

ALCANCE A LA GACETA UNIVERSITARIA



10-2023

Año XLVII

3 de febrero de 2023

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Gaceta digital disponible en <http://cu.ucr.ac.cr>

EN CONSULTA

MODIFICACIONES AL REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN

Acuerdo de la sesión N.º 6667, artículo 15, del 24 de enero de 2023

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6368, artículo 5, del 16 de abril de 2020, aprobó el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación*.
2. La Srta. Miryam Paulina Badilla Mora, miembro representante estudiantil ante el Consejo Universitario, presentó la Propuesta de Miembros CU-1-2022, del 31 de enero de 2022, referente a modificar los artículos 3, 5, 11, 12, 13, 15 y 21, así como de adicionar dos artículos nuevos al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación*.
3. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6563, artículo 8, del 03 de febrero de 2022, acordó solicitar a la Dirección del Consejo Universitario remitir un pase a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) para que analice¹ la pertinencia de modificar los artículos 3, 5, 11, 12, 13, 15 y 21, así como de adicionar dos artículos nuevos al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación*, de acuerdo con el artículo 170 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*. (PASE CU-31-2022, con fecha del 20 de abril de 2022).
4. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6623, artículo 6, inciso aa), del 09 de agosto de 2022, acordó ampliar el objeto del Pase CU-31-2022, para que se lea de la siguiente manera: *Análisis de la pertinencia de modificar los artículos 3, 5, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, y 24 y adicionar dos artículos nuevos al Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación*, a partir de la solicitud de la Comisión mediante el oficio CAUCO-15-2022.
5. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6635, artículo 2, inciso t), del 13 de setiembre del 2022, acordó ampliar el objeto del Pase CU-31-2022, para que se lea de la siguiente manera: *Análisis de la pertinencia de modificar los artículos 3, 5, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y adicionar dos artículos nuevos al Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación*.
6. La propuesta de reforma al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación* pretende: primero, mejorar la redacción del artículo 3 para su mejor comprensión y precisión; segundo, ampliar las conductas discriminatorias que se exponen en el artículo 5; tercero, habilitar en el artículo 11 la opción de realizar denuncias de manera escrita u oral; cuarto, incorporar en el artículo 12 la posibilidad de acompañamiento para la persona denunciante y las personas testigos; quinto, precisar en el artículo 15 que la representación legal de las partes tiene acceso al expediente del caso; sexto, exponer en el artículo 21 que la declaración pública deberá contar con el consentimiento de la persona ofendida y la ofensora; por último, incluir nuevos artículos para referirse a los recursos ordinarios y extraordinarios de impugnación, y al marco supletorio aplicable a la materia en análisis.
7. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) solicitó² la ampliación del objeto

1. A partir de la Propuesta de Miembros CU-1-2022, del 31 de enero de 2022.

2. En la sesión del Consejo Universitario N.º 6623, artículo 6, inciso aa), del 09 de agosto de 2022

del pase con el propósito de analizar y modificar los artículos 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 24 del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación*. Dicha modificación pretendió mejorar la interpretación de la norma en términos de organización y redacción.³ Posteriormente, la Comisión solicitó⁴ una nueva ampliación del objeto del pase, para precisar el artículo 23 y agregar un nuevo artículo, con el fin de colocar los criterios que se utilizan en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual* para examinar y calificar las faltas.

8. La Comisión recibió de la Oficina Jurídica, para su debido análisis, el Dictamen OJ-471-2022, del 22 de julio de 2022, en el cual se recomiendan cambios de forma y fondo a algunos artículos del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación*.
9. La CAUCO decidió precisar que una persona denunciante puede ser cualquier individuo de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de algún acto de discriminación o sea una presunta víctima. Además, indicó, en el artículo 11, que en caso de que la persona denunciante sea distinta a la víctima será necesario del consentimiento de esta última para que el proceso inicie, caso contrario la denuncia se archivará. Asimismo, se exhorta a la persona denunciante a participar del proceso de investigación en caso de ser necesario.
10. La Comisión estimó ampliar las conductas discriminatorias expuestas en el articulado 5, de manera que las mismas respondan de forma actualizada a la problemática que vive la comunidad universitaria en el tema de discriminación.
11. Se habilitó, en el artículo 11, la posibilidad de denunciar tanto por medios orales como escritos. Asimismo, se señaló que si la denuncia se realiza de forma oral, se deberá levantar un acta en la que se consigne la declaración, la cual será firmada tanto por la persona que procede con la denuncia como por quien la recibe.
12. La CAUCO estimó propicio, en el artículo 12, señalar como falta muy grave los actos de persecución, hostigamiento o cualquier acción que genere un perjuicio personal que se realicen hacia la persona denunciante o testigo.
13. Se modificó la redacción del artículo 13, inciso e), para indicar, en concordancia con el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, artículo 222, que contra los informes que presente la Comisión Institucional contra la Discriminación (CICDI) cabrá la gestión de adición y aclaración, en el plazo de los tres días hábiles luego de la notificación. Asimismo, la CICDI dispondrá de ocho días hábiles para dar respuesta.
14. La Comisión determinó cambiar el nombre al artículo 20 por “medidas alternativas” e incorporar, en este artículo, el curso de sensibilización (artículo 19) y la declaración pública (artículo 21), debido a que ambas medidas, al estar en artículos separados, no daban claridad de si eran medidas alternativas o disciplinarias.
15. La CAUCO señaló que para llevar a cabo las medidas alternativas se requiere de un acuerdo entre las partes y la aprobación de la CICDI. Además, habilitó la posibilidad de presentar otras medidas alternativas, siempre que sean aprobadas por la CICDI.
16. La Comisión amplió las medidas reparativas, del artículo 22, al indicar que las personas o grupos víctimas de un acto de discriminación pueden proponer otras medidas, las cuales deberán ser revisadas por la CICDI quienes decidirán su viabilidad.
17. La CAUCO incluyó en el artículo referente a las medidas disciplinarias que las sanciones relacionadas con una suspensión no pueden coincidir con receso o vacaciones.
18. Se incorporó un nuevo artículo sobre los criterios para valorar las faltas, tomando como referencia lo que establece el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica contra el hostigamiento sexual* en su artículo 48.
19. La Comisión estimó pertinente modificar el nombre del capítulo IV y el artículo 24 por “Medidas preventivas” y “Medidas disciplinarias”, respectivamente.
20. Al eliminar los enunciados referentes al curso de sensibilización y la declaración pública y adicionar tres nuevos artículos, se modificó la numeración de los incisos que van del artículo 19 al artículo 30.
21. La CAUCO incorporó dos artículos más al reglamento en estudio: el 31 y el 32, en el primero se indicó que los recursos ordinarios y de impugnación serán regulados con lo que establece *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y la legislación nacional. En el artículo 32 se señaló, en la misma línea, que en caso de que algunos aspectos no estén regulados en la norma en discusión se aplicará la normativa universitaria compatible o la legislación nacional.

ACUERDA

Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la modificación de los artículos 3, 5, 11, 12, 13, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30, la modificación del nombre del capítulo IV y la incorporación de tres nuevos artículos, artículo 22, artículo 30 y artículo 31, del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación*, tal como aparece a continuación: **(Véase en la página siguiente).**

3. Producto del Dictamen OJ-741-2022 remitido por la Oficina Jurídica

4. En la sesión del Consejo Universitario N.º 6635, artículo 2, inciso t), del 13 de setiembre del 2022

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>ARTÍCULO 3.- Definiciones</p> <p>Discriminación: Para efectos del presente reglamento, se entenderá por discriminación un acto u omisión que afecte, lesione o interrumpa, negativamente, las oportunidades o el ejercicio de derechos humanos, así como cualquier tratamiento injusto que afecte el estado general de bienestar de un grupo o una persona, origen étnico, nacionalidad, condición de salud, discapacidad, embarazo, estado civil, ciudadanía, cultura, condición migratoria, sexo, género o identidad de género, características genéticas, parentesco, razones de edad, religión, orientación sexual, opinión o participación política, afiliación gremial, origen social y situación económica, al igual que cualquier otra que socave el carácter y los propósitos de la Universidad de Costa Rica.</p> <p>Persona denunciante: Cualquier persona de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de un acto discriminatorio, en virtud de lo cual tendrá la potestad de denunciar ante la Comisión Institucional Contra la Discriminación (CICDI), y ejercer su derecho a no sufrir represalias. Cuando se requiera, deberá colaborar con el proceso de investigación desarrollado por la Comisión.</p>	<p>ARTÍCULO 3.- Definiciones</p> <p>Discriminación: Para efectos del presente reglamento, se entenderá por discriminación un acto u omisión que afecte, lesione o interrumpa, negativamente, las oportunidades o el ejercicio de derechos humanos, así como cualquier tratamiento injusto arbitrario que afecte el estado general de bienestar de un grupo o una persona, por su origen étnico, nacionalidad, condición de salud, discapacidad, embarazo, estado civil, ciudadanía, cultura, condición migratoria, sexo, género o identidad de género, características genéticas, parentesco, razones de edad, religión, orientación sexual, opinión o participación política, afiliación gremial, origen social y situación económica, al igual que cualquier otra que socave el carácter y los propósitos de la Universidad de Costa Rica.</p> <p>Persona denunciante: Cualquier persona de la comunidad universitaria que tenga conocimiento o sea una presunta víctima de un acto discriminatorio tendrá la potestad de denunciar ante la Comisión Institucional Contra la Discriminación (CICDI).</p>
<p>ARTÍCULO 5.- Conductas discriminatorias</p> <p>De acuerdo con este reglamento, son conductas discriminatorias las siguientes:</p> <p>(...)</p> <p>f) Propiciar e incitar el maltrato físico o psicológico.</p>	<p>ARTÍCULO 5.- Conductas discriminatorias</p> <p>De acuerdo con este reglamento, son conductas discriminatorias las siguientes:</p> <p>(...)</p> <p>f) Propiciar, promover, permitir, ejercer e incitar el maltrato físico o psicológico.</p>
<p>ARTÍCULO 11.- Presentación y requisitos de la denuncia</p> <p>Las denuncias deberán ser presentadas personalmente o mediante correo electrónico ante la CICDI. En los casos en los cuales se presenta mediante correo electrónico, la CICDI deberá validar la identidad de la persona denunciante. En ambos casos, será deber de la Comisión verificar la veracidad de los hechos denunciados por los medios que estime pertinentes.</p> <p>La denuncia deberá contener, como mínimo, los datos de la persona denunciante, de la persona o instancia denunciada, de la persona víctima de discriminación y un recuento de los hechos que sustentan la denuncia.</p> <p>La persona denunciante aportará las pruebas concretas e idóneas para justificar la denuncia.</p> <p>En caso de que la denuncia no cumpla con los elementos básicos señalados en el presente artículo, la CICDI podrá, de forma razonada y justificada, rechazar la gestión.</p>	<p>ARTÍCULO 11.- Presentación y requisitos de la denuncia</p> <p>Las denuncias deberán ser presentadas personalmente por un medio escrito o de forma oral o mediante correo electrónico ante la CICDI. En los casos en los cuales se presenta mediante correo electrónico, la CICDI deberá validar la identidad de la persona denunciante. En ambos casos, será deber de la Comisión verificar la veracidad de los hechos denunciados por los medios que estime pertinentes.</p> <p>La denuncia deberá contener, como mínimo, los datos de la persona denunciante, de la persona o instancia denunciada, de la persona víctima de discriminación y un recuento de los hechos que sustentan la denuncia.</p> <p>La persona denunciante aportará las pruebas concretas e idóneas para justificar la denuncia.</p> <p>En caso de que la denuncia no cumpla con los elementos básicos señalados en el presente artículo, la CICDI podrá, de forma razonada y justificada, rechazar la gestión.</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	<p><u>Cuando la denuncia se presente en forma oral, se deberá levantar un acta en la cual se consigne lo expresado por la persona denunciante. Una vez leída el acta deberá ser firmada por la persona denunciante y por quien recibe la denuncia.</u></p> <p><u>En el caso de que la persona denunciante sea alguien distinta a la presunta víctima, la CICDI deberá consultar con esta última, en un plazo máximo de tres días hábiles, su consentimiento a que se inicie el procedimiento. Si la presunta víctima manifiesta su anuencia a que el proceso se inicie, podrá constituirse como parte de este; caso contrario, la denuncia se archivará.</u></p> <p><u>Cuando se requiera, la persona denunciante deberá colaborar en todo momento con el proceso de investigación desarrollado por la Comisión.</u></p>
<p>ARTÍCULO 12.- Garantías del denunciante y de las personas testigos</p> <p>Ninguna de las partes, así como tampoco otras personas que hayan comparecido como testigos en los procedimientos ante la CICDI, podrá sufrir perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios por su participación en el proceso.</p> <p>La CICDI recibirá cualquier denuncia relacionada con represalias por la participación en estos procesos, y procederá a trasladarlas a las instancias correspondientes para su sanción disciplinaria.</p>	<p>ARTÍCULO 12.- Garantías de la persona denunciante y de las personas testigo</p> <p>Ninguna de las partes, así como tampoco otras personas que hayan comparecido como testigos en los procedimientos ante la CICDI, podrá sufrir <u>persecución, hostigamiento o cualquier acción que genere un</u> perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios por su participación en el proceso. <u>De constatare estos actos, serán considerados como una falta muy grave y serán tramitados según la normativa que corresponda.</u></p> <p>La CICDI recibirá cualquier denuncia relacionada con represalias por la participación en estos procesos, y procederá a trasladarlas a las instancias correspondientes para su sanción disciplinaria instrucción.</p>
<p>ARTÍCULO 13.- Trámite de la denuncia</p> <p>(...)</p> <p>b) Una vez recibido el descargo de los hechos por parte de la persona denunciada, o si transcurre el plazo señalado, sin que se presente descargo alguno, la CICDI procederá a recabar la prueba que considere pertinente y útil para emitir su resolución sobre el caso planteado. Para ello, la CICDI podrá convocar a las partes, a las personas testigos a audiencias orales, y solicitar cualquier otro tipo de prueba documental que requiera.</p> <p>Es obligación de la CICDI notificar a las partes de toda prueba que esté siendo incorporada al análisis, la cual debe constar en el expediente para consulta de las partes.</p> <p>Si alguien se niega, sin justificación alguna, a comparecer a una audiencia debidamente notificada, se considerará falta grave, y la CICDI deberá notificarlo a las instancias correspondientes para que se inicie el procedimiento sancionatorio, de acuerdo con los reglamentos disciplinarios correspondientes.</p>	<p>ARTÍCULO 13.- Trámite de la denuncia</p> <p>(...)</p> <p>b) Una vez recibido el descargo de los hechos por parte de la persona denunciada, o si transcurre el plazo señalado, sin que se presente descargo alguno, la CICDI procederá a recabar la prueba que considere pertinente y útil para emitir su resolución sobre el caso planteado. Para ello, la CICDI podrá convocar a las partes, a las personas testigos a audiencias orales, y solicitar cualquier otro tipo de prueba documental que requiera.</p> <p>Es obligación de la CICDI notificar a las partes de toda prueba que esté siendo incorporada al análisis, la cual debe constar en el expediente para consulta de las partes.</p> <p>Si alguien se niega, sin justificación alguna, a comparecer a una audiencia debidamente notificada, se considerará falta grave, y la CICDI deberá notificarlo a las instancias correspondientes para que se inicie el procedimiento sancionatorio, de acuerdo con los reglamentos disciplinarios correspondientes.</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>(...)</p> <p>e) Por tratarse de un procedimiento de instrucción, no cabrá contra las resoluciones de la Comisión Institucional Contra la Discriminación ningún recurso más que el de adición y aclaración, el cual deberá ser presentado hasta ocho días hábiles posteriores a la notificación de la resolución. La CICDI tendrá un plazo de quince días hábiles para resolver el recurso.</p>	<p>(...)</p> <p>e) Por tratarse de un procedimiento de instrucción, no cabrá <u>Contra las resoluciones informes</u> de la Comisión Institucional Contra la Discriminación ningún <u>recurso cabrá únicamente gestión</u> más que el de adición y aclaración, el <u>la</u> cual deberá ser presentado a <u>hasta en un plazo de ocho-tres</u> días hábiles posteriores a la notificación del informe <u>de la resolución</u>. La CICDI tendrá un plazo de quince <u>ocho</u> días hábiles para resolver el recurso <u>la gestión</u>.</p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV ACCIONES PREVENTIVAS</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV ACCIONES <u>MEDIDAS</u> PREVENTIVAS</p>
<p>ARTÍCULO 19.- Curso de sensibilización sobre discriminación</p> <p>La CICDI podrá autorizar, previo análisis, la participación en el curso de sensibilización sobre discriminación cuando la persona ofensora no sea reincidente o cuando lo solicite. En todo caso, será potestad de la CICDI autorizarlo o rechazarlo, motivadamente.</p> <p>Este curso será coordinado por la CICDI, la cual definirá sus contenidos y la instancia que lo impartirá.</p>	<p>ARTÍCULO 19.- Curso de sensibilización sobre discriminación</p> <p>La CICDI podrá autorizar, previo análisis, la participación en el curso de sensibilización sobre discriminación cuando la persona ofensora no sea reincidente o cuando lo solicite. En todo caso, será potestad de la CICDI autorizarlo o rechazarlo, motivadamente.</p> <p>Este curso será coordinado por la CICDI, la cual definirá sus contenidos y la instancia que lo impartirá.</p>
<p>ARTÍCULO 20.- Medidas restaurativas</p> <p>Si se realiza el proceso de instrucción y se comprueba la existencia de una conducta discriminatoria, la CICDI podrá ofrecer a la persona ofensora la aplicación de una medida restaurativa, consistente en horas de trabajo para una instancia universitaria que se ocupe de la temática de discriminación o con poblaciones vulnerables a esta.</p> <p>La cantidad de horas, la instancia y el cumplimiento satisfactorio serán determinadas por la CICDI, según las particularidades del caso. Si la persona accede a esta medida, una vez comprobado su cumplimiento, se procederá al archivo del caso.</p>	<p>ARTÍCULO 20-19.- Medidas <u>restaurativas alternativas</u></p> <p>Si se realiza el proceso de instrucción y se comprueba la existencia de una conducta discriminatoria, la CICDI podrá ofrecer a la persona ofensora la aplicación de una medida restaurativa <u>medidas alternativas, para evitar la aplicación de una sanción por una falta tipificada como leve. Debe existir un acuerdo entre las partes sobre las medidas alternativas, dicho acuerdo requiere la aprobación de la Comisión. Algunas de las medidas son las siguientes:</u></p> <p>a) <u>La participación en el curso de sensibilización sobre discriminación. Este curso será coordinado por la CICDI, la cual definirá sus contenidos y la instancia que lo impartirá.</u></p> <p>b) <u>La realización de una declaración pública que contribuya a restablecer la dignidad de la persona o grupo y que incluya una disculpa por parte de la persona ofensora o de la persona que ostenta la condición de superior jerárquico, según corresponda. La persona ofensora deberá asumir el costo de la publicación.</u></p> <p>c) consistente en <u>H</u> horas de trabajo para una instancia universitaria que se ocupe de la temática de discriminación o con poblaciones vulnerables a esta. La cantidad de horas, la instancia y el cumplimiento satisfactorio serán determinadas por la CICDI, según las particularidades del caso.</p> <p>d) <u>Otras medidas.</u></p> <p>Si la persona accede a esta medida, <u>U</u>na vez comprobado su <u>el</u> cumplimiento <u>de la medida</u>, se procederá al archivo del caso.</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>ARTÍCULO 21.- Declaración pública Cuando la Comisión Institucional Contra la Discriminación lo estime conveniente, podrá motivar la realización de una declaración pública que contribuya a restablecer la dignidad de la persona o grupo y que incluya una disculpa por parte de la persona ofensora o de la persona que ostenta la condición de superior jerárquico, según corresponda. En todo caso, para que se realice la declaración pública, se deberá contar con el consentimiento de la persona ofensora, quien además deberá asumir el costo de la publicación.</p>	<p>ARTÍCULO 21.- Declaración pública Cuando la Comisión Institucional Contra la Discriminación lo estime conveniente, podrá motivar la realización de una declaración pública que contribuya a restablecer la dignidad de la persona o grupo y que incluya una disculpa por parte de la persona ofensora o de la persona que ostenta la condición de superior jerárquico, según corresponda. En todo caso, para que se realice la declaración pública, se deberá contar con el consentimiento de la persona ofensora, quien además deberá asumir el costo de la publicación.</p>
<p>ARTÍCULO 22.- Medidas reparatorias Toda persona o grupo que sufre un acto de discriminación directa, indirecta o institucional, tendrá derecho a medidas de reparación, que pueden incluir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El establecimiento de garantías de no repetición del acto, omisión o práctica discriminatoria, como: <ol style="list-style-type: none"> a) Cambios en normativa institucional que sean causales comprobadas de discriminación; b) La realización de procesos de capacitación y elaboración de cambios curriculares y manuales de formación contra la discriminación; c) La realización de campañas para prevenir la discriminación. 2. La atención médica y psicológica, así como el acceso a los servicios sociales de que dispone la Universidad para su soporte emocional, físico y mental. 3. La realización de actos que sirvan de homenaje o conmemoración a víctimas de discriminación, en consulta y en consenso con las propias víctimas del caso en específico 	<p>ARTÍCULO 22 20.- Medidas reparatorias Toda persona o grupo que sufre un acto de discriminación directa, indirecta o institucional, tendrá derecho <u>a solicitar a la CICDI las</u> medidas de reparación, <u>las cuales</u> que pueden incluir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El establecimiento de garantías de no repetición del acto, omisión o práctica discriminatoria, como: <ol style="list-style-type: none"> a) Cambios en normativa institucional que sean causales comprobadas de discriminación; b) La realización de procesos de capacitación y elaboración de cambios curriculares y manuales de formación contra la discriminación; c) La realización de campañas para prevenir la discriminación. 2. La atención médica y psicológica, así como el acceso a los servicios sociales de que dispone la Universidad para su soporte emocional, físico y mental. 3. La realización de actos que sirvan de homenaje o conmemoración a víctimas de discriminación, en consulta y en consenso con las propias víctimas del caso en específico. 4. <u>Aquellas otras sugeridas por las víctimas (individual o grupal) de un acto de discriminación.</u> <u>Las solicitudes serán revisadas por la CICDI de manera individual para determinar si es posible o no acogerlas y darles trámite.</u>
<p>ARTÍCULO 23.- Calificación de las faltas Las autoridades encargadas de recomendar y aplicar las sanciones que señala este reglamento calificarán las conductas discriminatorias, de conformidad con las siguientes categorías:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Faltas leves b) Faltas graves c) Faltas muy graves. 	<p>ARTÍCULO 23 21.- Calificación de las faltas Las autoridades encargadas de recomendar y aplicar las sanciones que señala este reglamento calificarán las conductas discriminatorias, de conformidad con las siguientes categorías:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Faltas leves b) Faltas graves c) Faltas muy graves:

TEXTOS VIGENTES	TEXTOS PROPUESTOS
<p style="text-align: center;">ARTÍCULO NUEVO</p>	<p><u>ARTÍCULO 22. Criterios para la valoración de las faltas</u></p> <p><u>Para valorar la gravedad de la conducta de la persona denunciada, la CICDI tomará en cuenta los siguientes criterios:</u></p> <p>a) <u>La posición jerárquica formal de la persona denunciada con respecto a la persona denunciante.</u></p> <p>b) <u>Abuso de la relación de poder o de la situación de vulnerabilidad de la persona denunciante.</u></p> <p>c) <u>El impacto de la conducta de hostigamiento sexual en la persona denunciante.</u></p> <p>d) <u>El número de víctimas.</u></p> <p>e) <u>Presencia de amenazas o intimidación a la persona denunciante y sus testigos.</u></p> <p>f) <u>Agravio hacia la persona denunciante.</u></p> <p>g) <u>Entorpecimiento de la investigación.</u></p> <p>h) <u>Reincidencia.</u></p> <p>i) <u>Otros criterios para valorar la conducta.</u></p>
<p>ARTÍCULO 24.- Sanciones</p> <p>La CICDI tendrá la potestad de instaurar las medidas reparatorias, de acuerdo con la gravedad de la falta.</p> <p>La reiteración de una falta es uno de los elementos que deberá ser tomado en cuenta para calificar y fijar la sanción. Se tendrá como reincidente a la persona que haya sido sancionada previamente por este tipo de faltas.</p> <p>a) En el caso del personal docente o administrativo, se aplicarán las siguientes sanciones:</p> <p>Faltas leves: Amonestación escrita, con copia al expediente y suspensión sin goce de salario hasta por quince (15) días.</p> <p>Faltas graves: Suspensión sin goce de salario no menor a 15 días hábiles ni mayor a 6 meses calendario.</p> <p>Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.</p> <p>En el caso de haberse realizado un despido sin responsabilidad patronal, la Universidad se abstendrá de recontractar a la persona despedida por un plazo mínimo de diez años.</p> <p>b) En el caso de estudiantes, se aplicarán las siguientes sanciones:</p> <p>Faltas leves: Amonestación escrita, con copia al expediente o suspensión de su condición de estudiante hasta por quince (15) días lectivos.</p> <p>Faltas graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de quince días ni mayor de 6 meses calendario.</p>	<p><u>ARTÍCULO 24 23.- Sanciones-Medidas disciplinarias</u></p> <p>La CICDI tendrá la potestad de instaurar las medidas reparatorias, de acuerdo con la gravedad de la falta.</p> <p>La reiteración de una falta es uno de los elementos que deberá ser tomado en cuenta para calificar y fijar la sanción. Se tendrá como reincidente a la persona que haya sido sancionada previamente por este tipo de faltas.</p> <p>a) En el caso del personal docente o administrativo, se aplicarán las siguientes sanciones:</p> <p>Faltas leves: Amonestación escrita, con copia al expediente y suspensión sin goce de salario hasta por quince (15) días.</p> <p>Faltas graves: Suspensión sin goce de salario no menor a 15 días hábiles ni mayor a 6 meses calendario.</p> <p>Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.</p> <p>En el caso de haberse realizado un despido sin responsabilidad patronal, la Universidad se abstendrá de recontractar a la persona despedida por un plazo mínimo de diez años.</p> <p>b) En el caso de estudiantes, se aplicarán las siguientes sanciones:</p> <p>Faltas leves: Amonestación escrita, con copia al expediente o suspensión de su condición de estudiante hasta por quince (15) días lectivos.</p> <p>Faltas graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de quince días ni mayor de 6 meses calendario.</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Faltas muy graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de seis (6) meses calendario y hasta por 6 años calendario.</p>	<p>Faltas muy graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de seis (6) meses calendario y hasta por 6 años calendario.</p> <p><u>Las sanciones que impliquen una suspensión no podrán coincidir con periodos de receso o vacaciones.</u></p> <p><u>Las sanciones se establecerán sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.</u></p>
<p>ARTÍCULO 25.- De las faltas leves</p> <p>Se considerarán faltas leves las siguientes: a) burlas y bromas ofensivas; b) prohibición o represión de muestras de afecto que no sean exhibicionistas o excesivas; c) bromas y uso de vocabulario discriminatorio para insultar a terceras personas; d) trato diferencial o despectivo hacia personas en cualquier ámbito de las actividades universitarias; e) frases indirectas (comentarios al aire) que menoscaben o atenten contra una persona.</p>	<p>ARTÍCULO 25 24.- De las faltas leves</p> <p>Se considerarán faltas leves las siguientes: a) burlas y bromas ofensivas; b) prohibición o represión de muestras de afecto que no sean exhibicionistas o excesivas; c) bromas y uso de vocabulario discriminatorio para insultar a terceras personas; d) trato diferencial o despectivo hacia personas en cualquier ámbito de las actividades universitarias; e) frases indirectas (comentarios al aire) que menoscaben o atenten contra una persona.</p>
<p>ARTÍCULO 26.- De las faltas graves</p> <p>Se considerarán faltas graves las siguientes: a) insultos y ofensas dirigidos directamente hacia la persona o grupo; b) desinterés, negligencia o maltrato en la atención de personas. Además, la reincidencia en cualquiera de las faltas leves dispuestas en este reglamento será calificada como una falta grave.</p>	<p>ARTÍCULO 26 25.- De las faltas graves</p> <p>Se considerarán faltas graves las siguientes: a) insultos y ofensas dirigidos directamente hacia la persona o grupo; b) desinterés, negligencia o maltrato en la atención de personas. Además, la reincidencia en cualquiera de las faltas leves dispuestas en este reglamento será calificada como una falta grave.</p>
<p>ARTÍCULO 27.- De las faltas muy graves</p> <p>Se considerarán faltas muy graves las siguientes: a) ataques físicos; b) exclusión o segregación de personas de actividades educativas, docentes o laborales, autorizadas por la Institución; c) negación de brindar servicios académicos o laborales, y d) difamación de personas por motivos de discriminación.</p>	<p>ARTÍCULO 27 26.- De las faltas muy graves</p> <p>Se considerarán faltas muy graves las siguientes: a) ataques físicos; b) exclusión o segregación de personas de actividades educativas, docentes o laborales, autorizadas por la Institución; c) negación de brindar servicios académicos o laborales, y d) difamación de personas por motivos de discriminación.</p>
<p>ARTÍCULO 28.- Graduación de las sanciones.</p> <p>Para la graduación de la sanción referente a las conductas discriminatorias tipificadas en los artículos precedentes, el órgano competente deberá considerar tanto los elementos agravantes como atenuantes, y la reincidencia.</p>	<p>ARTÍCULO 28 27.- Graduación de las sanciones:</p> <p>Para la graduación de la sanción referente a las conductas discriminatorias tipificadas en los artículos precedentes, el órgano competente deberá considerar tanto los elementos agravantes como atenuantes, y la reincidencia.</p>
<p>ARTÍCULO 29.- Sobre la presentación de denuncias falsas</p> <p>Quien denuncie conductas, acciones o actitudes de discriminación falsas, se expondrá a la apertura de un expediente disciplinario por parte de la autoridad superior y a la aplicación de las sanciones, conforme a la normativa aplicable en cada caso. Lo anterior no impide que se pueda recurrir a la legislación penal por difamación o calumnia, según corresponda.</p>	<p>ARTÍCULO 29 28.- Sobre la presentación de denuncias falsas</p> <p>Quien denuncie conductas, acciones o actitudes de discriminación falsas, se expondrá a la apertura de un expediente disciplinario por parte de la autoridad superior y a la aplicación de las sanciones, conforme a la normativa aplicable en cada caso. Lo anterior no impide que se pueda recurrir a la legislación penal por difamación o calumnia, según corresponda.</p>
<p>ARTÍCULO 30.- Prescripción de las sanciones</p> <p>El derecho para sancionar prescribirá en un mes calendario, contado a partir de que el órgano competente con potestad disciplinaria tenga</p>	<p>ARTÍCULO 30 29.- Prescripción de las sanciones</p> <p>El derecho para sancionar prescribirá en un mes calendario, contado a partir de que el órgano competente con potestad disciplinaria tenga,</p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
ARTÍCULO NUEVO	<p><u>ARTÍCULO 30.- Recursos ordinarios y extraordinarios de impugnación</u></p> <p><u>En materia de recursos, se aplicará lo establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica y la legislación nacional.</u></p> <p><u>Todos los recursos que se interpongan contra las resoluciones finales deberán ser notificados a las partes, para que manifiesten lo que estimen pertinente.</u></p>
ARTÍCULO NUEVO	<p><u>ARTÍCULO 31.- Disposiciones supletorias</u></p> <p><u>Para aspectos no regulados expresamente en este reglamento, se aplicarán, supletoriamente, las disposiciones de la normativa universitaria compatible y en ausencia de esta, la legislación nacional.</u></p>

ACUERDO FIRME.