

Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI

**N° 38999-MP-RE-JP-SP-MG-H-MAG-MEIC-MINAE-MOPT-MEP-**

**S-MTSSCOMEX- MIDEPLAN-MICITT-MIVAH-MC-TUR-**

**MDHIS-MCM-MIDEPOR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,

LAS MINISTRAS DE JUSTICIA Y PAZ, EDUCACIÓN PÚBLICA, PLANIFICACIÓN

NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA, CONDICIÓN DE LA MUJER, DEPORTE

Y LOS MINISTROS DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES EXTERIORES Y CULTO,

SEGURIDAD PÚBLICA, GOBERNACIÓN Y POLICÍA, HACIENDA, ECONOMÍA,

INDUSTRIA Y COMERCIO, VIVIENDA Y ASENTAMIENTOS HUMANOS,

AMBIENTE Y ENERGÍA, OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES, SALUD,

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, CIENCIA, TECNOLOGÍA

Y TELECOMUNICACIONES, COMERCIO EXTERIOR,

COMUNICACIÓN, AGRICULTURA Y GANADERÍA

TURISMO Y DESARROLLO HUMANO

E INCLUSIÓN SOCIAL

De conformidad con las atribuciones que les confieren los artículo 50 y 140 incisos 6), 8), 18) y 20) y los artículos 25 inciso 1) y 27 inciso 1) de la Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227 de 2 de mayo de 1978; y,

*Considerando:*

I.-Que la Declaración Universal de los Derechos Humanos desarrolla en sus artículos 1º, 2º y 7º el Derecho a la Igualdad y a la no Discriminación.

II.-Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica reconoce en su artículo 11º el Derecho a la Honra y la Dignidad y en el numeral 24º el Derecho a la Igualdad.

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

IV.-Que la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Atala Riffo y Niñas contra Chile, ha dicho que se: *"deja establecido que la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas por la Convención. Por ello está proscrita por la Convención cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual de la persona. En consecuencia, ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual."*

V.-Que, en el desarrollo constitucional de los Derechos Humanos, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha establecido en su sentencia 2010-1331 de las 16:31 horas del 10 de agosto del 2010, que: *"Frente a los grupos que son objeto de marginación y prejuicios sociales no basta la aplicación del principio de la igualdad real y prohibición de toda discriminación que, normalmente, operan ex post a la perpetración del acto discriminatorio. Por lo anterior, es preciso que los poderes públicos actúen el principio de apoyo a tales grupos con políticas públicas y medidas normativas efectivas. El principio de apoyo a los grupos discriminados previene y se anticipa a las discriminaciones, de modo que tiene un efecto ex ante, respecto de éstas. El principio de apoyo se logra cumplir cuando se dicta legislación y reglamentación que reconoce derechos de los grupos discriminados, aunque estos sean de configuración infra constitucional (.) Los poderes públicos tienen, por aplicación del principio y el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas, independientemente del grupo al que pertenezcan, la obligación de abstenerse de implementar políticas o prácticas que producen una discriminación estructural o, incluso, de utilizar las instituciones que ofrece el ordenamiento jurídico con fines diferentes a los que se han propuesto."*

VI.-Que la Comunidad Internacional celebra el día 17 de mayo de cada año el Día Internacional en Contra de la Homofobia, Lesbofobia y la Transfobia.

VII.-Que Costa Rica, mediante Decreto Ejecutivo N° 34399-S del 12 de febrero del 2008, siguiendo la línea a favor de los Derechos Humanos esgrimida por la Comunidad Internacional, declaró el 17 de mayo de cada año como Día Nacional en Contra de la Homofobia, Lesbofobia y la Transfobia, estableciendo en su artículo 2º que: *"Las instituciones públicas deberán difundir ampliamente los objetivos de esta conmemoración, así como facilitar, promover y apoyar las acciones orientadas a la erradicación de la homofobia, la lesbofobia y la transfobia"*.

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

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

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

(\*) (Modificada su denominación por el artículo 2º del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017. Anteriormente se indicaba: "Población sexualmente diversa.")

Decretan:

"POLÍTICA DEL PODER EJECUTIVO PARA ERRADICAR  
DE SUS INSTITUCIONES LA DISCRIMINACIÓN HACIA  
LA POBLACIÓN LGBTI"

(Modificada la denominación del título anterior por el artículo 1º del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)

text-indent:35.4pt>Artículo 1º-Declárense a la Presidencia de la República y a los Ministerios de Gobierno como instituciones que respetan y promueven los Derechos Humanos y, por ende, libres de discriminación hacia la población LGBTI.

(\*) (Modificada su denominación por el artículo 2º del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017. Anteriormente se indicaba: "Población sexualmente diversa.")

[Ficha artículo](#)

Artículo 2º-Esta política es de acatamiento obligatorio. El desarrollo de la misma tendrá alcance tanto para las personas usuarias de los servicios de cada órgano, como frente a quienes laboran en el Poder Ejecutivo.

[Ficha artículo](#)

Artículo 3º-Dentro del plazo de cuatro meses, a partir de la entrada en vigencia de este Decreto, cada órgano del Poder Ejecutivo deberá desarrollar un "*Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI(\*)*", el cual deberá atender, con base en el respeto a los Derechos Humanos y la dignidad humana, al menos los siguientes objetivos:

*(\*) (Modificada su denominación por el artículo 2º del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017. Anteriormente se indicaba: "Población sexualmente diversa.")*

- Desarrollar procesos de capacitación dirigidos a las personas servidoras del Poder Ejecutivo sobre los Derechos Humanos, particularmente, de la población LGBTI(\*)

*(\*) (Modificada su denominación por el artículo 2º del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017. Anteriormente se indicaba: "Población sexualmente diversa.")*

- Realizar las reformas necesarias para asegurar que la atención de las personas usuarias de los servicios que prestan los diferentes órganos del Poder Ejecutivo se realice considerando las necesidades de la población LGBTI(\*), sin que existan prácticas que generen discriminación.

*(\*) (Modificada su denominación por el artículo 2º del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017. Anteriormente se indicaba: "Población sexualmente diversa.")*

- Velar para que en el desarrollo normativo y administrativo de las facultades que se le atribuyen a la Presidencia de la República y los Ministerios de Gobierno no existan disposiciones o acciones que sean discriminatorias hacia las personas sexualmente diversas, ni que las mismas generen discriminación alguna.

- Orientar a las instancias que les corresponde a lo interno de cada órgano el desarrollo de los textos normativos para que utilicen un lenguaje inclusivo en apego a los Derechos Humanos, así como que no se establezcan disposiciones contrarias a la dignidad humana de la población LGBTI(\*)

*(\*) (Modificada su denominación por el artículo 2º del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017. Anteriormente se indicaba: "Población sexualmente diversa.")*

- Garantizar los recursos humanos, materiales y técnicos necesarios para cumplir con lo dispuesto en esta declaratoria.

Esta política, una vez formulada, debe ser suscrita por el máximo jerarca de cada institución y darse a conocer por los diferentes medios de comunicación interna a las personas servidoras públicas.

## [Ficha artículo](#)

Artículo 4º-Cada órgano del Poder Ejecutivo deberá crear una "Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI(\*)", encargada de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Decreto Ejecutivo. La designación de esta Comisión será realizada por el máximo jerarca de cada órgano y deberá estar conformada, al menos por:

(\*) (Modificada su denominación por el artículo 2º del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017. Anteriormente se indicaba: "Población sexualmente diversa.")

- Un representante permanente del despacho del jerarca institucional, quien la coordinará.
  
- La persona encargada de la Dirección de Recursos Humanos.
  
- La persona encargada de la Oficina de Planificación Institucional.
  
- La persona encargada de la Dirección Jurídica Institucional.

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

## [Ficha artículo](#)

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

1. Brindar asistencia técnica a las diferentes dependencias de la institución sobre las estrategias para la implementación de políticas inclusivas para la población LGBTI.
  
2. Impulsar y coordinar el establecimiento de programas y servicios que aseguren un trato respetuoso a las necesidades y especificidades de la población de acuerdo con su orientación sexual e identidad de género.
  
3. Asegurar la accesibilidad a información sobre el mecanismo de la institución para atender una denuncia por discriminación a la orientación sexual e identidad

de género.

4. Asesorar a las instancias competentes de la institución, en la atención de denuncias por cualquier tipo de discriminación a la población LGBTI, tanto en la gestión interna como en los servicios que brinde la institución respectiva.

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

6. Velar para que el lenguaje utilizado en todos instrumentos normativos y en toda comunicación interna y externa de la institución sea inclusiva bajo el marco de derechos humanos.

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

8. Recopilar la información estadística sobre la cantidad de denuncias y procedimientos administrativos disciplinarios, tanto abiertos como finalizados, por discriminación hacia la población LGBTI. Dicha información deberá ser remitida vía electrónica a la Comisión Institucional de Casa Presidencial durante la primera semana de mayo de cada año. La Comisión Institucional de Casa Presidencial centralizará los datos globales de todas las instituciones, a fin de que dichos datos sean de acceso público, así como para mejorar políticas públicas relativas al tema.

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

*(Así adicionado por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

#### [Ficha artículo](#)

Artículo 5º-Dentro del plazo de seis meses a partir de la entrada en vigencia de este Decreto, cada órgano del Poder Ejecutivo deberá reformar sus normativas internas, con el fin de promover el respeto por los Derechos Humanos, garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas sexualmente diversas, funcionarias del Poder Ejecutivo. Estas reformas deberán incluir al menos:

- La definición de compañero/a o término similar, como aquella persona que convive en unión libre, en forma estable y bajo un mismo techo con otra del mismo sexo por un año o más.

- El otorgamiento de licencias en caso de enfermedad grave o fallecimiento del compañero/a.

- El establecimiento de un régimen sancionatorio frente a acciones discriminatorias por razones de diversidad sexual.

- El reconocimiento de las identidades de género de acuerdo a lo que solicite la persona funcionaria o usuaria respectiva.

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

*(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 5º del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

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

*(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 5º del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

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

*(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 5º del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

[Ficha articulo](#)

Artículo 6º-Los órganos del Poder Ejecutivo deberán presentar a la Presidencia de la República informes periódicos sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Decreto Ejecutivo.

[Ficha articulo](#)

**Transitorio único.**-Durante el periodo constitucional comprendido entre el 2014 al 2018 se designa a la Segunda Vicepresidenta de la República y a la Viceministra de la Presidencia en Asuntos Políticos y Diálogo Ciudadano velar por lo establecido en el artículo 6° de este Decreto.

[Ficha artículo](#)

## **CAPÍTULO II**

*(Así adicionado este capítulo por el artículo 6° del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

### **Procedimiento administrativo para denuncias frente a acciones discriminatorias por**

#### **razones de identidad de género y orientación sexual contra población LGBTI**

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

a) **Identidad de Género:** la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

b) **Orientación Sexual:** la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.

c) **Expresión de Género:** generalmente se refiere a la manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros.

d) **Discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género:** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de orientación sexual o identidad de género que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar, directa o indirectamente el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos en las normas internacionales de Derechos Humanos y en el ordenamiento jurídico costarricense, que provoca efectos perjudiciales en: Las condiciones materiales de empleo, desempeño y cumplimiento en la prestación de servicio o el estado general de bienestar personal. También se considerará discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

e) **Persona no conforme con el género:** Persona que no está de acuerdo y no sigue las ideas o estereotipos sociales acerca de cómo debe actuar o expresarse con



base en el sexo que le asignaron al nacer.

f) Persona usuaria: se entenderá como el particular que entable una relación jurídico administrativa con la Administración, es decir quien se dirija a la Administración para solicitar, pedir, reclamar o, en alguna otra medida, gestionar un acto en favor de sus intereses y derechos subjetivos.

g) Persona servidora o funcionaria: se entenderá de conformidad con el artículo 111 de la Ley General de la Administración Pública, como la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter, imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. También se entenderá a aquella persona que funja como funcionario de hecho, de conformidad con las reglas del artículo 115 de la Ley General de la Administración Pública.

h) Mujer lesbiana: Mujeres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas a otras mujeres.

i) Bisexual: Persona que se siente emocional, sexual y románticamente atraída a hombres y mujeres.

j) Hombre gay: Hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos a otros hombres.

k) Persona Trans: Cuando la identidad de género de la persona no corresponde con el sexo asignado al nacer. Las personas trans construyen su identidad independientemente de tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas.

l) Intersex: todas aquellas situaciones en las que la anatomía sexual del individuo no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino.

m) Intersexfobia: Es un tipo de discriminación, aversión, odio o prejuicio hacia personas intersex.

n) Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales.

o) Lesbofobia: Es un tipo de discriminación homofóbica y sexista hacia las lesbianas.

p) Transfobia: Se entiende como la discriminación hacia la y las personas transexuales

o transgénero, basada en su identidad de género.

q) Bifobia: Es un tipo de discriminación, aversión, odio o prejuicio hacia personas bisexuales.

r) Heteronormatividad: sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas "normales, naturales e ideales" y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a los individuos a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes

s) Persona queer: es un término general para las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende el binario hombre y mujer.

*(Así adicionado por el artículo 6° del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

### [Ficha artículo](#)

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

a) La violencia basada en prejuicios que implique reacciones negativas frente a expresiones de orientaciones sexuales o identidades de género no normativas por parte de la víctima. Estas reacciones pueden producirse a través de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación homofóbica, lesbofóbica, transfóbica, intersexfóbica o bifóbica indeseada por quien las recibe.

b) Aquellas expresiones públicas que incitan o promueven la discriminación, la estigmatización, la hostilidad, la homofobia, la lesbofobia, la transfobia, la intersexfobia o la bifobia, hacia una persona, debido a la orientación sexual o identidad de género de la víctima.

c) Uso de palabras escritas u orales de connotación homofóbica, lesbofóbica, transfóbica, intersexfóbica o bifóbica que resulten hostiles, humillantes y/u ofensivas para quien las recibe, debido a la orientación sexual o identidad de género de la víctima.

d) Amenazas explícitas o implícitas, físicas o morales, en público o en privado, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo o de estudio, debido a la orientación sexual o identidad de género de la víctima.

e) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita o implícita, condición para el empleo, servicio o estudio, debido a la orientación sexual o identidad de género de la víctima.

f) Agresiones físicas o psicológicas contra una persona debido a la orientación sexual o identidad de género de la víctima.

g) Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación homofóbica, lesbofóbica, transfóbica, intersexfóbica o bifóbica indeseables u ofensivos para quien los reciba, siempre que no se traten de las conductas previstas en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995.

h) La exclusión de procesos de reclutamiento, capacitación, ascenso o cualquier otro tipo de promoción de orden laboral, por razones de orientación sexual o identidad de género.

i) Cualquier otra acción que implique acoso laboral por razones de orientación sexual o identidad de género.

*(Así adicionado por el artículo 6° del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

[Ficha artículo](#)

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

*(Así adicionado por el artículo 6° del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

[Ficha artículo](#)

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

a) Que la o el presunto transgresor se abstenga de perturbar a la o el denunciante.

b) Que la o el presunto trasgresor se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona aparentemente hostigada.

c) La reubicación laboral de forma temporal de la persona denunciada o, excepcionalmente, de la persona denunciante.

d) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario, de la persona denunciada.

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

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

*(Así adicionado por el artículo 6° del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

[Ficha artículo](#)

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

*(Así adicionado por el artículo 6° del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

[Ficha artículo](#)

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

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

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

*(Así adicionado por el artículo 6° del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

[Ficha artículo](#)

**Artículo 13.-** 1. Toda disposición normativa deberá emplear lenguaje inclusivo para representar la composición diversa de la población, usando términos que no excluyan a ninguna persona. Toda referencia a lenguaje sexista, deberá rectificarse por lenguaje

inclusivo. Los términos "servidor", "funcionario" o acepciones similares deberán leerse como "persona servidora" o "persona funcionaria".

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

*(Así adicionado por el artículo 6° del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

[Ficha artículo](#)

### **CAPÍTULO III**

*(Así adicionado este capítulo por el artículo 6° del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

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

**Artículo 14°.-** A efectos de aplicar debidamente las disposiciones contenidas en el presente normativa y contribuir al establecimiento dentro de las instituciones públicas de condiciones inclusivas, progresivas y apropiadas en favor de las personas LGTBI, deberán utilizar la Guía para la Inclusión de Personas LGTBI, como Anexo Único del presente Decreto.

*(Así adicionado por el artículo 6° del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017)*

[Ficha artículo](#)

Artículo 15°-Rige a partir de su publicación.

*(Corrida su numeración por el artículo 6° del decreto ejecutivo N° 40422 del 25 de mayo de 2017, que lo traspaso del antiguo artículo 7 al 15.)*

Dado en la Presidencia de la República.-San José, a los doce días del mes de mayo del dos mil quince.

[Ficha artículo](#)

[Ir al principio del documento](#)