

LINEAMIENTOS DE TRATO RESPETUOSO E IGUALITARIO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

Aprobado por el Consejo de Directores
en sesión ordinaria n.º 42-2019 del 27 de agosto de 2019 y comunicado por
oficio n.º O-CDIR-0314-2019 del 27 de agosto de 2019

CONSIDERANDO

- Que el artículo 33 de la Constitución Política consagra el derecho a la igualdad, el cual plantea que todas las personas son iguales ante la ley y además no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.
- Que el Tribunal Supremo de Elecciones, aprobó en acuerdo de sesión ordinaria 37-2016 la *Política de No Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género*, en el cual se reafirma el compromiso de respeto a los derechos humanos de todas las personas y la eliminación de todas las formas de discriminación, con especial énfasis en el respeto a los derechos de las personas sexualmente diversas y el rechazo de la discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- Que la *Ley n.º 9343, ley de Reforma Procesal Laboral*, garantiza por medio de disposiciones específicas la prohibición de la discriminación por orientación sexual y otras formas análogas en el ámbito laboral.
- Que estos lineamientos son de acatamiento obligatorio para todas las personas funcionarias del Tribunal Supremo de Elecciones, en adelante "el Tribunal".

Por tanto, se emiten los siguientes:

Lineamientos de trato respetuoso e igualitario por orientación sexual e identidad de género en el Tribunal Supremo de Elecciones.

OBJETIVO: El objetivo de los lineamientos es brindar orientaciones a las personas funcionarias de estos organismos electorales para un trato respetuoso e igualitario a las personas LGBTIQ+, tanto las que laboran en el Tribunal como para quienes se atienden en los diferentes servicios que brinda la institución. En este instrumento se establecen las pautas y criterios de acatamiento obligatorio sobre el trato digno del que son merecedoras estas personas y así combatir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el Tribunal.

Se visualiza como una herramienta para promover una cultura institucional de igualdad y defensa de los derechos humanos, sustentada en el derecho a la diversidad como valor y activo social, que posibilite cambios en visiones y prácticas del personal institucional.

DISPOSICIONES GENERALES

1. Naturaleza.

El trato respetuoso e igualitario de las personas LGBTIQ+, se fundamenta en los derechos humanos, que el Estado debe respetar, proteger y garantizar. Esta perspectiva de derechos que conlleva a la formulación y aplicación de políticas e instrumentos, como los presentes lineamientos, para que, bajo ninguna circunstancia, la identidad de género o la orientación sexual, se utilicen como condición para discriminar o excluir a ninguna persona.

El marco jurídico, que fundamenta la prevención y la atención de la discriminación por orientación sexual e identidad de género, comprende instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado costarricense y la legislación nacional, que establecen obligaciones y responsabilidades. A su vez, la Constitución Política, en su artículo 33, plantea que todas las personas son iguales ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.

Este marco jurídico normativo, se refuerza con la aprobación de la *Ley n.º 9343, Ley de Reforma Procesal Laboral*, que contiene disposiciones específicas sobre la prohibición de la discriminación por orientación sexual y otras formas análogas en el ámbito laboral. Ello conlleva retos para el Tribunal, especialmente en la sensibilización y capacitación del personal, así

como la revisión de normativas y procedimientos, con el objetivo de combatir prácticas discriminatorias.

El Tribunal Supremo de Elecciones en el 2016 aprobó la *Política de No Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género (Sesión Ordinaria n.º 37-2016, 28 abril 2016)*. Según se indica, dicha Política reafirma "el compromiso de respeto a los derechos humanos de todas las personas y la eliminación de todas las formas de discriminación, con especial énfasis en el respeto a los derechos de las personas sexualmente diversas y el rechazo de la discriminación por orientación sexual e identidad de género". La Política comprende dos dimensiones: la prestación de servicios a la ciudadanía; y el trato y oportunidades a las personas funcionarias, bajo cuatro líneas de trabajo: la sensibilización, capacitación y formación del personal institucional; la creación y puesta en marcha de protocolos y mecanismos de atención, que garanticen trato respetuoso; la revisión de medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo; y el impulso de acciones afirmativas.

2. Conceptos.

Los conceptos, que fundamentan estos lineamientos se encuentran definidos en el estudio sobre terminología: *Orientación Sexual, Identidad de Género y Expresión de Género* de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Resolución de la Organización de Estados Americanos del 23 de abril de 2012, denominada *Principios de Yogyakarta*, los cuales son guías que permiten entender realidades y situaciones vinculadas con el trato respetuoso e igualitario hacia las personas LGBTIQ+:

a) Género: se refiere a una construcción cultural de lo que se espera que caracterice a los hombres desde lo masculino y a las mujeres desde lo femenino. Incluye comportamiento, forma de vestir y hasta ciertos papeles o roles sociales. Estas construcciones funcionan como moldes que diferencian a las personas en función del "papel que deben asumir", desde estas reglas sociales, por el sexo con el que nacieron.

b) 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 la 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”.

Las identidades de género se clasifican como:

- **Personas cisgénero:** Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer. El prefijo “cis” es antónimo del prefijo “trans”.
 - **Personas con género no binario:** también conocido como “genderqueer”, se refiere a un conjunto de identidades transgénero que agrupa a todas aquellas personas que no se sienten identificadas con lo masculino o lo femenino.
 - **Persona transexual:** se sienten y conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto, que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y optan por una intervención médica –hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.
 - **Persona transgénero:** se refiere a la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a dicho sexo. Una persona trans puede construir su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos.
 - **Personas travestis:** son aquellas que expresan su identidad de género -ya sea de manera permanente o transitoria- mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto, que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico. Ello puede incluir la modificación o no de su cuerpo.
- c) Discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género:** es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia de una persona por estos motivos, que tenga por objeto o por resultado (intencional o involuntario) anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades, teniendo en cuenta las atribuciones que social y culturalmente se han construido en torno a dichas categorías.

- d) Expresión de género:** es la manifestación externa de los rasgos culturales, que permiten identificar a una persona como masculina o femenina, conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado.
- e) Orientación sexual:** es independiente del sexo biológico o de la identidad de género. Se refiere a la *“capacidad de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”*.

Las orientaciones sexuales se clasifican como:

- **Asexualidad:** Orientación sexual de una persona que no siente atracción erótica hacia otras personas. Puede relacionarse afectiva y románticamente. No implica necesariamente no tener líbido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación.
 - **Bisexualidad:** Se refiere a la capacidad de una persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, y de su mismo género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
 - **Heterosexualidad:** se refiere a la capacidad de una persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo y a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
 - **Homosexualidad:** se refiere a la capacidad de una persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género y a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Se utiliza el término lesbiana para hacer referencia a la homosexualidad femenina y gay para referirse a la homosexualidad masculina o femenina.
- f) Personas intersex:** se define la intersexualidad como todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de una persona varía respecto al “standard” de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente. Las personas intersex nacen con una combinación de características biológicas masculinas y femeninas, como cromosomas o genitales, que pueden impedir a los médicos la tarea de asignarle un sexo distintivamente masculino o femenino.

g) Sexo: se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas y biológicas, o a la construcción biológica, que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como hombre o mujer al nacer.

h) Sigla LGBTIQ+: es la sigla que se utiliza para hacer referencia a las personas lesbianas (L), gay (G), bisexuales (B), trans (T), intersex (I), queer (Q), + (entre otras).

3. Obligaciones generales.

Fuera de las otras que marquen las disposiciones legales, son obligaciones de las personas funcionarias del Tribunal Supremo de Elecciones:

- a) El respeto a los derechos humanos en la atención de las personas LGBTIQ+ al ser atendidos, al igual que en las relaciones laborales con personas de dichos colectivos, en lugar de creencias y criterios morales o personales, que podrían justificar actos discriminatorios en razón de la orientación sexual y la identidad de género.
- b) Prestar los servicios -como parte de los objetivos institucionales- con calidad e igualdad para la mejora continua y en satisfacción de la población usuaria, incluidas las personas LGBTIQ+.
- c) Tratar a todas las personas, que solicitan servicios a la institución, de forma cordial y respetuosa, incluidas las personas LGBTIQ+.

4. Obligaciones específicas.

Con la finalidad de asegurar un trato respetuoso e igualitario a los grupos LGBTIQ+, además de lo señalado anteriormente, las personas funcionarias del Tribunal deberán respetar las siguientes disposiciones:

- a) No tratar la homosexualidad como una enfermedad.
- b) No criticar a las personas por su forma de hablar, caminar o vestir. Respetar la expresión de género de cada persona.
- c) No realizar gestos de sorpresa o extrañeza, de disgusto, miedo o asco, cuando se relacione con personas, que física y emocionalmente no concuerdan con sus creencias o convicciones personales.
- d) No hacer chistes, burlas, risas, comentarios que denigren la integridad de la persona homosexual o trans.

- e) Respetar la intimidad de las personas, no haga preguntas tales como: ¿desde cuándo se dio cuenta de que le gustaban los hombres/mujeres?, ¿quién es el hombre/mujer en la relación?, u otras, que sean indiscretas o discriminatorias, y que no aportan nada positivo a la relación laboral.
- f) No insinuar que las personas homosexuales fueron abusadas sexualmente en la infancia, no haga cuestionamientos al respecto.
- g) No menospreciar, insultar o hacer comentarios prejuiciosos sobre la persona por su orientación sexual o identidad de género.
- h) Se prohíbe limitar el crecimiento profesional de las personas funcionarias del Tribunal por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Todas las personas tienen derecho a las mismas oportunidades.
- i) Diríjase a la persona con respeto, como se debe hacer con todas las personas usuarias. Pregunte: ¿cuál es el motivo de la visita? ¿En qué le puedo ayudar?, o bien, ¿En qué le puedo servir?
- j) Refiérase a la persona en términos de “usted” y no en relación a la apariencia según su identidad de género.
- k) No molestarse si la persona se presenta con una imagen no coincidente con la fotografía de la cédula de identidad, es probable que tenga un buen motivo para presentarse de la forma en que lo hace, sin que ello signifique un cambio en su identidad de género.
- l) Por ningún motivo pida explicación o haga comentarios acerca de la apariencia de las personas trans, o comentarios de su historia o vida personal. Por ejemplo: *¿Por qué viene vestida así? / ¿Por qué quiere ser hombre? / ¡No se da cuenta que es muy difícil reconocerle!*
- m) No se debe exponer a la persona trans en público. No es correcto hacer alarde o comentarios de su condición de persona trans ante los demás, maneje la situación con naturalidad.
- n) No realizar comentarios despectivos, ni burlas con sus compañeros y compañeras de oficina, una vez que la persona usuaria se retira o bien cuando una persona funcionaria LGBTIQ+ no se encuentre presente.
- o) No mostrar una actitud homofóbica o transfóbica, pues afecta la dignidad de la persona.

5. Responsabilidad administrativa.

El incumplimiento de la *Ley n.º 9343, Ley de Reforma Procesal Laboral* y de estos lineamientos acarreará responsabilidad administrativa a la persona funcionaria del Tribunal, y podrá ser sancionada conforme lo estipula la citada ley, así como lo establecido en los artículos 2, inciso c), 4, incisos c) y

d), 53 inciso c); y 54 del Reglamento Autónomo de Servicios del Tribunal Supremo de Elecciones.

6. Rige a partir de su aprobación y comunicación.

Dado en San José, a los 27 días del mes de agosto de dos mil diecinueve.

Consejo de Directores, integrado por los señores Héctor Enrique Fernández Masis, Director General del Registro Electoral y de Financiamiento de Partidos Políticos –quien preside–; Erick Adrián Guzmán Vargas, Secretario General del TSE; Luis Antonio Bolaños Bolaños, Director General del Registro Civil; José Francisco Rodríguez Siles, Director Ejecutivo; Hugo Picado León, Director General del Instituto de Formación y Estudios en Democracia; y la señora Armenia Masís Soto, Directora General *a.i.* de Estrategia Tecnológica.