# Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización:

# No discriminación e inclusión de personas LGBTIQ+

MCP
Mecanismo Coordinador de País
Costa Rica

Hivos
people unlimited

COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 - 2022

La Defensoría de los Habitantes

# Créditos

Equipo Técnico Defensoría de los Habitantes

Janet Carrillo Madrigal, Dirección de Divulgación y Promoción de Derechos Humanos
Federico Monge Aguilar, Dirección de Divulgación y Promoción de Derechos Humanos
Juliana Sánchez Mora, Coordinadora Proyecto VIH-Costa Rica

Equipo Revisor

Luis Salazar Muñoz, Comisionado Presidencial para asuntos LGBTI
Laura Sánchez Calvo, Directora Proyecto VIH-Costa Rica

Consultora

Marianella Vega Alvarado

Este documento fue elaborado con el apoyo del Proyecto VIH-Costa Rica, y la Alianza Intersectorial integrada por el Comisionado Presidencial para asuntos de la población LGTBI, la Defensoría de los Habitantes, el Instituto Humanista para la Cooperación con los Países en Desarrollo, Dirección General de Servicio Civil, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la oficina de la Coordinadora Residente del Sistema de Naciones Unidas en Costa Rica y la Asociación Empresarial para el Desarrollo.

# TABLA DE CONTENIDOS


SIGLAS Y ACRÓNIMOS ..... 4

INTRODUCCIÓN ..... 6

I. ANTECEDENTES POLÍTICOS Y NORMATIVOS DE LA ESTRATEGIA ..... 10

II. OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA ..... 20

III. ENFOQUES DE LA ESTRATEGIA ..... 22

IV. ACTORES INVOLUCRADOS: RESPONSABLES, ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y SUS FUNCIONES EN EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA ..... 27

V. PERFILES DE POBLACIÓN A LOS QUE SE DIRIGEN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN ..... 35

VI. TIPOS DE PROCESOS FORMATIVOS Y SUS CONTENIDOS ..... 38

VII. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN ..... 45

VIII. MARCO OPERATIVO PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA ..... 48

IX. RECOMENDACIONES PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ESTRATEGIA ..... 64

X. PARTICULARIDADES INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA ..... 66

XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 88

XII. ANEXOS ..... 90

# SIGLAS Y ACRÓNIMOS

| | |
|---|---|
| AED | Alianza Empresarial para el Desarrollo |
| CCSS | Caja Costarricense de Seguro Social |
| CECADES | Centro de Capacitación y Desarrollo |
| CENDEISSS | Centro De Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social |
| DDHH | Derechos Humanos |
| DGSC | Dirección General de Servicio Civil |
| DHR | Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica |
| DOSIG | Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género |
| FDI | Frente por los Derechos Igualitarios |
| Fondo Mundial | Fondo Mundial de lucha contra el sida, la tuberculosis y la malaria |
| Hivos | Instituto Humanista de Cooperación con los Países en Desarrollo |
| ICE | Instituto Costarricense de Electricidad |
| IEC | Información, Educación y Comunicación |
| INA | Instituto Nacional de Aprendizaje |
| INEC | Instituto Nacional de Estadística y Censos |
| LGTBI | Personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersex |
| LGTBIQ+ | Personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersex, queer y otros grupos de la diversidad sexual |

# SIGLAS Y ACRÓNIMOS

| | |
|---|---|
| MIDEPLAN | Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica |
| MEP | Ministerio de Educación Pública |
| MJP | Ministerio de Justicia y Paz |
| MS | Ministerio de Salud de Costa Rica |
| MSP | Ministerio de Seguridad Pública |
| ODS | Objetivos de Desarrollo Sostenibles |
| OSC | Organizaciones de la Sociedad Civil |
| PANI | Patronato Nacional de la Infancia |
| PND | Plan Nacional de Desarrollo |
| PNUD | Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo |
| VIH | Virus de Inmuno Deficiencia Humana |

# INTRODUCCIÓN

En el marco del Proyecto VIH-CR "Costa Rica: transitando hacia la sostenibilidad de la respuesta al VIH con financiamiento doméstico", que corresponde a la subvención del Fondo Mundial para la lucha contra el VIH, Tuberculosis y Malaria desarrollado en el país desde julio del 2018 hasta junio del 2021, la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica ha desarrollado el proceso de construcción y diseño de la "Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas, sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: Caminando hacia la igualdad".

La necesidad de contar con esta Estrategia nace en el seno del trabajo de la Alianza Intersectorial liderada por el Comisionado Presidencial para asuntos de la población LGTBI, la cual se encuentra integrada por la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), la Defensoría de los Habitantes (DHR), el Instituto Humanista para la Cooperación con los Países en Desarrollo (HIVOS), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la oficina de la Coordinadora Residente del Sistema de Naciones Unidas en Costa Rica y la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED).

Teniendo en cuenta los compromisos del país en cuanto a los derechos humanos y la prestación de servicios públicos libres de discriminación, que garanticen el respeto y la dignidad particularmente de la población LGBTIQ+, la Estrategia de Capacitación y Sensibilización está dirigida al funcionariado público, con el objetivo de contribuir a la prestación de servicios públicos inclusivos, en cumplimiento de la normativa vigente y las obligaciones del Estado en esta materia.

En el contexto de cambio institucional y cultural para erradicar la discriminación en las instituciones públicas hacia las personas LGBTIQ+, el país ha dado avances importantes, entre los que destaca el Decreto Ejecutivo 38999 que declaró "a la Presidencia de la República y a los Ministerios de Gobierno como instituciones que respetan y promueven los derechos humanos,

libres de discriminación hacia la población sexualmente diversa". Por esta razón, existen comisiones institucionales que dan seguimiento a la implementación del decreto y deben desarrollar acciones dirigidas a la capacitación del personal para erradicar la discriminación hacia las personas LGBTIQ+.

De igual manera, la Estrategia de Capacitación y Sensibilización pretende contribuir con una de las metas incorporadas en el "Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario 2019-2022", relacionada con el indicador que busca incidir en el "Porcentaje de instituciones con funcionarios con capacidades mejoradas para la prestación de servicios de la población LGBTI".

Esta Estrategia Nacional corresponde por lo tanto, a uno de los esfuerzos que como país se realizan en esta materia, los cuales junto a los avances ya mencionados, se encuentran además en concordancia con la Opinión Consultiva OC-24/17, lo que hace aún más evidente la necesidad de brindar capacitación y sensibilización al funcionariado del sector público, como parte de la construcción de una sociedad más pacífica, justa, inclusiva y respetuosa de los derechos humanos.

Para una primera etapa, se han priorizado 6 instituciones para implementar la Estrategia de Capacitación y Sensibilización, a saber: Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), Ministerio de Seguridad Pública (MSP), Ministerio de Educación Pública (MEP), Patronato Nacional de la Infancia (PANI), Ministerio de Justicia y Paz (MJP) y Ministerio de Salud (MS). Por lo tanto, se tomaron en cuenta las particularidades de dichas instituciones en la prestación de servicios, los recursos institucionales existentes para desarrollar y dar sostenibilidad a la misma, los avances en temas de capacitación y sensibilización, las características del funcionariado público a capacitar y otras condiciones que permitieron establecer los lineamientos específicos para el desarrollo de la Estrategia.

Asimismo las actividades desarrolladas para la elaboración de la presente Estrategia fueron las siguientes:

- Reuniones con el Equipo técnico de la DHR e HIVOS, el Comisionado Presidencial LGBTI, la Alianza Intersectorial asociada para la implementación de la Estrategia, y las comisiones LGBTI de las instituciones priorizadas.
- Revisión de documentos que constituyeron insumos para la construcción de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización, tanto los aportados por actores clave como los que han resultado del proceso de búsqueda documental de interés para la elaboración de la misma.
- Consultas con la DGSC-CECADES, el INA, la AED, el PNUD, el Frente por los Derechos Igualitarios (FDI), el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), el Banco Central de Costa Rica (BCCR), la Universidad de Costa Rica (UCR), entre otros, para conocer los alcances de los cursos de capacitación y sensibilización disponibles.
- Mapeo, revisión y análisis de 10 cursos existentes en el país y 7 en la región, y la respectiva sistematización del proceso de análisis crítico de dichos cursos.
- Diseño, ejecución y sistematización de dos grupos focales de consulta con personas adultas y jóvenes LGBTIQ+, para determinar las necesidades de capacitación en la prestación de los servicios que brindan las instituciones.
- Diseño y validación de instrumentos de consulta para instituciones priorizadas y para Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), a fin de conocer las particularidades y realidades de cara a la implementación de la Estrategia.
- Recopilación de insumos, sistematización y análisis de resultados del proceso de consulta con respuesta de 17 OSC vinculadas con el tema, con el objetivo de establecer sus posibilidades de participación como facilitadores de procesos de sensibilización y capacitación del funcionariado público, según sus fortalezas, capacidades y áreas de mayor experiencia.
- Recopilación de insumos, sistematización y análisis de resultados del proceso de consulta con las 6 instituciones priorizadas, a fin de conocer los recursos e insumos existentes, estructura administrativa, fortalezas y limitaciones, lineamientos, entre otros, para el desarrollo de la Estrategia.

- Elaboración de la versión preliminar de la Estrategia y validación de la misma con actores clave.
- Elaboración de la versión final de la Estrategia, que incorpora los ajustes resultantes del proceso de validación y revisión.

Se pretende por lo tanto en este documento, ofrecer las orientaciones generales y específicas para la implementación de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización, detallando sus objetivos, enfoques, principales actores en el desarrollo de la misma y sus funciones, niveles y contenidos a desarrollar, modalidades de capacitación y perfiles de participantes, recursos, el marco operativo requerido para su implementación, así como las particularidades institucionales para el desarrollo de la misma. De igual manera, contempla las recomendaciones para la institucionalización y sostenibilidad de la Estrategia, así como el Plan de Monitoreo y Evaluación (ver Anexo 5), con especial énfasis en las instituciones priorizadas para una primera etapa de implementación.

# I. Antecedentes Políticos y normativos de la estrategia

## i. Contexto de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización

La Alianza Intersectorial (integrada por la DGSC, DHR, HIVOS, INA, PNUD, la oficina de la Coordinadora Residente del SNU en Costa Rica y AED), liderada por el Comisionado Presidencial para asuntos de la población LGTBI, ha abocado sus acciones hacia el apoyo de los procesos generados en el país para contribuir al cumplimiento de los derechos humanos de las poblaciones LGTBIQ+. Entre estos esfuerzos se destaca su contribución en el aseguramiento de condiciones y recursos para generar acciones de capacitación y sensibilización del personal de instituciones públicas, que permita cumplir con los mandatos y compromisos asumidos por el país para asegurar servicios públicos inclusivos y libres de discriminación.

En este contexto de trabajo colectivo se identificó la necesidad de contar con una estrategia que fortaleciera las capacidades de las instituciones públicas y las personas que laboran como parte de su funcionariado, para realizar acciones orientadas a asegurar servicios y espacios libres de estigma y discriminación para la población LGBTIQ+, tales como procesos de capacitación y sensibilización que aportan a la construcción de una sociedad respetuosa de los Derechos Humanos y a asegurar avances en el cumplimiento de los derechos de poblaciones en mayores condiciones de vulnerabilidad, como lo son las personas LGTBIQ+.

Como parte de las acciones que la Defensoría de los Habitantes se propuso realizar en el marco del Proyecto VIH-CR “Costa Rica: transitando hacia la sostenibilidad de la respuesta al VIH con financiamiento doméstico”, se visualizó en primera instancia la elaboración de un curso virtual para el fortalecimiento de las capacidades del funcionariado público en la atención de las poblaciones LGTBIQ+, con la finalidad de contribuir en su rol de apoyo e incidencia al

proceso requerido para el desarrollo de acciones orientadas a la capacitación y sensibilización del personal institucional que posibilitara un acceso inclusivo y respetuoso a los servicios públicos para estas poblaciones.

Sin embargo, valorando los avances nacionales en términos de la oferta de cursos y herramientas para desarrollar procesos formativos con las y los funcionarios institucionales, se decidió orientar los recursos de asistencia técnica disponibles para desarrollar una consultoría que posibilitara el diseño de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización sobre derechos de las personas LGBTIQ+, dirigida al funcionariado público, que oriente las acciones para su respectiva implementación por parte de las instituciones, con el apoyo de la empresa privada y la cooperación internacional.

Por lo tanto, la Defensoría de los Habitantes busca, junto con el Comisionado Presidencial para asuntos de la población LGBTI y el apoyo de la Alianza Intersectorial, unir y potenciar los esfuerzos del Poder Ejecutivo para la institucionalización de acciones dirigidas a la capacitación y sensibilización del personal que labora en las instituciones del Estado para erradicar la discriminación contra las personas LGBTIQ+ usuarias de los servicios institucionales, así como de las personas que son funcionarias de las mismas instancias estatales.

La intención de la Defensoría de los Habitantes es por lo tanto, de acompañar los procesos de fortalecimiento de las capacidades institucionales para la atención y garantía de los derechos humanos de estas poblaciones, orientando su accionar en el proyecto a la potenciación del trabajo del Poder Ejecutivo en la mejora de los procesos y resultados a partir de los avances realizados hacia la erradicación de la discriminación de las personas LGBTIQ+ en las instituciones públicas.

## ii. Decretos y Directrices

Costa Rica ha venido realizando importantes avances institucionales en cuanto al cumplimiento de compromisos internacionales en materia de derechos humanos y particularmente, en la búsqueda de la erradicación del estigma y la discriminación que enfrentan las personas LGBTIQ+.

Como parte de estos avances, y en apego al marco jurídico internacional que reconoce y protege los derechos humanos de todas las personas, el país ha venido aprobando y ajustando el marco político y normativo interno de tal modo que, se instruye a las instituciones públicas y las personas que laboran como parte de su funcionariado a realizar acciones orientadas a asegurar servicios y espacios libres de estigma y discriminación para la población LGBTIQ+.

De este modo, el Decreto Ejecutivo No. 34399-S y su reforma No. 37071-S (2008 y su reforma en el 2012) declaró el 17 de mayo de cada año como "Día Nacional contra la Homofobia, la Lesbofobia y la Transfobia" [1] y estableció por primera vez, una postura gubernamental explícitamente comprometida con la lucha contra el estigma y la discriminación de la población LGBTIQ+, instruyendo a la vez la obligatoriedad de las instituciones públicas de 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.

Posterior al mencionado Decreto, en el año 2015, el Gobierno de la República de Costa Rica aprobó la "Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI", Decreto Ejecutivo N° 38999-MP-RE-JP-SP-MG-H-MAG-MEIC-MINAE-MOPT-MEP-S-MTSSCOMEX-MIDEPLAN-MICITT-MIVAH-MC-TUR-MDHIS-MCM-MIDEPOR, junto a la Directriz Presidencial No. 025-P, también conocida como "Política para erradicar de las instituciones públicas la discriminación hacia la población sexualmente diversa".

---

[1] En conmemoración a que el 17 de mayo de 1990, la Organización Mundial de la Salud (OMS), eliminó la homosexualidad de su lista de trastornos mentales.

Ambos instrumentos, instruyen a las instituciones públicas y a su funcionariado a realizar las acciones que resulten necesarias con el objeto de que los Ministerios de Gobierno y las instituciones públicas, así como los servicios que estas prestan, respeten y promuevan los derechos humanos de las personas LGTBIQ+, a la vez que se aseguren espacios libres de discriminación por motivo de orientación sexual e identidad y expresión de género.

Es a partir de estos dos instrumentos que se conforman las “Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa", las cuales tienen como parte de sus responsabilidades, no solo dar seguimiento a la implementación de lo que dicta el decreto, sino que también desarrollar acciones dirigidas a la capacitación del personal para erradicar la discriminación hacia las personas LGBTIQ+.

Es igualmente relevante indicar que la Directriz Presidencial No. 025-P establece la obligatoriedad para las instituciones públicas de generar un "Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa", dentro del cual, se incluyan procesos de capacitación dirigidos al personal institucional en materia de derechos humanos, particularmente de las personas LGBTIQ+. Esto por cuanto la capacitación posibilitaría a su vez, el cumplimiento de los otros objetivos del Plan, los cuales son:

- Realizar las reformas necesarias para asegurar que la atención de las personas usuarias de los servicios que prestan los entes públicos se realice considerando las necesidades de la población LGTBI, sin que existan prácticas que generen discriminación.

- Velar para que en el desarrollo normativo y administrativo de las facultades que se les atribuyen a los entes públicos no existan disposiciones o acciones que sean discriminatorias hacia las personas LGTBI, ni que las mismas generen discriminación alguna.

- Orientar a las instancias que les corresponde a lo interno de cada institución 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 LGTBI.

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

En la progresión jurídica de los avances del país en esta materia, en mayo del 2017 se emitió el Decreto Ejecutivo N° 40422-MP-RE-JP-SP-MG-H-MAG-MEIC-MINAE-MOPT-MEP-S-MTSS-COMEX-MIDEPLAN-MICITT-MIVAH-MC-MCJ-TUR-MDHIS-MCM-MIDEPOR, en el que no solo se reitera el compromiso del Gobierno de Costa Rica con las declaraciones, convenciones y tratados internacionales en materia de derechos humanos, así como con el marco jurídico nacional que establece la defensa y protección de los DDHH de todas las personas como función central del Estado, sino que reformula algunos aspectos del Decreto Ejecutivo N° 38999-MP-RE-JP-SP-MG-H-MAG-MEIC-MINAE-MOPT-MEP-S-MTSSCO-MEX-MIDEPLAN-MICITT-MIVAH-MC-TUR-MDHIS-MCM-MIDEPOR y plantea aspectos adicionales como medida de fortalecimiento de las acciones públicas para la erradicación de la discriminación hacia la población LGTBIQ+.

Entre los principales alcances del Decreto N° 40422 se pueden señalar:

- Reformula el título del Decreto Ejecutivo Nº 38999 para que sea denominado como “Política del Poder Ejecutivo para Erradicar de sus Instituciones la Discriminación Hacia la Población LGBTI”.

- Se modifica la referencia de “población sexualmente diversa” por “población LGBTI”.

- Se definen en detalle las funciones de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI dentro de las que se resalta la coordinación "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".

- Se establece un procedimiento administrativo para denuncias frente a acciones discriminatorias por razones de identidad de género y orientación sexual contra población LGBTI, en el cual se describen en detalle no solo algunos conceptos básicos asociados la orientación sexual, la expresión e identidad de género sino que, operacionaliza lo que debe entenderse por discriminación en razón de la orientación sexual o la identidad o expresión de género y detalla sus manifestaciones; a la vez que establece los principios y requerimientos básicos del procedimiento interno administrativo.

- Se ofrece como anexo al Decreto una "Guía para la Inclusión de Personas LGTBI", con el objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones contenidas en él y contribuir con el establecimiento de "condiciones inclusivas, progresivas y apropiadas en favor de las personas LGTBI" dentro de las instituciones públicas.

A partir de este Decreto y en línea con sus disposiciones, mediante la Directriz Presidencial No. 075-P de mayo del 2017, se instruye a los entes descentralizados para que implementen las reformas contempladas en el Decreto N° 40422 a lo interno de sus propias disposiciones reglamentarias, con lo cual, se amplía la cobertura de la "Política del Poder Ejecutivo para Erradicar de sus Instituciones la Discriminación Hacia la Población LGTBI" más allá de los ministerios e instituciones centralizadas.

Fundamentándose en estos Decretos y Directrices, el Presidente Carlos Alvarado Quesada emitió el 28 de junio de 2018, la Circular DP-001-2018 en la que se instruye:

- A las y los jerarcas de la Administración Pública Central, a sus órganos desconcentrados u oficinas regionales y a todo aquel que cumpla la función de jefatura o jerarquía a realizar el curso "Caminando hacia la igualdad: por un servicio seguro e inclusivo para la población LGBTI";

- A las oficinas de recursos humanos, en coordinación con la "Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI" a enviar un plan institucional de capacitación para toda la planilla;

- A las y los servidores públicos a realizar el curso antes mencionado;

- A la oficina de recursos humanos a reportar semestralmente al Comisionado Presidencial para asuntos LGBTI el avance y cumplimiento institucional de las disposiciones contenidas en la circular.

Si bien estos instrumentos fundamentan el desarrollo de la presente Estrategia, en forma anterior y posterior a la aprobación de ambos, y como parte de los avances institucionales que se han ido generando en esta trayectoria de progresividad de los derechos humanos para las poblaciones LGBTIQ+, resulta conveniente destacar la aprobación de los siguientes instrumentos que establecen, para instituciones y servicios públicos particulares, medidas que requieren de recursos humanos sensibilizados y capacitados:

- DRSS-0630-12 Lineamiento administrativo sobre los servicios libres de discriminación por orientación sexual o identidad de género (de la Dirección de Red de Servicios de Salud, de la CCSS) (2012).

- Política Respetuosa de la Diversidad Sexual - Poder Judicial - Corte Plena Sesión N° 31-11 (2012).

- Norma Nacional para la Atención en Salud libre de Estigma y Discriminación a Personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans, Intersex (LGTBI) y otros Hombres que tienen sexo con Hombres (HSH), N° DM-CB-4749-2016 (2016).

- Directriz de Casa Presidencial dirigida al sector público para la "Adecuación de trámites y documentos al reconocimiento del derecho a la identidad sexual y de género", N° 015-P (2018).

- Decreto Ejecutivo para la adecuación de trámites, documentos y registros al reconocimiento del derecho a la identidad sexual y de género, Nº 41173-MP (2018).

## iii. Plan Nacional de Desarrollo

El "Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario 2019-2022", propone la ruta del desarrollo y la articulación institucional para la Administración Alvarado Quesada; posee dentro de sus elementos orientadores los derechos humanos, por lo que plantea que el accionar institucional debe fortalecer el acceso igualitario a los bienes y servicios que brinda el Estado, con el objeto de responder a la garantía de los derechos humanos de todas las personas. En este sentido, propone que los objetivos nacionales y las intervenciones estratégicas propiciarán el respeto a los principios de igualdad y equidad reconociendo la atención a grupos poblacionales que por sus condiciones son sujetos de algún tipo de exclusión (personas con capacidades diferenciadas, los niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores, población joven, población indígena, afrodescendientes, población migrante y Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Intersexuales (LGBTI) y la perspectiva de género. (MIDEPLAN, 2018; p. 32).

Así dentro de las Áreas Estratégicas de Articulación Presidencial, se encuentra el Área de Seguridad Humana, la cual tiene por objetivo "idear y desarrollar políticas y estrategias que permitan condiciones que favorezcan el desarrollo humano y la construcción y preservación de entornos protectores" (MIDEPLAN, 2018; p. 202).

Propiamente para el "Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social", se plantea como intervención estratégica dentro de esta área, la elaboración e implementación de la "Agenda Nacional para la atención de las personas LGTBI", en el marco de los ODS 1, 3, 4, 5, 8 y los Acuerdos del Consenso de Montevideo, cuyos objetivos son:

- Garantizar el cumplimiento de derechos de las personas LGTBI sustentada en los indicadores de las estadísticas del INEC y SINIRUBE (Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado).

- Generar capacidades en las y los funcionarios de las instituciones públicas para la mejora de los servicios, el respeto de los derechos y el trato digno a las personas LGBTI mediante la ejecución del programa de capacitación y sensibilización (MIDEPLAN, 2018; pp. 235-236).

Precisamente en respuesta directa al segundo objetivo de la intervención estratégica mencionada, esta Estrategia de Capacitación y Sensibilización procura contribuir con el logro de las metas propuestas [2] para el indicador establecido, el cual busca dar cuenta del "Porcentaje de instituciones con funcionarios con capacidades mejoradas para la prestación de servicios de la población LGTBI", siendo que las instituciones participantes son aquellas que han suscrito compromisos en la Agenda Nacional (MIDEPLAN, 2018; pp. 235-236).

Tal como se indica en la ficha del indicador, se busca la disponibilidad de servicios públicos inclusivos y libres de discriminación hacia las poblaciones LGTBIQ+, mediante el acceso a herramientas de capacitación (virtual o presencial), estrategias de comunicación organizacional y actividades de sensibilización orientadas a promover el respeto de los derechos humanos de estas poblaciones y la mejora de los servicios mediante un trato humanizado.

[2] 2019-2022: 50% (2019: 20%; 2020: 30%; 2021: 40%; 2022: 50%).

# II. Objetivos de la estrategia

Partiendo de la necesidad de garantizar la atención inclusiva, sin discriminación ni estigma de las poblaciones LGTBIQ+ en los servicios de las instituciones públicas, así como asegurar servicios públicos acordes al enfoque de derechos humanos y en concordancia con los compromisos del Estado, se hace fundamental desarrollar la presente Estrategia de Capacitación y Sensibilización dirigida al funcionariado público.

Teniendo en cuenta la obligación que tienen las instituciones de prestar servicios públicos inclusivos y libres de discriminación, particularmente para las poblaciones LGBTIQ+, resulta esencial desarrollar capacidades en el funcionariado público para garantizar el respeto y la dignidad de estas personas.

Por esta razón, la Estrategia busca generar y potenciar en las instituciones públicas espacios de capacitación y sensibilización destinados a promover el respeto de los derechos humanos de estas poblaciones y la mejora de los servicios mediante un trato humanizado, garantizándose así la disponibilidad de servicios públicos inclusivos y libres de discriminación hacia las personas LGTBIQ+.

De esta forma, la “Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas, sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: Caminando hacia la igualdad”, tiene por objetivo general el siguiente:

*Establecer un marco técnico que guíe a las instituciones públicas en el desarrollo de capacidades de su funcionariado, mediante estrategias de capacitación y sensibilización, para la prestación de servicios públicos inclusivos y libres de discriminación de acuerdo a la normativa vigente y los compromisos del Estado, garantizando una atención respetuosa de los derechos humanos de las poblaciones LGTBIQ+.*

Por su parte, los objetivos específicos son:

***i.*** *Establecer lineamientos y criterios para la implementación de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización, y específicamente en una primera etapa con 6 instituciones priorizadas: Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), Ministerio de Seguridad Pública (MSP), Ministerio de Educación Pública (MEP), Patronato Nacional de la Infancia (PANI), Ministerio de Justicia y Paz (MJP) y Ministerio de Salud (MS).*

***ii.*** *Definir el Plan de monitoreo y evaluación de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización, que posibilite la medición de los indicadores establecidos en el PND así como el impacto en la calidad de los servicios brindados por las instituciones públicas.*

***iii.*** *Generar recomendaciones para la institucionalización y sostenibilidad de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización sobre derechos de las personas LGBTIQ+, en todas las instituciones públicas del país.*

# III. Enfoques de la estrategia

Los criterios conceptuales y metodológicos que deben ser aplicados en la "Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas, sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: Caminando hacia la igualdad", se resumen en la aplicación de los siguientes enfoques:

## a) Enfoque de Derechos Humanos

Todas las personas, independientemente de su nacionalidad, edad, sexo, etnia, color de piel, religión, lengua, orientación sexual, identidad y expresión de género o cualquier otra condición, poseen los mismos derechos. Estos se fundamentan en la dignidad humana que les es intrínseca y por lo tanto deben ser reconocidos, garantizados, protegidos y defendidos en todas las esferas de la actuación del Estado y de otros actores sociales vinculados con la salud y el bienestar colectivo.

Cada día se aspira a la igualdad real de derechos humanos para todas las personas, específicamente aquellos vinculados a la salud y la educación, pero en lo fundamental a la posibilidad de vivir dignamente, en espacios libres de discriminación y con una participación social plena, siempre en estrecha interrelación con otras categorías específicas de derechos vinculadas a la condición y vivencia del género, la salud sexual, la salud reproductiva, las orientaciones sexuales, las identidades de género y las expresiones de las distintas vivencias de las sexualidades, entre las más relevantes.

Mediante este enfoque, se espera que las personas puedan, libremente y sin temor a ser estigmatizadas, discriminadas o violentadas, acceder a fuentes de información, servicios, programas y redes de apoyo necesarias para lograr un bienestar óptimo, para desarrollarse integralmente, vivir con dignidad, disminuir los riesgos para su vida y ser parte de la comunidad ejerciendo plenamente todos sus derechos.

## b) Enfoque de Desarrollo Humano y Desarrollo Integral

De acuerdo con este enfoque se plantea que la acción del Estado en favor de las personas, a través de sus servicios sociales, de salud, educación y otros, debe apreciar todas las dimensiones de la persona, sean estas físicas, intelectuales, sociales, culturales y psicológicas, en su dinámica de crecimiento y desarrollo específico (Ministerio de Salud, 2015).

Lo anterior implica que todas las personas, en especial aquellas poblaciones que han sido históricamente excluidas y vulnerabilizadas, tengan acceso a fuentes de información y educación, así como a servicios y programas que comprendan acciones afirmativas en distintos ámbitos, las cuales tomen en cuenta sus particularidades y necesidades específicas, aseguren espacios y actuaciones libres de discriminación, con el objeto de promover su desarrollo óptimo, desde el cual a su vez, se asegura el capital humano que contribuye con el desarrollo de sus familias, las comunidades y los países.

Con base al principio de no discriminación y desde una perspectiva de los derechos humanos, se pretende que la acción del Estado alcance de manera equitativa e igualitaria a todas las personas, partiendo del reconocimiento comprehensivo de su diversidad, de las condiciones particulares que les atraviesan, de la especificidad de sus identidades y sus prácticas socioculturales, procurando siempre la ampliación de sus libertades mediante un proceso de fortalecimiento de sus capacidades personales y colectivas para el desarrollo humano integral y óptimo.

## c) Enfoque de Género

Según la Política Nacional de Sexualidad 2010-2021 (Ministerio de Salud, 2011), desde este enfoque se reconoce, en primer lugar, que los géneros (en plural) son construcciones que nacen del contexto social y cultural en un determinado momento histórico. Por esta razón pueden y deben ser transformados cuando estos fundamenten condiciones de desigualdad, injusticia, violencia, discriminación, entre otros aspectos que afecten a las personas según su género.

Dentro de este enfoque, se hace necesario, además, realizar una aproximación reflexiva a la diversidad de identidades y experiencias de género que existen, trascendiendo el enfoque binario tradicional en el que se propone también, la auto-identificación con solamente un género (como las identidades agéneras o no binarias).

Así, desde este enfoque se establece como medida prioritaria el reconocimiento de la necesidad de definir y ejecutar acciones afirmativas para abordar y eliminar aquellas desigualdades e inequidades asociadas a la condición de género de las personas, en las que se ha amenazado el disfrute de sus derechos fundamentales.

A raíz de lo anterior, se reconocen los derechos que tienen todas las personas, independientemente de su identidad y sus expresiones de género (o no género) a acceder a las intervenciones necesarias para vivir plenamente en un ambiente equitativo, igualitario y libre de violencia y discriminación, asegurando el respeto a la dignidad que tiene por su condición de ser humano.

## d) Enfoque de Diversidades

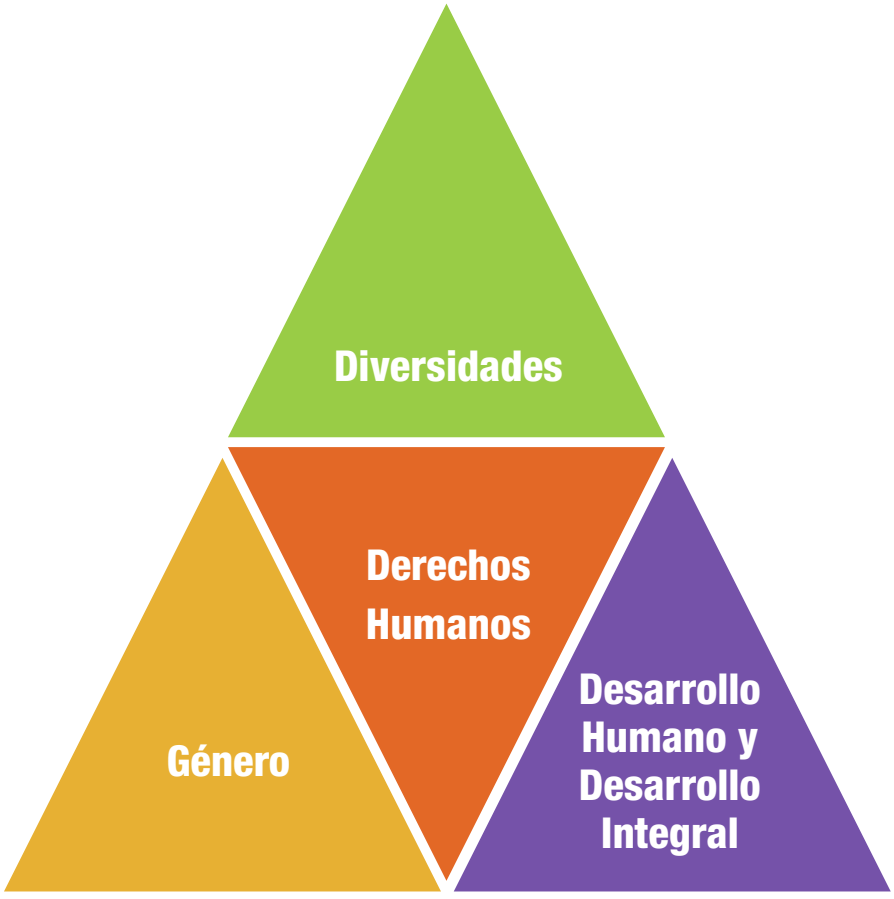
A partir de lo planteado en la Política Nacional de Sexualidad (Ministerio de Salud, 2011), la diversidad trasciende la perspectiva sexual y se visualiza en diferentes áreas de la vida (sociales, culturales, económicas, familiares, individuales, etc.). Debido a lo anterior, las interacciones sociales, incluyendo la dimensión de la sexualidad, varían en su manera de proyectarse según la edad, el género (o las diferentes manifestaciones y expresiones de género o no género), las etnias, las orientaciones sexuales, las identidades, las nacionalidades, entre muchas otras condiciones.

Este enfoque parte del supuesto de que todas las personas somos diversas de cuerpos, deseos, emociones e identidades, y que por ende todo acto discriminatorio o desigual que impida el disfrute de los derechos no es más que el resultado de visiones limitadas o patologizantes sobre la base de expresiones de la identidad "diferentes a la mayoría".

De igual modo, este enfoque "reconoce que todos los cuerpos, comportamientos, pensamientos, sensaciones, deseos, expresiones y manifestaciones sexuales, forman parte de un amplio espectro que está disponible para toda persona y para la construcción de su identidad y forma parte de este abanico de posibilidad sexuales, que tiene igual derecho de existir y presentarse siempre que no atente contra su integridad o los derechos de terceros" (Ministerio de Salud, 2011, p. 9).

En el diagrama 1, se presentan los enfoques de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización.

## Diagrama 1. Enfoques rectores de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización




Fuente: Elaboración propia.

# IV. Actores involucrados: Alianzas estratégicas y sus funciones en el desarrollo de la estrategia

Los principales actores involucrados en el desarrollo de la "Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: Caminando hacia la Igualdad" pueden dividirse en dos grandes grupos.

En primer lugar están quienes se consideran actores responsables de la implementación de la Estrategia, es decir, cuya participación y funciones resultan indispensables para su operación, seguimiento y evaluación. En segunda instancia, se encuentran quienes por sus posibilidades de apoyo al desarrollo de la Estrategia, se constituyen en alianzas estratégicas para su ejecución.

Seguidamente se describirán con mayor detalle los actores correspondientes, su participación y sus funciones respectivas dentro de la implementación de la Estrategia.

## a) Responsables de la implementación, seguimiento y evaluación de la Estrategia

Los actores involucrados en el desarrollo de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización, los cuales poseen funciones y responsabilidades específicas diversas y necesarias en todo su proceso de gestión para el logro de las metas y objetivos previstos, son: el Comisionado Presidencial para Asuntos LGBTI; la Defensoría de los Habitantes de la República; la Alianza Intersectorial LGBTIQ+; la Dirección General de Servicio Civil; las Jerarquías institucionales; las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGTBI; los Departamentos o áreas de recursos humanos, así como los institutos o instancias encargadas de la formación y actualización permanente del funcionariado.

Cada una de estas instancias tiene, como actor relevante en el desarrollo de la Estrategia, distintas funciones y responsabilidades en el proceso de gestión de la misma. A continuación, se describe el papel de cada uno de los actores dentro de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización.

- **Comisionado Presidencial para Asuntos LGBTI:** su rol fundamental es de impulsor y director de los procesos de articulación institucional, interinstitucional e intersectorial para la gestión completa de la Estrategia, incluidos sus procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación de los avances y resultados. En este sentido, conviene que el Comisionado lidere y convoque regularmente (al menos una vez cada semestre) un espacio donde tengan representación las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGTBI, así como la Alianza Intersectorial LGBTIQ+, para dar seguimiento a la Estrategia y a su nivel de implementación y resultados.

- **Defensoría de los Habitantes:** en tanto instancia a la que el Estado rinde cuentas sobre sus compromisos con la promoción y protección de los DDHH de todas las personas habitantes del país, así como de los servicios públicos, acompaña para dar seguimiento, monitoreo y evaluación de los avances y resultados de la Estrategia.

- **Alianza Intersectorial LGBTIQ+:** acompaña y apoya la gestión de la Estrategia y los recursos didácticos y metodológicos para el desarrollo de los procesos formativos; apoya el fortalecimiento de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGTBI, así como el intercambio de buenas prácticas institucionales; moviliza y procura apoyos (incluso económicos de ser posible y necesario) desde los distintos sectores que le permitan a las instituciones y sus Comisiones cumplir con las metas en materia de sensibilización

y capacitación al funcionariado público. Además participa en el espacio convocado regularmente por el Comisionado para dar seguimiento a la Estrategia, con la participación de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGTBI.

- **Dirección General de Servicio Civil:** en tanto institución responsable de conducir y orientar la aplicación del Estatuto de Servicio Civil en los distintos organismos de la Administración Pública Central [3], con el objeto de mantener, consolidar y perfeccionar el Régimen de Servicio Civil, con lo cual a su vez, se busca garantizar la eficiencia y eficacia de la Administración Pública y brindar servicios de calidad a las y los habitantes usuarios de los servicios públicos, tiene la posibilidad de constatar que en los Planes Institucionales de Capacitación (PIC) de las instituciones que forman parte del Régimen, se incluyan los procesos de sensibilización y capacitación que esta Estrategia propone. De igual manera, pueden formular propuestas de capacitación e implementar procesos formativos para el funcionariado público en el marco de esta Estrategia.

- **Jerarcas institucionales:** las autoridades institucionales con funciones de dirección política respaldan e impulsan la implementación de la Estrategia en su institución; aprueban y apoyan el desarrollo e implementación del Plan de trabajo de la Comisión Institucional para la igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI; impulsan y respaldan el Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI, que incluya los procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+; brindan el aval y el apoyo para el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación para la sensibilización del funcionariado institucional; respaldan el desarrollo de las acciones para

[3] Corresponde únicamente a órganos del Poder Ejecutivo, por lo que no se incluyen instituciones autónomas como la CCSS y PANI, para las cuales aplican otros mecanismos internos de regulación.

la implementación de la sensibilización en la modalidad virtual y de la capacitación presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales; y también apoyan las acciones para asegurar la generación y consolidación de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia. Son además quienes dan cuentas y entregan los reportes oficiales al Comisionado Presidencial para asuntos LGTBI a fin de monitorear el progreso y resultado de la implementación de la Estrategia en su institución.

- **Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGTBI:** son las instancias que coordinan, impulsan, supervisan y monitorean la implementación de la Estrategia en cada institución. Para esto las Comisiones deben contar con el respaldo de las autoridades institucionales con el objeto de que puedan coordinar con las áreas o departamentos de recursos humanos de su institución, con las instancias (donde existan) que se encargan de los procesos de formación y actualización profesional del funcionariado, así como con todas las instancias que se requiera según las particularidades de cada institución, con el objeto de que se desarrollen los procesos de sensibilización y capacitación según lo planificado. Son instancias técnicas que lideran el desarrollo del Plan Institucional que incluye procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+; actúan como garantes de los procesos de sensibilización y capacitación; supervisan los contenidos y las metodologías de los procesos y la calidad de estos y en donde se pueda, incluso pueden ser ejecutoras directas de procesos de información, educación y comunicación, sensibilización y capacitación. Además, son las instancias que recopilan, procesan y reportan a sus jerarcas la información que permite monitorear los progresos y los resultados del proceso de implementación de la Estrategia en su institución.

- **Departamentos o Áreas institucionales de recursos humanos y de formación y actualización del funcionariado:** al ser las instancias operativas usualmente responsables de los procesos de capacitación del funcionariado público, algunas de ellas incluso con el control del presupuesto (como el Departamento de recursos humanos) o con la dirección de los lineamientos y procedimientos para los procesos de capacitación del funcionariado (por ejemplo el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano del MEP), les corresponde asegurar que el personal participe en los procesos de sensibilización y capacitación, según las modalidades establecidas para los distintos perfiles, a la vez que se cuente con la evidencia de su participación con el objeto de poder reportar, monitorear y evaluar los avances y los resultados de la Estrategia en la institución específica. Son además las instancias que, con el respaldo de las autoridades institucionales, están directamente implicadas en la implementación de los procesos formativos y el aseguramiento de las condiciones requeridas para que el funcionariado reciba o participe de los procesos de sensibilización y capacitación según el plan institucional específico. Por tanto, no solo aprueban el Plan de Capacitación y Sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+, sino que facilitan las condiciones y procesos institucionales para su adecuada y exitosa implementación.

## b) Alianzas Estratégicas para la implementación, seguimiento y evaluación de la Estrategia

Junto a los actores directamente responsables del desarrollo de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización, existen instancias que por sus áreas de trabajo, por su experiencia, por los recursos con los que cuenta y por su involucramiento con la promoción de los derechos humanos desde una perspectiva de responsabilidad social, constituyen actores que poseen capacidades para ser recursos de apoyo al proceso de implementación de la Estrategia.

Entre estas tenemos: las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) que trabajan en temas vinculados a los derechos humanos y la población LGBTIQ+; universidades públicas y privadas con programas de acción social, extensión docente o responsabilidad social en estas temáticas; agencias de cooperación internacional y empresas privadas.

Cada uno de estos actores resulta relevante en el desarrollo de la Estrategia, cuando a través de alianzas estratégicas con las instituciones se posibilita la cooperación, el apoyo, la asistencia técnica y financiera para acompañar y apoyar los distintos procesos de gestión de la Estrategia. A continuación, se describen las posibilidades que podrían representar el establecimiento de alianzas con cada una de estas instancias en el marco de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización.

- **Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC):** participan, colaboran y se comprometen a manera de aliados estratégicos en los procesos de sensibilización y capacitación del funcionariado público. En algunos casos participan mediante procesos de contratación de las instituciones según posibilidades y recursos, y en otros mediante la colaboración en línea con sus propios objetivos organizacionales. Pueden también contribuir con la elaboración y construcción de materiales informativos y didácticos sobre las temáticas de interés para la Estrategia. En el Anexo 1 se ofrece un directorio de Organizaciones de la Sociedad Civil con los datos necesarios para tomar contacto en caso de que una institución pública desee coordinar alguna actividad de sensibilización o capacitación.

- **Universidades públicas y privadas:** desde sus programas de acción social, extensión docente o responsabilidad social participan, colaboran y se comprometen a manera de aliados estratégicos en los procesos de sensibilización y capacitación del funcionariado público. Si bien podrían ser parte directa de los procesos formativos según sus posibilidades y recursos, facilitando recursos humanos capacitados para desarrollar capacitaciones en estas temáticas, en línea

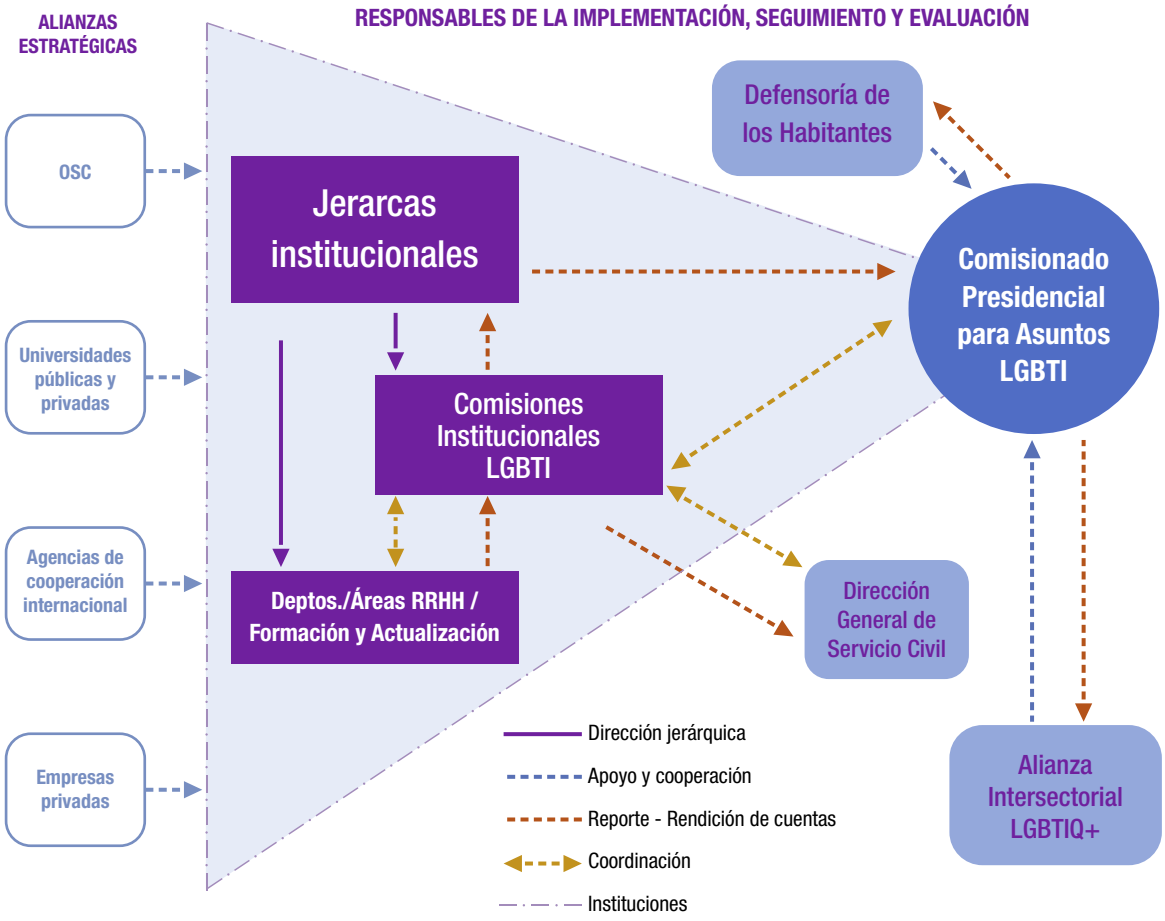
con sus propios objetivos organizacionales, podrían también apoyar y asesorar procesos de planificación metodológica y didáctica tanto de la sensibilización virtual, como de las capacitaciones presenciales. Igualmente podrían facilitar instalaciones, recursos y materiales didácticos, entre otros, según su disponibilidad y capacidad.

- **Agencias de cooperación internacional:** participan, colaboran y se comprometen a manera de aliados estratégicos, y según sus capacidades, posibilidades y recursos, en los procesos de sensibilización y capacitación del funcionariado público. En algunos casos podrían brindar cooperación económica para el desarrollo de los procesos o incluso desarrollo de material educativo, en otros, facilidades logísticas, asistencia técnica a modo de asesoría en los procesos, así como en la facilitación directa de procesos de capacitación.

- **Empresas privadas:** desde sus programas de responsabilidad social participan, colaboran y se comprometen a manera de aliados estratégicos en los procesos de sensibilización y capacitación del funcionariado público. Si bien podrían ser parte directa de los procesos según sus posibilidades y recursos propios, facilitando recursos humanos ya formados para desarrollar capacitaciones en estas temáticas, en línea con sus propios objetivos organizacionales, podrían también apoyar facilitando recursos y materiales didácticos, entre otros, según su disponibilidad y capacidad.

En el siguiente diagrama 2, se presentan los variados actores involucrados en la Estrategia de Capacitación y Sensibilización, tal como se describió anteriormente.

## Diagrama 2. Actores involucrados en el desarrollo, implementación y monitoreo de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización




Fuente: Elaboración propia.

# V. Perfiles de población a los que dirigen los procesos de capacitación y sensibilización

La "Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: Caminando hacia la Igualdad" establece un marco general para cumplir con la meta establecida en el PND 2018-2022; por lo que para efectos de porcentaje de personal capacitado en este período se aspira a lograr que el 90% del funcionariado público sea sensibilizado mediante la modalidad de capacitación virtual y que el 40% de las personas que cumplen con los perfiles priorizados reciban además alguna capacitación presencial que permita profundizar en los contenidos requeridos para desempeñar su rol en la prestación de servicios institucionales inclusivos y libres de discriminación, particularmente para las poblaciones LGBTIQ+.

Por lo tanto, la Estrategia se dirige a todas las personas funcionarias de las instituciones públicas, y de manera priorizada a los siguientes perfiles de población del funcionariado público:

- **Jerarcas, autoridades institucionales, jefaturas, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos:** son todas aquellas personas que, mediante su puesto, toman decisiones o llevan a cabo procedimientos importantes en la institución que influyen directa o indirectamente en el personal y en los programas y servicios que ofrece la institución. Estas personas deben ser sensibilizadas y capacitadas en temas referentes a los derechos humanos de las poblaciones LGBTIQ+, por cuanto se requiere de todo su compromiso para el ejercicio de su rol y responsabilidad en la dirección política de estos procesos en cumplimiento con las obligaciones del Estado, además de promover y agilizar los procesos formativos y de cambio cultural en sus instituciones, así como generar la normativa interna que asegure espacios libres de discriminación por orientación sexual e identidad y expresión de género.

- **Personas integrantes de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGTBI:** son las personas encargadas de gestionar y apoyar la implementación de los procesos de sensibilización y capacitación al interior de la institución. Si bien podría tratarse de personas que ya tienen alguna experiencia formativa y de sensibilización en temas vinculados a los derechos humanos de la población LGBTIQ+, su constante capacitación y actualización es importante debido a la función que poseen en el desarrollo de la presente Estrategia.

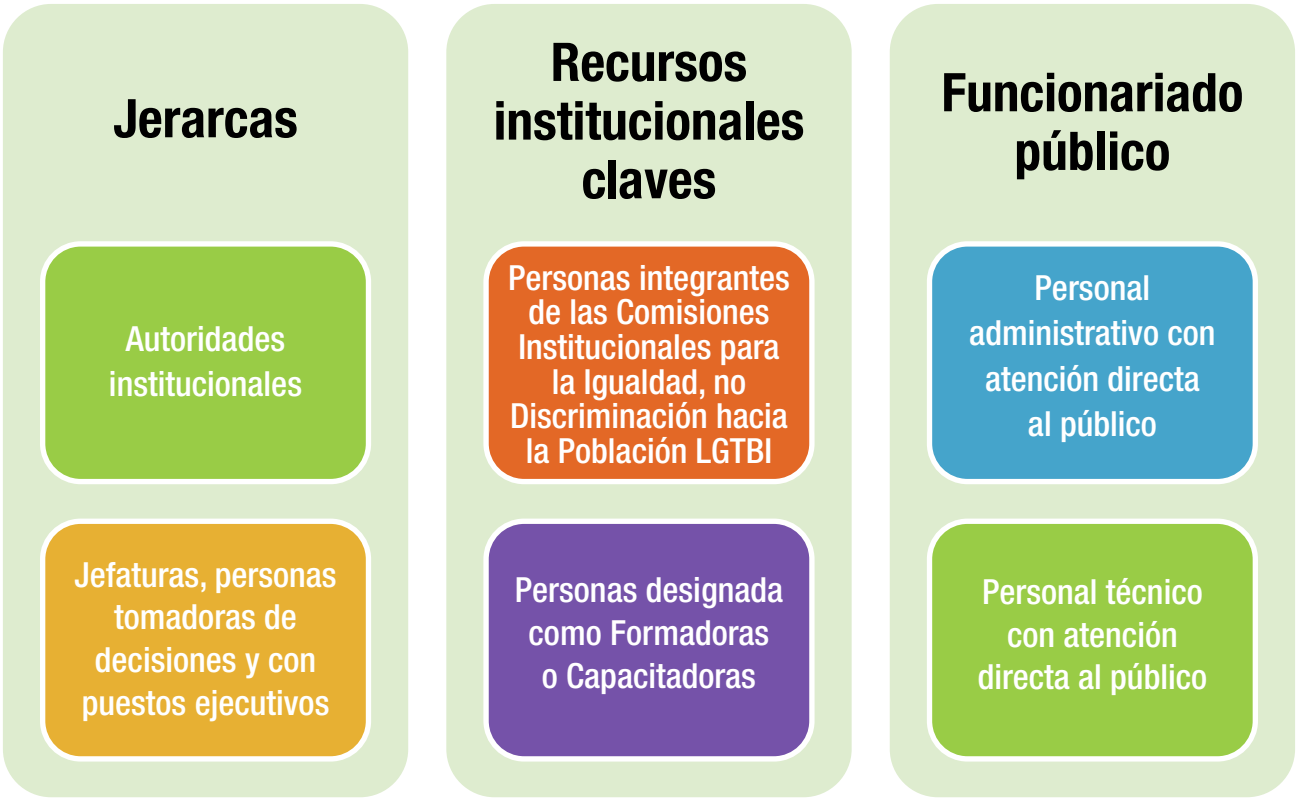
- **Personas designadas como Formadoras o Capacitadoras:** en el caso de las instituciones que decidan contar con un equipo de personas formadoras o capacitadoras de los procesos de formación presenciales, se deben generar procesos específicos de capacitación y actualización que les permitan desarrollar su rol de formación en cascada al funcionariado público en temas vinculados a los derechos humanos de las poblaciones LGBTIQ+. Cabe mencionar que la mayoría de instituciones cuentan con recurso humano capacitado como facilitadoras de procesos formativos en el tema, ya sea a través del programa de capacitación "Institucionalizando la inclusión por orientación sexual e identidad de género en el sector público" [4] (en el Anexo 2 se presenta el listado de personas capacitadas en este programa) o bien mediante otros cursos o metodologías.

- **Personal (administrativo o técnico) con atención directa al público:** corresponde a todas aquellas personas con formación técnica o profesional que realizan funciones administrativas u operativas en la institución y que gran parte de su trabajo está dirigido a la atención directa de personas LGBTIQ+ o sus familias tanto fuera como dentro de un establecimiento, tal es el caso de personal que trabaja en albergues, centros de salud, centros educativos o en los espacios de tránsito público.

[4] Programa para facilitadores en Derechos Humanos LGTBI desarrollado por el despacho de la Segunda Vicepresidencia, la DGSC, el INA y con el apoyo del Sistema de Naciones Unidas en Costa Rica en el año 2017.

A continuación se presenta el diagrama 3 que resume los perfiles de población del funcionariado público priorizados para la Estrategia de Capacitación y Sensibilización.

## Diagrama 3. Perfiles de funcionariado público priorizados para la Estrategia de Capacitación y Sensibilización




Fuente: Elaboración propia.

# VI. Tipos de procesos formativos y sus contenidos

La Estrategia de Capacitación y Sensibilización debe orientarse al desarrollo de conocimientos, competencias y actitudes del funcionariado público acordes con su rol en la prestación de servicios institucionales inclusivos y libres de discriminación, particularmente para las poblaciones LGBTIQ+. Por esta razón, resulta esencial generar espacios de capacitación y reflexión sobre las propias prácticas y sobre la construcción de los saberes que las sustentan, así como desarrollar capacidades en las personas funcionarias para garantizar el respeto y la dignidad de estas poblaciones.

Los procesos formativos que propone la "Estrategia Nacional de capacitación y sensibilización para personal de instituciones públicas, sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: Caminando hacia la igualdad", se desarrollan en dos niveles: la sensibilización del funcionariado público en general y la capacitación específica según los perfiles de población de las personas funcionarias que se prioricen. Los espacios de capacitación y sensibilización estarán destinados a promover el respeto de los derechos humanos de las personas LGTBIQ+, así como a avanzar en la mejora de los servicios mediante un trato humanizado y no discriminatorio.

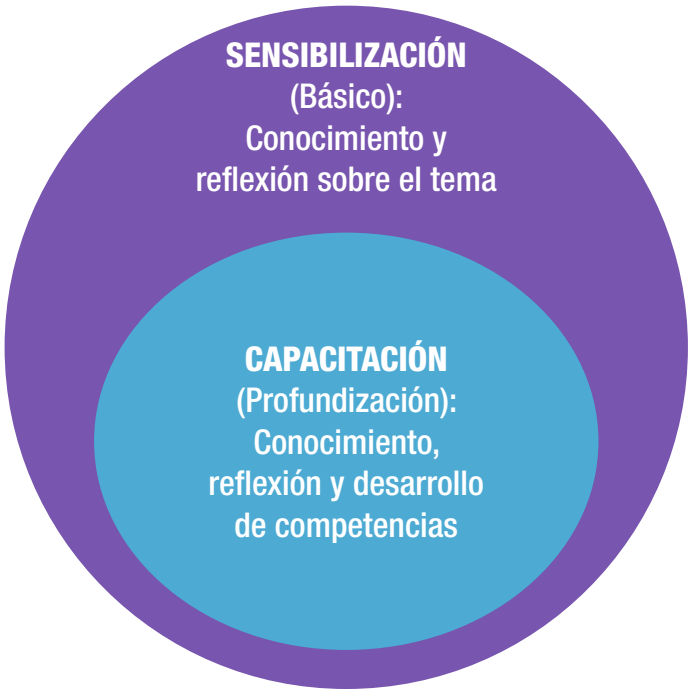
La sensibilización de las personas funcionarias se constituye en un espacio que promueve el conocimiento y la reflexión de los temas vinculados a las poblaciones LGTBIQ+ y sus derechos, teniendo como fin principal involucrar al personal en su rol activo para el ejercicio de sus funciones en concordancia con el enfoque de derechos y diversidades, asegurando la prestación de servicios respetuosos, inclusivos, libres de estigma y discriminación hacia estas personas.

Por su parte, la capacitación del funcionariado público busca además de promover el conocimiento y la sensibilización sobre los derechos de las personas LGTBIQ+, brindar herramientas y recursos para el desarrollo de habilidades y competencias que les permitan la adecuada ejecución de sus funciones y operacionalizar los conceptos o enfoques en servicios y prácticas no discriminatorias.

Tal como se señaló antes, la sensibilización se propone para todo el funcionariado público de las instituciones, para lo cual se propone desarrollar un curso virtual básico de al menos 2 horas que aborde contenidos mínimos para informar y reflexionar sobre temas vinculados a los derechos de las poblaciones LGTBIQ+, mientras que la capacitación se dirige a los perfiles priorizados en cada institución mediante un proceso presencial de, idealmente, 16 horas [5] a fin de profundizar en las competencias requeridas para el desempeño de su función pública.

A continuación se presenta en el diagrama 4 el resumen de los tipos de procesos formativos contemplados en la estrategia.

## Diagrama 4. Tipos de procesos formativos de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización




Fuente: Elaboración propia.

[5] En caso de que la institución no pueda desarrollar un proceso de capacitación presencial de 16 horas, se espera que realice una capacitación de al menos 8 horas.

Por su parte, los contenidos de los procesos de capacitación y sensibilización del funcionariado público resultan diversos en función del nivel formativo a desarrollar, por lo que se describen en el diagrama 5 los distintos ejes temáticos que pueden ser contemplados en la Estrategia.

## Diagrama 5. Contenidos de los procesos formativos de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización [6]

**Básico**
**2 horas**

- Derechos humanos
- Conceptos básicos: sexualidad, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Mitos, prejuicios e ideas erróneas asociadas a la orientación sexual e identidad de género.
- Estigma y discriminación de las personas LGTBIQ+.

**Profundización**
**16 horas**

- Habilidades para una atención inclusiva de los servicios.
- El rol del funcionariado público para garantizar servicios públicos inclusivos en cumplimiento de las obligaciones del Estado.
- Objeción de conciencia en la atención de las personas LGTBIQ+.
- Procesos de sanción y denuncias por discriminación.
- Prevención de violencia hacia poblaciones LGTBIQ+ en los servicios públicos.
- Aplicación de directrices institucionales en derechos de las poblaciones LGTBIQ+.
- Marco jurídico nacional e internacional para poblaciones LGTBIQ+ en su ciclo de vida.
- Discriminación e interseccionalidades.
- Prejuicios y estigma de las personas LGTBIQ+, consecuencias de la discriminación.
- Reconocimiento de identidad de las personas trans y expresiones de género.
- Buenas prácticas para eliminar la DOSIG.
- Situaciones particulares según especificidad de servicios de CCSS, MS, MJP, MSP, MEP, PANI y otras instituciones.

Fuente: Elaboración propia.

[6] Para aquellas instituciones que no logren desarrollar un proceso de capacitación de 16 horas, se propone un taller presencial de al menos 8 horas que aborde los contenidos priorizados que se señalan en color rosado.

Además en la Tabla 1 se describen de manera específica los contenidos identificados para cada institución priorizada en la Estrategia que se sugieren sean desarrollados en los procesos de capacitación, según la especificidad de sus servicios:

**Tabla No. 1. Necesidades de sensibilización y capacitación para las instituciones priorizadas**

| Nombre de la institución | Necesidades de capacitación y sensibilización requeridas en el tema de derechos humanos de poblaciones LGTBIQ+ |
|---|---|
| Ministerio de Justicia y Paz | - Erradicación de la discriminación, así como promoción del respeto y aceptación hacia la población LGBTI.<br>- Mejora de la atención en centros penitenciarios, prevención de la violencia y discriminación que viven las poblaciones LGTBIQ+ en estos espacios.<br>- Reconocimiento de identidad de las personas trans y expresiones de género.<br>- Prevención de la violencia y aseguramiento de la seguridad de los hombres gay dentro del sistema penitenciario.<br>- Herramientas prácticas para la atención según los lineamientos institucionales de atención a la población LGBTIQ+. |

Fuente: Elaboración propia.

| Nombre de la institución | Necesidades de capacitación y sensibilización requeridas en el tema de derechos humanos de poblaciones LGTBIQ+ |
|---|---|
| Patronato Nacional de la Infancia | - Desarrollo psicosexual y elementos de la sexualidad humana, comprensión de las orientaciones sexuales e identidades género de personas menores de edad.<br>- Elaboración de protocolos, programas y proyectos para trabajar con personas menores de edad LGBTIQ+ y sus familias.<br>- Elaboración de protocolos para el trabajo con personas menores de edad en alternativas de protección residenciales.<br>- Intervención con familias de parejas del mismo sexo en procesos de adopción, atención en Oficinas Locales, hogares solidarios y Academia de crianza.<br>- Abordaje respetuoso de las orientaciones sexuales e identidades de género de personas menores de edad, con enfoque de derechos. |
| Ministerio de Seguridad Pública | - Atención y trato no discriminatorio de personas usuarias LGTBIQ+, uso de lenguaje inclusivo y respetuoso.<br>- Protocolos de actuación ante procesos de denuncias por discriminación por orientación sexual e identidad género hacia población LGTBIQ+.<br>- Violencia de género y cultura patriarcal, para asegurar la prestación de servicios libre de violencia y discriminación por identidad de género. Por ejemplo en las intervenciones de oficiales masculinos en requisas hacia mujeres trans y su abordaje en las calles.<br>- Respeto a los derechos humanos de la población LGTBIQ+, especialmente de la población trans.<br>- Protocolo de actuación policial hacia las poblaciones LGTBIQ+. |

| Nombre de la institución | Necesidades de capacitación y sensibilización requeridas en el tema de derechos humanos de poblaciones LGTBIQ+ |
|---|---|
| Ministerio de Educación Pública | - Abordaje de la discriminación por orientaciones sexuales, expresión o identidades de género.<br>- Aplicación de las directrices institucionales (lineamientos, protocolos y manuales) en temas de población LGTBIQ+.<br>- Reconocimiento de la identidad de género en la documentación oficial (listas, exámenes, etc.), uso de baños, uniformes, normas de vestimenta, aplicación de reglamentos, entre otros, según la auto identificación de la persona estudiante.<br>- Sensibilización para evitar separar a las y los estudiantes en actividades académicas según el sexo biológico, por ejemplo durante las lecciones de educación física.<br>- Abordaje y prevención del bullying por identidades de género, expresiones de género y orientaciones sexuales.<br>- Respeto y trato humanizado hacia la identidad de género de estudiantes por parte de docentes, aplicación del enfoque de derechos y abordaje laico de la sexualidad humana. |
| Ministerio de Salud | - Enfoques de DDHH, Género y Diversidad Sexual.<br>- Impacto psicosocial de la discriminación.<br>- La discriminación como obstáculo en la construcción de la salud y la garantía del derecho a la salud.<br>- Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género.<br>- Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+.<br>- Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión.<br>- Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+.<br>- Erradicación de la LGTBI fobia y discriminación institucional. |

| Nombre de la institución | Necesidades de capacitación y sensibilización requeridas en el tema de derechos humanos de poblaciones LGTBIQ+ |
|---|---|
| Caja Costarricense de Seguro Social | - Mayor coordinación y mejora de la calidad de los servicios que brindan la hormonización.<br>- Sensibilización para no discriminar a las personas trans que acudan en busca de atención, y garantizar la atención de personas migrantes y adolescentes.<br>- Reconocimiento de identidad de género en la atención en salud, así como uso del nombre elegido en el trato con las personas, y cambio de nombre en documentación oficial y procesos médicos.<br>- Atención amigable y de calidad para las personas menores de edad LGTBIQ+, así como garantía de su acceso al derecho a la salud y a la atención integral en SS/SR. |

Fuente: Instrumentos de consulta por institución y grupos focales con población LGTBIQ+.

# VII. Modalidades de Capacitación

Las modalidades de capacitación para los procesos formativos que propone la "Estrategia Nacional de capacitación y sensibilización para personal de instituciones públicas, sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: Caminando hacia la igualdad", corresponden a las siguientes:

- **Virtual,** en la que con el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación, cada persona lleva el curso a distancia, generalmente de forma individual, por lo que no implica estar presente en un mismo espacio físico con otras personas para desarrollar la experiencia de aprendizaje. Dado que requiere el acceso a equipo tecnológico, es necesario tener disponibilidad de computadoras o tabletas y acceso a internet. Se recomienda que la duración del curso virtual sea de un tiempo mínimo de 2 horas, y que se cuente con algunos mecanismos que permitan dar seguimiento a que la persona efectivamente sea quien participa del mismo.

Para efectos de esta Estrategia se recomienda realizar al menos [7] el curso virtual "Caminando hacia la igualdad: Por un servicio seguro e inclusivo para la población LGBTI" [8] a través de la plataforma virtual www.integra-rse.com.

- **Presencial,** donde las personas asisten físicamente o virtualmente [9] al espacio en el que se desarrolla el curso y aprenden generalmente en un entorno grupal. La capacitación presencial requiere de una metodología participativa, que permita retomar los conocimientos previos, las

[7] Si la institución así lo decide, se puede complementar la capacitación virtual con otros cursos disponibles tales como "Derechos Humanos en Costa Rica - Todos los derechos para todas las personas" del FDI, "Diversidad sexual: Respeto y convivencia" de CECADES u otro desarrollado por la respectiva institución.

[8] Tal como lo establece la Circular DP-001-2018 emitida por el 28 de junio de 2018 por el Presidente de la República.

[9] Para estos efectos se sugiere el uso de la modalidad de videoconferencias en aquellos casos donde la participación física de las personas funcionarias no sea posible por causa de traslados, limitación de viáticos o suspensión de servicios.

experiencias y los sentimientos que poseen las y los participantes para facilitar la construcción conjunta del conocimiento, producto del intercambio de saberes. En este tipo de modalidad se promueve el diálogo, la reflexión y la creatividad grupal como base del proceso de aprendizaje.

Para efectos de esta Estrategia, se recomienda que las actividades presenciales se desarrollen idealmente en un taller de 2 días equivalentes a 16 horas de capacitación [10]. También en respuesta a las particularidades institucionales puede desarrollarse el taller en módulos o bloques de menor tiempo de duración, durante días separados, aprovechando espacios de educación o formación ya establecidos en las instituciones.

Cada institución debe diseñar su propuesta metodológica y temática tomando en consideración la sugerencia de contenidos presentada en el apartado anterior. Para mayores detalles se presenta en el Anexo 3 algunas recomendaciones metodológicas para el desarrollo de la capacitación en su modalidad presencial.

Para la presente Estrategia, se propone que la modalidad virtual se desarrolle para abordar la sensibilización de todo el funcionariado público de las instituciones y que la modalidad presencial permita desarrollar la capacitación del personal priorizado en cada institución. Se debe señalar que quienes realicen la capacitación presencial deben cumplir con el requisito de haber llevado previamente la sensibilización en modalidad virtual.

Se presenta a continuación en el diagrama 6 las modalidades de capacitación propuestas en la Estrategia de Capacitación y Sensibilización.

[10] Si la institución no puede realizar la capacitación presencial con esta duración se espera que al menos sea un taller de 1 día equivalente a 8 horas de capacitación.

## Diagrama 6. Modalidades de capacitación para la Estrategia de Capacitación y Sensibilización

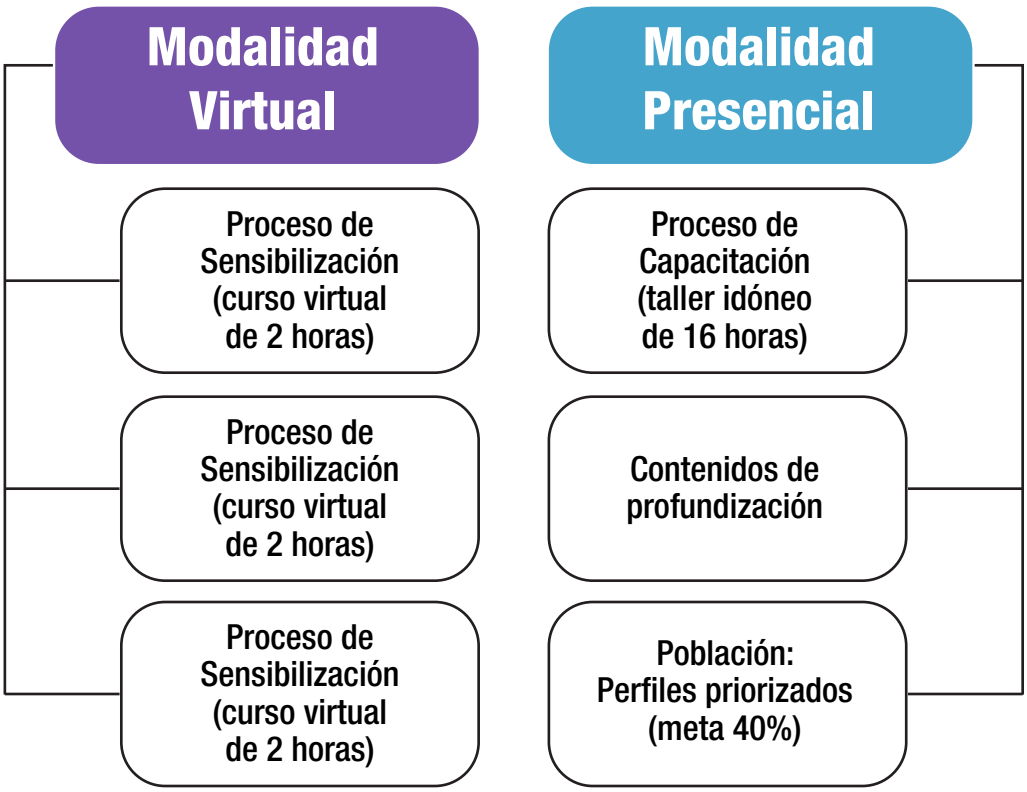
**Virtual:** se realiza a distancia mediante el uso de tecnologías de información.

**Presencial:** se asiste al espacio físico o virtual donde se realiza la capacitación y se aprende de manera grupal.

Fuente: Elaboración propia.

A modo de síntesis de la propuesta de la Estrategia, se presenta el diagrama 7 que integra los perfiles, los tipos y las modalidades de los procesos formativos propuestos en la presente Estrategia.

## Diagrama 7. Modalidades de capacitación para la Estrategia de Capacitación y Sensibilización




Fuente: Elaboración propia.

# VIII. Marco operativo para el desarrollo de la estrategia

El marco operativo que debe ser aplicado para el desarrollo de la "Estrategia Nacional de capacitación y sensibilización para personal de instituciones públicas, sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: Caminando hacia la igualdad", se detalla en la implementación de las siguientes etapas:

## i. Preparación de condiciones para la implementación de la Estrategia

Se refiere a los aspectos que deben ser tomados en cuenta para que la implementación de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización sea efectiva y cuente con las condiciones idóneas para su desarrollo, seguimiento y sostenibilidad.

En esta etapa deben orientarse los esfuerzos hacia el fortalecimiento de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGTBI, en tanto el buen funcionamiento de dichas instancias constituye un pre-requisito para el exitoso desarrollo de la Estrategia, dado su rol en la gestión, implementación y monitoreo al interior de las instituciones de los procesos de sensibilización y capacitación para el funcionariado público, tal como lo establece el Decreto N° 40422 y la Directriz Presidencial No. 025-P.

En esta etapa, tanto el Comisionado Presidencial para asuntos de la población LGBTI, como la Alianza Intersectorial juegan un papel muy importante, sea en el desarrollo de acciones de abogacía e incidencia institucional y social para posicionar la relevancia y necesidad de llevar adelante la Estrategia, como en el apoyo al desarrollo de capacidades y el fortalecimiento de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGTBI. También facilitan el desarrollo de sinergias entre las instituciones y las alianzas estratégicas con el fin de potenciar las acciones y los resultados que sus Planes contemplen.

Los principales aspectos a desarrollar en esta etapa son los siguientes:

• **Definición de las funciones de la Comisión:** a partir de lo establecido en los Decretos y Directrices Presidenciales es necesario revisar, analizar y definir las funciones centrales hacia las cuales las comisiones deben orientar su quehacer y su gestión, de forma tal que tengan claridad de las prioridades de su función y puedan traducir dichas responsabilidades en el respectivo Plan de trabajo de la comisión.

• **Revisión del perfil idóneo para las personas integrantes de las Comisiones:** además de considerar lo referente a la conformación de las comisiones establecida en el Decreto 38999, se sugiere valorar que se integren también otras personas por afinidad con la temática y de forma voluntaria, a fin de que su participación responda a un compromiso personal e institucional. Por lo tanto, es necesario que al interior de cada institución se revise el perfil de quienes integran las comisiones y se analice si es necesario incorporar nuevos integrantes o sustituir a las personas que han sido designadas en dichas instancias.

• **Constitución de las Comisiones o ratificación de la constitución de las mismas:** a partir de un análisis del nivel de funcionamiento que las comisiones han tenido a la fecha, resulta necesario ratificar la conformación de las mismas o bien, generar un proceso para la constitución de las comisiones con nuevas personas integrantes a partir de la definición del rol de quienes participen en dichas comisiones.

• **Apoyo de jerarcas y autoridades institucionales:** las comisiones deben contar con el aval y respaldo de las respectivas autoridades institucionales y tomadores de decisión, que les permita facilitar los procesos internos vinculados con la implementación de su Plan de trabajo, el Plan de capacitación y sensibilización para la operacionalización de la presente Estrategia, así como la

generación de directrices y normativas institucionales que aseguren espacios libres de discriminación por orientación sexual e identidad y expresión de género.

• **Elaboración del Plan de trabajo de las comisiones:** las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGTBI deben contar con un Plan de trabajo que les permita operacionalizar su quehacer y orientar los esfuerzos institucionales hacia el cumplimiento de las actividades, tareas y procesos allí incluidos.

Este proceso debe desarrollarse en el Cuarto Trimestre del 2019 y se espera que el 100% de las Comisiones de las instituciones priorizadas para la Estrategia se encuentren constituidas, en funcionamiento y fortalecidas, y que el 70% de las Comisiones de las otras instituciones del sector público hayan desarrollado dichos procesos de fortalecimiento.

## ii. Elaboración del Plan de Capacitación y Sensibilización

Esta etapa hace referencia a la elaboración del Plan de Capacitación y Sensibilización dirigido a todo el funcionariado público para prestar servicios públicos inclusivos y libres de discriminación hacia la población LGBTIQ+, tal cual se encuentra establecido en la Directriz Presidencial No.025-P la obligatoriedad para las instituciones públicas de generar un "Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGTBI", donde se incluyan procesos de capacitación en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.

El Plan de Capacitación y Sensibilización identifica las estrategias institucionales que serán implementadas para desarrollar los procesos formativos establecidos en la presente Estrategia y en cumplimiento con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, en los Decretos y Directrices Presidenciales, así como en la Circular DP-001-2018 donde se establece la elaboración de dicho plan para asegurar la capacitación de todas las personas servidoras públicas.

Para la elaboración del Plan de Capacitación y Sensibilización, se contempla además un proceso fundamental relacionado con la capacitación para el desarrollo de sus funciones de integrantes de Comisiones y personas designadas como capacitadoras o formadoras. Resulta necesario que las personas que integran las comisiones reciban procesos de inducción, capacitación y actualización en temas vinculados con el ejercicio de su rol y en temáticas relacionadas con derechos humanos de las poblaciones LGTBIQ+. De igual manera, para aquellas instituciones que opten por utilizar la metodología de capacitación en cascada, se sugiere desarrollar una capacitación mediante un taller presencial en el que se puedan profundizar las temáticas que les permitan a las personas formadoras desarrollar su función de capacitar a otras personas funcionarias públicas de las instituciones. Para esta actividad pueden establecerse alianzas estratégicas con Organizaciones de la Sociedad Civil [11], la academia como la Universidad de Costa Rica, o bien con la Alianza Intersectorial para la facilitación de dichos procesos.

Los principales aspectos que deben ser considerados en el Plan de Capacitación y Sensibilización son los siguientes:

• **Incorporar acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) a nivel institucional:** tales como una campaña de información, divulgación y sensibilización para todo el personal institucional, que permita a través de videos, materiales informativos y otros recursos comunicacionales iniciar el posicionamiento del tema en la institución, generar sensibilidad e interés hacia la temática de derechos humanos de la población LGTBIQ+, y disminuir algunas resistencias y desmotivaciones para el abordaje del tema en particular. Estas acciones pueden desde un enfoque de derechos abordar también las especificidades de otras poblaciones, como lo son las personas con discapacidad, migrantes, indígenas, afrodescendientes, entre otras.

[11] Ver en Anexo 1 el directorio de OSC que se pueden contactar para coordinar actividades de capacitación y sensibilización.

• **Planificación de los procesos de capacitación a autoridades institucionales:** se deben definir los procesos para capacitar a jerarcas, autoridades institucionales, jefaturas y mandos medios, tomadores de decisión y otros relacionados, para lo cual se recomienda en primer lugar determinar las personas que ya han sido capacitadas en cumplimiento a la Circular DP-001-2018 mediante el curso virtual "Caminando hacia la igualdad: Por un servicio seguro e inclusivo para la población LGBTI". Una vez identificadas las y los jerarcas que no han realizado la capacitación virtual, se deben planificar los procesos para finalizar con este requisito.

De igual manera se debe planificar la capacitación presencial mediante un taller de medio día de duración idealmente, para lo cual se puede aprovechar los espacios de coordinación en que participan regularmente. Las personas jerarcas deben ser capacitadas para el ejercicio de su rol y responsabilidad en cumplimiento con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos de las poblaciones LGTBIQ+, así como para promover los procesos formativos del funcionariado público y generar la normativa interna que asegure espacios libres de discriminación.

Según las características de cada institución, se debe establecer el cronograma de actividades de capacitación y la conformación de los grupos para el desarrollo de los talleres. Se sugiere para fines de facilitación de las actividades presenciales establecer alianzas estratégicas con OSC, la academia o la Alianza Intersectorial, que puedan apoyar y desarrollar los procesos de capacitación para este perfil de personal, o bien implementar la capacitación con el recurso de las personas capacitadoras o formadoras con que cuenta la institución.

• **Definición de las tareas requeridas para la implementación de la capacitación virtual:** dado que esta modalidad se dirige a todo el funcionariado público de la planilla institucional, se deben definir todos aquellos aspectos referidos a la operacionalización de la capacitación virtual del 90% de la planilla institucional, tomando en cuenta el personal que ya realizó el curso virtual, los recursos tecnológicos requeridos, las estrategias de divulgación de la modalidad de capacitación, los plazos definidos para el cumplimiento de lo establecido en la Circular DP-001-2018 y en la presente Estrategia, así como los mecanismos de reporte, seguimiento y monitoreo de su implementación.

• **Acciones para la definición de los contenidos específicos y metodología de los procesos de capacitación presencial:** según los requerimientos particulares de los servicios que prestan las instituciones y el tipo de poblaciones que atienden, así como las posibilidades institucionales que determinen las horas totales que se destinarán al proceso de capacitación, se deben definir los contenidos que serán abordados en el taller presencial y la metodología a implementar. Se sugiere además realizar una validación del diseño metodológico del taller a desarrollar.

• **Acciones para la implementación de la capacitación presencial:** en tanto esta modalidad se dirige al 40% del funcionariado público priorizado, se incluyen en este aspecto todos aquellos requerimientos para la implementación de la capacitación presencial, tales como recursos (financieros, humanos, didácticos, tecnológicos, etc.), cronograma de actividades según niveles nacional, regional y local, espacios físicos o virtuales para la capacitación, coordinaciones institucionales para la generación de permisos, establecimiento de alianzas para la facilitación de los procesos o estrategias de réplica con la metodología de capacitación en cascada, logística de los eventos, conformación de grupos de participantes, así como los mecanismos de reporte, seguimiento y monitoreo de su implementación.

Se espera que al Primer Trimestre del 2020 el 100% de las Comisiones de las instituciones priorizadas para la Estrategia hayan finalizado con la elaboración de los Planes de Capacitación y Sensibilización por parte de las Comisiones, así como la inclusión de dichos procesos formativos en los Planes Institucionales de Capacitación (PIC) que son presentados anualmente a la Dirección General de Servicio Civil. También se espera que el 70% de las Comisiones de las otras instituciones del sector público hayan desarrollado dichos Planes de Capacitación y Sensibilización.

Para el adecuado cumplimiento de esta etapa, será requerido que las distintas Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGTBI, completen de forma adecuada, y en respuesta a los indicadores y metas específicas para su institución, el formato de Plan de Capacitación y Sensibilización que se incluye en el Anexo 4.

## iii. Implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización – Énfasis Acciones de IEC y Capacitación a Autoridades institucionales

Esta etapa hace referencia a la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización en su componente de acciones de IEC a nivel institucional, así como la ejecución de los procesos de capacitación a autoridades institucionales. Este primer paso en la implementación del Plan genera un ambiente idóneo para el desarrollo de los procesos siguientes, en tanto permite iniciar la sensibilización entre el personal institucional mediante el intercambio de mensajes orientados a posicionar la temática y generar interés, así como lograr el compromiso y aval de autoridades, jerarcas y mandos medios con el desarrollo de todo el Plan.

Los principales aspectos a desarrollar en esta etapa son los siguientes:

- **Desarrollo de acciones de IEC a nivel institucional:** se deben seleccionar los recursos informativos a utilizar así como los canales mediante los cuales se compartirá la información

a todo el personal institucional, los cuales pueden ser tecnológicos, tales como la intranet, correo institucional, páginas web o redes sociales. También se pueden aprovechar espacios físicos comunes para colocar pizarras informativas, afiches, stands, entre otros, para divulgar información y posicionar mensajes clave. De igual manera, pueden aprovecharse actividades o festividades para generar algún mensaje comunicacional o bien desarrollar acciones de sensibilización en temas de derechos humanos.

• **Implementación de los procesos de capacitación a autoridades institucionales:** se deben generar las condiciones para que jerarcas, autoridades institucionales, jefaturas y mandos medios, tomadores de decisión y otros relacionados, realicen de manera individual el curso virtual (quienes no lo hayan realizado aún) y luego participen en un taller de capacitación presencial de medio día de duración. Según las características de cada institución, se deben realizar las coordinaciones logísticas requeridas para desarrollar el cronograma planificado.

Se espera que al Segundo Trimestre del 2020 el 100% de las Comisiones de las instituciones priorizadas para la Estrategia hayan desarrollado acciones de IEC a nivel institucional, y que el 90% de autoridades, jerarcas y aliados institucionales de las instituciones priorizadas hayan realizado tanto el curso virtual como el taller presencial. También se espera que el 70% de las Comisiones de las otras instituciones del sector público hayan realizado acciones de IEC y que el 50% de sus jerarcas se hayan sensibilizado y capacitado.

## iv. Implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización – Énfasis Modalidad Virtual

Esta etapa hace referencia a la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización en su componente de modalidad virtual. Dado que esta modalidad se dirige a todo el funcionariado público de la planilla institucional, en el Plan se debe haber considerado solamente al personal que aún no ha realizado el curso virtual “Caminando hacia la igualdad:

Por un servicio seguro e inclusivo para la población LGBTI", en cumplimiento a la Circular DP-001-2018.

Por lo tanto, los principales aspectos a desarrollar en esta etapa son los siguientes:

• **Desarrollo de estrategias de divulgación de la modalidad de capacitación:** se deben generar acciones que permitan la divulgación de información relacionada al cumplimiento del curso virtual por parte de todas las personas funcionarias, así como los plazos establecidos para su realización y los mecanismos de reporte de realización del mismo al departamento de recursos humanos (por ejemplo la presentación del certificado correspondiente).

• **Aseguramiento de condiciones y recursos para la modalidad virtual:** dado que la realización del curso virtual implica el acceso a recurso tecnológico e internet, las instituciones deben asegurar que las personas funcionarias tengan las posibilidades y condiciones para disponer de una computadora o tableta para realizar el curso virtual, ya sea en la misma institución o en otro espacio colectivo. De igual manera, se debe garantizar la disponibilidad de tiempo para realizar el curso, ya sea en horario laboral o fuera de este.

• **Seguimiento y monitoreo del nivel de avance de implementación:** es necesario que se haga un seguimiento del nivel de cumplimiento del curso por parte de las y los funcionarios en el plazo establecido para tal fin, de manera tal que se puedan identificar las personas que van quedando rezagadas para identificar las necesidades de apoyo o facilitación de condiciones que les permita realizar el curso virtual.

• **Acompañamiento a personas con dificultades de acceso:** también es necesario que se realice un acompañamiento y apoyo a aquellas personas que presenten dificultades para la realización del curso virtual, ya sea por brecha tecnológica, acceso a equipo o internet, personas con alguna condición de discapacidad, entre otras.

Se espera que al Tercer y Cuarto Trimestre del 2020 el 90% del funcionariado público en planilla institucional de todas las instituciones haya realizado el curso virtual.

## v. Reporte de Año 1 del Plan de Capacitación y Sensibilización

Como parte de los procesos de monitoreo y evaluación, esta etapa es concurrente a la implementación de la Estrategia y se orienta a determinar el grado de avance en el desarrollo de la misma, una vez finalizadas sus etapas I, II, II y IV.

Por esta razón, en esta etapa los distintos actores responsables de los procesos de monitoreo y evaluación, desarrollan las acciones propias de reporte, consolidación y análisis de la información requerida, para dar cuenta a los indicadores de proceso establecidos en el Plan de Monitoreo y Evaluación (ver Anexo 5) y sobre el cumplimiento de las metas definidas para las actividades comprendidas en las etapas de la Estrategia culminadas hasta el momento del Reporte del Año 1 del Plan de Capacitación y Sensibilización.

Los principales aspectos por desarrollar en esta etapa son los siguientes:

• Documentación y consolidación de la información interna institucional referida a los distintos indicadores de proceso comprendidos en el Plan de Monitoreo y Evaluación de la Estrategia de Sensibilización y Capacitación “Caminando hacia la Igualdad” (ver Anexo 5) por parte de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGTBI.

• Reporte de avances de las distintas instituciones en la implementación de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización por parte de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGTBI, incluidos los avances relacionados con los preparativos y planificaciones para la etapa de capacitación presencial.

• Consolidación y análisis de los Reportes Institucionales del primer año de implementación del Plan por parte del Comisionado Presidencial para Asuntos LGBTI.

• Presentación de los resultados del monitoreo con sus respectivas recomendaciones por parte del Comisionado Presidencial para Asuntos LGBTI a la Defensoría de los Habitantes y la Alianza Intersectorial.

Este proceso de monitoreo debe desarrollarse en el Décimo segundo mes del año 2020 y se espera que el 100% de las Comisiones de las instituciones priorizadas para la Estrategia entreguen su reporte del primer año cumpliendo con lo que establece el Plan de Monitoreo y Evaluación (ver Anexo 5) a mediados del mes de diciembre, con el objetivo de que el Comisionado Presidencial pueda consolidar y analizar la información en un solo reporte que debe quedar listo en la segunda quincena de diciembre, de tal modo que pueda presentar, a principios del año 2020, tanto a la Defensoría de los Habitantes como a la Alianza Intersectorial, el informe general del avance de la implementación de la Estrategia y las perspectivas para el 2020 y 2021.

Para el adecuado cumplimiento de esta etapa, será requerido que las distintas Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGTBI, completen de forma adecuada, y en respuesta a los indicadores y metas específicas para su institución, el Formulario de Reporte de Avance de la Implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización que se incluye en el Anexo 6.

## vi. Implementación del Plan de Capacitación – Énfasis Modalidad Presencial

Esta etapa hace referencia a la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización en su componente de modalidad presencial. Esta modalidad se dirige al perfil de funcionariado público

priorizado por cada institución y responde a las particularidades específicas de cada una, por lo que el tipo de capacitación presencial, su duración y extensión en el cronograma de trabajo dependerá de las realidades y características institucionales.

Los principales aspectos a desarrollar en esta etapa son los siguientes:

• **Desarrollo de estrategias de divulgación de la modalidad de capacitación:** se deben generar acciones que permitan la divulgación de información para comunicar y motivar la participación del personal priorizado en las actividades de capacitación presencial.

• **Aseguramiento de condiciones y recursos para la modalidad presencial:** lo cual se encuentra relacionado con la logística y coordinación requerida a nivel institucional para garantizar las condiciones idóneas para la realización de los talleres o actividades de capacitación presenciales, tales como: facilitadores, permisos, confirmación de participantes, espacios físicos, material didáctico requerido, equipo, entre otros.

• **Acompañamiento a personas con dificultades de acceso:** se debe dar acompañamiento y apoyo a aquellas personas que presenten dificultades para la participación en la modalidad presencial, como lo es el caso de personas con alguna condición de discapacidad.

• **Seguimiento de los planes de acción o propuestas de acciones afirmativas a implementar:** dado que las actividades de capacitación presencial buscan generar una propuesta concreta de acción por parte de las personas participantes para mejorar sus entornos laborales hacia un servicio inclusivo y libre de discriminación para las personas LGTBI+, se recomienda realizar un seguimiento de la implementación y resultados de dichas propuestas.

Se espera que durante todo el año 2021 el 40% del funcionariado público de todas las instituciones que cumpla con los perfiles priorizados, haya recibido alguna capacitación presencial que permita profundizar en los contenidos requeridos para desempeñar su rol en la prestación de servicios institucionales inclusivos y libres de discriminación, particularmente para la población LGBTIQ+.

## vii. Reporte de Año 2 del Plan de Capacitación, Sensibilización y Evaluación

En el marco del Plan de Monitoreo y Evaluación de la Estrategia (ver Anexo 5), esta etapa corresponde al reporte final y evaluación del proceso de implementación de la Estrategia, una vez finalizadas todas sus etapas.

Por esta razón, en esta etapa se integran dos procesos concatenados dentro del Plan de Monitoreo y Evaluación para determinar el cumplimiento de las metas definidas en el Marco Operativo de la Estrategia y los efectos deseados de la implementación de la misma de las instituciones priorizadas en la prestación de servicios a las poblaciones LGBTIQ+ y en el desarrollo de entornos institucionales seguros y respetuosos de los derechos humanos de todas las personas.

Uno de los procesos se refiere al Reporte del Año 2 del Plan de Capacitación y Sensibilización, mediante el cual, del mismo modo que en la etapa de reporte del año 1 del Plan, los distintos actores responsables de los procesos de monitoreo y evaluación desarrollan las acciones propias de reporte, consolidación y análisis de la información requerida para dar cuenta de los indicadores de proceso considerados en el Plan de Monitoreo y Evaluación, a la vez que se busca determinar concretamente el grado de avance alcanzado o la culminación satisfactoria de todas las etapas de la Estrategia y su plan operativo.

Los principales aspectos por desarrollar en esta etapa son los siguientes:

• Documentación y consolidación de la información interna institucional referida a los distintos indicadores de proceso comprendidos en el Plan de Monitoreo y Evaluación de la Estrategia de Sensibilización y Capacitación "Caminando hacia la Igualdad" por parte de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGTBI.

• Reporte de avances o logros de las distintas instituciones en la implementación de la Estrategia de Sensibilización y Capacitación "Caminando hacia la Igualdad" por parte de las autoridades institucionales correspondientes.

• Consolidación y análisis de los Reportes Institucionales del segundo año de implementación del Plan por parte del Comisionado Presidencial para Asuntos LGBTI.

El otro proceso se refiere al ejercicio evaluativo de los efectos alcanzados con la implementación de la Estrategia de Sensibilización y Capacitación, en los entornos institucionales y los servicios prestados por dichas instituciones a la población LGBTIQ+.

Los principales aspectos por desarrollar en esta etapa para este proceso son los siguientes:

• Desarrollo de un proceso de evaluación de efectos de la implementación de la Estrategia de Sensibilización y Capacitación en la transformación de la cultura institucional en torno al respeto de los derechos humanos de la población LGBTIQ+, en el desarrollo de entornos institucionales seguros y respetuosos de los derechos humanos y la diversidad, así como en el fortalecimiento de servicios institucionales respetuosos y amigables para la población LGBTIQ+.

• Presentación de la integración de los resultados del monitoreo y la evaluación con sus respectivas recomendaciones por parte del Comisionado Presidencial para Asuntos LGBTI a la Defensoría de los Habitantes y la Alianza Intersectorial.

Estos procesos de monitoreo y evaluación deben desarrollarse en el Primer trimestre del año 2022 y se espera que, por un lado, el 100% de las Comisiones de las instituciones priorizadas para la Estrategia entreguen su Reporte del Segundo Año, cumpliendo con lo que establece el Plan de Monitoreo y Evaluación a finales del mes de enero del 2022. Por otro, que la Defensoría de los Habitantes realice un estudio de evaluación de efectos de la implementación de la Estrategia entre mediados del mes de enero y mediados del mes de febrero, con el objeto de que el Comisionado Presidencial pueda consolidar y analizar la información y resultados de ambos procesos en un solo informe que debe quedar listo en la segunda quincena de marzo del 2020, de tal modo que puedan presentarse, a finales de dicho mes y año, tanto al Consejo de Gobierno como a la Alianza Intersectorial, el informe general de evaluación de la Estrategia y las recomendaciones derivadas para la siguiente administración.

Para el adecuado cumplimiento de esta etapa, será requerido que, por un lado, las distintas Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGTBI, completen de forma adecuada, y en respuesta a los indicadores y metas específicas para su institución, el Formulario de Reporte de Avance en la Implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización que se incluye en el Anexo 6. A la vez que, la Defensoría de los Habitantes pueda liderar el desarrollo de una evaluación de efectos de la implementación efectiva de la Estrategia en la que pueda valorarse el grado de transformación de la cultura institucional en torno al aseguramiento de entornos y servicios seguros, protectores y respetuosos de los derechos humanos y de la diversidad sexual.

En la Tabla 2 se describe la línea de tiempo para la implementación del marco operativo de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización, para el periodo del cuarto trimestre del 2019 al primer trimestre del 2022.

**Tabla 2: Cronología del marco operativo de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización**

| | | |
|---|---|---|
| 2019 | OCT<br>NOV<br>DIC | **ETAPA I:** Preparación de condiciones para la implementación de la Estrategia |
| 2020 | ENE<br>FEB<br>MAR | **ETAPA II:** Elaboración del Plan de Capacitación, Sensibilización, Capacitación de Comisiones y Persona Formadoras |
| | ABR<br>MAY<br>JUN | **ETAPA III:** Implementación del Plan Capacitación - Énfasis IEC y Capacitación a Autoridades Institucionales |
| | JUL<br>AGO<br>SET<br>OCT<br>NOV | **ETAPA IV:** Implementación del Plan Capacitación - Énfasis Modalidad Virtual |
| | DIC | **ETAPA V:** Reporte Año 1 - Avances del Plan de Capacitación |
| 2021 | ENE<br>FEB<br>MAR<br>ABR<br>MAY<br>JUN<br>JUL<br>AGO<br>SET<br>OCT<br>NOV<br>DIC | **ETAPA VI:** Implementación del Plan de Capacitación - Énfasis Modalidad Presencial |
| 2022 | ENE<br>FEB<br>MAR | **ETAPA VII:** Reporte Año 2 - Evaluación Final Plan de Capacitación |

Fuente: Elaboración propia.

# IX. Recomendaciones para la institucionalización y sostenibilidad de la estrategia

La institucionalización y sostenibilidad de la "Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas, sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: Caminando hacia la igualdad", requiere una serie de acciones que deben ser desarrolladas principalmente por los actores responsables en la implementación de la misma, a fin de que se garantice su permanencia, continuidad y escalabilidad a todas las instituciones públicas y descentralizadas del país.

Entre las principales recomendaciones para lograr este fin, se tienen las siguientes:

- Contar con el respaldo y aval político que posibilite la incorporación de la Estrategia, sus indicadores y metas dentro de los planes operativos y de capacitación institucionales, así como el compromiso de las áreas de recursos humanos e instancias de formación de personal en la implementación, monitoreo y evaluación de la Estrategia.

- Asegurar la declaración de interés institucional de los procesos de capacitación y sensibilización a desarrollar, así como la emisión de una directriz por parte de la Dirección General del Servicio Civil para que la capacitación sea obligatoria para las instituciones que forman parte del Régimen.

- Incluir el Plan de Capacitación y Sensibilización elaborado por las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGBTI, dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y asegurar la dotación de presupuesto para su respectiva implementación.

- Incluir los cursos de capacitación y sensibilización, o bien módulos cortos sobre los derechos de las poblaciones LGTBIQ+, en la malla curricular de los espacios de formación institucionales ya existentes y en capacitaciones sobre otros ejes temáticos que la institución realice, así como en los procesos de inducción del personal nuevo.

- Asegurar la sensibilización, capacitación y educación continua de todo el funcionariado público, en tanto como proceso sostenido posibilita mejores resultados para el cambio de actitudes y comportamientos, permitiendo crear una cultura inclusiva en las instituciones desde un enfoque de derechos.

- Realizar adaptaciones al curso virtual recomendado en la Estrategia, a fin de que responda a las particularidades de los servicios que brindan las instituciones, y se incluya un módulo sobre el tema del servicio público inclusivo y las responsabilidades legales del funcionariado público, así como que sea accesible desde otros dispositivos electrónicos como el celular y desde las plataformas tecnológicas de las instituciones.

- Generar alianzas estratégicas para el diseño metodológico e implementación de los cursos de capacitación presenciales, así como para la dotación de un banco de información y caja de herramientas que incluya material didáctico impreso y audiovisual.

- Dar a conocer las experiencias y resultados generados con la implementación de la Estrategia en las instituciones, mediantes espacios de intercambio interinstitucional de los logros, buenas prácticas, limitaciones y lecciones aprendidas.

- Incidir en la curricula universitaria de aquellas carreras que se orientan a la prestación de servicios públicos para la población en general, de manera tal que el tema de derechos humanos de las poblaciones LGTBIQ+ sea parte de la formación académica que se recibe en las universidades estatales y privadas del país.

# X. Particularidades institucionales para el desarrollo de la estrategia

## i. CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

| Responsables | Funciones |
|---|---|
| Presidencia Ejecutiva y Gerencia General | - Respaldar e impulsar la implementación de la Estrategia en la institución.<br>- Aprobar y respaldar el Plan de trabajo de la Comisión Institucional para la igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI.<br>- Impulsar, respaldar y aprobar el Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI, que incluya los procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Respaldar el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación para la sensibilización del funcionariado institucional.<br>- Respaldar el desarrollo de las acciones para la implementación de la sensibilización en la modalidad virtual y de la capacitación en la modalidad presencial.<br>- Desarrollar acciones para la generación, consolidación y reporte oficial de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia. |

| Responsables | Funciones |
|---|---|
| Comisión Institucional para la igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI | - Coordinar e impulsar la implementación de la Estrategia en la institución.<br>- Elaborar el Plan de trabajo de la Comisión.<br>- Elaborar el Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI, que incluya los procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Liderar el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación para la sensibilización del funcionariado institucional.<br>- Impulsar el desarrollo de las acciones para la implementación de la sensibilización en la modalidad virtual.<br>- Desarrollar acciones para la implementación de la capacitación presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales.<br>- Desarrollar acciones para la generación y consolidación de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia. |
| CENDEISSS | - Facilitar las condiciones y procesos institucionales para la implementación del Plan Institucional de sensibilización y capacitación en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Apoyar los procesos de documentación, monitoreo y reporte de la implementación del Plan. |

| Responsables | Funciones |
|---|---|
| Direcciones de Sedes (Establecimientos de la dirección de redes integradas de prestación de servicios de salud y Hospitales) | - Apoyar la coordinación de los procesos de sensibilización y capacitación.<br>- Apoyar los procesos de documentación, monitoreo y reporte de la implementación del Plan. |
| Dirección de Recursos Humanos | - Facilitar las condiciones y procesos institucionales para la elaboración e implementación del Plan de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Apoyar los procesos de documentación, monitoreo y reporte de la implementación del Plan. |

| Perfiles | Modalidades | Recursos | Metas | Temporalidad |
|---|---|---|---|---|
| Personas integrantes de la Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGTBI y personas designadas como Formadoras o Capacitadoras | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 100% | I Trimestre 2020 |
| Autoridades institucionales, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% | II Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 90% | II Trimestre 2020 |
| Personal que no atiende público | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% de 4505 | III y IV Trimestre 2020 |
| Personal que atiende público (iniciando con personal de REDES, Validación de Derechos y secretarias, luego con el resto de personal) | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% de 53171 | III y IV Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 40% de 53171 | 2021 |

## ii. MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA

| Responsables | Funciones |
|---|---|
| Despachos de Viceministerio Académico, Viceministerio Administrativo y Viceministerio de Planificación Institucional y Coordinación Regional | - Respaldar e impulsar la implementación de la Estrategia en la institución.<br>- Aprobar y respaldar el Plan de trabajo de la Comisión Institucional para la igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI.<br>- Impulsar y respaldar el Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI, que incluya los procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Respaldar el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación para la sensibilización del funcionariado institucional.<br>- Respaldar el desarrollo de las acciones para la implementación de la sensibilización en la modalidad virtual.<br>- Desarrollar acciones para la implementación de la capacitación presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales.<br>- Desarrollar acciones para la generación, consolidación y reporte oficial de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia. |
| Comisión Institucional para la igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI | - Coordinar e impulsar la implementación de la Estrategia en la institución.<br>- Elaborar el Plan de trabajo de la Comisión.<br>- Elaborar el Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI, que incluya los procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Liderar el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación para la sensibilización del funcionariado institucional.<br>- Impulsar el desarrollo de las acciones para la implementación de la sensibilización en la modalidad virtual.<br>- Desarrollar acciones para la implementación de la capacitación presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales.<br>- Desarrollar acciones para la generación y consolidación de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia. |

| Responsables | Funciones |
|---|---|
| Instituto de Desarrollo Profesional, Uladislao Gámez Solano | - Aprobar el Plan de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Facilitar las condiciones y procesos institucionales para la implementación del Plan de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Apoyar los procesos de documentación, monitoreo y reporte de la implementación del Plan. |
| Direcciones Regionales de Educación | - Apoyar la coordinación de los procesos de sensibilización y capacitación.<br>- Apoyar los procesos de documentación, monitoreo y reporte de la implementación del Plan. |
| Dirección de Recursos Humanos | - Facilitar las condiciones y procesos institucionales para la elaboración e implementación del Plan de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Apoyar los procesos de documentación, monitoreo y reporte de la implementación del Plan. |
| Unidad de Promoción de la Igualdad de Género, Despacho del Ministro | - Apoyar la coordinación y asesoría técnica de los procesos de sensibilización y capacitación.<br>- Apoyar los procesos de documentación, monitoreo y reporte de la implementación del Plan. |
| Dirección de Vida Estudiantil (Departamento de Salud y Ambiente) | - Apoyar la coordinación y ejecución técnica de los procesos de sensibilización y capacitación.<br>- Apoyar los procesos de documentación, monitoreo y reporte de la implementación del Plan. |

| Perfiles | Modalidades | Recursos | Metas | Temporalidad |
|---|---|---|---|---|
| Personas integrantes de la Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGTBI y personas designadas como Formadoras o Capacitadoras | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 100% | I Trimestre 2020 |
| Autoridades institucionales, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos (con cargos de Ministro, Viceministros, 29 Direcciones del Nivel Central y 27 Direcciones Regionales) | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% | II Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 90% | II Trimestre 2020 |
| Funcionariado Título I (población administrativa) | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% de 17967 | III y IV Trimestre 2020 |
| Funcionariado Título II (población docente) | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% de 67454 | III y IV Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 40% de 67454 | 2021 |

# iii. MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ

| Responsables | Funciones |
|---|---|
| Despacho de la Ministra de Justicia y Paz | - Respaldar e impulsar la implementación de la Estrategia en la institución.<br>- Aprobar y respaldar el Plan de trabajo de la Comisión Institucional para la igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI. |
| Despacho de Viceministerio de Gestión Estratégica | - Impulsar y respaldar el Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI, que incluya los procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Respaldar el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación para la sensibilización del funcionariado institucional.<br>- Respaldar el desarrollo de las acciones para la implementación de la sensibilización en la modalidad virtual en coordinación con el Departamento de TI.<br>- Desarrollar acciones para la implementación de la capacitación presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales, en coordinación con la Escuela de Capacitación en el caso de la Policía Penitenciaria y con RRHH con respecto al resto del funcionariado.<br>- Desarrollar acciones para la generación, consolidación y reporte oficial de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia. |
| Comisión Institucional para la igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI | - Coordinar e impulsar la implementación de la Estrategia en la institución.<br>- Elaborar el Plan de trabajo de la Comisión.<br>- Elaborar el Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI, que incluya los procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Liderar el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación para la sensibilización del funcionariado institucional.<br>- Impulsar el desarrollo de las acciones para la implementación de la sensibilización en la modalidad virtual en conjunto con el departamento de TI.<br>- Desarrollar acciones para la implementación de la capacitación presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales en conjunto con la Unidad de Género.<br>- Desarrollar acciones para la generación y consolidación de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia en conjunto con la Unidad de Género. |

| Responsables | Funciones |
|---|---|
| Escuela de Capacitación (dirigido a la policía penitenciaria) | - Facilitar las condiciones y procesos institucionales para la implementación del Plan de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Coordinar y ejecución técnica de procesos de sensibilización y capacitación.<br>- Apoyar los procesos de documentación, monitoreo y reporte de la implementación del Plan. |
| Unidad de Desarrollo del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos (dirigida al resto del funcionariado) | - Facilitar las condiciones y procesos institucionales para la elaboración e implementación del Plan de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Apoyar los procesos de documentación, monitoreo y reporte de la implementación del Plan. |
| Unidad de Género | - Apoyar la coordinación y ejecución técnica de los procesos de sensibilización y capacitación.<br>- Asesorar técnicamente los procesos de sensibilización y capacitación.<br>- Desarrollar acciones para la generación y consolidación de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia. |

| Perfiles | Modalidades | Recursos | Metas | Temporalidad |
|---|---|---|---|---|
| Personas integrantes de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGTBI y personas designadas como Formadoras o Capacitadoras en los Centros de Atención Institucional | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 100% | I Trimestre 2020 |
| Autoridades institucionales, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos (incluidas todas las personas que ocupan los cargos directivos de las instancias asesoras, del Nivel Directivo y del Nivel operativo según organigrama institucional) | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% | II Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación (priorizando a las jefaturas y direcciones relacionadas con atención al público o de las personas privadas de libertad) | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 90% | II Trimestre 2020 |

| Perfiles | Modalidades | Recursos | Metas | Temporalidad |
|---|---|---|---|---|
| Administrativo con atención a público (462 administrativos destacados en centros penitenciarios y 169 administrativos en oficinas centrales) | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% de 631 | III y IV Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 40% de 631 | 2021 |
| Técnico-profesional con atención a público (582 funcionarios técnicos destacados en centros penitenciarios y 378 funcionarios técnicos en oficinas centrales). | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% de 960 | III y IV Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 40% de 960 | 2021 |
| Policía Penitenciaria con atención a público | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% de 3737 | III y IV Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 40% de 3737 | 2021 |

# iv. MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA

| Responsables | Funciones |
|---|---|
| Despacho de Viceministro de Seguridad en prevención | - Respaldar e impulsar la implementación de la Estrategia en la institución.<br>- Aprobar y respaldar el Plan de trabajo de la Comisión Institucional para la igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI.<br>- Impulsar y respaldar el Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI, que incluya los procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Respaldar el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación para la sensibilización del funcionariado institucional.<br>- Respaldar el desarrollo de las acciones para la implementación de la sensibilización en la modalidad virtual.<br>- Desarrollar acciones para la implementación de la capacitación presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales.<br>- Desarrollar acciones para apoyar la generación, consolidación y reporte oficial de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia. |
| Comisión Institucional para la igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI | - Coordinar e impulsar la implementación de la Estrategia en la institución.<br>- Elaborar el Plan de trabajo de la Comisión.<br>- Elaborar el Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI, que incluya los procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Liderar el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación para la sensibilización del funcionariado institucional.<br>- Impulsar el desarrollo de las acciones para la implementación de la sensibilización en la modalidad virtual.<br>- Desarrollar acciones para la implementación de la capacitación presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales.<br>- Desarrollar acciones para la generación y consolidación de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia.<br>- Facilitar las condiciones y procesos institucionales para la implementación del Plan de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Coordinar y ejecución técnica de procesos de sensibilización y capacitación.<br>- Apoyar los procesos de documentación, monitoreo y reporte de la implementación del Plan. |

| Perfiles | Modalidades | Recursos | Metas | Temporalidad |
|---|---|---|---|---|
| Personas integrantes de la Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGTBI y personas designadas como Formadoras o Capacitadoras | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 100% | I Trimestre 2020 |
| Autoridades institucionales, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% | II Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 90% | II Trimestre 2020 |

| Perfiles | Modalidades | Recursos | Metas | Temporalidad |
|---|---|---|---|---|
| Área administrativa | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 40% de 1520 | III y IV Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación (Planificación, RH, OIEG, Contraloría de Servicios, Desalojos/Asesoría Jurídica, Despachos Ministro y Viceministros, UESP, Facilitadores, Área de Salud) | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 10% de 1520 | 2021 |
| Oficiales de la Fuerza Pública | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 20% de 9053 | III y IV Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación (Oficiales de Guardia, Alfa Limas, Mandos Medios, Programas Preventivos, Instructores de Academia de Policía, Jefatura, Facilitadores, etc.) | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 30% de 6035 | 2021 |

# v. MINISTERIO DE SALUD

| Responsables | Funciones |
|---|---|
| Despacho de Viceministra de Salud | - Respaldar e impulsar la implementación de la Estrategia en la institución.<br>- Aprobar y respaldar el Plan de trabajo de la Comisión Institucional para la igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI.<br>- Impulsar y respaldar el Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI, que incluya los procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Respaldar el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación para la sensibilización del funcionariado institucional.<br>- Generar instrucciones para incluir los derechos de las poblaciones LGTBIQ+ en las diferentes políticas, planes, programas y acciones definidas por la institución, afines al tema.<br>- Respaldar el desarrollo de las acciones para la implementación de la sensibilización en la modalidad virtual.<br>- Desarrollar acciones para la implementación de la capacitación presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales.<br>- Desarrollar acciones para la generación, consolidación y reporte oficial de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia. |
| Comisión Institucional para la igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI | - Apoyar y dar seguimiento a la implementación de la Estrategia en la institución, en apoyo a la Dirección de Recursos Humanos.<br>- Elaborar el Plan de trabajo de la Comisión.<br>- Elaborar el Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI, que incluya los procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Liderar el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación para la sensibilización del funcionariado institucional. |

| Responsables | Funciones |
|---|---|
| Despacho de Viceministra de Salud | - Apoyar a la Dirección de Recursos Humanos en el desarrollo de acciones para la implementación de la sensibilización en la modalidad virtual.<br>- Apoyar a la Dirección de Recursos Humanos en el desarrollo de acciones para la implementación de la capacitación presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales.<br>- Apoyar a la Dirección de Recursos Humanos en el desarrollo de acciones para la generación y consolidación de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia. |
| Dirección General de Salud | - Aprobar el Plan de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Facilitar las condiciones y procesos institucionales para la implementación del Plan de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Apoyar los procesos de documentación, monitoreo y reporte de la implementación del Plan. |
| Dirección de Desarrollo Humano / Unidad de Progreso Humano | - Coordinar, e impulsar y dar seguimiento a la implementación de la Estrategia en la institución.<br>- Facilitar las condiciones y procesos institucionales para la elaboración e implementación del Plan de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Articular acciones para la implementación de la capacitación presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales.<br>- Monitorear y reportar los avances en la implementación del Plan de capacitación. |

| Perfiles | Modalidades | Recursos | Metas | Temporalidad |
|---|---|---|---|---|
| Personas integrantes de la Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGTBI (10 personas) y personas designadas como Formadoras o Capacitadoras (10 personas) | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 100% | I Trimestre 2020 |
| Autoridades institucionales, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos (Despacho Ministro, viceministro/a, Directores de Direcciones, Jefes de Unidades del Nivel Central, 9 Jefaturas Regionales y 82 Jefaturas de Áreas Rectoras Locales de Salud) | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% | II Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 90% | II Trimestre 2020 |

| Perfiles | Modalidades | Recursos | Metas | Temporalidad |
|---|---|---|---|---|
| Administrativo con atención a público del nivel central, regional y local | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% | III y IV Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 40% | 2021 |
| Técnico-profesional con atención a público del nivel central, regional y local | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% | III y IV Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 40% | 2021 |
| Técnico y profesional que realiza funciones de rectoría del nivel central, regional y local | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% | III y IV Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 40% | 2021 |

# vi. PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA

| Responsables | Funciones |
|---|---|
| Presidencia Ejecutiva | - Respaldar e impulsar la implementación de la Estrategia en la institución.<br>- Aprobar y respaldar el Plan de trabajo de la Comisión Institucional para la igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTI.<br>- Impulsar y respaldar el Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI, que incluya los procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Respaldar el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación para la sensibilización del funcionariado institucional.<br>- Respaldar el desarrollo de las acciones para la implementación de la sensibilización en la modalidad virtual.<br>- Desarrollar acciones para la implementación de la capacitación presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales.<br>- Desarrollar acciones para la generación, consolidación y reporte oficial de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia.<br>- Asignar a la comisión institucional un presupuesto para la ejecución del plan de trabajo y su componente de capacitación, dentro del asignado a la Unidad de Capacitación institucional. |

| Responsables | Funciones |
|---|---|
| Presidencia Ejecutiva | - Coordinar e impulsar la implementación de la Estrategia en la institución.<br>- Elaborar el Plan de trabajo de la Comisión.<br>- Elaborar el Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población LGBTI, que incluya los procesos de sensibilización y capacitación (virtual y presencial) en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+ y presentárselo a la Presidencia Ejecutiva para su incorporación al Plan de Capacitación Institucional.<br>- Liderar el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación para la sensibilización del funcionariado institucional.<br>- Impulsar el desarrollo de las acciones para la implementación de la sensibilización en la modalidad virtual.<br>- Desarrollar acciones para el acompañamiento y asesoría técnica de la capacitación presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales.<br>- Desarrollar acciones para apoyar la generación y consolidación de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia. |

| Responsables | Funciones |
|---|---|
| Departamento de Recursos Humanos | - Facilitar las condiciones y procesos institucionales para la elaboración e implementación del Plan de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+.<br>- Integrar el Plan de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos de las personas LGBTIQ+, al Plan de capacitación de la institución.<br>- Solicitar a la Presidencia Ejecutiva el contenido presupuestario para implementar las capacitaciones propuestas por la comisión institucional.<br>- Realizar la divulgación y convocatoria del funcionariado público a los procesos de capacitación y sensibilización por desarrollar.<br>- Desarrollar acciones para la implementación de la capacitación virtual y presencial en el marco de la normativa y estructuras institucionales.<br>- Desarrollar acciones para la generación y consolidación de información para el monitoreo y evaluación de la Estrategia. |

| Perfiles | Modalidades | Recursos | Metas | Temporalidad |
|---|---|---|---|---|
| Personas integrantes de la Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población LGTBI y personas designadas como Formadoras o Capacitadoras | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 100% | I Trimestre 2020 |
| Autoridades institucionales, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos (Gerencia Técnica, Jefaturas, Personas tomadoras de decisiones y elaboran programas) | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% | II Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 90% | II Trimestre 2020 |
| Administrativo con atención a público | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% de 338 | III y IV Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 40% de 338 | 2021 |
| Técnico-profesional con atención a público (Encargadas de cuido directo, profesionales de Albergues, profesionales de Oficinas Locales y COI) | Virtual / Sensibilización | Curso virtual, acceso a dispositivos electrónicos para acceder al curso virtual | 90% de 916 | III y IV Trimestre 2020 |
| | Presencial / Capacitación | Espacio físico, personas facilitadoras, material didáctico | 40% de 916 | 2021 |

# XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Caja Costarricense de Seguro Social (2012). Lineamiento administrativo sobre los servicios libres de discriminación por orientación sexual o identidad de género, DRSS-0630-12. San José: CCSS - Dirección de Red de Servicios de Salud.

Gobierno de la República de Costa Rica (2008). Decreto Ejecutivo No. 34399-S. "Día Nacional contra la Homofobia, la Lesbofobia y la Transfobia". San José: Ministerio de Salud.

Gobierno de la República de Costa Rica (2012). Decreto Ejecutivo No. 37071-S "Reforma del Decreto Ejecutivo No. 34399-S mediante el que se declaró el 17 de mayo de cada año como "Día Nacional contra la Homofobia, la Lesbofobia y la Transfobia". San José: Ministerio de Salud.

Gobierno de la República de Costa Rica (2015). "Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI", Decreto Ejecutivo N° 38999-MP-RE-JP-SP-MG-H-MAG-MEIC-MINAE-MOPT-MEP-S-MTSSC-MEX-MIDEPLAN-MICITT-MIVAH-MC-TUR-MDHIS-MCM-MIDEPOR.
San José: MP-RE-JP-SP-MG-H-MAG-MEIC-MINAE-MOPT-MEP-S-MTSSCOMEX-MIDEPLAN-MICITT-MIVAH-MC-TUR-MDHIS-MCM-MIDEPOR.

Gobierno de la República de Costa Rica (2015). "Política para erradicar de las instituciones públicas la discriminación hacia la población sexualmente diversa", Directriz Presidencial No. 025-P. San José: Presidente de la República.

Gobierno de la República de Costa Rica (2017). Decreto Ejecutivo N° 40422-MP-RE-JP-SP-MG-H-MAG-MEIC-MINAE-MOPT-MEP-S-MTSS-COMEX-MIDEPLAN-MICITT-MIVAH-MC-MCJ-TUR-MDHIS-MCM-MIDEPOR. San José:
MP-RE-JP-SP-MG-H-MAG-MEIC-MINAE-MOPT-MEP-S-MTSS-COMEX-MIDEPLAN-MICITT-MIVAH-MC-MCJ-TUR-MDHIS-MCM-MIDEPOR.

Gobierno de la República de Costa Rica (2017). Directriz Presidencial No. 075-P. San José: Casa Presidencial.

Gobierno de la República de Costa Rica (2018). Circular DP-001-2018. San José: Casa Presidencial.

Gobierno de la República de Costa Rica (2018). Directriz de Casa Presidencial dirigida al sector público para la "Adecuación de trámites y documentos al reconocimiento del derecho a la identidad sexual y de género", N° 015-P. San José: Casa Presidencial.

Gobierno de la República de Costa Rica (2018). Decreto Ejecutivo para la adecuación de trámites, documentos y registros al reconocimiento del derecho a la identidad sexual y de género, Nº 41173-MP. San José: Presidente de la República – Ministerio de la Presidencia.

MIDEPLAN (2018). Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario 2019-2022. San José: MIDEPLAN.

Ministerio de Salud (2011). Política Nacional de Sexualidad 2010-2021. San José: Ministerio de Salud.

Ministerio de Salud (2015). Norma Nacional para la Atención Integral de la Salud de las Personas Adolescentes: Componente de Salud Sexual y Salud Reproductiva. Oficializada mediante Decreto Ejecutivo No. 39088-S publicado en La Gaceta No. 158 del viernes 14 de agosto del 2015.

Ministerio de Salud (2016). Norma Nacional para la Atención en Salud libre de Estigma y Discriminación a Personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans, Intersex (LGTBI) y otros Hombres que tienen sexo con Hombres (HSH), N° DM-CB-4749-2016. San José: Ministerio de Salud.

Poder Judicial (2012). Política Respetuosa de la Diversidad Sexual - Poder Judicial - Corte Plena Sesión N° 31-11. San José: Corte Plena – Poder Judicial.

# XII. ANEXOS

**Anexo 1:** Directorio de Organizaciones de la Sociedad Civil que pueden apoyar la implementación de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización.

**Anexo 2:** Listado de personas capacitadas como facilitadoras mediante el programa de capacitación "Institucionalizando la inclusión por orientación sexual e identidad de género en el sector público".

**Anexo 3:** Recomendaciones metodológicas para la implementación de la modalidad de capacitación presencial.

**Anexo 4:** Formato de Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional.

**Anexo 5:** Plan de Monitoreo y Evaluación de la Estrategia.

**Anexo 6:** Formulario de Reporte de Avance de la Implementación del Plan Capacitación y Sensibilización Institucional.

**Anexo 7:** Matriz de Monitoreo de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización.

# Anexo 1

## Directorio de Organizaciones de la Sociedad Civil con las que se podría coordinar procesos de sensibilización y capacitación en el marco de la "Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personas de instituciones públicas sobre la no Discriminación y la Inclusión de las personas LGBTIQ+"

### SÍNTESIS DE LOS RECURSOS DISPONIBLES EN LAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

Para los procesos de capacitación en la modalidad presencial, las instituciones tienen la posibilidad de recurrir a la metodología “formación de formadores” o “estrategia de cascada” utilizando los recursos propios de personal que cuente ya con capacitación en la temática. En su defecto pueden recurrir a las organizaciones de la sociedad civil (OSC), las cuales como parte de sus acciones de voluntariado y de activismo, ofrecen procesos de capacitación y sensibilización de manera gratuita, así como también por medio de contratación.

De este modo, con el objeto de poder determinar los recursos disponibles que, desde la sociedad civil organizada, podrían considerarse para el desarrollo de la “Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: Caminando hacia la Igualdad”, se desarrolló, en el contexto de la presente asistencia técnica, una encuesta en línea mediante la plataforma “Google Form” en la cual se le solicitó a OSC que trabajan en temas vinculados a derechos humanos y poblaciones LGBTIQ+ completar un instrumento de 28 preguntas distribuidas en cuatro secciones con objetivos particulares a saber:

I. Datos generales: con el objetivo de reunir información básica de la organización que se encuentra completando la encuesta.

II. Experiencia en procesos de sensibilización y capacitación: con el objetivo de identificar la experiencia de la organización en los diferentes procesos de sensibilización y capacitación durante los últimos 2 años.

III. Recursos disponibles para procesos de sensibilización y capacitación: buscaba indagar sobre los recursos humanos y materiales con los que cuenta la organización para desarrollar procesos de sensibilización y capacitación.

IV. Posibilidades de ofrecer servicios para procesos de sensibilización y capacitación: procuraba recopilar información sobre las posibilidades de la organización para iniciar procesos de sensibilización y capacitación ya sea de forma gratuita o remunerada.

Se obtuvieron 20 respuestas a la encuesta, de las cuales, 2 respondían a personas individuales que ofrecían sus servicios como consultores independientes por lo que no fueron tomadas en cuenta para el análisis que se presenta a continuación.

Las 18 organizaciones que respondieron a la encuesta fueron:

- Asociación Pro Sexología Científica y Vivencial.
- Asociación Diversidad de Género “Manos a la obra” del Progreso Puntarenas.
- Asociación Ciudadana ACCEDER.
- CIPAC.
- Fundación Munakuy.
- Grupo de Apoyo a familiares y amigos de la diversidad sexual (GAFADIS).
- Instituto sobre Refugio LGBTIQ para Centroamérica IRCA-CASABIERTA.
- Marcha de la Diversidad y Pride Awards.
- Mulabi / Espacio Latinoamericano de Sexualidades y Derechos.
- Síwo Alâr Hombres Trans Costa Rica.
- Organización Movimiento de Apoyo a una Nueva Universalidad MANU.
- Prisma LAC.
- Proyecto Somos MÁS.
- Ticosos.
- Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente.
- VIHDA-Costa Rica.
- Asociación Transvida.
- Asociación Esperanza Viva.

En la perspectiva de valorar la experiencia de estas organizaciones en el desarrollo de procesos de sensibilización y capacitación en temas de DDHH y población LGBTIQ+, se pudo determinar a partir del reporte de las organizaciones que 14 de ellas han ofrecido este tipo de servicios en los últimos dos años y solo 12 de ellas lo han hecho a instituciones públicas: Asociación Pro Sexología Científica y Vivencial; Asociación Ciudadana ACCEDER; CIPAC; Fundación Munakuy; Grupo de Apoyo a familiares y amigos de la diversidad sexual (GAFADIS); Mulabi / Espacio Latinoamericano de Sexualidades y Derechos; Organización Movimiento de Apoyo a una Nueva Universalidad MANU; Proyecto Somos MÁS; Síwo Alâr Hombres Trans Costa Rica; Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente; Asociación Transvida, Asociación Esperanza Viva.

En la Tabla No. 5 se observan las instituciones a las que las distintas organizaciones reportan haberles brindado servicios de sensibilización y capacitación, así como los temas que reportan haber trabajado.

**Tabla No. 5. Instituciones públicas a las que las OSC han brindado servicios de sensibilización y capacitación en los últimos dos años**

| OSC | Instituciones públicas a las que reportan haberles brindado servicios de sensibilización y capacitación | Temas abordados |
|---|---|---|
| CIPAC | Ministerio de Educación Pública, Caja Costarricense de Seguro Social, Patronato Nacional de la Infancia, Ministerio de Justicia, Poder Judicial, INA, CONAPAM. | Enfoque de DDHH.<br>Enfoque de Género.<br>Diversidad Sexual.<br>Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión.<br>Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+.<br>Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género. |
| Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente | Ministerio de Educación Pública, Patronato Nacional de la Infancia, Ministerio de Justicia, Ministerio de Salud. | Enfoque de DDHH.<br>Enfoque de Género.<br>Diversidad Sexual.<br>Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género.<br>Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+. |
| Síwo Alâr Hombres Trans Costa Rica | Ministerio de Educación Pública, Caja Costarricense de Seguro Social, Ministerio de Salud, IAFA. | Enfoque de Género.<br>Diversidad Sexual.<br>Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+.<br>Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género. |

**Tabla No. 5. Instituciones públicas a las que las OSC han brindado servicios de sensibilización y capacitación en los últimos dos años**

| OSC | Instituciones públicas a las que reportan haberles brindado servicios de sensibilización y capacitación | Temas abordados |
|---|---|---|
| CIPAC | Ministerio de Educación Pública, Caja Costarricense de Seguro Social, Patronato Nacional de la Infancia, Ministerio de Justicia, Poder Judicial, INA, CONAPAM. | Enfoque de DDHH.<br>Enfoque de Género.<br>Diversidad Sexual.<br>Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+. |
| Fundación Munakuy | Caja Costarricense de Seguro Social, AyA. | Enfoque de DDHH.<br>Diversidad Sexual.<br>Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+.<br>Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género.<br>Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+. |
| Organización Movimiento de Apoyo a una Nueva Universalidad MANU | Ministerio de Educación Pública, Caja Costarricense de Seguro Social. | Enfoque de DDHH.<br>Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión.<br>Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género. |
| Mulabi / Espacio Latinoamericano de Sexualidades y Derechos | Ministerio de Educación Pública, Caja Costarricense de Seguro Social, Ministerio de Justicia, Ministerio de Salud, Universidades estatales. | Enfoque de DDHH.<br>Enfoque de Género.<br>Diversidad Sexual.<br>Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión.<br>Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+.<br>Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género.<br>Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+. |
| Grupo de apoyo a familiares y amigos de la diversidad sexual GAFADIS | Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Justicia, Registro Civil Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional, TEC, Municipalidades de Desamparados y Goicoechea, Instituto Costarricense de Electricidad, atención a estudiantes en TCU, entrevistas o testimoniales en cursos. | Enfoque de DDHH.<br>Diversidad Sexual.<br>Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+.<br>Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género.<br>Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+. |

**Tabla No. 5. Instituciones públicas a las que las OSC han brindado servicios de sensibilización y capacitación en los últimos dos años**

| OSC | Instituciones públicas a las que reportan haberles brindado servicios de sensibilización y capacitación | Temas abordados |
|---|---|---|
| Asociación Pro Sexología Científica y Vivencial | Ministerio de Educación Pública, Caja Costarricense de Seguro Social, Patronato Nacional de la Infancia, Ministerio de Justicia, Ministerio de Salud, Registro Civil, Hospital Nacional Psiquiátrico, personal médico de clínicas de VIH, Congreso de Psiquiatría módulo sexualidad. | Enfoque de Género.<br>Diversidad Sexual.<br>Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+.<br>Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género.<br>Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+. |
| Asociación Ciudadana ACCEDER | Ministerio de Seguridad Pública, Ministerio de Justicia, Universidad de Costa Rica, Centros Cívicos por la Paz. | Enfoque de DDHH.<br>Enfoque de Género.<br>Diversidad Sexual.<br>Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión.<br>Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género.<br>Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+. |
| Asociación Transvida | Ministerio de Educación Pública, Caja Costarricense de Seguro Social, Patronato Nacional de la Infancia, Ministerio de Justicia, Ministerio de Seguridad Pública, Universidad Nacional, Migración, Instituto Mixto de Ayuda Social, Ministerio de Trabajo, Dormitorio Municipal, Instituto Nacional de la Mujer, Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia. | Enfoque de DDHH.<br>Enfoque de Género.<br>Diversidad Sexual.<br>Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión.<br>Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+.<br>Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género. Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+. |
| Asociación Esperanza Viva | Ministerio de Educación Pública, Caja Costarricense de Seguro Social, Ministerio de Justicia, INA, Centros de Restauración avalados por el Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia. | Enfoque de DDHH.<br>Enfoque de Género.<br>Diversidad Sexual.<br>Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión.<br>Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+.<br>Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género. Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+. |

Fuente: Elaboración propia.

De estas, 3 organizaciones (Asociación Ciudadana ACCEDER; Proyecto Somos MÁS y Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente) reportan haber ofrecido entre 1 y 10 servicios en los últimos 2 años; 1 organización (Síwo Alâr Hombres Trans Costa Rica) entre 11 y 20; y las restantes 8, reportan haber ofrecido más de 21 servicios de sensibilización y capacitación en los últimos 2 años.

Conviene destacar que, según el reporte de estas organizaciones, las personas que facilitan procesos de sensibilización y capacitación tienen formación universitaria en 10 de ellas y solo en 3 (Mulabi / Espacio Latinoamericano de Sexualidades y Derechos y GAFADIS/ Asociación Transvida) las personas cuentan con procesos de formación desde la Educación no formal.

Dentro de las fortalezas que estas organizaciones consideran que poseen se encuentran las que se consignan en la Tabla No. 6.

**Tabla No. 6. Fortalezas auto percibidas de las OSC que han brindado procesos de sensibilización y capacitación a instituciones públicas**

| OSC | Fortalezas auto percibidas |
|---|---|
| CIPAC | Profesionalismo, actualización, enfoque integral. |
| Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente | NS/NR |
| Síwo Alâr Hombres Trans Costa Rica | Miembros capacitados en la temática, experiencias de vida recolectadas. |
| Proyecto Somos MÁS | Personal técnico capacitado y metodología de aplicación. |
| Fundación Munakuy | La preparación académica de los expositores. |
| Organización Movimiento de Apoyo a una Nueva Universalidad MANU | El conocimiento de los educadores en los temas, su aprendizaje y vivencias en los temas. |
| Mulabi / Espacio Latinoamericano de Sexualidades y Derechos | La experiencia, el dominio del tema, la empatía y el manejo de la inteligencia emocional. |
| Grupo de Apoyo a familiares y amigos de la diversidad sexual. GAFADIS | Da testimonios basados en el amor y el respeto hacia sus hijos e hijas gais, lesbianas, bisexuales, trans o intersex. Brinda herramientas como pares, para las familias o bien para fomentar espacios seguros y de buen trato en centros educativos, salud, recreativos, culturales y laborales. |

**Tabla No. 6. Fortalezas auto percibidas de las OSC que han brindado procesos de sensibilización y capacitación a instituciones públicas**

| OSC | Fortalezas auto percibidas |
|---|---|
| Asociación Pro Sexología Científica y Vivencial | Conformada por diferentes disciplinas de la salud, han realizado intervenciones directas con la población en consulta confidencial. Dedicados a la atención de la población LGBTI por ser parte del proyecto de la Asociación Internacional de Familias de la Diversidad, trabaja desde los años 80 a nivel internacional fortaleciendo los grupos de apoyo de cada país, para un trabajo en apoyo familiar y la participación activa en espacios públicos para la sensibilización en la no discriminación. |
| Asociación Ciudadana ACCEDER | Manejo de los temas de orientación sexual, identidad y expresión de género desde un punto de vista técnico, con pleno conocimiento sobre instrumentos internacionales y nacionales de derechos humanos. Ha realizado múltiples campañas de información y sensibilización en redes sociales, por lo que cuenta con material visual de apoyo para acompañar las capacitaciones y talleres que brinda. |
| Asociación Transvida | Experiencia personal y vivencias como mujeres trans.<br>Es la única organización de mujeres trans que brinda procesos de capacitación y sensibilización en el país.<br>Certificación como formadoras en salud y capacitadoras en derechos humanos por el programa de Mujeres Trans Sin Fronteras de la REDLACTRANS, y cuentan con el reconocimiento de Municipalidades y universidades privadas.<br>Experiencia en la atención directa de mujeres trans.<br>Amplia experiencia de capacitación y sensibilización al sector público.<br>Información estratégica disponible en el CEDOSTALC: Centro de Documentación de la Situación Trans en América Latina y el Caribe. |
| Asociación Esperanza Viva | Reconocimiento nacional y regional en la respuesta al VIH.<br>Abordaje de distintas temáticas.<br>Diversidad pluricultural, étnica y etaria entre el personal que conforma la organización. |

Fuente: Elaboración propia.

Todas con excepción de MANU, reportan contar con materiales metodológicos o didácticos en los temas que conciernen a esta estrategia, desarrollados por ellas mismas y para procesos de sensibilización y capacitación. Entre ellos están: Audiovisuales, Didácticos gráficos, Manuales y guías metodológicas, Presentaciones, Actividades lúdicas y participativas.

En el Anexo 7, se ofrece un directorio de Organizaciones de la Sociedad Civil con los datos necesarios para tomar contacto en caso de que una institución pública desee coordinar alguna actividad de sensibilización o capacitación.

En este sentido, aunque 16 de las organizaciones reportaron su disponibilidad para ofrecer servicios de sensibilización y capacitación en forma pagada, solo 13 poseen cédula jurídica que permitiera hacer contrataciones formales desde la institucionalidad pública y, aún más, solo 2 de ellas (CIPAC y VIHDA-Costa Rica) están inscritas en SICOP.

Conviene destacar, sin embargo, que 15 de ellas reportaron su disposición y disponibilidad para ofrecer servicios de sensibilización y capacitación en forma gratuita siempre y cuando las instituciones cubran algunos requerimientos que se presentan en la Tabla No. 7.

**Tabla No. 7. Requerimientos que las instituciones públicas deben cubrir para que las OSC apoyen con procesos de sensibilización y capacitación en forma gratuita**

| Nombre de la organización | Requerimientos que instituciones deben cubrir |
|---|---|
| CIPAC | Transporte, alimentación, pago de materiales. |
| Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente | Alimentación. |
| Síwo Alâr Hombres Trans Costa Rica | Transporte, alimentación, pago de materiales. |
| Marcha de la Diversidad y Pride Awards | Transporte, alimentación, pago de materiales. |
| Prisma LAC | Transporte, pago de materiales. |
| Proyecto Somos MÁS | Transporte, alimentación. |
| Fundación Munakuy | Transporte, alimentación, pago de materiales. |
| Organización Movimiento de Apoyo a una Nueva Universalidad MANU | Transporte, alimentación, pago de materiales. |

**Tabla No. 7. Requerimientos que las instituciones públicas deben cubrir para que las OSC apoyen con procesos de sensibilización y capacitación en forma gratuita**

| Nombre de la organización | Requerimientos que instituciones deben cubrir |
|---|---|
| Ticosos | Transporte, alimentación, pago de materiales. |
| Grupo de Apoyo a familiares y amigos de la diversidad sexual. GAFADIS | Transporte, alimentación, pago de materiales, hospedaje cuando se trate de lugares lejanos o un horario nocturno para regresar. |
| Asociación Pro Sexología Científica y Vivencial | Transporte, alimentación, pago de materiales. En algunas ocasiones todos los costos corren por cuenta de la Asociación, sin embargo se evalúa dependiendo de los solicitantes y si se amerita. |
| Asociación diversidad de genero del manos a la obra del progreso Puntarenas | Transporte, alimentación, pago de materiales, viáticos. |
| Asociación Ciudadana ACCEDER | Transporte, alimentación, pago de materiales. |
| VIHDA-Costa RICA | Transporte, alimentación, pago de materiales. |
| Asociación Esperanza Viva | Transporte, alimentación, pago de materiales. |

Fuente: Elaboración propia.

# Directorio de Organizaciones de la Sociedad Civil con las que se podría coordinar procesos de sensibilización y capacitación en el marco de la "Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personas de instituciones públicas sobre la no Discriminación y la Inclusión de las personas LGBTIQ+"

| Nombre de la organización | Cédula jurídica | Nombre representante legal (si lo tuvieran) | Ubicación | Teléfonos | Correo electrónico | Página Web | Datos de contacto para coordinar procesos de sensibilización y capacitación | Temas de mayor crecimiento |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Asociación Ciudadana ACCEDER | 3-002-704995 | Larissa Arroyo Navarrete | Los Yoses | 88221364 | info@acceder.cr | http://acceder.cr | Larissa Arroyo Navarrete, 8822-1364, larissa@acceder.cr / larissa.arroyo@gmail.com | Enfoque de DDHH, Enfoque de Género, Diversidad Sexual, Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión, Reducción el estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género, Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+ |
| Asociación Diversidad de Género Manos a la Obra del Progreso Puntarenas | 3-002-696953 | Kaina Hernández Linares | Puntarenas | 4701-4787 | asodiversidad@hotmail.com | Facebook de Asociación Diversidad de Género Puntarenas | Soraya Vallejos Sequeira, Kaina Hernández Linares, Yaury Hidalgo Cruz, Mónica Aguilar Vargas | Enfoque de DDHH, Enfoque de Género, Diversidad Sexual, Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+, Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+ |
| Asociación Esperanza Viva (ASEV) | 3-002-723337 | Brenda Verónica Solís Pérez | San José, Barrio San Cayetano, 300 metros sur y 25 oeste de Encomiendas La Musoc | 4700-5450 4700-5412 | juntadirectivaasev gmail.com<br><br>asociacionesperanzaviva@gmail.com | www.asociacionesperanzaviva.org | Rosibel Zúñiga Guardia<br><br>Iván Acuña Vargas | Enfoque de DDHH Enfoque de Género Diversidad Sexual Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad, personas con VIH e inclusión Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+ y Personas con VIH, incluyendo sus familiares – parejas concordantes o serodiscondantes Abordaje de PARES Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual, condición de salud VIH ó identidad de género Prevención ITS –VIH Asesoría Personas Migrantes Reducción del daño en consumo de sustancias psicoactivas relacionadas al VIH y otras ITS |

| Nombre de la organización | Cédula jurídica | Nombre representante legal (si lo tuvieran) | Ubicación | Teléfonos | Correo electrónico | Página Web | Datos de contacto para coordinar procesos de sensibilización y capacitación | Temas de mayor crecimiento |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Asociación Pro Sexología Científica y Vivencial | 3-002-583166 | Daniel Ureña López | Barrio Escalante Instituto Integral de Salud Familiar | 22811178 /22786658 /88470839 | sexologia costarica @gmail.com | www.sexologia costarica.com FACEBOOK asociación pro sexología | María Lourdes Rivera 22811178 /22786658 | Enfoque de Género, Diversidad Sexual, Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+, Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género, Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+ |
| Asociación Transvida | 3-002-705080 | Dayana Hernández González | De la Carit 250 metros Este | 2221-7971 | asociacion transvida@ gmail.com | www. transvida.org | Dayana Hernández 8496-6457 asociacion transvida@ gmail.com | Enfoque de DDHH Enfoque de Género Diversidad Sexual Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+ Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+ |
| CIPAC | 3-002-270834 | Rodolfo Hernández Ramírez | San Pedro de Montes de Oca | 22807821 | cipacdh@ racsa.co.cr | www.cipacdh. org/www. adult-tez.org | Daria Suárez, 22807821, cipacdh@ racsa.co.cr | Enfoque de DDHH, Enfoque de Género, Diversidad Sexual, Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión, Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+, Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género |
| Fundación Munakuy | | Keylor Badilla Torres | San José | 44074407 | fundacion munakuy. ong@gmail. com | Facebook | Dr. Keylor Badilla Torres | Enfoque de DDHH, Diversidad Sexual, Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+, Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género, Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+ |
| Grupo de Apoyo a familiares y amigos de la diversidad sexual. GAFADIS | 3-002-763782 | Alice Castillo Pereira/ Presidencia y Annette Jiménez Arguedas Vicepresidencia | Reuniones del grupo de apoyo el lugar es confidencial. Reuniones de coordinación Hotel Maragato, San José. | 83525573/ 88470839 | gafadis.grupo @gmail.com | https://www facebook.com /Gafadis/ | Alice Castillo 8352 5573 gafadis.grupo@ gmail.com | Enfoque de DDHH, Diversidad Sexual, Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+, Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género, Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+ |

| Nombre de la organización | Cédula jurídica | Nombre representante legal (si lo tuvieran) | Ubicación | Teléfonos | Correo electrónico | Página Web | Datos de contacto para coordinar procesos de sensibilización y capacitación | Temas de mayor crecimiento |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Instituto sobre Refugio LGBTIQ para Centroamérica IRCA-CASABIERTA | En proceso | Dennis Castillo Fuentes | San José | 71733097 | irca.casabierta@gmail.com | www.casabierta.org | Francisco Madrigal 83656244 /fadrigal@gmail.com Roger Rodríguez 88551344 /rrocazul@gmail.com | Enfoque de DDHH, Diversidad Sexual, Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión, Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+, Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género, Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+ |
| Marcha de la Diversidad y Pride Awards | 3-006-669347 | Javier Umaña Rivera | San José | 8376-9320 | javierumanarivera@gmail.com | www.facebook.com/MarchadelaDiversidad/ | Francisco Madrigal 83656244 /fadrigal@gmail.com Roger Rodríguez 88551344 /rrocazul@gmail.com | Enfoque de DDHH, Enfoque de Género, Diversidad Sexual, Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión, Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+, Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género, Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+ |
| Mulabi / Espacio Latinoamericano de Sexualidades y Derechos | 3-002-685977 | Natasha Jiménez Mata | Guadalupe, San José | 22457391 / 89973910 | natasha mulabi94@gmail.com | www.mulabilatino.org | Natasha Jiménez Mata, 89973910, natashamulabi94@gmail.com | Enfoque de DDHH, Enfoque de Género, Diversidad Sexual, Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión, Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+, Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género, Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+ |
| Organización Movimiento de Apoyo a una Nueva Universalidad MANU | 3-002-649333 | Allan Rivera Barboza | Barrio San Cayetano en la ILC | 88365508 / 83378400 | asociacion manu@gmail.com | https://www.facebook.com/asociacionmanu | Allan Rivera 88365508 all21cr@hotmail.com Manuel Aguero 83378400 manu.aguero.c@gmail.com | Enfoque de DDHH, Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión, Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género |

| Nombre de la organización | Cédula jurídica | Nombre representante legal (si lo tuvieran) | Ubicación | Teléfonos | Correo electrónico | Página Web | Datos de contacto para coordinar procesos de sensibilización y capacitación | Temas de mayor crecimiento |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Prisma LAC | 3-102-768827 | Iliana Espitia | Zapote | 84600222 | iliana@prismalac.org | www.prismalac.org | Iliana Espitia, 8460-0222, iliana@prismalac.org | Enfoque de DDHH, Enfoque de Género, Diversidad Sexual, Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+, Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género |
| Proyecto Somos MÁS | | Esteban Alfaro Bonilla | Pérez Zeledón | 47012624 / 71867824 | proyecto somosmascr@gmail.com | www.somosmascr.com | Esteban Alfaro Bonilla, emedioscr@gmail.com, 71867824 | Enfoque de DDHH, Enfoque de Género, Diversidad Sexual, Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+ |
| Síwo Alâr Hombres Trans Costa Rica | | | San José | 85872545 | siwoalar hombres trans@gmail.com | https://www.facebook.com/SiwoAlar/ | | Enfoque de Género, Diversidad Sexual, Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+, Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género |
| Ticosos | 3-002-704520 | Rafa Castro | San Francisco de Desamparados | 88151539 | j.zarate@yahoo.com | https://www.facebook.com/TICOSOS/ | | Enfoque de DDHH, Enfoque de Género, Diversidad Sexual, Marco jurídico y político nacional e internacional en materia de respeto a la diversidad e inclusión, Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+, Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género, Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+ |
| Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente | | | San Ramón, Alajuela | 25117000 | adrian.calvougalde@ucr.ac.cr | http://www.so.ucr.ac.cr/ | Adrián Calvo Ugalde, 87050671, adriants@gmail.com | Enfoque de DDHH, Enfoque de Género, Diversidad Sexual, Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género, Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+ |
| VIHDA-Costa Rica | 3-006-689594 | Alezandra Espinoza | Villas de Ayarco | 63636482 | vihdacr@gmail.com | vihdacr.wixsite.com Facebook VIHDA-Costa Rica | Pablo Ovares 6363-6482 vihdacr@gmail.com | Enfoque de DDHH, Enfoque de Género, Diversidad Sexual, Servicios con trato humanizado y respetuoso para la población LGTBIQ+, Reducción del estigma y la discriminación por orientación sexual o identidad de género, Prevención de violencia hacia poblaciones LGBTIQ+ |

# Anexo 2

## Registro de facilitadores en LGBTI

| Nombre del Facilitador | Nombre de la actividad en que participó | Cantidad de Horas | Nombre de la organización donde labora | Número de teléfono trabajo | Correo electrónico principal |
|---|---|---|---|---|---|
| Alejandra Murillo Jiménez | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Educación Pública (MEP) | 22567011 ext 2584 | alejandra.murillo.jimenez@mep.go.cr |
| Aurea Castro Umaña | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) | 26644125 | acastrou@inamu.go.cr |
| Carlos Solano Bejarano | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Justicia y Paz | 25398840 | csolanob@mj.go.cr |
| Daniela Sánchez Fallas | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Consejo de Transporte Público (CTP) | 83158291 | dsanchezf@ctp.go.cr |
| Emma Chacón Alvarado | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | 22225918 | emma.chacon@mtss.go.cr |
| Erick Sandoval Corrales | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) | 22106938 | esandovalcorrales@ina.ac.cr |
| Hirlany Ortiz Campos | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Registro Nacional | 2202-0800 | hortiz@rnp.go.cr |
| Huberth Blanco Lizano | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodepencia (IAFA) | 22246122 ext 266 | hblanco@iafa.go.cr |
| Ilse Lanzoni Mejía | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Dirección General de Aviación Civil | 2242-8027 | ilanzoni@dgac.go.cr |
| Irene Salas Rojas | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) | 2523-2553 | isalasro@mopt.go.cr |
| Jesús Castellón Prado | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | INVU | 22110221 | jcastellon@invu.go.cr |
| José Carvajal Obando | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Salud | 2228-0376 | jose.carvajal@misalud.go.cr |
| Jully Chacón Moraga | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Registro Nacional | 2202-0847 | jchaconm@rnp.go.cr |
| Karen Bonilla Salas | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Caja Costarricense de Seguro Social | 2223-8948 | kbonilla@ccss.sa.cr |
| Linethe Flores Arias | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto | 25395449 | lflores@rree.go.cr |
| María Araya Molina | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) | 22312506 | faraya@mag.go.cr |
| Maricruz Sancho Monge | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Mixto de Ayuda Social-IMAS | 22024133 | msancho@imas.go.cr |
| Marjorie Salas Villalobos | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Mixto de Ayuda Social-IMAS | 22024156 | mayusalas@hotmail.com |
| Marvin Elizondo Calderón | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) | 22106793 | melizondocalderon@ina.ac.cr |
| Michelle Mendoza González | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) | 26644125 | michimendoza.26@gmail.com |
| Nathalie Obando Cordero | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Consejo Nacional de Vialidad (CONAVI) | 2202-5390 | nathalie.obando@conavi.go.cr |
| Silvia Ramírez Segura | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICIT) | 2539-2253 | silvia.ramirez@micitt.go.cr |
| Deyanira Artavia Solís | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de Estadística y Senso (INEC) | | |
| Simon Fuentes Pacheco | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) | 25506638 | sfuentespacheco@ina.ac.cr |
| Alejandro José Zúñiga Poveda | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICIT) | 22111228 | alejandro.zuniga@micit.go.cr |
| Carlos Andres García Escalante | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto de Desarrollo Rural | 22477538 | cgarciae@inder.go.cr |
| Dafne Zeledón Monge | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Patronato Nacional de la Infancia | 25230846 | dzeledon@pani.go.cr |
| David Alejandro Castrillo Morales | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Junta de Proteccion Social | 25222240 | dcastrillo@jps.go.cr |
| Edwin Alvarado Mena | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos | 22027937 | aedwin@mivah.go.cr |
| Erika Rojas Calderón | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) | 25278449 | erojas@inamu.go.cr |
| Esteban Quirós Salazar | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto | 25395518 | esquiros@rree.go.cr |
| Franklin Giralt Amador | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Banco Central de Costa Rica | 22433634 | giraltaf@bccr.fi.cr |
| Jorge Manuel Duarte Zárate | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Costarricense de Turismo | 22 99 58 30 | jorge.duarte@ict.go.cr |
| Karla Quesada Rodríguez | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Agencia de Protección de Datos de los Habitantes | 25283315 | kquesadar@rnp.go.cr |
| Luis Alberto Bárcenas Velit | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Justicia y Paz | 25398840 | lbarvel@gmail.com |
| Marcela Vindas Siliézar | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Sistema Nacional de Radio y Televisión de Costa Rica (SINART) | 22313331 | mvindas@sinart.go.cr |
| Marcos Guillermo Solano Solano | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto de Desarrollo Rural | 22477469 | msolano@inder.go.cr |
| María Graciela Cordero Solórzano | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Costarricense de Turismo | 22995701 | graciela.cordero@ict.go.cr |
| María Julia Cerdas Jiménez | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto | 25395488 | mcerdas@rree.go.cr |
| Maricela Aguilar Sequeira | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE) | 22571417 | masmary03@hotmail.com |
| Ocliver Alonso Rojas Gómez | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) | 22028610 | ocliver.rojas@mideplan.go.cr |
| Ricardo Morales Rojas | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Banco Central de Costa Rica | 22433158 | moralesrr@bccr.fi.cr |
| Rosibel Ureña Cubillo | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Costarricense de Turismo | 22995718 | rosibel.urena@ict.go.cr |
| Selma Alarcón Fonseca | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica | 22331151 | salarcon@japdeva.go.cr |
| Sugey Araya Blanco | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto de Desarrollo Rural | 22476844 | saraya@inder.go.cr |
| Teresita Calvo Acevedo | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Costarricense de Turismo | 2299-5800 | teresita.calvo@ict.go.cr |
| Xaviera Portuguez Sánchez | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Seguridad Pública | 25864027 | xportuguez@seguridadpublica.go.cr |
| Yahaira Monge González | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Justicia y Paz | 2222-2258 | ymonge@mj.go.cr |
| Yeimy Quesada Campos | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Educación Pública (MEP) | 22231810 | yeimy.quesada.campos@mep.go.cr |
| Yesenia González González | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) | 2549-1213 | ygonzalez@meic.go.cr |
| Adriana Masis Barboza | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Refinadora Costarricense de Petróleo | 2284-2746 | adriana.masis@recope.go.cr |
| Ana Catalina Gutiérrez Berrocal | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) | 2202-8454 | cat.gutibe@gmail.com |
| Angie Gutiérrez Mora | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) | 27587031 | agutierrez@inamu.go.cr |

# Registro de facilitadores en LGBTI

| Nombre del Facilitador | Nombre de la actividad en que participó | Cantidad de Horas | Nombre de la organización donde labora | Número de teléfono trabajo | Correo electrónico principal |
|---|---|---|---|---|---|
| Camila Carreras Herrero | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Dirección General de Archivo Nacional | 27587031 | sae05@dgan.go.cr |
| Ericka García Solano | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE) | 22831400 ex.219 | efgarcia@minae.go.cr |
| Francisco Azofeifa Murillo | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) | 84107144 | fazofeifa@conapdis.go.cr |
| Gabriela Vargas Vargas | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) | 25623174 | bvargasv@inamu.go.cr |
| Jackelinne Ulloa Mora | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Dirección General de Archivo Nacional | 25278525 | contraloriaservicios@dgan.go.cr |
| José Alonso León Carballo | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Dirección Nacional de CEN-CINAI | 22831400 ex. 233 | alonso.leon@cen-cinai.go.cr |
| Julio Aragón Durán | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Dirección General de Migración y Extranjería | 2258-7918 | jaragon@migracion.go.cr |
| Karen Maria Navarro Castillo | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Educación Pública (MEP) | 2299 8045 | karen.navarro.castillo@mep.go.cr |
| Karla Piedra Alfaro | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica | 2256-8132 | kpiedra@japdeva.go.cr |
| Jully Chacón Moraga | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Registro Nacional | 27990366 | jchaconm@rnp.go.cr |
| Luis Carlo Rojas Mora | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Dirección General de Archivo Nacional | 6001-3184 | sae01@dgan.go.cr |
| Magaly Padilla Retana | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Costarricense sobre Drogas (ICD) | 22831400 ext.219 | mpadilla@icd.go.cr |
| María Teresa Ortega Alvarado | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) | 25276456 | mortega@mideplan.go.cr |
| Michael Mora Chacón | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Banco de Costa Rica | 22028407 | micmora@bancobcr.com |
| Nathalia Rojas Zúñiga | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Sistema Nacional de Radio y Televisión de Costa Rica (SINART) | 22879571 | nrojas@sinart.go.cr |
| Nivia Barahona Villegas | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Cultura y Juventud | 2231-3331, ext. 210 | nbarahona@gmail.com |
| Olman Luis Jiménez Corrales | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Dirección General de Servicio Civil (DGSC) | 22567935 | oljimenez@dgsc.go.cr |
| Oswaldo Alvarado Martínez | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) | 25868343 | oalvarado@conapdis.go.cr |
| Sianny Priscilla Salazar Salazar | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Educación Pública (MEP) | 2562-3117 | sianny.salazar.salazar@mep.go.cr |
| Stephanie Vargas Solano | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Refinadora Costarricense de Petróleo | 2256-8132 ext. 1561 | stephanie.vargas@recope.go.cr |
| Adriana Sequeira Gómez | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Educación Pública (MEP) | 2284-2855 | adriana.sequeira.gomez@mep.go.cr |
| Adriana Chavarría Segura | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Justicia y Paz | 22568132, ext. 1146 | achavarria@mj.go.cr |
| Albena Muñoz Taya | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) | 22238038 | amunoz@inamu.go.cr |
| Ana Laura Carvajal Suárez | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) | 26644125 | acarvajals@meic.go.cr |
| Ana Lucía Arias Retana | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados | 25491400 | aarias@aya.go.cr |
| Ana Yancy Arias Castro | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) | 2543-6742 | aarias@mag.go.cr |
| Andrea Peralta Valverde | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) | 2105-6100 | aperalta@inamu.go.cr |
| Cristian Villalobos Chavarría | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICIT) | 25278482 | cristian.villalobos1975@gmail.com |
| Fernando Briceño Baltodano | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Sistema Nacional de Áreas de Conservación (SINAC) | 2539-2293 | fernando.briceno@sinac.go.cr |
| Geovanna de los Ángeles Jiménez Zúñiga | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | CIPAC | 25256500 | volunta2@cipacdh.org |
| Gloriana Eduarte Hernández | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Patronato Nacional de la Infancia | 22807821 | geduarte@pani.go.cr |
| Karen Juliana Arias Salas | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Junta de Proteccion Social | 25230923 | karias@jps.go.cr |
| Karla Rosales Alfaro | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | 25222281 | karla.rosales@mtss.go.cr |
| Laura Ramírez Jiménez | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Educación Pública (MEP) | 22560649 | laura.ramirez.jimenez@mep.go.cr |
| Laura Alvarado González | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | INVU | 22567011 ext 2329 | lalvarado@invu.go.cr |
| Lawrence Alfaro Villalobos | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Registro Nacional | 2211-0279 | lalfarov@rnp.go.cr |
| Luis Karlos González García | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Fonafifo | 22020627 | lgonzalez @fonafifo.go.cr |
| Magaly Ramírez Rodríguez | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) | 25459582 | mramirezrodriguez@ina.ac.cr |
| Marco Antonio Vega Garnier | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) | 24510433 | mvegagarnier@ina.ac.cr |
| Margarita Arce Navarro | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Justicia y Paz | 22106366 o 22106211 | marnavarro@ mj.go.cr |
| Paola Aux. Rodríguez González | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto de Desarrollo Rural | 22550443 | prodriguez@inder.go.cr |
| Paula Andrea Posada Gutiérrez | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Justicia y Paz | 25451636 | pposada@mj.go.cr |
| Ronald Abarca Ríos | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social | 22238083 | ronald.abarca@mtss.go.cr |
| Sandra Barrantes Dinarte | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) | 2542-0028 | sbarrantesdinarte@ina.ac.cr |
| Tatiana Víquez Mórux | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Educación Pública (MEP) | 26662556 | tatiana.viquez.morux@mep.go.cr |
| Yaxinia Díaz Mendoza | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Educación Pública (MEP) | 2256-8132 | yaxinia.diaz.mendoza@mep.go.cr |
| Yesenia Rojas Jimenéz | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados | 2256-2835 | yrojas@aya.go.cr |
| Vera Aguilar Cruz | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) | 25436521 | vaguilar@inamu.go.cr |
| María Julia Cerdas Aguilar | Facilitadores LGBTI 2017(INA-M. Presidencia- CECADES) | 84 | Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto | 25395488 | mcerdas@rree.go.cr |

# Anexo 3

## RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MODALIDAD DE CAPACITACIÓN PRESENCIAL

Algunas recomendaciones metodológicas para la realización del curso presencial son las siguientes:

• Realizar un diseño metodológico del taller presencial a partir de las realidades y requerimientos institucionales, en función de la propuesta de contenidos que ofrece la Estrategia de Capacitación y Sensibilización para una actividad idealmente de 16 horas. Para estos efectos se sugiere utilizar como guía la siguiente propuesta de agenda de taller:

| Día 1 | Temas |
|---|---|
| 8:00 – 8:15 am | Bienvenida de participantes y contextualización del taller |
| 8:15 – 8:45 am | Presentación de participantes, actividad rompehielo |
| 8:45 – 9:45 am | Habilidades para una atención inclusiva de las poblaciones LGTBIQ+ en los servicios públicos |
| 9:45 – 10:00 am | Receso |
| 10:00 – 12:00 md | El rol del funcionariado público para garantizar servicios públicos inclusivos en cumplimiento de las obligaciones del Estado |
| 12:00 – 1:00 pm | Almuerzo |
| 1:00 – 2:00 pm | Objeción de conciencia en la atención de las personas LGTBIQ+<br>Procesos de sanción y denuncias por discriminación |
| 2:00 – 3:00 pm | Prevención de violencia hacia poblaciones LGTBIQ+ en los servicios públicos. |
| 3:00 – 4:00 pm | Aplicación de directrices institucionales en derechos de las poblaciones LGTBIQ+ |
| 4:00 pm | Cierre del taller |

| Día 2 | Temas |
|---|---|
| 8:00 – 8:15 am | Bienvenida de participantes y repaso del día anterior |
| 8:15 – 9:15 am | Marco jurídico nacional e internacional para poblaciones LGTBIQ+ en su ciclo de vida |
| 9:15 – 10:15 am | Discriminación e interseccionalidades |
| 10:15 – 10:30 am | Receso |
| 10:30 – 12:00 md | Prejuicios y estigma de las personas LGTBIQ+, consecuencias de la discriminación<br>Reconocimiento de identidad de las personas trans y expresiones de género |
| 12:00 – 1:00 pm | Almuerzo |
| 1:00 – 2:00 pm | Buenas prácticas para eliminar la discriminación por orientación sexual e identidad y expresión de género |
| 2:00 – 4:00 pm | Situaciones particulares según especificidad de servicios de CCSS, MS, MJP, MSP, MEP, PANI y otras instituciones |
| 4:00 pm | Cierre del taller |

• Utilizar recursos didácticos variados como videos o testimonios de la población LGTBIQ+ que posibiliten un mayor impacto en términos de sensibilización y del mensaje orientado a erradicar la discriminación y estigma de estas poblaciones.

• Realizar un cuestionario pre y post anónimo que permita conocer la información con la que cuentan las personas participantes antes de realizar el taller y dar cuenta de los cambios en términos de conocimientos y actitudes que se generan al finalizar el proceso de capacitación.

• Posibilitar en los talleres presenciales un análisis de la situación del servicio que presta la institución en particular y generar una propuesta de cambios o acciones afirmativas orientadas a la mejora de la calidad del servicio y de la atención brindada por el funcionariado público.

• En esta misma línea se sugiere que como producto del taller se defina un plan de acción que permita comprometer al funcionariado público en cambios asociados a la prestación de sus servicios y dar seguimiento a las acciones de mejora de los servicios de atención, el cual sea objeto de seguimiento por parte de la Comisión institucional.

• Dado que las personas que realizan la capacitación presencial ya han realizado el curso virtual como requisito para esta modalidad de capacitación, en los talleres presenciales no se recomienda abordar conceptos básicos ya trabajados en el curso virtual.

• Se recomienda que previo a la realización de los talleres presenciales, las personas participantes repasen los temas abordados en el curso virtual.

# Anexo 4

## PLAN DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGBTIQ+: "CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD"

FIN: Se han desarrollo las capacidades del funcionariado de la institución, mediante estrategias de capacitación y sensibilización, para la prestación de servicios públicos inclusivos y libres de discriminación de acuerdo a la normativa vigente y los compromisos del Estado, garantizando una atención respetuosa de los derechos humanos de las poblaciones LGTBIQ+.

INSTITUCIÓN: _____ PERÍODO: ABRIL 2020 – ENERO 2022

PERSONA(S) RESPONSABLE(S) DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN:

| NOMBRE | CARGO | CORREO | TELÉFONO |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

PERSONA RESPONSABLE DE LA APROBACIÓN DEL PLAN (NOMBRE, CARGO, CORREO, TELÉFONO):

_____

FECHA DE APROBACIÓN DEL PLAN:

_____

# I. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN:

| ETAPA II: Elaboración del Plan de Capacitación y Sensibilización | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Objetivo específico | Indicadores | Metas | Actividades | Responsables | Instancias colaboradoras | Fecha (meses) |
| Identificar y planificar las estrategias institucionales que serán implementadas para desarrollar los procesos formativos para la sensibilización y la capacitación del funcionariado institucional en materia de Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+. | Plan de Capacitación y Sensibilización que incluya:<br><br>1) las acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) a nivel institucional que se desarrollaran para iniciar el posicionamiento del tema en la institución, generar sensibilidad e interés hacia la temática de derechos humanos de la población LGTBIQ+, y disminuir algunas resistencias y desmotivaciones para el abordaje del tema en particular;<br><br>2) los procesos que se desarrollarán para capacitar a jerarcas, autoridades institucionales, jefaturas y mandos medios, tomadores de decisión y otros relacionados (incluidas la sensibilización virtual y la capacitación presencial);<br><br>3) los aspectos referidos a la operacionalización de la capacitación virtual del 90% de la planilla institucional, tomando en cuenta los recursos requeridos, las estrategias de divulgación de la modalidad de capacitación, los plazos definidos para el cumplimiento;<br><br>4) la definición y validación de los contenidos específicos y metodología de los procesos de capacitación presencial;<br><br>5) el desarrollo de los procesos de capacitación presencial al 40% del funcionariado público priorizado. | Elaborado el Plan de Capacitación y Sensibilización comprendiendo los 5 aspectos referidos para la implementación de las distintas etapas de la Estrategia. | | | | |

**ETAPA III: Implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización – Énfasis Acciones de IEC y Capacitación a Autoridades institucionales**

| Objetivo específico | Indicadores | Metas | Actividades | Responsables | Instancias colaboradoras | Fecha (meses) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Desarrollar acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) a nivel institucional con el objeto de sensibilizar a todo el funcionariado institucional en materia de derechos humanos, no discriminación e inclusión de la población LGBTIQ+. | Porcentaje del personal institucional expuesto a las estrategias de IEC en materia de derechos humanos, no discriminación e inclusión de la población LGBTIQ+.<br><br>Número y tipo de estrategias de IEC desarrolladas. | 70% del personal institucional ha estado expuesto a las estrategias de IEC en materia de derechos humanos, no discriminación e inclusión de la población LGBTIQ+.<br><br>Al menos 2 estrategia diferentes de IEC desarrolladas. | | | | |
| Implementar procesos de capacitación a autoridades institucionales. | Porcentaje de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución que ha completado el curso virtual de sensibilización.<br><br>Porcentaje de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución que ha completado el curso presencial de capacitación. | Al menos el 90% de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución, han completado el curso virtual de sensibilización.<br><br>Al menos 90% de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución, han completado el curso presencial de capacitación. | | | | |

**ETAPA IV: Implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización – Énfasis Modalidad Virtual**

| Objetivo específico | Indicadores | Metas | Actividades | Responsables | Instancias colaboradoras | Fecha (meses) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sensibilizar al funcionariado institucional en materia de derechos humanos, no discriminación e inclusión de la población LGBTIQ+ mediante la implementación de un curso virtual. | Porcentaje del personal institucional que ha completado el curso virtual de sensibilización. | 90% del personal institucional ha completado el curso virtual de sensibilización. | | | | |

## ETAPA V: Elaboración y envío del Reporte de Año 1 del Plan de Capacitación y Sensibilización

| Objetivo específico | Indicadores | Metas | Actividades | Responsables | Instancias colaboradoras | Fecha (meses) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Brindar información sobre los avances y resultados de la implementación de las Etapas II, III y IV del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | Reporte de avances en la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | Elaborado y enviado al Comisionado Presidencial para Asuntos de la Población LGBTIQ+, el reporte de avances en la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | | | | |

## ETAPA VI: Implementación del Plan de Capacitación – Énfasis Modalidad Presencial

| Objetivo específico | Indicadores | Metas | Actividades | Responsables | Instancias colaboradoras | Fecha (meses) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Capacitar al funcionariado institucional que cumpla con los perfiles priorizados, en aquellos contenidos requeridos para el desempeño de su rol en la prestación de servicios institucionales inclusivos y libres de discriminación, particularmente para la población LGBTIQ+. | Porcentaje del personal institucional priorizado según perfiles que ha completado los procesos de capacitación presencial definidos para esta población. | 40% del personal institucional priorizado según perfiles ha completado los procesos de capacitación presencial definidos para esta población. | | | | |

| ETAPA VII: Elaboración y envío del Reporte de Año 2 del Plan de Capacitación y Sensibilización | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Objetivo específico | Indicadores | Metas | Actividades | Responsables | Instancias colaboradoras | Fecha (meses) |
| Brindar información sobre los resultados y el desempeño institucional en el logro de las metas establecidas en el Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | Reporte de resultados y desempeño institucional en el logro de metas establecidas en el Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | Elaborado y enviado al Comisionado Presidencial para Asuntos de la Población LGBTIQ+, el reporte de resultados y desempeño institucional en el logro de metas establecidas en el Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | | | | |

# II. ANEXOS REQUERIDOS:

a. Listado de las personas que se consideran autoridades institucionales, que ocupan puestos de toma de decisiones o puestos ejecutivos dentro de la institución.

b. Los contenidos específicos para las capacitaciones presenciales (para autoridades y para el resto del funcionariado priorizado), definidos y validados.

c. La descripción metodológica de los procesos de capacitación presencial tanto para autoridades y para el resto del funcionariado priorizado.

d. La definición de la porción (en números absolutos) del funcionariado con perfil priorizado por alcanzar con los procesos de capacitación presencial y su distribución en los niveles locales, regionales y nacionales con el objeto de lograr la meta del 40%.

# Anexo 5

## PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA "ESTRATEGIA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA PERSONAL DE INSTITUCIONES PÚBLICAS SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGBTIQ+: CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD"

La Estrategia de Capacitación y Sensibilización posee un enfoque de gestión por resultados [1], es decir que pone el énfasis en los resultados y los efectos que los procesos de sensibilización y capacitación tienen en el cambio individual de las personas funcionarias públicas, así como en el cambio cultural e institucional que, a su vez impactará en la calidad de los servicios, entendida esta como una orientación respetuosa de los derechos humanos y ausente de discriminación hacia la población LGBTIQ+.

Por esta razón, se hace necesario establecer un plan que permita dar seguimiento a los procesos, monitorear los avances en el logro de resultados, así como evaluar los efectos que estos procesos tendrán en la forma en cómo se ofrecen los servicios públicos y se trata en ellos a las personas LGBTIQ+.

De este modo, el Plan de Monitoreo y Evaluación que se propone tienen las siguientes características:

- **Integral:** si bien los procesos de monitoreo y evaluación son diferentes en cuanto a propósitos, estrategias, mecanismos, momentos de ejecución e información requerida, ambos buscan obtener una imagen completa acerca de los resultados inmediatos y los efectos alcanzados mediante la implementación de la Estrategia en su conjunto, a la vez que de la implementación de los Planes de Capacitación y Sensibilización de cada una de las instituciones.

[1] La Gestión Basada en Resultados (GbR) es definida por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2011) como una estrategia de gestión mediante la cual una organización o institución se asegura de que "sus procesos, productos y servicios contribuyen al logro de los resultados esperados (productos, efectos y metas de más alto nivel o impactos)" (p. 9). Para lograr esto, la Gestión Basada en Resultados se apoya en una rendición de cuentas de los resultados claramente definida y requiere, tanto del monitoreo y la autoevaluación del avance hacia los resultados, como de la generación de informes de desempeño.

• **Complementario: de manera vinculada a la característica anterior, los diversos procesos implicados en el Plan de Monitoreo y Evaluación convergen en propósitos comunes y aportan insumos para el alcance de estos:** i) contribuir a una mejor gestión de los Planes de Capacitación y Sensibilización institucionales para el logro de los objetivos y metas propuestas en ellos; ii) generar aprendizajes institucionales para mejorar las prácticas, los conocimientos y el diseño de nuevas estrategias de intervención con el objeto de aumentar la calidad de los procesos de sensibilización y capacitación a la vez que de los servicios que se ofrecen al público en general desde un enfoque de Derechos y de Diversidades; iii) facilitar la toma de decisiones oportuna, basada en información, para el logro de las metas establecidas en la Estrategia; iv) analizar la relación lógica entre las actividades, los logros y los efectos inmediatos de ellas en los cambios individuales e institucionales en relación con los servicios a la población (se comprueba la existencia de los avances en la implementación del Plan, sus logros y sus resultados, así como el progreso hacia las metas de la Estrategia).

• **Estratégico:** los procesos de Monitoreo y Evaluación se centran en la verificación y análisis de "estrategias de capacitación y sensibilización" diseñadas intencionalmente para el logro de las metas establecidas en la Estrategia, y no únicamente, en la verificación y análisis de actividades. Es decir, se analiza la forma en que se relacionan las actividades desarrolladas con los resultados alcanzados, para saber en qué momento del marco operativo se encuentran las instituciones individualmente y en conjunto, y cómo se avanza hacia el punto de llegada esperado al final del proceso de implementación de la Estrategia.

• **Participativo:** porque enfatiza y requiere la participación activa de las diferentes instituciones e instancias responsables de la implementación de la Estrategia, tanto en la definición de lo que se quiere lograr y cómo hacerlo, como en la recolección, análisis y uso de la información generada, buscando tomar decisiones concertadas.

• **Liviano:** propone instrumentos, mecanismos y procesos ágiles para el reporte, la verificación y el análisis de informaciones y datos para el monitoreo y la evaluación, de tal manera que, no solo no se requiera excesivo tiempo por parte de los diversos actores involucrados como responsables de la implementación de la Estrategia, sino que tampoco se amenacen ni el avance en la ejecución de las actividades de sensibilización y capacitación, ni el desarrollo normal de los procesos de los que se ocupan los distintos actores involucrados como parte de sus funciones y tareas habituales dentro de la institucionalidad.

Además el Plan de Monitoreo y Evaluación concibe a ambos procesos como complementarios y dependientes entre sí. Se conceptualiza el monitoreo como un proceso continuo de observación, reflexión, registro de información referida a la ejecución de las actividades, sus logros inmediatos y el uso de los recursos con relación a lo inicialmente planeado, así como el análisis de esta. En este sentido, proporciona información continua sobre diversos indicadores de proceso y de resultado, mediante instrumentos de registro y reporte periódico de información. El monitoreo observa de este modo, la evolución de los procesos de planificación y de implementación de actividades de sensibilización y capacitación, así como del avance intermedio o el logro final de las metas establecidas en los Planes de Capacitación y Sensibilización y, por tanto, en el desarrollo de la Estrategia. También posibilita la identificación de los factores obstaculizadores y facilitadores para la implementación de las actividades previstas y el logro de los resultados esperados.

Por su parte, la evaluación se concibe como el proceso final de reflexión y análisis sobre los resultados logrados y los efectos que estos resultados tienen en los cambios individuales e institucionales en relación con el respeto de los derechos humanos de las poblaciones LGBTIQ+ y la mejora de servicios desde una perspectiva inclusiva, igualitaria y no discriminatoria. Esto también permitiría reflexionar sobre la pertinencia y relevancia de las acciones utilizadas como parte de la Estrategia.

En el diagrama 1 se presentan los momentos en los que se desarrollan ambos procesos a lo largo de la implementación de la Estrategia.

## Diagrama 1. Monitoreo y Evaluación de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización

**Monitoreo y Evaluación de la estrategia de Capacitación (en la línea de tiempo)**

| Evaluación | Monitoreo | Línea Tiempo | | Implementación |
|---|---|---|---|---|
| | Recopilación de Información<br>Reporte Etapa 1 | 2019 | OCT<br>NOV<br>DIC | **ETAPA I:** Preparación de condiciones para la implementación de la Estrategia |
| | Recopilación de Información | 2020 | ENE<br>FEB<br>MAR | **ETAPA II:** Elaboración del Plan de Capacitación y Sensibilización |
| | | | ABR<br>MAY<br>JUN | **ETAPA III:** Implementación del Plan Capacitación - Énfasis IEC y Sensibilización y Capacitación a Jerarcas y Aliados Institucionales |
| | | | JUL<br>AGO<br>SET<br>OCT<br>NOV | **ETAPA IV:** Implementación del Plan Capacitación - Énfasis Modalidad Virtual |
| | | | DIC | **ETAPA V:** Reporte Año 1 - Avances Plan de Capacitación |
| | Recopilación de Información | 2021 | ENE<br>FEB<br>MAR<br>ABR<br>MAY<br>JUN<br>JUL<br>AGO<br>SET<br>OCT<br>NOV<br>DIC | **ETAPA VI:** Implementación del Plan de Capacitación - Énfasis Modalidad Presencial |
| Evaluación Final | | 2022 | ENE<br>FEB<br>MAR | **ETAPA VII:** Reporte Año 2 - Informe Final de Cumplimiento Plan de Capacitación |

Fuente: Elaboración propia.

De este modo, el Plan de Monitoreo y Evaluación pretende satisfacer las siguientes necesidades:

• Monitorear y evaluar el grado de progreso y logro de los resultados esperados para cada institución que implementa la Estrategia de Capacitación y Sensibilización.

• Obtener insumos y realimentaciones para la toma de decisiones institucional orientada al incremento de la eficiencia y la eficacia en la implementación de los Planes de Capacitación y Sensibilización en el marco de la Estrategia.

• Contar con la información necesaria sobre el desarrollo de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización y el logro de sus objetivos, resultados y metas.

• Rendir cuentas sobre las acciones desarrolladas por las instituciones en la Estrategia y el grado de progreso y logro de los resultados a las instituciones que monitorean el Plan Nacional de Desarrollo, a la Defensoría de los Habitantes, a la Alianza Intersectorial y a la sociedad en general.

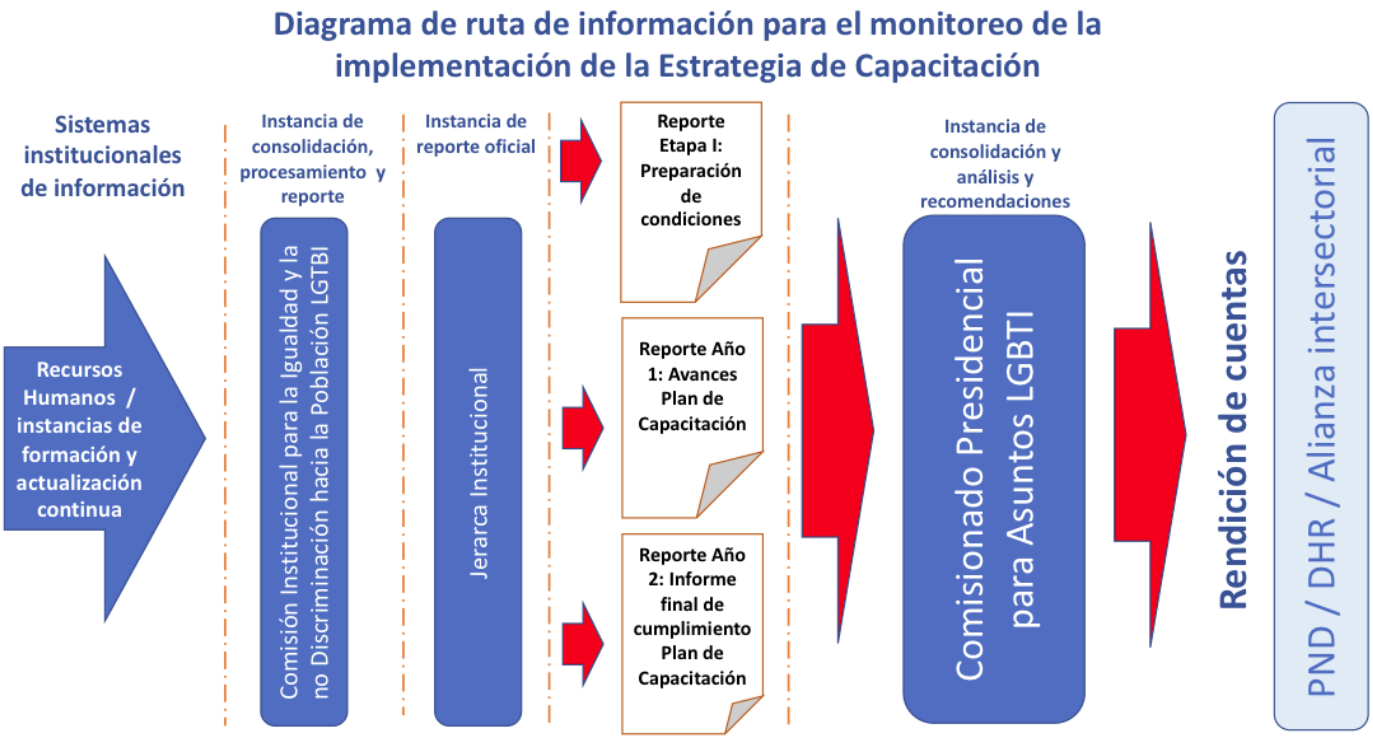
## i. El Monitoreo de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización

Para precisar, las tareas de monitoreo que se presentan en esta Estrategia buscan proporcionar información precisa, confiable y verificable con respecto al avance en la implementación de la misma. Se trata por tanto de tareas que forman parte de un proceso de continua comprobación de la implementación de la Estrategia según la planificación (tiempo y metas), tal como se presenta en la Matriz de Indicadores de Monitoreo (ver Anexo 7), la cual establece los distintos indicadores y metas de proceso, para cada una de las etapas del proceso de desarrollo de la Estrategia. Este monitoreo se hará por tanto, en relación a los indicadores y a los medios de verificación para cada indicador, y será el insumo para un reporte corto de seguimiento de la Estrategia (ver Formulario de Reporte que se incluye en el Anexo 6).

Los datos que cada institución suministre en dicho reporte, permitirán alimentar la Matriz de Monitoreo. Para estos efectos, las instituciones deberán reportar en tres momentos del proceso de implementación sus avances en la ejecución del Plan de Capacitación y Sensibilización. No obstante, se sugiere como parte del seguimiento a los procesos institucionales de implementación de la Estrategia, mantener reuniones regulares al menos semestralmente, entre el Comisionado Presidencial, la DHR, la Alianza Intersectorial y las Comisiones Institucionales, de tal manera que se puedan tomar decisiones y asegurar apoyos para aquellas instituciones que tengan alguna dificultad para avanzar.

En el diagrama 2 se presenta la ruta de información para el desarrollo de procesos de monitoreo de la implementación de la Estrategia. En esta ruta se indican las funciones de cada una de las instancias involucradas en los procesos de monitoreo.

## Diagrama 2. Monitoreo y Evaluación de la Estrategia de Capacitación y Sensibilización




Fuente: Elaboración propia.

El levantamiento de la información será realizada en el transcurso de la implementación de las distintas actividades planteadas en el Plan de Capacitación y Sensibilización, por los sistemas institucionales de información, ya sea los departamentos de recursos humanos, las instancias de formación y actualización continua o las mismas Comisiones institucionales para la igualdad y la no discriminación hacia la Población LGBTIQ+.

Estos informes se trasladarán por parte de las autoridades institucionales al Comisionado Presidencial para asuntos LGBTIQ+, para que sean consolidados en la Matriz de Monitoreo (ver Anexo 7) y analizados, con el objeto de que puedan ser utilizados para realizar un ejercicio de rendición de cuentas y de generación de recomendaciones a las instituciones mismas, pero particularmente a la Defensoría de los Habitantes, la Alianza Intersectorial y MIDEPLAN, en tanto instancia que brinda seguimiento al Plan Nacional de Desarrollo.

Seguidamente se presenta en la Tabla 1 la Matriz de Indicadores de Monitoreo de la "Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas, sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: Caminando hacia la igualdad".

**Tabla No. 1. Matriz de indicadores de Monitoreo de la Estrategia**

| Etapa | Indicador | Metas | MV | Fuente Indicador | Periodicidad |
|---|---|---|---|---|---|
| I. Preparación de condiciones para la implementación de la Estrategia | Documento orientador sobre el perfil idóneo para las personas integrantes de las Comisiones y las funciones centrales hacia las cuales las Comisiones deben orientar su quehacer y su gestión. | Documento orientador elaborado y divulgado entre las instituciones priorizadas. | Documento orientador y oficios de envío. | Comisionado Presidencial para asuntos de la población LGTBI | Una única vez, Diciembre 2019 |
| | Número de Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ conformadas y en operación. | Al menos 6 Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ conformadas y en operación. | Notas oficiales de las jerarquías institucionales. | Jerarquías institucionales | Una única vez, Diciembre 2019 |
| | Porcentaje de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ que han elaborado su Plan de Trabajo. | 50% de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ han elaborado su Plan de Trabajo. | Notas oficiales de las Comisiones mediante las que remiten su Plan de Trabajo. | Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ | Una única vez, Diciembre 2019 |
| | Porcentaje de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ que han elaborado su Plan de Trabajo. | 50% de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ han elaborado su Plan de Trabajo. | Notas oficiales de las Comisiones mediante las que remiten su Plan de Trabajo. | Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ | Una única vez, Diciembre 2019 |

| Etapa | Indicador | Metas | MV | Fuente Indicador | Periodicidad |
|---|---|---|---|---|---|
| | Porcentaje de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ que han participado en un proceso de capacitación y fortalecimiento apoyado por el Comisionado Presidencial, la DHR y la Alianza Intersectorial. | 50% de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ han participado en un proceso de capacitación y fortalecimiento apoyado por el Comisionado Presidencial, la DHR y la Alianza Intersectorial. | Listas de participación de los procesos de capacitación y fortalecimiento. | Comisionado Presidencial para asuntos de la población LGTBI | Una única vez, Diciembre 2019 |
| II. Elaboración del Plan de Capacitación y Sensibilización | Número de instituciones que cuentan con un Plan de Capacitación y Sensibilización que incluya:<br><br>1) las acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) a nivel institucional que se desarrollaran para iniciar el posiciona-miento del tema en la institución, generar sensibilidad e interés hacia la temática de derechos humanos de la población LGTBIQ+, y disminuir algunas resistencias y desmotivaciones para el abordaje del tema en particular; | Al menos 6 instituciones públicas han elaborado el Plan de Capacitación y Sensibilización comprendiendo los 5 aspectos referidos para la implementación de las distintas etapas de la Estrategia. | Documentos con el Plan de Capacitación y Sensibilización. | Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ | Una única vez, Diciembre 2020 |

| Etapa | Indicador | Metas | MV | Fuente Indicador | Periodicidad |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2) los procesos que se desarrollarán para capacitar a jerarcas, autoridades institucionales, jefaturas y mandos medios, tomadores de decisión y otros relacionados (incluidas la sensibilización virtual y la capacitación presencial);<br><br>3) los aspectos referidos a la operacionalización de la capacitación virtual del 90% de la planilla institucional, tomando en cuenta los recursos requeridos, las estrategias de divulgación de la modalidad de capacitación, los plazos definidos para el cumplimiento;<br><br>4) la definición y validación de los contenidos específicos y metodología de los procesos de capacitación presencial;<br><br>5) el desarrollo de los procesos de capacitación presencial al 40% del funcionariado público priorizado. | | | | |

| Etapa | Indicador | Metas | MV | Fuente Indicador | Periodicidad |
|---|---|---|---|---|---|
| III: Implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización – Énfasis en Acciones de IEC y Capacitación a Autoridades institucionales. | Porcentaje del personal institucional que ha estado expuesto a las estrategias de IEC en materia de derechos humanos, no discriminación e inclusión de la población LGBTIQ+. | 70% del personal institucional ha estado expuesto a las estrategias de IEC en materia de derechos humanos, no discriminación e inclusión de la población LGBTIQ+. | Documentación sobre la implementación de las estrategias de IEC y el alcance del funcionariado institucional. | Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ | Una única vez, Diciembre 2020 |
| | Número y tipo de estrategias de IEC desarrolladas por institución priorizada. | Al menos 2 estrategias diferentes de IEC desarrolladas por institución priorizada. | Documentación sobre las estrategias de IEC implementadas en cada institución priorizada. | Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ | Una única vez, Diciembre 2020 |
| | Porcentaje de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución que ha completado el curso virtual de sensibilización. | Al menos el 90% de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución, han completado el curso virtual de sensibilización. | Listado de autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución que han completado el curso virtual de sensibilización. | Áreas de Recursos Humanos de las Instituciones | Una única vez, Diciembre 2020 |
| | Porcentaje de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución que ha completado el curso presencial de capacitación. | Al menos 90% de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución, han completado el curso presencial de capacitación. | Listados de asistencia de autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución a los cursos presenciales de capacitación.<br><br>Fotografías. | Áreas de Recursos Humanos de las Instituciones | Una única vez, Diciembre 2020 |

| Etapa | Indicador | Metas | MV | Fuente Indicador | Periodicidad |
|---|---|---|---|---|---|
| IV. Implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización – Énfasis Modalidad Virtual | Porcentaje del personal institucional que ha completado el curso virtual de sensibilización. | 90% del personal institucional ha completado el curso virtual de sensibilización. | Listado de personas funcionarias que han completado el curso virtual de sensibilización. | Áreas de Recursos Humanos de las Instituciones | Una única vez, Diciembre 2020 [2] |
| V. Reporte de Año 1 del Plan de Capacitación y Sensibilización | Número de instituciones que envían el reporte de avances en la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | Al menos 6 instituciones han enviado al Comisionado Presidencial para Asuntos de la Población LGBTIQ+, el reporte de avances en la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | Reportes de Avance de la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización. | Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ | Una única vez, Diciembre 2020 |

[2] Si bien el Reporte de este indicador se hace una única vez, se sugiere que las Fuentes del Indicador lleven un control mensual de las personas funcionarias que han completado el curso virtual, con el objeto de monitorear el avance hacia la meta y la necesidad de incrementar las llamadas de atención al personal para completar el curso.

| Etapa | Indicador | Metas | MV | Fuente Indicador | Periodicidad |
|---|---|---|---|---|---|
| VI. Implementación del Plan de Capacitación – Énfasis Modalidad Presencial. | Porcentaje del personal institucional priorizado según perfiles que ha completado los procesos de capacitación presencial definidos para esta población. | 40% del personal institucional priorizado según perfiles ha completado los procesos de capacitación presencial definidos para esta población. | Listados de asistencia de personas funcionarias priorizadas según perfiles que han asistido a los procesos de capacitación presencial definidos para esta población.<br><br>Fotografías. | Áreas de Recursos Humanos de las Instituciones; Áreas o Instancias Encargadas de los Procesos de Actualización y Formación continua; Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ | Una única vez, Enero 2021 |
| VII. Reporte de Año 2 del Plan de Capacitación y Sensibilización | Porcentaje de las instituciones que envían el reporte final de la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | 50% de las instituciones han enviado al Comisionado Presidencial para Asuntos de la Población LGBTIQ+, el reporte final de implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | Reportes Finales de implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización. | Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ | Una única vez, Enero 2021 |

## ii. La Evaluación de la Estrategia Nacional de Sensibilización y Capacitación

La evaluación de la "Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas, sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: Caminando hacia la igualdad", debe realizarse inmediatamente después de la culminación del proceso de implementación de la misma, en los tres primeros meses del 2022.

En lo fundamental, la evaluación determinará si se alcanzó la meta establecida (50%) por el PNDIP 2019-2022 para el indicador "Porcentaje de instituciones con funcionarios con capacidades mejoradas para la prestación de servicios de la población LGTBI".

En la evaluación, además de consolidar y analizar toda la información acerca del desempeño acumulado de las distintas instituciones en cuanto al logro de las metas establecidas en la Estrategia, se aspira a evaluar los efectos de la misma en cambios individuales e institucionales referidos a la apropiación e incorporación de un enfoque de derechos humanos y un enfoque de diversidades en la prestación de los servicios institucionales que se ofrecen a la población, en particular al aseguramiento de la erradicación de la exclusión, la discriminación y la desigualdad por motivos de orientación sexual, expresión e identidad de género.

En este sentido, requiere de un ejercicio que demanda la evaluación de dicha oferta de servicios tanto por los propios proveedores como por las personas usuarias. Para esto es recomendable realizar encuestas de satisfacción de los servicios recibidos, entrevistas individuales o grupales a personas usuarias o proveedoras de los servicios, grupos focales para evaluar la calidad de los servicios, entre otras metodologías, que permitan determinar el nivel de impacto de los procesos de capacitación y sensibilización en las actitudes y prácticas del funcionariado público, así como en el tipo y calidad de atención y servicio ofrecido a las poblaciones LGTBIQ+.

# Anexo 6

## REPORTE DE AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGBTIQ+: "CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD"

FIN: Se han desarrollo las capacidades del funcionariado de la institución, mediante estrategias de capacitación y sensibilización, para la prestación de servicios públicos inclusivos y libres de discriminación de acuerdo a la normativa vigente y los compromisos del Estado, garantizando una atención respetuosa de los derechos humanos de las poblaciones LGTBIQ+.

INSTITUCIÓN: _____

ETAPA(S) QUE COMPRENDE EL REPORTE: _____

PERSONA(S) RESPONSABLE(S) DE LA ELABORACIÓN DEL REPORTE:

| NOMBRE | CARGO | CORREO | TELÉFONO |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

PERSONA RESPONSABLE DE LA APROBACIÓN DEL REPORTE DE AVANCE (NOMBRE, CARGO, CORREO, TELÉFONO):

_____

FECHA DE ELABORACIÓN DEL REPORTE DE AVANCE: _____

FECHA DE APROBACIÓN DEL REPORTE DE AVANCE: _____

## ETAPA I: Preparación de Condiciones para la implementación de la Estrategia

| Objetivo específico | Indicadores | Metas | Actividades desarrolladas | Resultados alcanzados | OBSERVACIONES (alianzas estratégicas que apoyaron, factores facilitadores, dificultades enfrentadas, otros) |
|---|---|---|---|---|---|
| Asegurar las condiciones políticas, institucionales y organizativo-operativas para el desarrollo, seguimiento y sostenibilidad de la Estrategia. | Lineamientos, funciones y perfil de las personas integrantes de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación.<br>Proporción de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación de las instituciones priorizadas en la Estrategia que han sido conformadas y se encuentran en operación. | Autoridades institucionales y personas integrantes de la Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación conocen los lineamientos, las funciones y el perfil de los integrantes para orientar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación.<br>Comisión Institucional para la Igualdad y la no Discriminación ha sido conformada y se reúne regularmente. | Documento orientador y oficios de envío. | Comisionado Presidencial para asuntos de la población LGTBI | Una única vez, Diciembre 2019 |
| | Plan de Trabajo de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la No Discriminación. | Elaborado el Plan de Trabajo de la Comisión Institucional para la Igualdad y la No Discriminación. | | | |

## ETAPA II: Elaboración del Plan de Capacitación y Sensibilización

| Objetivo específico | Indicadores | Metas | Actividades desarrolladas | Resultados alcanzados | OBSERVACIONES (alianzas estratégicas que apoyaron, factores facilitadores, dificultades enfrentadas, otros) |
|---|---|---|---|---|---|
| Identificar y planificar las estrategias institucionales que serán implementadas para desarrollar los procesos formativos para la sensibilización y la capacitación del funcionariado institucional en materia de Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+. | Plan de Capacitación y Sensibilización que incluya:<br><br>1) las acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) a nivel institucional que se desarrollarán para iniciar el posicionamiento del tema en la institución, generar sensibilidad e interés hacia la temática de derechos humanos de la población LGTBIQ+, y disminuir algunas resistencias y desmotivaciones para el abordaje del tema en particular;<br><br>2) los procesos que se desarrollarán para capacitar a jerarcas, autoridades institucionales, jefaturas y mandos medios, tomadores de decisión y otros relacionados (incluidas la sensibilización virtual y la capacitación presencial);<br><br>3) los aspectos referidos a la operacionalización de la capacitación virtual del 90% de la planilla institucional, tomando en cuenta los recursos requeridos, las estrategias de divulgación de la modalidad de capacitación, los plazos definidos para el cumplimiento;<br><br>4) la definición y validación de los contenidos específicos y metodología de los procesos de capacitación presencial;<br><br>5) el desarrollo de los procesos de capacitación presencial al 40% del funcionariado público priorizado. | Elaborado el Plan de Capacitación y Sensibilización comprendiendo los 5 aspectos referidos para la implementación de las distintas etapas de la Estrategia. | Documento orientador y oficios de envío. | Comisionado Presidencial para asuntos de la población LGTBI | Una única vez, Diciembre 2019 |

**ETAPA III: Implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización – Énfasis Acciones de IEC y Capacitación a Autoridades institucionales**

| Objetivo específico | Indicadores | Metas | Actividades | Responsables | Instancias colaboradoras |
|---|---|---|---|---|---|
| Desarrollar acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) a nivel institucional con el objeto de sensibilizar a todo el funcionariado institucional en materia de derechos humanos, no discriminación e inclusión de la población LGBTIQ+. Implementar procesos de capacitación a autoridades institucionales. | Porcentaje del personal institucional expuesto a las estrategias de IEC en materia de derechos humanos, no discriminación e inclusión de la población LGBTIQ+. | 70% del personal institucional ha estado expuesto a las estrategias de IEC en materia de derechos humanos, no discriminación e inclusión de la población LGBTIQ+. | | | |
| | Número y tipo de estrategias de IEC desarrolladas. | Al menos 2 estrategia diferentes de IEC desarrolladas. | | | |
| | Porcentaje de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución que ha completado el curso virtual de sensibilización. | Al menos el 90% de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución, han completado el curso virtual de sensibilización. | | | |
| | Porcentaje de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución que ha completado el curso presencial de capacitación. | Al menos 90% de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución, han completado el curso presencial de capacitación. | | | |

## ETAPA IV: Implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización – Énfasis Modalidad Virtual

| Objetivo específico | Indicadores | Metas | Actividades | Responsables | Instancias colaboradoras |
|---|---|---|---|---|---|
| Sensibilizar al funcionariado institucional en materia de derechos humanos, no discriminación e inclusión de la población LGBTIQ+ mediante la implementación de un curso virtual. | Porcentaje del personal institucional que ha completado el curso virtual de sensibilización. | 90% del personal institucional ha completado el curso virtual de sensibilización. | | | |

## ETAPA V: Elaboración y envío del Reporte de Año 1 del Plan de Capacitación y Sensibilización

| Objetivo específico | Indicadores | Metas | Actividades | Responsables | Instancias colaboradoras |
|---|---|---|---|---|---|
| Brindar información sobre los avances y resultados de la implementación de las Etapas II, III y IV del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | Reporte de avances en la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | Elaborado y enviado al Comisionado Presidencial para Asuntos de la Población LGBTIQ+, el reporte de avances en la implementación del Plan de Sensibilización y Capacitación Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | | | |

## ETAPA VI: Implementación del Plan de Capacitación – Énfasis Modalidad Presencial

| Objetivo específico | Indicadores | Metas | Actividades | Responsables | Instancias colaboradoras |
|---|---|---|---|---|---|
| Capacitar al funcionariado institucional que cumpla con los perfiles priorizados, en aquellos contenidos requeridos para el desempeño de su rol en la prestación de servicios institucionales inclusivos y libres de discriminación, particularmente para la población LGBTIQ+. | Porcentaje del personal institucional priorizado según perfiles que ha completado los procesos de capacitación presencial definidos para esta población. | 40% del personal institucional priorizado según perfiles ha completado los procesos de capacitación presencial definidos para esta población. | | | |

## ETAPA VII: Elaboración y envío del Reporte de Año 2 del Plan de Capacitación y Sensibilización

| Objetivo específico | Indicadores | Metas | Actividades | Responsables | Instancias colaboradoras |
|---|---|---|---|---|---|
| Brindar información sobre los resultados y el desempeño institucional en el logro de las metas establecidas en el Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | Reporte de resultados y desempeño institucional en el logro de metas establecidas en el Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | Elaborado y enviado al Comisionado Presidencial para Asuntos de la Población LGBTIQ+, el reporte de resultados y desempeño institucional en el logro de metas establecidas en el Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | | | |

# Anexo 7

## MATRIZ DE MONITOREO DE LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGBTIQ+: "CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD"

| Etapa | Indicador | Metas | Resultados | Observaciones | Recomendaciones derivadas |
|---|---|---|---|---|---|
| I. Preparación de condiciones para la implementación de la Estrategia | Documento orientador sobre el perfil idóneo para las personas integrantes de las comisiones y las funciones centrales hacia las cuales las comisiones deben orientar su quehacer y su gestión. | Documento orientador elaborado y divulgado entre las instituciones priorizadas. | | | |
| | Número de Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ conformadas y en operación. | Al menos 6 Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ conformadas y en operación. | | | |
| | Porcentaje de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ que han elaborado su Plan de Trabajo. | 50% de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ han elaborado su Plan de Trabajo. | | | |
| | Porcentaje de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ que han participado en un proceso de capacitación y fortalecimiento apoyado por el Comisionado Presidencial, la DHR y la Alianza Intersectorial. | 50% de las Comisiones Institucionales para la Igualdad y la no Discriminación hacia la población LGBTIQ+ han participado en un proceso de capacitación y fortalecimiento apoyado por el Comisionado Presidencial, la DHR y la Alianza Intersectorial. | | | |

| Etapa | Indicador | Metas | Resultados | Observaciones | Recomendaciones derivadas |
|---|---|---|---|---|---|
| II. Elaboración del Plan de Capacitación y Sensibilización | Número de instituciones que cuentan con un Plan de Capacitación y Sensibilización que incluya:<br><br>1) las acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) a nivel institucional que se desarrollaran para iniciar el posicionamiento del tema en la institución, generar sensibilidad e interés hacia la temática de derechos humanos de la población LGTBIQ+, y disminuir algunas resistencias y desmotivaciones para el abordaje del tema en particular;<br><br>2) los procesos que se desarrollarán para capacitar a jerarcas, autoridades institucionales, jefaturas y mandos medios, tomadores de decisión y otros relacionados (incluidas la sensibilización virtual y la capacitación presencial);<br><br>3) los aspectos referidos a la operacionalización de la capacitación virtual del 90% de la planilla institucional, tomando en cuenta los recursos requeridos, las estrategias de divulgación de la modalidad de capacitación, los plazos definidos para el cumplimiento;<br><br>4) la definición y validación de los contenidos específicos y metodología de los procesos de capacitación presencial;<br><br>5) el desarrollo de los procesos de capacitación presencial al 40% del funcionariado público priorizado. | Al menos 6 instituciones públicas han elaborado el Plan de Capacitación y Sensibilización comprendiendo los 5 aspectos referidos para la implementación de las distintas etapas de la Estrategia. | | | |

| Etapa | Indicador | Metas | Resultados | Observaciones | Recomendaciones derivadas |
|---|---|---|---|---|---|
| III: Implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización – Énfasis en Acciones de IEC y Capacitación a Autoridades instiutucionales. | Porcentaje del personal institucional que ha estado expuesto a las estrategias de IEC en materia de derechos humanos, no discriminación e inclusión de la población LGBTIQ+. | 70% del personal institucional ha estado expuesto a las estrategias de IEC en materia de derechos humanos, no discriminación e inclusión de la población LGBTIQ+. | | | |
| | Número y tipo de estrategias de IEC desarrolladas por institución priorizada. | Al menos 2 estrategias diferentes de IEC desarrolladas por institución priorizada. | | | |
| | Porcentaje de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución que ha completado el curso virtual de sensibilización. | Al menos el 90% de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución, han completado el curso virtual de sensibilización. | | | |
| | Porcentaje de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución que ha completado el curso presencial de capacitación. | Al menos 90% de las autoridades, personas tomadoras de decisiones y con puestos ejecutivos dentro de la institución, han completado el curso presencial de capacitación. | | | |
| IV. Implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización – Énfasis Modalidad Virtual | Porcentaje del personal institucional que ha completado el curso virtual de sensibilización. | 90% del personal institucional ha completado el curso virtual de sensibilización. | | | |

| Etapa | Indicador | Metas | Resultados | Observaciones | Recomendaciones derivadas |
|---|---|---|---|---|---|
| V. Reporte de Año 1 del Plan de Capacitación y Sensibilización | Número de instituciones que envían el reporte de avances en la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | Al menos 6 instituciones han enviado al Comisionado Presidencial para Asuntos de la Población LGBTIQ+, el reporte de avances en la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | | | |
| VI. Implementación del Plan de Capacitación – Énfasis Modalidad Presencial. | Porcentaje del personal institucional priorizado según perfiles que ha completado los procesos de capacitación presencial definidos para esta población. | 40% del personal institucional priorizado según perfiles ha completado los procesos de capacitación presencial definidos para esta población. | | | |
| VII. Reporte de Año 2 del Plan de Capacitación y Sensibilización | Porcentaje de las instituciones que envían el reporte final de la implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | 50% de las instituciones han enviado al Comisionado Presidencial para Asuntos de la Población LGBTIQ+, el reporte final de implementación del Plan de Capacitación y Sensibilización Institucional en el marco de la Estrategia Nacional de Capacitación y Sensibilización para personal de instituciones públicas sobre la no discriminación y la inclusión de las personas LGBTIQ+: "Caminando hacia la Igualdad". | | | |

Este documento fue elaborado con el apoyo del Proyecto VIH-Costa Rica, y la Alianza Intersectorial integrada por el Comisionado Presidencial para asuntos de la población LGTBI, la Defensoría de los Habitantes, el Instituto Humanista para la Cooperación con los Países en Desarrollo, Dirección General de Servicio Civil, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la oficina de la Coordinadora Residente del Sistema de Naciones Unidas en Costa Rica y la Asociación Empresarial para el Desarrollo.

COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 · 2022

COMISIONADO
PRESIDENCIAL LGBTI

La Defensoría de los Habitantes

Hivos
people unlimited

ina
Llave del Progreso
Instituto Nacional de Aprendizaje

Servicio Civil

PNUD
*Al servicio de las personas y las naciones*

NACIONES UNIDAS COSTA RICA

AED
ALIANZA EMPRESARIAL PARA EL DESARROLLO

United Way