



Sistema presencial de información,
asesoría y denuncia sobre
violencia homolesbotranfóbica

SOMOS MÁS

Noviembre, 2016



Contenido

Contenido.....	2
Presentación	3
Conceptos Básicos.....	4
Según la orientación sexual: (dirección afectiva-erótica).....	4
Según su identidad sexual: (definición sexual de la persona)	5
Según su identidad de género: (vivencia interna y única del género)	5
Componente de información.....	8
¿Cuál se considera el abordaje adecuado por la institución en situaciones discriminatorias hacia la población sexualmente diversa desde el enfoque de los Derechos Humanos?	9
A. Cuando se presentan comentarios, burlas y otros actos ofensivos sin contenido sexual, así como hostigamiento sexual hacia la población LGBT	9
B. Comportamientos guiados por prejuicios, mitos o estereotipos como el rechazo o las afirmaciones ofensivas	9
C. Propensión a la pobreza y exclusión social	10
D. Uso de los baños por población trans	10
E. Actos discriminatorios en relación con la vestimenta y apariencia de las personas trans o queer	11
F. No reconocimiento del nombre adquirido por la persona trans en el centro de formación y en título emitido.....	11
G. Vivencias de violencia internalizada que experimentan las personas contra sí mismas.....	12
¿Cómo se hace del conocimiento de la población estudiantil la información pertinente?	13
Componente de asesoría y denuncia.....	15
¿Qué dependencias brindan asesoría?	15
¿Cuál es la normativa institucional relacionada y donde se interponen las denuncias cuando se vulnera un derecho de una persona LGBTI?	16
Bibliografía.....	20

Presentación

Este documento pretende articular acciones que el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) ha realizado y realiza en materia de protección y cumplimiento de los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI). Dicho de otra forma, de todas aquellas personas que históricamente han sido discriminadas por su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Actualmente, el INA tiene una marcada tendencia a ocuparse del reconocimiento de las desigualdades entre las personas para identificar las acciones urgentes que se deben implementar, con el fin de que la formación profesional se de en condiciones de igualdad y equidad. Esta tarea se torna compleja en una estructura social donde la sexualidad está rígidamente normada en cuanto la heterosexualidad (orientación), la identidad sexual (hombre-mujer) e identidad de género (femenino-masculino); quienes no se apegan a estas normas son personas vistas como enfermas, perversas, raras, entre otros calificativos que el miedo a lo diferente y el prejuicio generan.

La discriminación es entendida por las Naciones Unidas como la exclusión o restricción basada, en este caso, en la orientación sexual, identidad o expresión de género, que tiene por objeto o resultado menoscabar o anular el ejercicio de los derechos y libertades, esta discriminación ha perjudicado el avance en el desarrollo humano, puesto que está relacionada con manifestaciones de violencia e injusticia. Erradicar la discriminación implica concebir al ser humano como persona sujeta de derechos, aceptando la diversidad en todos los ámbitos y aprovechando sus potencialidades. (PNUD, 2015)

Así las cosas, fomentar el desarrollo humano por medio de la formación profesional implica igualdad en las oportunidades, garantía del respeto de los derechos humanos de todas las personas y también medidas específicas para corregir desigualdades, significa entender, como lo plantea el PNUD¹, que la riqueza del país son las personas, todas las personas.

¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

El INA asume con toda responsabilidad esta tarea y congruente con la Política de Igualdad de Género vigente a partir del año 2013, elabora este documento para expresar su ánimo de procurar una atención de calidad a la población estudiantil.

Conceptos Básicos

Aunque algunos estudios posmodernos plantean teorías epistemológicas transformadoras que resaltan la necesidad de erradicar el uso de etiquetas para encasillar a las personas de acuerdo a su orientación e identidad sexual, se reconoce para este documento la necesidad de nombrar las poblaciones con el objetivo único de favorecer la comprensión de que la sexualidad es una estructura amplia con múltiples dimensiones.

La sexualidad es una construcción social e histórica y su concepción a menudo cambia según la época y las creencias de las personas sobre el cuerpo, las relaciones y el placer. (M. Foucault, 1998). Existen múltiples posibilidades biológicas y de identidad que han sido poco reconocidas y poco respetadas, algunas de ellas se presentan a continuación.

Según lo mencionado por la Organización de Estados Americanos (2013), en una investigación efectuada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos “CIDH” llamada: “Orientación Sexual, Identidad de Género y Expresión de Género: Algunos términos y estándares relevantes”; se articulan en los siguientes conceptos.

Según la orientación sexual: (dirección afectiva-erótica)

La orientación sexual se refiere a la atracción física, romántica y emocional de una persona por otras personas. La orientación sexual es integral a la identidad de la persona, pero no supone lo mismo que identidad de género.

Persona Lesbiana: Una mujer que siente atracción emocional, romántica y sexual hacia otra mujer.

Persona Gay: Un hombre o una mujer que siente atracción emocional, romántica y sexual hacia otra persona del mismo sexo; algunas personas solo utilizan el término en referencia a los hombres gay.

Persona Bisexual: Persona que se siente atraída emocional, afectiva y sexualmente por una persona del mismo sexo o de un sexo distinto. Puede mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Persona Heterosexual: Persona que se sienten atraída hacia personas de un sexo distinto del suyo.

Según su identidad sexual: (definición sexual de la persona)

Persona Transexual: Asume que pertenece al sexo opuesto, diferente del asignado al nacer, puede sentir malestar sobre su cuerpo.

Persona Intersexo: Además de los hombres y las mujeres, también hay personas intersexo. Las cuales se han determinado como “todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al *standard* de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente”. Históricamente la comprensión de esta identidad biológica específica se ha denominado a través de la figura del hermafrodita, la persona que nace con ambos sexos. En la actualidad, tanto en el movimiento social LGTBI, como en la literatura médica y jurídica se considera que el término intersexo es técnicamente el más adecuado.

Según su identidad de género: (vivencia interna y única del género)

Entendiendo el género como la forma aprendida de pensar actuar y sentir según el sexo, hombre o mujer.

Persona Transgénero: Se identifica con un género determinado que no es el género con que fue socializada según su sexo biológico.

Persona Travesti: Persona que sin generar ruptura con su identidad sexual asume una identidad de género diferente a la asignada temporal o permanentemente. Su expresión de género no coincide con lo asignado para su género. No necesariamente quiere modificar sus genitales sino usar ropas del sexo opuesto. Es independiente de la orientación sexual. El término travesti tiene una connotación negativa, por mucho tiempo fue mal utilizado para dirigirse a la población trans por tanto no se recomienda su uso.

Persona Queer: (*Questioning* en inglés): Una persona que puede tener dudas sobre su sexualidad o identidad de género, o que no desea definirse dentro de ninguna de las identidades de género.

Expresión de Género:

Ha sido definida como la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina, según el momento histórico y la sociedad que define dichos rasgos. Incluye elementos como la vestimenta y la forma de caminar o hablar.

Se enfatiza que esta clasificación no pretende ser definitiva y que lejos de etiquetar se realiza con el objetivo de comprender la diversidad de posibilidades que las personas tienen de ser y de amar.

La dificultad que existe socialmente de aceptar la diversidad en las personas y el pensar en escalas de lo que es mejor y peor genera prejuicios. Los prejuicios son opiniones previas sin fundamento, están instalados en el sentido común y funcionan como una verdad absoluta imposibilita el pensamiento y cuando entran en acción, muchas veces se concretan en actos que dañan a las personas y les limita el ejercicio de sus derechos.

El INA amparado en un amplio marco jurídico, plantea acciones de prevención y atención para contrarrestar la violencia contra las personas que son discriminadas y violentadas por su orientación e identidad sexual, así como por su identidad de género.

El sistema de atención que contiene este documento, se enmarca en la Política de Igualdad de Género aprobada en el año 2013 (Acuerdo N°007-2013-JD). A partir de ese año el Instituto Nacional de Aprendizaje se declaró públicamente como una institución libre de homofobia y transfobia, reiterando su compromiso con el respeto a los derechos humanos de todas las personas y con la eliminación de la discriminación y violencia enfocada por razones de orientación sexual e identidad de género.

Asimismo, existe desde el año 2015 una Comisión Institucional para la igualdad y la no discriminación hacia la población sexualmente diversa, creada como respuesta a la Directriz 025.P del 12 de mayo del 2015, cuyas funciones sustantivas son:

- Desarrollar procesos de capacitación dirigidos al personal sobre los Derechos Humanos, particularmente, de la población sexualmente diversa.

- Realizar las reformas necesarias para asegurar que las atenciones de las personas usuarias de los servicios se realicen considerando las necesidades de la población sexualmente diversa, sin que existan prácticas que generen discriminación.
- Velar para que en el desarrollo normativo y administrativo de las facultades que se le atribuyen al INA 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 institución el desarrollo de 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 sexualmente diversa.
- Garantizar los recursos humanos, materiales y técnicos necesarios para cumplir con lo dispuesto en la declaratoria.

La firme convicción de que la excelencia en la Formación Profesional implica igualdad entre las personas, motiva la elaboración de este documento que espera convertirse en apoyo para el trabajo diario de quienes tienen la valiosa tarea de fomentar una cultura institucional más humana.

Componente de información

A partir del reconocimiento que existe una violencia estructural, simbólica y patriarcal, se identifican algunas prácticas discriminatorias que vive la población estudiantil LGBTI, por ejemplo:

- Comentarios, burlas y actos ofensivos de parte de compañeros, compañeras, personal docente o administrativo.
- Conductas verbales, no verbales y físicas con contenido sexual indeseadas por quien las recibe y que provoca efectos perjudiciales.
- Comportamientos guiados por prejuicios, mitos o estereotipos como el rechazo o las afirmaciones ofensivas hacia las personas LGBTI al relacionarlas por ejemplo con infecciones de transmisión sexual (ITS) o agresiones sexuales contra niños/as y jóvenes.
- Propensión a la pobreza y exclusión social.
- Restricción en el uso de los baños a las personas trans.
- Actos discriminatorios en relación con la vestimenta y apariencia de las personas trans o queer.
- No reconocimiento del nombre adquirido por la persona trans en el centro de formación y en el título emitido.
- Vivencias de violencia internalizada que experimentan las personas contra sí mismas a partir de los mensajes sociales que reciben y se ubican en su inconsciente.

¿Cuál se considera el abordaje adecuado por la institución en situaciones discriminatorias hacia la población sexualmente diversa desde el enfoque de los Derechos Humanos?

A. Cuando se presentan comentarios, burlas y otros actos ofensivos sin contenido sexual, así como hostigamiento sexual hacia la población LGBT

Es necesario concienciar a la población estudiantil que esas prácticas van en contra de los Derechos Humanos de las personas y están señaladas en la normativa institucional como prohibiciones y faltas, por lo tanto, se desprenden sanciones para quienes cometen estos actos.

Resaltar que la discriminación es un problema de estructura social y que se corrige con concientización y voluntad para modificar patrones de pensamiento y de conducta.

Las autoridades, mandos medios y equipos de Bienestar Estudiantil en el nivel regional deben abordar el tema en sus discursos mostrando la importancia de respetar a cada persona y reprochar prácticas y actitudes discriminatorias hacia las personas LGBTI.

B. Comportamientos guiados por prejuicios, mitos o estereotipos como el rechazo o las afirmaciones ofensivas

La discriminación es un problema cultural que toma fuerza a partir de mensajes claves, casi siempre infundados y lleva a las personas a sentir asco, rechazo, miedo u odio contra aquellas personas que por su orientación o identidad sexual o de género se han etiquetado como “anormales”. A estos mensajes se le llaman también mitos y algunos de ellos son:

- Que las personas LGBTI abusan sexualmente de niños, niñas y jóvenes.
- Tienen un manejo de la sexualidad irresponsable, promiscua y desordenada.
- Corren mayor riesgo de tener enfermedades de transmisión sexual.
- Están enfermas y deben de curarse.

- Es antinatural ser así.
- Los gays en el fondo quieren ser mujeres y las lesbianas quieren ser hombres
- Son patologías que se deben a abusos sexuales vividos en la infancia, a madres muy autoritarias y padres ausentes, descontroles hormonales o anomalías cerebrales.
- Son mala influencia para personas menores de edad.

Para trabajar estos mitos es necesario abrir espacios en los centros de formación que permitan la reflexión y la deconstrucción de estas afirmaciones equivocadas, así como fuertes campañas dirigidas a la reeducación en el tema.

Es fundamental que las personas estudiantes y funcionarias entiendan que el hecho de que puedan identificar personas que cumplen con un estereotipo no es suficiente para asegurar que la totalidad de la población sea así. Al igual que hay personas heterosexuales que abusan sexualmente, o no tienen prácticas seguras para manejar su sexualidad.

C. Propensión a la pobreza y exclusión social

Históricamente las personas LGBTI han sido víctimas de discriminación y exclusión que limitan las oportunidades de estudio y por tanto afectan el acceso al mercado laboral. Tomando en cuenta lo anterior, la institución resguarda con prácticas de no discriminación hacia personas LGBTI su ingreso y su permanencia, en especial de las personas trans, y está consciente de que las acciones afirmativas permiten aumentar la participación de esta población en la formación profesional.

Los estudios que realiza el personal de trabajo social toman en cuenta las condiciones de dificultad socioeconómicas de las personas sexualmente diversas. De tal manera que las ayudas económicas contribuyen, cuando corresponde, a la permanencia y finalización del proceso de formación profesional.

D. Uso de los baños por población trans

El uso de los baños por personas trans debe responder a un principio de derecho humano, en el sentido que se debe respetar la identidad de todas las personas y eso implica respetar

su autodeterminación. Por lo tanto, se debe reconocer como mujer si la persona tiene una identidad de género femenina, o como hombre si su identidad de género es masculina, independientemente de su sexo biológico.

En caso de que otras personas usuarias de los baños expresen alguna incomodidad, es necesario que las personas encargadas de los Centros de Formación con apoyo de los Equipos de Bienestar Estudiantil, realicen una labor de información y concientización con la población estudiantil donde se haya suscitado esa situación para velar por que su personal administrativo y docente esté informado sobre las medidas que hace referencia este documento.

E. Actos discriminatorios en relación con la vestimenta y apariencia de las personas trans o queer

La forma de vestir o apariencia de las personas participantes no debe usarse como criterio para discriminación alguna. Como ya se ha indicado en el punto anterior, el respeto a la identidad de las personas incluye la vivencia del cuerpo, involucrando su modo de comunicar, su expresión de género a través de la manera de vestir, los peinados, el maquillaje, la voz y otras características personales, intereses o afinidades. Los reglamentos relacionados con esta temática deben aplicarse de forma que no se haga ninguna distinción negativa basada en la orientación sexual o identidad de género.

F. No reconocimiento del nombre adquirido por la persona trans en el centro de formación y en título emitido.

Una persona trans se ve expuesta muchas veces a miradas y cuestionamientos humillantes cuando es llamada por su nombre de cédula, porque su imagen y su identidad son diferentes.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha expresado que uno de los caracteres que conforman la identidad de una persona es el nombre. A pesar del amplio marco jurídico internacional que respalda el cambio de nombre, Costa Rica aún está en proceso en la protección de este derecho.

La Comisión Institucional para la Igualdad y la no discriminación hacia la población sexualmente diversa busca una resolución oficial para reconocer el derecho del estudiantado trans para que se utilice en el título el nombre con el que se les conoce. Esto facilita que dicha población tenga menos problemas a la hora de buscar empleo, y en general les da mayor reconocimiento de su derecho a la identidad. Esta resolución vale para aquellas personas trans, en cuya cédula de identidad aparece consignado, además de su nombre legal, aquel por el cual son conocidas.

A las personas trans en el aula, centro de formación y graduaciones se les respeta el derecho a decidir y utilizar el nombre por el que desean ser conocidas independientemente si en la cédula se consigna o no el “conocida/o como”.

G. Vivencias de violencia internalizada que experimentan las personas contra sí mismas

Cuando una persona LGBTI reconoce que su orientación sexual o su identidad no es compatible con las reglas sociales que ha interiorizado desde temprana edad comienza a creer que los mitos que socialmente se refuerzan en las familias, centros educativos, espacios religiosos, medios de comunicación entre otros; son ciertos. Esto hace que en ocasiones se sientan fuera de lo “normal” y quisieran alejarse de todo aquello que les marca como “diferente”. Este proceso puede significar negación de su identidad, esto se conoce como homo-lesbo-trans-Inter fobia internalizada y se trata de un acto de autodiscriminación que provoca que la persona odie y ataque todo lo que representan los mitos por miedo a ser rechazada. Esto genera un daño en su autoestima, que limita las oportunidades de autocuidado, así como el aprovechamiento de oportunidades laborales y educativas.

En caso de que esta situación sea identificada en una persona estudiante, es referida al servicio de psicología.

¿Cómo se hace del conocimiento de la población estudiantil la información pertinente?

La institución realiza diferentes actividades; entre ellas, conmemoración del 17 de mayo, cine foros, banner, despleables informativos, capacitaciones para fomentar capacidades en el tema y sus implicaciones para el manejo cuidadoso de la calidad de relaciones en la comunidad INA.

- Cada año en las Unidades Regionales realizan una actividad conmemorativa y alusiva al 17 de mayo “Día contra la Homolebobitansfobia”.
- Es fundamental tomar en cuenta el tema de los derechos de las personas LGBTI en las inducciones con participantes de primer ingreso y en otros espacios. El personal Administrador de Servicios, de Bienestar Estudiantil, docentes y personas encargadas de Centros de Formación en sus diferentes intervenciones, pueden nombrar específicamente la Declaratoria Institucional en la materia e indicar que la reglamentación interna señala y sanciona los actos de discriminación contra la población LGBTI.
- La Unidad Regional o los diferentes centros de formación incluyen en el diagnóstico de necesidades de capacitación el tema de diversidad sexual y derechos humanos, con la intención de brindar herramientas socio afectivas al personal sobre el manejo de ambientes libres de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.
- La institución mediante la Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población sexualmente diversa supervisa formalmente las campañas de las diferentes dependencias.
- La Asesoría de Comunicación garantiza la representación de las personas LGBTI en el diseño de sus campañas.

- Los Equipos de Bienestar Estudiantil identifican en los diferentes centros de formación personas aliadas a la causa del colectivo LGBTI que favorezcan la creación de opinión en un marco de respeto a los derechos de dicha población.
- Las Unidades Regionales velan porque las acciones que se realizan para informar y capacitar a la población estudiantil sobre el tema de diversidad sexual sean impartidas por personal reconocidamente sensibilizado y capacitado. En este documento se brinda una lista de recursos recomendados para el trabajo con población estudiantil, tomado de la guía “Caja de herramientas” de la Asociación Empresarial para el Desarrollo, avalada por la Comisión Institucional.

Componente de asesoría y denuncia

¿Qué dependencias brindan asesoría?

En la institución varias instancias brindan asesoría a las personas LGBTI y al personal que requiera algún conocimiento o información particular para el buen manejo de situaciones donde se pueda prevenir o resolver posibles discriminaciones por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Equipos de Bienestar Estudiantil: Profesionales en Orientación, Trabajo Social y Psicología atienden consultas y brindan acompañamiento a casos específicos que involucren a personas del colectivo LGBTI en las diferentes Unidades Regionales y Centros de Formación, sobre situaciones relacionadas con los derechos de las personas sexualmente diversas y su abordaje.

Contraloría de Servicios: La Contraloría de Servicios, sobre la base de lo que establece la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios N° 9158, con independencia funcional y de criterio respecto del jerarca y los demás componentes de la administración activa de la organización, es un órgano asesor, canalizador y mediador de los requerimientos de efectividad y continuidad de las personas usuarias de los servicios que brinda el INA que tiene, entre otras, la función de atender de manera oportuna y efectiva las gestiones que presenten las personas usuarias sin distinción de ningún tipo, sobre los servicios que brinda el INA, con el fin de procurar la solución y orientación a dichas gestiones, a las cuales deberá dar respuesta dentro de los plazos establecidos en la Ley, con el objetivo de visibilizar para su abordaje correctivo y en coherencia con la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Institución, cuenta en su Procedimiento, con Naturalezas de Gestión dentro de las cuales se especifica la de “Discriminación”, entre otras por género o por sexo, que permite dar cuenta de las inconformidades por estas razones. Además, la Contraloría de Servicios puede emitir recomendaciones dirigidas a la administración activa respecto de los servicios que brinda el INA con el fin de mejorar su prestación, en búsqueda del mejoramiento continuo de las expectativas de las personas usuarias.

Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género: El personal INA vía telefónica, por correo electrónico o de forma presencial puede solicitar asesoría sobre el manejo de situaciones donde estén involucradas personas LGBTI o consultar sobre referencias de material apropiado para trabajar con la población estudiantil el tema de diversidad sexual. Asimismo, la persona estudiante que lo requiera puede por las mismas vías solicitar una guía específica por parte del personal de la Asesoría para la igualdad y Equidad de Género.

Comisión Institucional para la Igualdad y la no discriminación hacia la población sexualmente diversa: Gestiona diferentes mecanismos para orientar a las Unidades Regionales en cuanto a las acciones de prevención y atención en casos específicos en situaciones por discriminación.

¿Cuál es la normativa institucional relacionada y donde se interponen las denuncias cuando se vulnera un derecho de una persona LGBTI?

Actualmente los actos por discriminación de orientación sexual, identidad sexual, de género y expresión sexual, se tramitan bajo las disposiciones del Reglamento Autónomo de Servicios si se trata de personas funcionarias que cometen estos actos o bien el Reglamento de Participantes en Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje si es una persona estudiante quien comete el acto de discriminación.

Es importante recalcar que si los comportamientos tienen contenido sexual se valoran según el Reglamento para Prevenir Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual del INA, basado en la Ley 7476, Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia”.

REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIOS DEL INA

Artículo 45.- Prohibiciones. Es absolutamente prohibido para los funcionarios:

9. Incurrir en prácticas discriminatorias por razones de cualquier índole, en perjuicio de la dignidad de los compañeros de trabajo o usuarios de la institución.

Considerada falta grave, que será sancionada de la siguiente manera:

a) Por una, con suspensión sin goce de salario de uno a cinco días

- b) Por dos, con suspensión sin goce de salario de seis a diez días
- c) Por tres, con suspensión sin goce de salario de once a quince días
- d) Por cuatro, despido sin responsabilidad patronal.

REGLAMENTO DE PARTICIPANTES DE SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE:

Artículo 4º—Derechos de la persona participante. Son derechos de la persona participante:

k) Recibir un trato afable y respetuoso por parte del personal del INA.

Artículo 6º—De los Deberes y Obligaciones de la población participante. La conducta de la persona participante comprende el estricto cumplimiento de los deberes y obligaciones que se relacionan con el conjunto de valores propios del ambiente de aprendizaje y de la comunidad donde se desenvuelve al efecto, deberá demostrar una conducta y comportamiento que le dignifique como persona y que enaltezca el buen nombre de la institución, así como el de la comunidad en general. Estos deberes y obligaciones incluyen:

h) Cumplir las normas de consideración y respeto en sus relaciones con sus compañeros y compañeras, con el personal técnico, docente, administrativo, autoridades de la institución, con las personas donde se hospede y el personal de las unidades productivas donde se desarrolla su proceso de formación y en general, con todas las personas.

Su incumplimiento es considerado falta grave: Las personas participantes que incurran en actitudes o conductas tipificadas como faltas graves, serán objeto de una o más de las siguientes acciones correctivas, según la magnitud de la falta:

b) Interrupción del proceso de formación por un período mínimo de 3 días hábiles y hasta por el resto del servicio de capacitación y formación profesional.

m) Respetar la integridad física, emocional y moral propia y de segundas personas.

Su incumplimiento es considerado falta gravísima. Las personas participantes que incurran en actitudes o conductas tipificadas como faltas gravísimas serán objeto de las siguientes acciones correctivas:

a) Interrupción del proceso de aprendizaje con un período mínimo de 5 días hábiles y hasta el resto del programa de formación.

Artículo 7º—Prohibiciones. Está prohibido para la población participante:

g) Realizar cualquier acto discriminatorio que atente contra la condición de la persona.

Su incumplimiento es considerado falta gravísima. Las personas participantes que incurran en actitudes o conductas tipificadas como faltas gravísimas serán objeto de las siguientes acciones correctivas:

a) Interrupción del proceso de aprendizaje con un período mínimo de 5 días hábiles y hasta el resto del programa de formación.

Artículo 63. —Son responsabilidades del personal docente:

g) Respetar las diferencias individuales y la diversidad de las personas participantes durante la capacitación y formación profesional.

Recepción de denuncias:

Si alguna persona estudiante LGBTI siente que está siendo discriminada por una persona de la comunidad INA, puede interponer la denuncia ante la persona Encargada del Centro de Formación o ante la persona Encargada de Servicio al Usuario.

La persona estudiante también podrá realizar una gestión por discriminación de orientación sexual, identidad sexual o de género y expresión sexual, ante la Contraloría de Servicios que según sus competencias la gestionará y de encontrar causa remitirá a instancias correspondientes para el respectivo procedimiento disciplinario.

REGLAMENTO PARA PREVENIR INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INA.

En aquellos casos en que la conducta en contra de una persona LGBTI tiene contenido sexual, la denuncia y el procedimiento para investigar y sancionar es diferente al mencionado en los reglamentos anteriores.

El contenido sexual se entiende como aquello que apela al cuerpo, a la sexualidad o intimidad de la persona. No solamente las conductas que persigan un fin sexual, en la mayoría de veces es claro que el objetivo es molestar a la persona.

En estos casos, si se va a denunciar a una persona estudiante se hace ante la persona encargada de Servicio al Usuario o en la Contraloría de Servicios.

Si la denuncia es contra una persona funcionaria se gestiona en Recursos Humanos o en la Contraloría de Servicios.

Para más información sobre hostigamiento sexual puede encontrarse el reglamento en la página Web del INA.

Bibliografía

Asociación Empresarial para el Desarrollo. (2016). *La Caja de Herramientas para la integración de personas LGBTI en los espacios laborales*. San José, Costa Rica: AED.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2015). *Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de Aprendizaje*. Costa Rica: INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2008). *Reglamento de Participantes en Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje*. Costa Rica: INA.

Lambda Legal (2006, actualizado en español en 2013). *Conceptos básicos sobre ser lesbiana, gay, bisexual, transexual o transgénero*.

Organización de Estados Americanos (2013), *Orientación Sexual, Identidad de Género y Expresión de Género: Algunos términos y estándares relevantes*. Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Organización de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2015). *Derechos de las personas LGBT: Algunas preguntas frecuentes. Libres e Iguales*.

Principios de Yogyakarta. (2007). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género*. Nueva York: ONU.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). *Informe de Desarrollo Humano*. Washington, Estados Unidos: Communications Development Incorporated.