano para las instancias involucradas: Del área de capacitación interna de Recursos Humanos para cubrir al personal y de VIESA al estudiantado
Comisión Institucional			

Formato presentación de ponencias
IV Congreso Institucional

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Asamblea General de Naciones Unidas (1979). Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1990). Ley de promoción de la igualdad social de la mujer. Disponible en <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/873/Ley%20No.7142.pdf>

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1996). Ley contra la violencia domestica Nº 7586. Disponible en <http://www.wpanet.org/uploads/News-Zonal-Representatives/wpa-policy-papers-from-zone3/Zone%203-Costa%20Rica.ley%20contra%20la%20violencia%20dmestica.pdf>

Asamblea Legislativa de la República de Costa (1998). Ley general sobre VIH SIDA. https://www.ministeriodesalud.go.cr/gestores_en_salud/derechos%20humanos/leyes/ley_vih sida.pdf

Chacón Alvarado, E., Sanchez Mora, A. y Brenes Hernández, P. (2012). Sondeo de percepción de los Derechos Humanos de las poblaciones LGTB en Costa Rica. Diversidad Sexual en Centroamérica promoviendo los derechos humanos y previniendo la violencia de género en Centros de Estudios Internacionales (comp.): Derechos humanos de la diversidad sexual en Centroamérica: perspectiva de los movimientos sociales. Editorial CEI, Managua.

Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL) y Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos (CIPAC), Diagnostico sobre los crímenes de odio motivados por la orientación sexual e identidad de género en Costa Rica, 2010, p. 22.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América, OAS/Ser.L/V/II.rev.1 Doc. 36, 12 noviembre 2015, para. 130.

Constitución Política de Costa Rica, Artículo 33 (texto reformado por la Ley No. 7880 del 27 de mayo de 1999). Disponible en: http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/biblioteca/Paginas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20Costa%20Rica.aspx.

Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, adoptada el miércoles 5 de junio de 2013 en el 43er período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017). Opinión consultiva oc-24/17 de 24 de noviembre de 2017 solicitada por la República de Costa Rica. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo.

Formato presentación de ponencias
IV Congreso Institucional

Díaz, S. (2012). Investigación exploratoria sobre la situación en derechos y salud sexual y reproductiva de personas lesbianas, bisexuales, trans e intersex en Costa Rica. San José: MULABI.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), Situación de los derechos humanos de poblaciones históricamente discriminadas en Costa Rica: un análisis desde el marco de la justicia, 2013, p. 23

Instituto Nacional de las Mujeres (2015). Segundo Informe de los Derechos Humanos de las Mujeres. San José: INAMU.6b54|

Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR). (2005). “Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica y sus reformas”. Cartago (C.R.). Recuperado el 23 de febrero 2018. En: <https://www.ITCR.ac.cr/reglamentos/estatuto-organico-instituto-tecnologico-costarica>

Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR). (2012). “Declaratoria ITCR como espacio libre de discriminación por orientación sexual e identidad de Género”. Consejo Institucional, sesión ordinaria No. 2766 del día 17 de mayo del 2012.

Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR). (2016). “Políticas Generales 2016”. Cartago (C.R.). Recuperado el 23 de febrero 2018. En: <http://www.itcr.ac.cr/reglamentos/Consultas/consultarR1.asp?n=731>.

Naciones Unidas, Asamblea General (2000). “Declaración del milenio”. Disponible en www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf

Naciones Unidas, Asamblea General (1948). “Declaración Universal de los Derechos humanos”. Disponible en www.ohchr.org/EN/UDHR/documents/UDHR_translations/spn.pdf

Naciones Unidas (2006). Principios de Yogyakarta. Disponible en <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>

Naciones Unidas (2008). El 60º aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948-2008). Disponible en <http://www.un.org/es/sections/universal-declaration/60th-anniversary-universal-declaration-human-rights-1948-2008/index.html>

ONU Mujeres (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

Formato presentación de ponencias
IV Congreso Institucional

Organización de Estados Americanos (1948). Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n_Americana_de_los_Derechos_y_Debere_s_del_Hombre_1948.pdf

Organización de Estados Americanos (1978). Convención Americana de Derechos Humanos. Disponible en http://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

Organización de los Estados Americanos, resoluciones de Asamblea General (2008). Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género. Disponible en http://www.oas.org/es/sla/ddi/derechos_humanos_orientacion_sexual_identidad_genero.asp

OIT (2016). “Orgullo (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica”. Basado en la investigación realizada por el Centro Feminista de Información y Acción (CEFEMINA) por encargo de la OIT.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Voto 2013-010404 del 31 de julio de 2013. Disponible en: http://jurisprudencia.poderjudicial.go.cr/pi/scij/busqueda/jurisprudencia/jur_repartidor.asp?param1=TSS&nValor1=1&nValor2=606395&strTipM=T

Universidad de Costa Rica, Consejo Universitario (2018). Pronunciamiento sobre la educación para la afectividad y sexualidad como derecho humano. Disponible en http://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/pronouncement/pronun84.pdf

Formato presentación de ponencias
IV Congreso Institucional

Firma de los ponentes

Nombre de los ponentes	Firma
Shi Alarcón Zamora	
Andrea Gómez Jiménez	
Paola Solano Durán	
Laura Queralt Camacho	

ANEXO I

PROPUESTA BASE DE REGLAMENTO

Nota: Debe quedar claro para esta ponencia que el siguiente reglamento es solamente una propuesta base para iniciar las consultas descritas en el proceso. No se trata de un documento final normativo.

Instituto Tecnológico de Costa Rica

Reglamento del ITCR contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 1: OBJETIVOS

a) Establecer los lineamientos y el procedimiento único y adecuado, mediante el cual se tramitarán y analizarán las denuncias por Discriminación por orientación sexual e identidad de género contra funcionarios/as y estudiantes del ITCR o terceros que brindan servicios a la institución en el ámbito de las labores institucionales (incluyendo giras u otros eventos) para:

- a. Proteger la dignidad de la persona en sus relaciones interpersonales
- b. Garantizar un clima académico fundamentado en los principios constitucionales de respeto a la libertad, el trabajo, la igualdad, la equidad, el respeto mutuo
- c. Conducir al crecimiento intelectual, profesional y social libre de cualquier forma de discriminación y violencia.

ARTÍCULO 2: DEFINICIONES

Para efecto del presente reglamento se detallan los siguientes conceptos:

A. Orientación Sexual “se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un sexo diferente al suyo, o de su mismo sexo así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.”

B. Identidad de Género: “La identidad de género se refiere a 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 (que podría involucrar la modificación de la apariencia o función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales”

Tomadas de: Principios de Yogyakarta (2007) sobre la Aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género.

C. Discriminación que utiliza de excusa la Orientación Sexual o Identidad de Género (DOSIG): se entenderá como toda distinción, exclusión o restricción motivada por la orientación sexual o la identidad de género de quien la recibe, y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

C.1) Condiciones materiales de empleo: se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, alteración en derechos, explotación, despidos y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.

C.2) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo: son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales o académicas y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades, desmotivación.

C.3) Estado general de bienestar personal o exclusión: son todas aquellas acciones que afectan negativamente a la persona en los ámbitos emocional, familiar, laboral académico y físico.

D. Manifestaciones de la Discriminación:

D.1) Limitar o impedir el derecho a: la alimentación, residencias institucionales, la educación, la capacitación y formación profesional, la recreación, el deporte, la cultura, los

servicios de atención médica, la seguridad social y cualquier otro establecido por medio de los procesos institucionales internos.

D.2) Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles discriminatorios por orientación sexual e identidad de género.

D.3) Restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el trabajo, para quien cumpla los requisitos, y establecer diferencias en cualquier tipo de remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales.

D.4) Negar o limitar el acceso a la información o, a los servicios de atención médica universitarios, o impedir la participación del o la paciente en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico, dentro de sus posibilidades y medios.

D.5) Impedir o condicionar la participación equitativa en direcciones, comisiones, asociaciones estudiantiles, sindicales o de cualquier otra índole reguladas en el estatuto orgánico del ITCR.

D.6) Negar o condicionar el derecho al sufragio, a la elegibilidad y el acceso a todos los cargos académicos o administrativos institucionales, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas institucionales, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables.

D.7) Burlas, chistes que tiendan a ofender, ridiculizar o promover la violencia por orientación sexual o identidad de género ya sea por medio de gestos, mensajes escritos o verbales, imágenes u otros similares.

D.8) Promover o infringir el maltrato físico y/o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por mostrar públicamente su orientación sexual o identidad de género diferente a la esperada.

E. Costo Vital de la Discriminación: Son las consecuencias indirectas de sufrir prácticas discriminatorias que ponen en riesgo la vida de la persona y que obstaculizan el desarrollo de cualquier persona, por ejemplo, prácticas sexuales riesgosas, abuso de alcohol y drogas, suicidio y relaciones sexuales sin medios de protección.

ARTÍCULO 3: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN

Será deber de la institución, por medio de la Oficina de Equidad de Género:

3.1. Promover una sistemática y activa divulgación del presente reglamento entre la comunidad universitaria. El ITCR se compromete a elaborar y distribuir masivamente toda clase de materiales informativos y educativos sobre la Diversidad Sexual, la DOSIG y sus efectos, así como informar a toda la comunidad los procedimientos a seguir en casos concretos, sea lugares donde acudir a denunciar, la protección que ofrece a la persona del denunciante y testigos en casos concretos, y divulgar que en todo caso se seguirá el debido proceso con las garantías para ambas partes siguiendo el procedimiento conforme a la normativa vigente.

3.2. Mantener e impulsar la realización de actividades tales como charlas, talleres, seminarios, festivales, expresiones artísticas, conferencias y otras actividades para los distintos sectores tendientes a sensibilizar y capacitar a la comunidad universitaria en esta problemática y su prevención, así como tomar las medidas necesarias que garanticen la seguridad de la comunidad universitaria y un ambiente libre de discriminación y estigma motivada por la orientación sexual o la identidad de género.

3.3. Promover la investigación de las diferentes manifestaciones de la discriminación, el costo vital de la misma y sus efectos en el desarrollo, el desempeño a nivel laboral y académico, entre otros; tanto dentro de las universidades nacionales como internacionales.

3.4. Establecer coordinaciones con las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajen con la misma problemática, a fin de desarrollar estrategias viables, como el promover los cambios sobre problemas y vacíos identificados en la presente política institucional u otra normativa atinente a este tema, así como el coordinar todo tipo de medidas necesarias para evitar y erradicar la DOSIG u otras manifestaciones homo/lesbo/bi o transfóbicas más graves, para promover igualmente procedimientos efectivos y ágiles en este tipo de problema.

3.5. Capacitar y sensibilizar equipos interdisciplinarios respetuosos y ágiles, con apoyo o asesoría de organizaciones no gubernamentales especializados en la temática, destacados para brindar asesoramiento a las víctimas, dándoles la orientación y el apoyo necesario.

3.6. Velar porque las relaciones entre las personas integrantes de la Comunidad Universitaria, incluido personal de seguridad y prestadores de servicios temporales estén fundadas en el respeto mutuo y la dignidad humana, por lo que deben evitarse situaciones que culminen en DOSIG.

3.7. Incluir en el calendario institucional una o varias fechas para realizar actividades específicas encaminadas a la sensibilización, información y apoyo relacionadas con la temática en la comunidad universitaria. (Decreto Ejecutivo 37071-S)

CAPÍTULO II

SUJETOS, TIPIFICACIÓN Y SANCIONES

ARTÍCULO 4: SUJETOS

Todos las y los integrantes de la comunidad universitaria, serán sujetos del presente reglamento institucional, lo cual incluye a personal administrativo, técnico y misceláneo, estudiantes, docentes y personas que participan o reciben servicios de parte del ITCR por medio de actividades educativas, de investigación o acción social y administrativa, además de terceros que brindan servicios a la institución.

Tanto las personas que interponen denuncias por DOSIG como las denunciadas, deben ser consideradas como parte el proceso administrativo.

ARTÍCULO 5: CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Las autoridades encargadas de aplicar las sanciones que señala este reglamento institucional, calificarán las anteriores conductas de DOSIG siguiendo la siguiente clasificación, la cual estará basada en criterios de proporcionalidad así como todos los principios generales y específicos contenidos en el principio constitucional del Debido proceso del artículo 39 de la Constitución Política:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

A los propósitos anteriores deberán considerar los efectos perjudiciales que produzca la conducta denunciada, a saber:

- a) Condiciones materiales de empleo o docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.

Formato presentación de ponencias
IV Congreso Institucional

c) Estado general de bienestar personal.

d) Limitaciones en el disfrute de servicios o beneficios de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 7: SANCIONES

7.1. En los casos de funcionarios/as, docentes o administrativos, se aplicarán las siguientes sanciones:

Faltas leves: Amonestación escrita direccionada al expediente personal o suspensión sin goce de salario no mayor de ocho días.

Faltas graves: Suspensión sin goce de salario, mayor de ocho días.

Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.

7.2. En el caso de estudiantes se aplicarán las siguientes sanciones:

Faltas leves: Amonestación escrita direccionada al expediente personal o suspensión menor de quince días lectivos.

Faltas graves: Suspensión de quince días lectivos a seis meses calendario.

Faltas muy graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de seis meses calendario y hasta por dos años calendario.

7.3. La reiteración de una falta en perjuicio de la misma o de diferentes personas, será uno de los elementos que deberá ser tomado en consideración para la recomendación y fijación de la sanción concreta. Se tendrá como reincidente a quien se la haya comprobado previamente una falta de este tipo, en cualquier de los niveles señalados.

CAPÍTULO III

ARTÍCULO 8: DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL CONTRA LA DOSIG:

8.1. Al responder a la aprobación de un Reglamento del Consejo Institucional esta comisión tendrá el carácter formal a partir de la aprobación de dicho reglamento. Estará conformada por cinco miembros: un/a representante docente nombrado por el Consejo de docencia, un/a representante de la Oficina de equidad de género, un/a representante del

Formato presentación de ponencias

IV Congreso Institucional

Departamento de Orientación y Psicología, un/a representante del sector administrativo nombrado por el Rector/a, un/a estudiante, designado/a por la FEITEC y un apoyo técnico de asesoría legal.

8.2. La Comisión Institucional nombrará de su seno al coordinador/a.

8.3. El/la docente y el/la funcionario administrativo tendrá un nombramiento por un período de dos años renovables, a excepción de las representaciones de la FEITCR que se eligen cada año.

8.4. Los/as miembros que integrarán la Comisión Institucional deberán haber demostrado cualidades humanas de respeto y sensibilidad por la Diversidad Sexual y la Identidad de Género, así como poseer una reconocida actitud de justicia y libre de prejuicios y serán designados/as tomando en cuenta su sensibilidad y conocimiento en cuanto a esta problemática.

ARTÍCULO 9: FUNCIONES DE LA COMISIÓN.

La Comisión Institucional tendrá la función de:

- a) Velar por el cumplimiento del presente reglamento.
- b) Garantizar la confidencialidad de los casos de denuncia por orientación sexual e identidad de género.
- c) Recibir y tramitar las denuncias por orientación sexual e identidad de género.
- d) Documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con el presente reglamento.
- e) Efectuar la investigación del caso, para lo cual podrá solicitar asesoría a las instancias universitarias o de organizaciones gubernamentales sensibles a la temática.
- f) Recomendar la aplicación de las medidas cautelares cuando procedan.
- g) Emitir el Informe y la recomendación que proceda y trasladar el caso a quien tiene la potestad disciplinaria sobre las personas denunciadas.
- h) Notificar a las partes el Informe Final de la Comisión.

CAPÍTULO IV

DE LOS PROCEDIMIENTOS

ARTÍCULO 11. DE LAS GARANTÍAS PROCESALES.

11.1. Se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en el trámite de toda denuncia presentada ante la Comisión.

Cualquier violación a estos deberes se considera falta grave y se procederá con las sanciones estipuladas en la normativa universitaria.

11.2. La parte denunciante o denunciada y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos, no podrán sufrir por ello, perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios. Si esto ocurriese podrá denunciarlo ante la Comisión, quien recomendará a las autoridades universitarias las medidas pertinentes, tanto para que cese como para que se sancione a quien está causando o permitiendo el perjuicio.

ARTÍCULO 12: PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.

Las denuncias en contra DOSIG serán presentadas en la Oficina de Equidad de Género. El/la denunciante ofrecerá o aportará las pruebas concretas e idóneas para este fin. A la persona que comparezca a interponer una denuncia se le informarán sus derechos y obligaciones. El acta que se levante de la declaración deberá ser firmada por el o la denunciante y la persona que la recibe. La denuncia deberá ser trasladada a la Comisión dentro de los dos días hábiles siguientes a su interposición.

12.1 El expediente administrativo contendrá obligatoriamente toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, información de contacto de testigos (si los hubiere), las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por las autoridades universitarias y sus constancias de notificación.

12.2 El expediente deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y existirá un registro de su consulta en que se indicará, al menos el nombre de la persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución, siempre que sea parte del proceso.

12.3 El órgano encargado de la instrucción del caso, y posteriormente las instancias encargadas del procedimiento hasta su finalización, serán responsables de la custodia del expediente administrativo y de mantener la confidencialidad del mismo.

12.4 El expediente podrá ser consultado por los/as funcionarios que deban conocerlo en ejercicio de sus competencias. Las partes denunciante y denunciada, y sus abogados/as, debidamente identificados como miembros del Colegio de Abogados de Costa Rica, y autorizados al efecto por la parte interesada, también estarán legitimados/as para su consulta.

12.5 Se entenderá como autorizado el/la abogado que autentique el último escrito presentado por la parte, sin necesidad de manifestación escrita en ese sentido. Toda persona que consulta el expediente en ejercicio de sus funciones queda obligado a mantener la confidencialidad de la denuncia y del procedimiento establecido a favor de las partes denunciante y denunciada.

ARTÍCULO 13: MEDIDAS CAUTELARES

Si la Comisión lo considera necesario y procedente, recomendará de inmediato que se proceda a reubicar a la persona denunciante o denunciada o podrá recomendar a la Rectoría otra medida

alterna. Asimismo, si es funcionario/a universitario recomendará su suspensión durante la investigación.

En el caso de que sea estudiante se puede gestionar el traslado a otro curso, según sea el caso, o recomendar cualquier otra medida alterna que no perjudique su record académico.

La Comisión, previo al traslado de la denuncia, le otorgará a la persona denunciante un plazo de tres días hábiles para que se presente a ratificarla, ampliarla, ofrecer prueba.

ARTÍCULO 14: TRASLADO DE LA DENUNCIA.

Transcurrido el plazo anterior, la Comisión trasladará la queja a la persona denunciada, concediéndole un plazo de ocho días hábiles, a partir de su notificación para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de los mismos. En el caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, el proceso continuará hasta concluirse con el informe final.

ARTÍCULO 15: AUDIENCIA

Transcurrido el plazo anterior, se procederá en un plazo de ocho días hábiles siguientes, a citar a las partes y testigos, en audiencias orales y a recibir cualquier tipo prueba, terminando con los alegatos de las partes.

ARTÍCULO 16: CONSULTAS

Cuando el órgano encargado del procedimiento requiera el criterio técnico de una oficina o instancia universitaria, esta contará con un plazo de tres días hábiles para externar su dictamen o aportar la información solicitada. Dentro de ese plazo la oficina o instancia universitaria podrá indicar al órgano requirente de su participación, los impedimentos para que una parte o la totalidad de su pronunciamiento o la información solicitada se suministren dentro de ese plazo.

El órgano consultante analizará los argumentos, y si los admite, otorgará un plazo adicional. Si el pronunciamiento o la información no se emiten dentro del plazo de tres días hábiles, y no se reciben excusas, o si estas son rechazadas, el órgano encargado del procedimiento planteará la queja ante el Rector, y en caso de que éste no pueda conocerla, ante el Consejo Institucional.

Se tomarán las correspondientes medidas disciplinarias en los casos de incumplimiento injustificado.

ARTÍCULO 17: PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER

En cualquier fase del proceso, la Comisión podrá ordenar la práctica de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que exista siempre que sea esencial al resultado de la investigación. Se le deberá dar audiencia de esa prueba a las partes.

ARTÍCULO 18: VALORACIÓN DE LA PRUEBA.

Deberá valorarse conforme a las Reglas de la Sana Crítica, debiéndose razonar sobre todo elemento probatorio aportado por las partes o recabado por la comisión, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento discriminatorio de las partes.

ARTÍCULO 19: DEL INFORME Y LA RECOMENDACIÓN.

La Comisión, en el plazo de quince días hábiles posteriores a la evacuación de la prueba, emitirá el Informe respectivo y deberá indicar en forma clara, precisa y circunstanciada, toda la prueba que se recabó, las medidas cautelares (si las hubiere), los fundamentos legales y motivos que arriban a la recomendación que se hace en cada caso, así como la posible sanción. Este informe será remitido a quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona denunciada, para que en definitiva resuelva.

ARTÍCULO 20: DENUNCIAS FALSAS

Quien denuncie conductas, acciones o actitudes DOSIG falsas podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

ARTÍCULO 21: MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

Contra las resoluciones de las autoridades y organismos del ITCR podrá imponerse los recursos que al efecto estipula el Estatuto Orgánico y la Legislación Nacional.

CAPÍTULO V: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 22: El ITCR divulgará en sus diferentes medios el presente reglamento contra la DOSIG y brindará a la Comunidad universitaria información sobre el ente encargado de recibir las denuncias y los mecanismos para su presentación.

ARTÍCULO 23: Para lo no regulado expresamente en este reglamento, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la normativa universitaria compatible y las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública y el Código de Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

El ITCR dotará a la Comisión con los recursos necesarios para ofrecer los servicios de manera ininterrumpida y adecuada, dentro de un plazo de tres meses después de aprobado el presente reglamento