



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 1 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

Introducción 2

Objetivo 2

Determinación de area de influencia 2

Disposiciones generales 3

Marco conceptual 3

Pautas generales de actuación 6

Atención a la persona usuaria de la población LGTBI por parte de nuestro personal. 7

Gestión institucional en caso de denuncias 8

Procedimiento administrativo para denuncias 9

Seguimiento a la implementación de medidas 11

Anexos 13

Elaborado por: Planificación	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 2 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

INTRODUCCIÓN

El presente documento fue diseñado por la Contraloría de Servicios del INCOP como parte de las acciones institucionales para proteger, garantizar e impulsar una cultura de respeto de los derechos humanos de la población LGBTI.

Dicha iniciativa pretende cumplir a cabalidad con el Decreto 38999 sobre la “Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI”, que establece que esta política es de acatamiento obligatorio y solicita la realización de reformas normativas para asegurar que la atención de las personas usuarias de los servicios que prestan los diferentes órganos del Poder Ejecutivo se realice considerando las necesidades de la población sexualmente diversa, sin que existan prácticas que generen discriminación.

Lo anterior, para garantizar el acceso a una justicia incluyente, igualitaria, eficaz y eficiente, independientemente del grupo al que pertenezcan.

OBJETIVO

Establecer un protocolo con el mapa de procesos para el trámite de denuncias que se generen por prácticas discriminatorias hacia algún servidor o usuario de la Institución por razones de orientación sexual y/o identidad de género, mediante mecanismos que para instruir al inicio del procedimiento investigativo correspondiente.

DETERMINACIÓN DE ÁREA DE INFLUENCIA

Este protocolo será aplicable para nuestras oficinas administrativas y operativas en cada una de nuestras sedes del Litoral Pacífico (Puntarenas, Quepos y Golfito), Sedes Centrales (Puerto Caldera) y oficinas administrativas en San José.

Elaborado por:	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	

Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 3 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

DISPOSICIONES GENERALES

El presente Protocolo es de observancia general para todas las personas funcionarias del INCOP y las personas físicas y/o jurídicas que se contraten, que intervengan en la integración de la averiguación previa y la atención a víctimas, de las faltas cuya comisión sea generada por homofobia o que presuntamente se hayan cometido por orientación sexual, identidad o expresión de género; y tiene por objeto establecer la forma de atención y las diligencias básicas para que el INCOP realice el debido proceso, y en consecuencia, las gestiones administrativas y judiciales correspondientes.

MARCO CONCEPTUAL

Según el Artículo 7 del Decreto 38999 para efectos de interpretación y aplicación de este protocolo se entenderá por:

- a) **Identidad de Género:** la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
- b) **Orientación Sexual:** la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.
- c) **Expresión de Género:** generalmente se refiere a la manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros.
- d) **Discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género:** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de orientación sexual o identidad de género que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar, directa o indirectamente el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos en las normas internacionales de Derechos Humanos y en el

Elaborado por:	Avalado por Presidencia:	Oficio:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio:	Fecha:	
		Fecha:		

Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 4 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

ordenamiento jurídico costarricense, que provoca efectos perjudiciales en: Las condiciones materiales de empleo, desempeño y cumplimiento en la prestación de servicio o el estado general de bienestar personal. También se considerará discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

e) **Persona no conforme con el género:** Persona que no está de acuerdo y no sigue las ideas o estereotipos sociales acerca de cómo debe actuar o expresarse con base en el sexo que le asignaron al nacer.

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

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

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

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

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

Elaborado por:	Avalado por Presidencia:	Oficio:	Aprobado por Junta Directiva	
		Fecha:		
	Planificación	Avalado por Planificación:	Oficio:	Acuerdo No.
		Fecha:		
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio:	Fecha:	
		Fecha:		

Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 5 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

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

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

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

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

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

p) **Transfobia:** Se entiende como la discriminación hacia las personas transexuales o transgénero, basada en su identidad de género.

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

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

s) **Heterosexual:** Dicho de una persona: Inclined sexualmente hacia individuos del sexo contrario.

t) **Heterosexualidad:** Inclined erótica hacia individuos del sexo contrario.

u) **Homosexual:** Dicho de una persona: Inclined sexualmente hacia individuos de su mismo sexo.

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

Elaborado por:	Avalado por Presidencia:	Oficio:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio:	Fecha:	
		Fecha:		

Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 6 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

PAUTAS GENERALES DE ACTUACIÓN

Según el Artículo 8 del Decreto 40422 para efectos de interpretación y aplicación de este protocolo se considerarán comportamientos con manifestaciones de discriminación los siguientes:

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

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

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

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

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

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

g) Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación homofóbica, lesbofóbica, transfóbica, intersexfóbica o bifóbica indeseables u ofensivos para quien los reciba,

Elaborado por:	Avalado por Presidencia:	Oficio:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio:	Fecha:	
Planificación		Fecha:		



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 7 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

siempre que no se traten de las conductas previstas en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995.

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

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

ATENCIÓN A LA PERSONA USUARIA DE LA POBLACIÓN LGTBI POR PARTE DE NUESTRO PERSONAL.

1. El personal institucional atenderá a las personas de manera respetuosa y propiciando un trato no discriminatorio.
2. Las personas funcionarias prestatarias de servicios de INCOP y/o que atiendan público, deberán llamar o convocar a las personas por sus apellidos la primera vez; y en adelante referirse a la persona por su nombre de escogencia.
3. Todas las unidades realizarán los cambios necesarios a reglamentos y/o procedimientos a fin de garantizar a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex, acceder en igualdad de condiciones a los servicios que brinda la institución, respetando los criterios de ingreso.
4. En caso de denuncias se aplicará lo establecido en el presente protocolo que garantiza a las personas LGTBI el principio de confidencialidad.
5. Evitar el uso del lenguaje y trato que remita a la presunción de heterosexualidad y heteronormatividad en la atención de las personas usuarias de los servicios. (Lenguaje inclusivo).

Elaborado por:	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	

Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 8 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

6. No se utilizarán en forma escrita u oral, palabras de naturaleza o connotación homo/lesbo/bi/transfóbica, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

GESTIÓN INSTITUCIONAL EN CASO DE DENUNCIAS

La Contraloría de Servicios del INCOP, en atención a la investigación correspondiente de la falta relacionada con personas de la comunidad LGBTI, deberá realizar las actuaciones siguientes:

1. Recibir las denuncias presentadas por las faltas, cuando se encuentren relacionadas con personas de la comunidad LGBTI en su carácter de querellantes, denunciantes, víctimas, ofendidos o probables responsables, practicando las diligencias más urgentes para remitir en forma inmediata la averiguación previa o desglose correspondiente, con las unidades respectivas, para su trámite, debiendo tomar en cuenta los elementos siguientes:
 - a) Si la víctima se asume o es conocida como integrante de la comunidad LGBTI;
 - b) Investigar el contexto y los antecedentes en que se desarrolló la falta, que sea administrativa o jurídicamente relevante. (circunstancias específicas del hecho);
 - c) Recabar toda la información (testimoniales, periciales, documentales u otros indicios), que se puedan desprender por conceptos o términos relacionados a la comunidad LGBTI, con el fin de aportarlos en las investigaciones correspondientes.

2. Previamente, la Contraloría de Servicios deberá verificar con qué sexo se asume la persona y dejar constancia de esto en la averiguación previa, a efecto de adoptar las acciones necesarias en la designación del personal que se requiera, según su intervención. En caso de que, al identificarse con algún documento oficial, éste no concuerde fehacientemente con las características de la persona por razones de género, deberá conducirse con respeto, y solicitar a ésta que manifieste su identidad de género, lo que constará en un documento, que se agregará al expediente relacionado con el trámite que se está realizando.

3. Al recabar la declaración de la persona ofendida, la Contraloría deberá procurar en la medida posible obtener todos los datos necesarios sobre cómo acontecieron los hechos,

Elaborado por:	Avalado por Presidencia:	Oficio:	Aprobado por Junta Directiva	
		Fecha:		
	Planificación	Avalado por Planificación:	Oficio:	Acuerdo No.
		Fecha:		
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio:	Fecha:	
		Fecha:		

Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 9 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

es decir, todas las circunstancias específicas en que tuvo lugar la falta, así como los datos tendentes a identificar al probable responsable, en este caso, se deberá especificar cuál fue la participación de cada uno, con la finalidad de no molestar posteriormente a la persona denunciante, con otra intervención que pueda ocasionarle una revictimización al tener que recordar nuevamente los hechos.

4. La Contraloría de Servicios deberá recabar la declaración de los testigos de los hechos en caso de que los hubiere, a quienes se les debe solicitar todos los datos para precisar debidamente las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los mismos, así como los datos que permitan identificar al probable responsable o probables responsables, por lo que sólo se ampliará su declaración en caso de que sea necesario.
5. En caso de que la falta sea de índole delictiva, la Contraloría de Servicios deberá coordinar con la Unidad Legal para que la misma indique la forma idónea para proceder mediante vía judicial.
6. Cuando así se requiera, la Contraloría de Servicios canalizará la intervención de las autoridades correspondientes, para que proporcione atención integral oportuna, médica, jurídica, psicológica y de trabajo social para las víctimas.
7. La persona titular de la Contraloría de Servicios informará a la víctima y al denunciante o probable responsable sobre sus derechos, la forma de hacerlos valer y los servicios que ofrece la Contraloría de Servicios, dejando constancia de ello.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA DENUNCIAS

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

Elaborado por:	Avalado por Presidencia:	Oficio:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio:	Fecha:	
		Fecha:		



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 10 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

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

- a) Que la presunta persona transgresora se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
- b) Que la persona trasgresora se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona aparentemente hostigada.
- c) La reubicación laboral de forma temporal de la persona denunciada o, excepcionalmente, de la persona denunciante.
- d) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario, de la persona denunciada.

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

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

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

- Cuando una persona usuaria sufra de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, podrá plantear la denuncia ante la Contraloría de Servicios. El plazo para interponer la denuncia será de un año y se computará a partir del último hecho

Elaborado por: Planificación	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	

Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 11 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

consecuencia de la discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

- Al plantear la denuncia se le debe indicar al usuario denunciante la posibilidad de hacerse representar por un profesional en derecho y por apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento; cuyo costo deberá ser cubierto por la persona denunciante.
- Además, se le indicará al usuario denunciante los plazos del procedimiento y se le solicitará un medio por el cual pueda ser contactado y recibir notificaciones.

SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS

La persona titular de la Contraloría de Servicios deberá realizar seguimiento periódico a las personas involucrados en el proceso de denuncias realizadas. Se recomienda realizar seguimientos mensuales para asegurarse que se haya contenido la situación de acoso u otras situaciones de discriminación. Posteriormente puede extenderse el periodo de tiempo a cada tres meses y luego cada seis meses hasta asegurarse que se solucionó el problema.

El titular de la Contraloría de Servicios emitirá un informe sobre las actuaciones realizadas y las hará de conocimiento a la Administración Superior.

Además, para cada caso de discriminación de cualquier tipo a la población LGBTI, la persona titular de la Contraloría de Servicios deberá generar un registro específico, el cual no debe ser incluido en el expediente único, este debe ser resguardado en un lugar seguro donde se asegure la confidencialidad de la información anotada sobre lo sucedido y las acciones a seguir, esto además sirve como antecedente para programar acciones correctivas, así como las posibles sanciones correspondientes de ser requeridas.

Un elemento de mucha importancia en esta intervención es garantizar la confidencialidad, por la dinámica propia del tema, de ahí que sea fundamental que la información debe trascender sólo a las personas implicadas en la situación.

Elaborado por: Planificación	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 12 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

Con el fin de recolectar información se podrán utilizar los siguientes anexos:

Elaborado por: Planificación	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 13 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

ANEXOS

Elaborado por: Planificación	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 14 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

Anexo 1:

MODELO DE INFORME DE ACTUACIÓN

Sede Administrativa: _____ Teléfono: _____

Nombre de la persona encargada de la Unidad:

Informe elaborado por: _____

Fecha del informe: _____

Información recolectada

Persona encargada del caso: _____

Origen y fecha de la solicitud de intervención: _____

Fecha en que se comunicó a la Contraloría de Servicios: _____

Datos de identificación de las personas involucradas

Nombre y Apellidos: _____

Unidad Institucional: _____

Edad: _____

Situación:

() Persona víctima.

Elaborado por: Planificación	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 15 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

- () Persona victimaria.
- () Testigo u observador/a

otro/a _____

Otras personas involucradas:

Descripción de los hechos constatados (hechos, fechas, lugares, actores, etc.)

¿Hubo medidas inmediatas adoptadas por Jefatura de la Unidad donde se presentó el caso? SI ()
(detalle abajo) NO ()

¿Interpuso denuncia ante la Contraloría de Servicios? SI () NO ()

¿Se realizaron coordinaciones con otras Instancias fuera de la Institución? () SI () NO

Nombre de la Instancia: _____

Persona contacto: _____

Elaborado por: Planificación	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 16 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

Medida o acción desplegada por la Contraloría de Servicios:

Plan de seguimiento (cite cuáles serán las actuaciones de seguimiento que a partir de ahora se realizarán)

¿Existió apertura de expediente disciplinario? SI () NO ()

Fecha: _____

Persona encargada de verificar las medidas:

Nombre de la persona a quien se le abrió el proceso: _____

Fecha de entrega del plan de atención:

Fecha del próximo informe de seguimiento: _____

Observaciones adicionales u otras medidas y actuaciones previstas.

Elaborado por: Planificación	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 17 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

Nombre y firma de quien elaboró el informe:

Elaborado por: Planificación	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 18 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

Anexo 2:

INFORME DE ACTUACIÓN.

APARTADO ESPECÍFICO PARA SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN A LA POBLACIÓN LGTBI

Tipos de violencia:

Manifestaciones de violencia	SI	NO	Algunas veces	Muchas veces	Ejercida por
Verbal (ej. insultos, apodos, etc.) Especifique:					
Exclusión social (ej. ignorarle, rechazarle, etc.) Especifique:					
Física (ej. golpes, empujones, etc.) Especifique:					
Patrimonial (ej. dañar sus pertenencias, etc.) Especifique:					
Intimidación (ej. chantaje, amenazas, etc.) Especifique:					

Elaborado por: Planificación	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 19 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

Sexual (ej. Acoso, tocamientos, abuso, etc.) Especifique:					
Discriminación (ej. por orientación sexual o identidad de género, características físicas, discapacidad, etc.) Especifique:					

Lugares dónde se ha producido la agresión:

- Pasillos
- Comedor
- Baños
- Parqueo
- Entradas y/o salidas
- Autobús
- Fuera de las Instalaciones
- Otros _____

Medios utilizados

- Presencial
- Correo Institucional

Elaborado por: Planificación	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 20 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

- () Teléfono (mensajes de texto, etc.)
- () Internet (Redes Sociales)
- () Otros: _____

Consecuencias de las agresiones

Medidas aplicadas

Medidas de protección a la persona víctima

Responsable(s) _____

Medidas de apoyo a la persona(s) victimaria (s)

Responsable(s)

Elaborado por: Planificación	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	



Nombre: Protocolo para los procesos de denuncias y sanción que garanticen el trato respetuoso a la comunidad LGBTI.		
Código:	Versión: V.01	
Fecha de emisión:	Fecha última modificación:	Página 21 de 21
Área Responsable: Contraloría de Servicios		

¿Requiere la aplicación de algún otro Reglamento Vinculante?

SI () Especifique: _____

NO () Porqué: _____

Plan de seguimiento (cite cuáles serán las actuaciones de seguimiento que a partir de ahora se realizarán)

Elaborado por: Planificación	Avalado por Presidencia:	Oficio: Fecha:	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: Fecha:	Acuerdo No.	
	Avalado por Asesoría Legal:	Oficio: Fecha:	Fecha:	