
Congreso Institucional-TEC-605-2019

Para: Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Rector
Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Presidente
Consejo Institucional
M.Sc. Laura Queralt Camacho, Coordinadora
Oficina de Equidad de Género
Comunidad Institucional

De: Dra. Martha Calderón Ferrey, Presidente
Comisión Organizadora IV Congreso Institucional

Asunto: ***Comunicación de Acuerdo***

Fecha: 10 de setiembre de 2019

A los efectos correspondientes, y con apego al artículo 91 del Estatuto Orgánico que dice:

“La Comisión Organizadora del Congreso Institucional será responsable de:

a. (...)

e. Comunicar los acuerdos de la Asamblea Plenaria del Congreso Institucional a la Comunidad Institucional y a las autoridades del Instituto para que las pongan en vigencia.”

Se le informa que en sesión plenaria del IV Congreso Institucional, celebrada el Lunes 12 de agosto de 2019, se somete a conocimiento del plenario de congresistas la propuesta: **Establecimiento de Normativa y procesos de Capacitación y Sensibilización en el ITCR para el abordaje de la violencia y discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género**, cuya exposición estuvo a cargo de la M.AE. Andrea Gómez Jiménez. La propuesta fue sometida a votación con un

quorum 324 congresistas presentes y obtuvo la siguiente votación: 182 votos a favor, 81 en contra, 33 abstenciones de las cuales 28 se reciben como tales y 5 corresponden a votos no emitidos.

Se verifica que el número de votos registrados alcanzó el 91.36% del quórum presente en el momento de la votación y se declara aprobada en los siguientes términos.

ANTECEDENTES

1. En la primera fase de la segunda etapa del IV Congreso Institucional el plenario acordó seleccionar para la segunda etapa la ponencia titulada: “Establecimiento de Normativa en el ITCR para el abordaje de la violencia y discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género” con un total de 189 votos a favor, 46 votos en contra y 51 abstenciones.
2. De acuerdo con lo dispuesto por el Reglamento del IV Congreso Institucional, aprobado por la Asamblea Institucional Representativa, en la sesión 93 del 27 de setiembre del 2017 y publicado en la gaceta 483 del 04 de octubre de 2017, corresponde a la Comisión Organizadora del IV Congreso Institucional la conformación de las mesas de trabajo.
3. La Comisión Organizadora del IV Congreso Institucional procedió a integrar en las mesas de trabajo a un miembro de la Comisión Organizadora, en quien recae la coordinación, cuatro docentes, de los cuales uno proviene de los campus tecnológicos locales o centros académicos, un funcionario administrativo, dos representantes estudiantiles y un representante por cada ponencia que sea analizada en esa mesa.
4. La designación de los miembros de la mesa de trabajo se hizo mediante sorteo entre los congresistas que se inscribieron en ese proceso salvo cuando no se contaba con congresistas inscritos, en cuyo caso se debió hacer la rifa según el padrón de congresistas.
5. La mesa de trabajo número tres estuvo integrada por:
 - María Gabriela Roldán Villalobos, coordinadora
 - Miriam Brenes Cerdas, representante docente
 - Andrea Gómez Jiménez, representante docente
 - Alejandra Jiménez Romero, representante docente
 - Karina Corella Esquivel, representante docente (CTSC)
 - Sofía Brenes Meza, representante administrativo
 - Robert Cerdas Bermúdez, representante estudiantil

-
- María Elena Gutiérrez Rodríguez, representante estudiantil
 - Paola Acuña Ávalos, ponente

6. Durante el periodo de consultas de esta ponencia solamente se recibe una solicitud de audiencia de la docente Shirley Alarcón Zamora del Campus Tecnológico Local de San Carlos, quien también fue ponente de la propuesta original. En su visita se insiste en aclarar el papel de los Campus Locales y Centros Académicos en la consulta que propone esta ponencia y agregar algunos elementos centrales como la concepción del costo vital de la discriminación y algunas descripciones sobre las vivencias de personas sexualmente diversas recopiladas en los espacios que se han realizado con dichas personas.

7. 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 prejuicios sobre las orientaciones sexuales y las identidades de género diversas.

8. El costo vital de la discriminación implica que hay un riesgo alto para las personas sexualmente diversas que la sufren, ya que se da en diferentes espacios: familia, amistades, lugares de trabajo y estudio; lo que provoca que las personas asumen como algo verdadero el rechazo a su identidad u orientación y lo expresan a través de prácticas autodestructivas, consumo de alcohol y drogas, prácticas sexuales-sociales de riesgo, conducta temeraria o agresiva y hasta el suicidio, todo producto de un sentimiento de hostilidad y destrucción para consigo mismo; que responde al rechazo social que han recibido en todos los ámbitos.

9. 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 sexualmente diversa en Costa Rica; tales como: la impunidad de parte del Estado y sus instituciones para enfrentar la violencia y la discriminación que se manifiesta en distintos campos del espacio laboral, educativo y familiar. Algunas de estas manifestaciones son ocultamiento de su identidad u orientación, acoso laboral, despidos, movilidad laboral, no contrataciones, fenómeno del Techo de Cristal, ambientes laborales y de estudio hostiles, bullying, persecución por expresiones de afecto, violencia psicológica, patrimonial, física y sexual; 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.

10. Costa Rica ha ratificado diferentes Convenios internacionales de

Derechos Humanos y ha aprobado leyes nacionales que están relacionadas con la discriminación por orientación sexual o identidad de género.

11. 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

12. El 17 de mayo de 1990, la OMS, declara la eliminación de la homosexualidad de la lista de trastornos mentales, en 2004 se declara justamente esa fecha como el “Día Internacional contra la homofobia”; este proceso ha sido asumido por diferentes Estados, en el caso de Costa Rica este se declara como Día Nacional en el año 2008.

13. 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 Derechos Humanos (DDHH).

14. Las universidades públicas son las pioneras en generar declaratorias para ser reconocidas como espacios libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género: UCR y UNA (2011), ITCR y UTN (2012) y la UNED (2013).

15. 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.”

16. 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. Se toma los siguientes señalamientos del 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: “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”.

17. En la institución, la Oficina de Equidad de Género ha generado servicios de atención para brindar asesoría y acompañamiento psicológico a la población sexualmente diversa, tanto de personal docente como administrativo y del sector Estudiantil. Así mismo se han abierto en coordinación con el área de capacitación interna de Recursos Humanos, algunos espacios de capacitación en la temática dirigidos al personal de seguridad y se incluyó un componente sobre este tema en los cursos de capacitación sobre Violencia de Género en el ITCR dirigidos a personal docente y administrativo.

18. En la Oficina de Equidad de Género en los últimos seis años se comienzan a recibir casos de estudiantes y personal del ITCR que refieren como motivo de consulta situaciones de discriminación o violencia por orientación sexual o identidad de género, creándose una nueva categoría de clasificación de los motivos de consulta.

19. En los registros formales de atención de la Oficina de Equidad de Género puede observarse que 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 1 mujer). En el 2018 se atienden en total de 14 casos (7 hombres y 7 mujeres). De estos números, podría haber un sub registro debido a que no todas las personas que viven esta situación solicitan atención en la Oficina o denuncian los casos.

20. Se han generado espacios organizativos informales de la población sexualmente diversa en algunos de los Campus y Centros Académicos del ITCR, como el grupo Diversidad TEC en el Campus Tecnológico Central de Cartago, que organiza la Semana de la Diversidad, para conmemorar el 17 de mayo Día Internacional y Nacional contra la homofobia, la lesbofobia, la transofobia; además de realizar otras acciones cada año, para visibilizar, sensibilizar y exigir que se

generen mecanismos institucionales para la atención integral en el ITCR.

21.El grupo Diversidad TEC en el Campus Tecnológico Central ha recolectado alrededor de 440 firmas de estudiantes y personal del ITCR que apoyan la creación de un mecanismo para atender y sancionar estas formas de violencia y discriminación.

CONSIDERANDO QUE:

1. El Consejo Institucional en sesión Ordinaria No. 2766, Artículo 8 del 17 de mayo del 2012 aprueba la Declaratoria del Instituto Tecnológico de Costa Rica como un espacio libre de violencia y discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género; e insta a toda la comunidad institucional a proteger a todas las personas contra las violaciones de sus derechos humanos, incluida la Orientación Sexual e Identidad de Género.

2. En dicha Declaratoria el Instituto Tecnológico de Costa Rica asume el compromiso institucional de parte de las autoridades, de 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.

3. La declaratoria del Instituto Tecnológico de Costa Rica de ser un espacio libre de discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género resulta insuficiente en sí misma si no está acompañada de un mecanismo específico que pueda garantizar que todas las personas sexualmente diversas no sufran discriminación en los distintos niveles de la institución

4. La institución ha ido dando 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 tanto en población que estudia como que labora en la Institución.

5. Como anexo a la Ponencia #47 “Establecimiento de Normativa en el ITCR para el abordaje de la violencia y discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género” aprobada en la I Etapa de sesiones plenarias del IV Congreso Institucional; se presentó una propuesta de reglamento, como base para la generación de consultas y redacción final de dicha normativa, elaborada por personal de la Oficina de Equidad Género y docentes de las Escuelas de Cultura y Deporte (Campus Tecnológico Central Cartago) e Idiomas y Ciencias Sociales (Campus Tecnológico Local San Carlos).

6. En la sesión ordinaria 96-2019 la Asamblea Institucional Representativa (AIR) aprueba dos políticas generales que apoyan la construcción de una sociedad equitativa, igualitaria, inclusiva y libre de discriminación, que incluyen la orientación sexual y la identidad de género. Esto según informe del directorio de la AIR DAIR-494-2019, artículo 5, inciso b, del 25 de abril del 2019 y publicación en gaceta No 555 del 09 de mayo del 2019.

7. Que actualmente se encuentra en el proceso de estudio y revisión desde el Consejo de Rectoría una propuesta de políticas específicas relacionadas con poblaciones vulnerables donde se incluye una política para la población sexualmente diversa. Estas serían las políticas específicas que estarían dirigidas a generar cambios específicos para esta y otras poblaciones vulnerables a nivel institucional.

EL PLENARIO DEL IV CONGRESO INSTITUCIONAL ACUERDA:

1. Encargar a la Oficina de Equidad de Género para que en un plazo máximo de un año:

a) Realice un proceso consultivo participativo para la elaboración de una propuesta de reglamento que involucre al menos a las siguientes instancias: 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) y otros que en el proceso se consideren pertinentes. Para esta consulta usará como base la propuesta de reglamento que se adjuntó a la ponencia 47 presentada al IV Congreso Institucional y tomando en consideración los aspectos necesarios para cubrir a toda la comunidad (estudiantes y funcionarios/as) y a todos los Centros Académicos y Campus Tecnológicos.

b) Sistematice la información obtenida en el proceso consultivo para la redacción de la propuesta del Reglamento para el abordaje de la violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género, y la presente al CI conforme a los procesos establecidos institucionalmente.

2. Instruir al CI para que, en un plazo perentorio de 6 meses a partir del recibo de la propuesta del Reglamento para el abordaje de la violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género, este sea revisado y aprobado.

3. Encargar a la Oficina de Equidad de Género para que una vez aprobado el reglamento coordine con diversas instancias como Capacitación Interna de Recursos Humanos, VIESA, FEITEC y otras que puedan ser consideradas pertinentes; para elaborar y aplicar un proceso de capacitación y sensibilización de la temática dirigida a cubrir a toda la comunidad institucional.
