



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA

19-2026

Año L

13 de marzo de 2026

# ALCANCE A LA GACETA UNIVERSITARIA

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

EN CONSULTA

## REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN REFORMA INTEGRAL

*Acuerdo firme de la sesión ordinaria n.º 6977, artículo 12, del 10 de marzo de 2026*

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. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6563, artículo 8, del 3 de febrero de 2022, acordó solicitar a la Dirección del Consejo Universitario remitir un pase a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional para que analice<sup>1</sup> 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).
3. 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*.
4. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6667, artículo 15, acordó:  
*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 (...).*
5. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6853, artículo 3, acordó<sup>2</sup>: *Solicitar a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional analizar la pertinencia de realizar una reforma integral al Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación (...).*
6. Desde la aprobación del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación*, el Consejo Universitario ha valorado de forma continua la pertinencia de introducir reformas orientadas a fortalecer su aplicación y coherencia normativa. En ese sentido, el propósito del presente caso es dar continuidad al proceso de revisión del marco regulatorio, con el fin de garantizar que el reglamento se mantenga actualizado, integral y coherente,

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

2. A partir de la Propuesta de Miembros CU-16-2024, del 28 de octubre de 2024.

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

Editado por la Unidad de Comunicación, CIST, Consejo Universitario  
Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes

- y que responda eficazmente a los principios de igualdad, respeto a la diversidad y garantía de derechos que orientan el quehacer universitario.
7. La Propuesta de Miembros CU-1-2022, del 31 de enero de 2022, planteó ajustes técnicos destinados a mejorar la redacción, precisión y aplicabilidad del reglamento, a fin de reforzar la seguridad jurídica y las garantías procesales de las partes intervinientes en los procedimientos de denuncia por discriminación.
  8. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6667, artículo 15, del 24 de enero de 2023, acordó someter a consulta universitaria el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación*, el cual fue publicado en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* 10-2023, del 3 de febrero de 2023. De este proceso de consulta se derivó un conjunto amplio de observaciones provenientes de la comunidad universitaria, orientadas a mejorar la claridad conceptual del reglamento, reforzar las garantías procedimentales y ampliar la definición de discriminación conforme a los estándares internacionales de derechos humanos.
  9. La Propuesta de Miembros CU-16-2024, del 28 de octubre de 2024, propuso una reforma integral del reglamento, orientada a fortalecer la institucionalidad universitaria en materia de prevención, atención y sanción de la discriminación, mediante la incorporación de nuevos mecanismos, estructuras y medidas de protección, en armonía con los instrumentos nacionales e internacionales sobre derechos humanos e igualdad.
  10. El 18 de marzo de 2025, la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional sostuvo una reunión con la Dra. Luz Marina Vásquez Carranza y la Mag. Camila Ordóñez Laclé, exintegrantes de la Comisión Institucional contra la Discriminación (CICDI), con el propósito de recabar información sobre su experiencia, el funcionamiento de la comisión y las dificultades enfrentadas en la aplicación del reglamento vigente. La información aportada por las exintegrantes de la CICDI evidenció la necesidad de dotar a dicha instancia de recursos institucionales, apoyo técnico y claridad conceptual, a fin de garantizar la continuidad y eficacia en la atención de los casos de discriminación.
  11. Mediante el oficio CAUCO-7-2025, del 29 de abril de 2025, la comisión solicitó a la Rectoría los recursos necesarios para fortalecer el funcionamiento de la Comisión Institucional contra la Discriminación. La respuesta se emitió en el oficio R-4275-2025, del 6 de junio de 2025, en el cual se aprobaron parcialmente las cargas académicas solicitadas y se dejó pendiente de valoración la propuesta de creación de la Defensoría contra la Discriminación.
  12. A partir del análisis de la normativa vigente, las propuestas de miembro acogidas por el Consejo Universitario, las observaciones de la comunidad universitaria, la respuesta de la Rectoría y la experiencia de la Comisión Institucional contra la Discriminación, la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional elaboró una propuesta de reforma integral al reglamento, con el fin de someterla nuevamente a consulta de la comunidad universitaria bajo los principios de participación y transparencia institucional.
  13. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional modificó el propósito del reglamento, se pasó de *prevenir y sensibilizar a fomentar la prevención y la sensibilización en materia de discriminación*, con el fin de adoptar un enfoque más proactivo en la promoción de una cultura institucional libre de toda forma de discriminación.
  14. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional amplió la definición de discriminación establecida en el artículo 3, con la incorporación de nuevas categorías y condiciones de vulnerabilidad (como rasgos físicos, color, idioma o dialecto, estatus y pertenencia étnica) en atención a observaciones de la comunidad universitaria, y sustituyó la expresión *trato injusto* por *trato arbitrario* para armonizar la redacción con la normativa internacional de derechos humanos.
  15. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional precisó la definición de persona denunciante, estableciendo que corresponde a la presunta víctima dentro del proceso de instrucción, e incorporó en el artículo 11 la posibilidad de que cualquier integrante de la comunidad universitaria pueda reportar actos discriminatorios, previo consentimiento de la persona afectada.
  16. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional revisó los artículos sobre conductas discriminatorias y manifestaciones de discriminación, a fin de ampliar su alcance, actualizar redacciones y fortalecer su correspondencia con los principios de respeto, dignidad e igualdad que orientan el reglamento.
  17. Se incorporó la asignación de jornada laboral, por parte de la Administración, a las personas integrantes de la Comisión Institucional contra la Discriminación (CICDI), con el propósito de que desempeñen sus funciones dentro del horario ordinario de trabajo y se elimine la condición *ad honorem* bajo la cual operaban. Asimismo, revisó las funciones y atribuciones de la CICDI para delimitar su rol como órgano instructor.
  18. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional adicionó un párrafo al artículo 9 que dispone que la Rectoría proveerá asistencia legal

permanente a la Comisión Institucional contra la Discriminación, a fin de garantizar el acompañamiento técnico-jurídico y la uniformidad de criterios en sus actuaciones.

19. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional determinó posponer la creación de la Defensoría contra la Discriminación, con el objetivo de priorizar el fortalecimiento operativo y administrativo de la Comisión Institucional contra la Discriminación ante la ausencia de recursos suficientes para su implementación inmediata.
20. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional reformuló el procedimiento de presentación y requisitos de la denuncia (artículo 11), con el fin de asegurar mayor claridad, accesibilidad y equidad procesal, permitir su presentación en forma oral o escrita, presencial o electrónica, e incorporar apoyos institucionales para las personas denunciantes y testigos, en especial aquellas en situación de vulnerabilidad o discapacidad.
21. Se incorporaron nuevos capítulos y artículos destinados a fortalecer la protección de derechos, la gestión de los procedimientos y la eficacia institucional, lo cual incluye disposiciones sobre deberes y garantías, medidas cautelares y de protección, medidas preventivas y medidas contra la discriminación, con el propósito de dotar al reglamento de un enfoque integral basado en la prevención, protección, reparación y sanción.
22. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional añadió nuevas obligaciones institucionales (artículos 23 y 24) que establecen la necesidad de realizar capacitaciones periódicas, campañas de sensibilización y acciones de información coordinadas por la Rectoría y la Oficina de Comunicación Institucional, con el fin de consolidar una cultura universitaria de respeto, equidad e inclusión.
23. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional identificó la necesidad de sustituir las faltas descritas y clasificadas como leves, graves y muy graves (artículos 25, 26 y 27) por un nuevo artículo (artículo 28) que establece criterios generales para su valoración. Esta modificación permite aplicar el reglamento con mayor flexibilidad, equidad y coherencia, al analizar cada caso según su contexto, gravedad y circunstancias particulares, de modo que garantiza una respuesta justa y proporcional ante los actos de discriminación.
24. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional incluyó un nuevo artículo sobre recursos ordinarios y extraordinarios, que regula de forma expresa los medios de impugnación aplicables dentro del procedimiento, en concordancia con el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y la normativa universitaria vigente, a fin de fortalecer la seguridad jurídica y el derecho de revisión de las decisiones adoptadas.
25. La reforma integral propuesta busca fortalecer el marco normativo e institucional de la Universidad de Costa Rica en materia de prevención, atención y sanción de la discriminación, para garantizar mayor claridad jurídica, eficacia administrativa y protección efectiva de los derechos de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria.

## ACUERDA

Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la reforma integral del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación*, tal como aparece a continuación:

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO I</b> <b>DISPOSICIONES GENERALES</b></p> <p><b>ARTÍCULO 1.- Propósito</b></p> <p>Los propósitos del presente reglamento son:</p> <p>a) Prevenir y sensibilizar en materia de discriminación.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO I</b> <b>DISPOSICIONES GENERALES</b></p> <p><b>ARTÍCULO 1.- Propósito</b></p> <p>Los propósitos del presente reglamento son:</p> <p>a) <b>Fomentar la prevención y la sensibilización</b> Prevenir y sensibilizar en materia de discriminación, <b>con el fin de reducir y erradicar estas conductas en la comunidad universitaria.</b></p>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>b) Tipificar las conductas y situaciones de discriminación que en el ámbito de la Universidad de Costa Rica se pudiesen presentar.</p> <p>c) Regular el procedimiento para atender las denuncias que acontezcan sobre esta materia.</p>	<p>b) Tipificar las conductas y situaciones de discriminación que en el ámbito de la Universidad de Costa Rica se pudiesen presentar.</p> <p>c) Regular el procedimiento para atender las denuncias que acontezcan sobre esta materia.</p>
<p><b>ARTÍCULO 2.- Alcance</b></p> <p>Quedan sujetas al presente reglamento todas las personas que conforman la comunidad universitaria.</p>	<p><b>ARTÍCULO 2.- Alcance</b></p> <p>Quedan sujetas al presente reglamento todas las personas que conforman la comunidad universitaria.</p>
<p><b>ARTÍCULO 3.- Definiciones</b></p> <p><b>Discriminación:</b> 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><b>Persona denunciante:</b> 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><b>ARTÍCULO 3.- Definiciones</b></p> <p><b>Discriminación:</b> Para efectos del presente reglamento, se entenderá por discriminación <u>cualequier distinción, exclusión, restricción, preferencia, trato diferencial</u>, acto u omisión que afecte, lesione o interrumpa, negativamente, las oportunidades o el ejercicio de derechos humanos, así como cualquier tratamiento <u>arbitrario</u> que afecte el estado general de bienestar de un grupo o una persona, <u>por su</u> origen étnico, <u>pertenencia étnica</u>, nacionalidad, condición de salud, discapacidad, embarazo, estado civil, ciudadanía, cultura, condición migratoria, sexo, género o identidad de género, características genéticas, <u>rasgos físicos, color</u>, parentesco, razones de edad, <u>idioma o dialecto</u>, religión, orientación sexual, opinión o participación política, afiliación gremial, origen social, situación económica, <u>estatus y cualquier otra situación o conducta de similar naturaleza</u>, al igual que cualquier otro acto: que socave el carácter y los propósitos de la Universidad de Costa Rica.</p> <p><b>Persona denunciante:</b> 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><b>Órgano de proceso instructor: Integrantes de la CICDI.</b></p> <p><b>Órgano decisor: En el caso de las personas funcionarias, corresponde a la persona superior jerárquica. En el caso de la población estudiantil, es la persona jerarca de la unidad académica a la que pertenece la carrera en la que se encuentra inscrita la persona estudiante, o el Decanato del Sistema de Estudios de Posgrado.</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 4.- Manifestaciones de discriminación</b></p> <p>La discriminación en los términos indicados, en el Artículo 3 del presente reglamento, puede ocurrir una vez o de manera reiterada, y puede manifestarse por medio de las siguientes formas:</p> <p>a) ataques físicos;</p>	<p><b>ARTÍCULO 4.- Manifestaciones de discriminación</b></p> <p>La discriminación en los términos indicados, en el Artículo 3 del presente reglamento, puede ocurrir una vez o de manera reiterada, y puede manifestarse por medio de las siguientes formas:</p> <p>a) ataques físicos;</p>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>b) burlas, bromas ofensivas e insultos dirigidos directamente hacia la persona o grupo, independientemente del medio empleado;</p> <p>c) prohibición o represión de muestras de afecto generalmente aceptadas, durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, dentro y fuera de las instalaciones de la Universidad y sus dependencias;</p> <p>d) uso de vocabulario discriminatorio para insultar a terceras personas;</p> <p>e) trato diferencial o despectivo hacia personas en cualquier ámbito de las actividades universitarias;</p> <p>f) exclusión o segregación de personas de sus actividades educativas, docentes o laborales;</p> <p>g) desinterés, negligencia o maltrato en la atención de personas, y</p> <p>h) negación de brindar servicios académicos o laborales sin justificación.</p>	<p>b) burlas, bromas ofensivas e insultos dirigidos directamente hacia la persona o grupo, independientemente del medio empleado;</p> <p>c) prohibición o represión de muestras de afecto generalmente aceptadas, durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, dentro y fuera de las instalaciones de la Universidad y sus dependencias;</p> <p>d) uso de vocabulario <del>discriminatorio para insultar a terceras personas</del> <b>discriminatorio que implique una afectación en el estado emocional de la persona;</b></p> <p>e) trato <b>discriminatorio</b>, diferencial <del>y</del> <b>o</b> despectivo hacia personas en cualquier ámbito de las actividades universitarias;</p> <p>f) exclusión o segregación de personas de sus actividades educativas, docentes o laborales;</p> <p>g) desinterés, negligencia o maltrato en la atención de personas, y</p> <p>h) negación de brindar servicios académicos o laborales sin justificación.</p>
<p><b>ARTÍCULO 5.- Conductas discriminatorias</b></p> <p>De acuerdo con este reglamento, son conductas discriminatorias las siguientes:</p> <p>a) Limitar, negar o impedir el acceso a la información, la educación, la capacitación y formación profesional, la recreación, el deporte, la cultura, los servicios de atención médica, la seguridad social, la alimentación y cualquier otro aspecto o servicio que sea de acceso general, según la normativa nacional e institucional vigente.</p> <p>b) Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen roles estereotipados y discriminatorios, de manera tal que se promuevan o legitimen, de forma directa o indirecta, valores, criterios o prácticas que denigren la dignidad humana.</p> <p>c) Establecer procedimientos de contratación, condiciones laborales y designación en régimen becario, distintos a los establecidos en la normativa institucional.</p> <p>d) Impedir o condicionar, sin justificación válida, la participación en direcciones, comisiones, asociaciones estudiantiles, sindicales o de cualquier otra índole, reguladas en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.</p> <p>e) Negar o condicionar, injustificadamente, el derecho a elegir, a la elegibilidad y el acceso a todos los cargos académicos, administrativos y estudiantiles institucionales, corresponda.</p>	<p><b>ARTÍCULO 5.- Conductas discriminatorias</b></p> <p>De acuerdo con este reglamento, son conductas discriminatorias las siguientes:</p> <p>a) Limitar, negar o impedir, <b>sin justificación</b>, el acceso a <b>servicios de carácter general, tales como</b> la información, la educación, la capacitación y formación profesional, la recreación, el deporte, la cultura, los servicios de atención médica, la seguridad social, la alimentación y cualquier otro establecido en la normativa nacional e institucional.</p> <p>b) Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen roles estereotipados y discriminatorios, de manera tal que se promuevan o legitimen, de forma directa o indirecta, valores, criterios o prácticas que <del>denigren</del> <b>afecten</b> la dignidad humana.</p> <p>c) Establecer procedimientos de contratación, condiciones laborales y designación en régimen becario, distintos a los establecidos en la normativa institucional.</p> <p>d) Impedir o condicionar, sin justificación válida, la participación en direcciones, comisiones, asociaciones estudiantiles, sindicales o de cualquier otra índole, reguladas en el <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i>.</p> <p>e) Negar o condicionar, injustificadamente, el derecho a elegir, a la elegibilidad y <b>al</b> <del>el</del> acceso a todos los cargos académicos, administrativos y estudiantiles institucionales, <del>corresponda</del> <b>que correspondan.</b></p>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>f) Propiciar e incitar el maltrato físico o psicológico.</p> <p>g) Cualquier disposición institucional vigente que muestre, injustificadamente, desigualdad de trato u oportunidades, resultando en discriminación institucional, directa o indirecta, para un grupo o persona.</p> <p>Las anteriores disposiciones son sin perjuicio de las acciones afirmativas que la Universidad tome, con el fin de establecer diferencias de trato para proteger a las personas pertenecientes a grupos de la población que requieren la adopción de estas acciones, para garantizar la reversión de condiciones de discriminación y su acceso al pleno disfrute de sus derechos.</p>	<p>f) <b>Ejercer</b>, <del>propiciar</del>, <b>promover</b>, <b>permitir</b> e incitar el maltrato físico o psicológico.</p> <p><b>g) Realizar discursos de odio basados en estereotipos y prejuicios.</b></p> <p><b>h) g)</b> Cualquier disposición institucional vigente que muestre, injustificadamente, desigualdad de trato u oportunidades, resultando en discriminación institucional, directa o indirecta, para un grupo o persona.</p> <p>Las anteriores disposiciones son <b>Dichas disposiciones se aplican</b> sin perjuicio de las acciones afirmativas que la Universidad tome, con el fin de establecer diferencias de trato para proteger a las personas pertenecientes a grupos de la población que requieren la adopción de estas acciones, para garantizar la reversión de condiciones de discriminación y su acceso al pleno disfrute de sus derechos.</p>
<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>COMISIÓN INSTITUCIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (CICDI)</b></p> <p><b>ARTÍCULO 6.- Integración de la Comisión Institucional Contra la Discriminación (CICDI)</b></p> <p>Es el órgano encargado de generar medidas preventivas en la comunidad universitaria en contra de acciones discriminatorias. Asimismo, deberá instruir las denuncias presentadas al amparo de este reglamento.</p> <p>Esta comisión será nombrada, salvo la representación estudiantil, por la Rectoría y estará adscrita a esta.</p> <p>Esta comisión estará integrada por cinco miembros propietarios y tres miembros suplentes:</p> <p>a) Una persona representante del sector docente, propuesta por la Vicerrectoría de Docencia, y su suplente.</p> <p>b) Una persona representante del sector administrativo, propuesta por la Vicerrectoría de Administración, y su suplente.</p> <p>c) Una persona representante del sector estudiantil, designada por el Directorio de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR), y su suplente.</p> <p>d) Una persona representante del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), propuesta por la Dirección del Centro.</p> <p>e) Una persona representante de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), propuesta por la Dirección de la Comisión.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>COMISIÓN INSTITUCIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (CICDI)</b></p> <p><b>ARTÍCULO 6.- Integración de la Comisión Institucional Contra la Discriminación CICDI</b></p> <p>Es el órgano encargado de <del>generar medidas preventivas en la comunidad universitaria en contra de acciones discriminatorias.</del> Asimismo, <del>deberá</del> instruir las denuncias presentadas al amparo de este reglamento.</p> <p>Esta comisión será nombrada, salvo la representación estudiantil, por la Rectoría y estará adscrita a esta.</p> <p>Esta comisión estará integrada por cinco <b>personas miembros propietarios y tres suplentes</b> miembros <del>en propiedad y tres miembros suplentes:</del></p> <p>a) Una persona representante del sector docente, propuesta por la Vicerrectoría de Docencia, y su suplente.</p> <p>b) Una persona representante del sector administrativo, propuesta por la Vicerrectoría de Administración, y su suplente.</p> <p>c) Una persona representante del sector estudiantil, designada por el Directorio de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR), y su suplente.</p> <p>d) Una persona representante del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, propuesta por la Dirección del <del>C</del>centro.</p> <p>e) Una persona representante de la <b>Comisión Institucional en Discapacidad</b> <del>Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD),</del> propuesta por la Dirección de la <del>C</del>comisión.</p>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>Las personas representantes a las que se refieren los incisos a), b), d) y e) serán nombradas por un periodo de dos años, renovable una única vez. Las personas representantes a las que se refiere el inciso c) serán nombradas cada año, al cambiar el Directorio de la FEUCR, y se podrá nombrar a la misma persona hasta por tres periodos consecutivos.</p> <p>Para estos nombramientos deberá tomarse en consideración la hoja de vida, conocimiento y formación en torno a la problemática de discriminación y derechos humanos. No podrá ser parte de la Comisión ninguna persona que haya sido sancionada en aplicación del presente reglamento.</p>	<p>Las personas representantes a las que se refieren los incisos a), b), d) y e) serán nombradas por un periodo de dos años, renovable una única vez. Las personas representantes a las que se refiere el inciso c) serán nombradas cada año, al cambiar el Directorio de la FEUCR, y se podrá nombrar a la misma persona hasta por tres periodos consecutivos.</p> <p>Para estos nombramientos deberá tomarse en consideración la hoja de vida, conocimiento y formación en torno a la problemática de discriminación y derechos humanos. No podrá ser parte de la comisión ninguna persona que haya sido sancionada en aplicación del presente reglamento.</p> <p><b><u>La Administración, según corresponda, asignará la jornada de tiempo para que estas personas puedan desarrollar sus funciones, de manera óptima, en esta comisión durante todo el año.</u></b></p> <p><b><u>Adicionalmente, dentro de este grupo se nombrará una persona coordinadora, quien gozará de un reconocimiento de tiempo para el ejercicio de sus funciones en esta comisión.</u></b></p>
<p><b>ARTÍCULO 7.- Funcionamiento de la CICDI</b></p> <p>Para el adecuado funcionamiento de la CICDI:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Se elegirá anualmente, mediante acuerdo de sus miembros por mayoría simple, al coordinador o a la coordinadora, quien será la persona encargada de convocar las sesiones de la Comisión, dirigir el debate y representar a la Comisión ante otras instancias universitarias.</li> <li>La coordinación de esta Comisión convocará una sesión, por iniciativa propia, por solicitud de alguno de sus miembros o cuando existan casos pendientes de ser conocidos por la Comisión.</li> <li>Para realizar las sesiones de esta Comisión, se debe contar con la participación de al menos la mitad de sus miembros.</li> <li>Las convocatorias de la comisión deberán realizarse de manera escrita, con al menos 24 horas de antelación.</li> <li>Para la votación del informe final de la CICDI, se requerirá mayoría simple de sus miembros.</li> <li>Las sesiones de la CICDI serán privadas, y únicamente podrán participar aquellas personas convocadas por la Comisión, en el marco del análisis de un caso.</li> <li>Las sesiones de esta Comisión se grabarán y su validez tendrá carácter provisional hasta la emisión de un acta.</li> </ol>	<p><b>ARTÍCULO 7.- Funcionamiento de la CICDI</b></p> <p>Para el adecuado funcionamiento de la CICDI:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Se elegirá anualmente, mediante acuerdo de sus miembros por mayoría simple, al coordinador o a la coordinadora, quien será la persona encargada de convocar las sesiones de la comisión, dirigir el debate y representar a la comisión ante otras instancias universitarias.</li> <li>La coordinación de esta comisión convocará una sesión, por iniciativa propia, por solicitud de <del>alguno de sus miembros</del> <b>alguna persona miembro</b> o cuando existan casos pendientes de ser conocidos por la comisión.</li> <li>Para realizar las sesiones de esta comisión, se debe contar con la participación de al menos la mitad de sus miembros.</li> <li>Las convocatorias de la comisión deberán realizarse de manera escrita, con al menos 24 <b>veinticuatro</b> horas de antelación.</li> <li>Para la votación <del>del informe final</del> <b>de los informes de instrucción</b> de la CICDI, se requerirá mayoría simple de sus miembros.</li> <li>Las sesiones de la CICDI serán privadas, y únicamente podrán participar aquellas personas convocadas por la comisión, en el marco del análisis de un caso.</li> <li>Las sesiones de esta comisión se grabarán y su validez tendrá carácter provisional hasta la emisión de un acta.</li> </ol>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p><b>ARTÍCULO 8.- Funciones y atribuciones de la CICDI</b></p> <p>La CICDI tendrá las siguientes funciones y atribuciones:</p> <p>a) Velar por el cumplimiento del presente reglamento y de las políticas que se establezcan en la Institución, relativas a cualquiera de las causantes de discriminación mencionadas en este reglamento.</p> <p>b) Promover y generar medidas compensatorias y acciones afirmativas en las materias específicas que contiene este reglamento.</p> <p>c) Desarrollar actividades para sensibilizar, prevenir y erradicar la discriminación.</p> <p>d) Tramitar las denuncias por discriminación que le sean presentadas.</p> <p>e) Resolver los casos en que la persona denunciada sea referida a un curso de sensibilización en contra de la discriminación.</p> <p>f) Dirigir el proceso de instrucción; es decir, documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con el presente reglamento y el respeto al debido proceso.</p> <p>g) Recomendar a las autoridades competentes la aplicación de sanciones y medidas cautelares, cuando procedan.</p> <p>h) Elaborar el informe, las recomendaciones correspondientes y trasladar el caso al superior jerárquico que proceda.</p> <p>i) Garantizar, durante la tramitación del proceso, la confidencialidad de los casos de denuncia por discriminación.</p> <p>j) Presentar un informe anual ante la Rectoría y al Consejo Universitario sobre las acciones implementadas por la Universidad en este ámbito.</p> <p>k) Recomendar al Consejo Universitario el cambio de cualquier normativa vigente que provoque discriminación o sea causal de esta.</p>	<p><b>ARTÍCULO 8.- Funciones y atribuciones de la CICDI</b></p> <p>La CICDI tendrá las siguientes funciones y atribuciones:</p> <p>a) Velar por el cumplimiento del presente reglamento y de las políticas que se establezcan en la Institución, relativas a cualquiera de las causantes de discriminación mencionadas en este reglamento.</p> <p>b) <del>Promover y generar medidas compensatorias y acciones afirmativas en las materias específicas que contiene este reglamento.</del></p> <p>e) <del>Desarrollar actividades para sensibilizar, prevenir y erradicar la discriminación.</del></p> <p><b>b)</b> <del>Tramitar las denuncias por discriminación que le sean presentadas.</del></p> <p>e) <del>Resolver los casos en que la persona denunciada sea referida a un curso de sensibilización en contra de la discriminación.</del></p> <p><b>c)</b> <del>Dirigir el proceso de instrucción; es decir, documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con el presente reglamento y el respeto al debido proceso.</del></p> <p><b>d)</b> <del>Recomendar a las autoridades competentes la aplicación de sanciones y medidas cautelares, cuando procedan.</del></p> <p><b>e)</b> <del>Elaborar el informe de instrucción, las recomendaciones correspondientes y trasladar el caso al superior jerárquico que proceda.</del></p> <p><b>f)</b> <del>Garantizar, durante la tramitación del proceso, la confidencialidad de los casos de denuncia por discriminación.</del></p> <p><b>g)</b> <del>Presentar un informe anual ante la Rectoría y al Consejo Universitario sobre las acciones implementadas por la Universidad en este ámbito.</del></p> <p><b>h)</b> <del>Recomendar al Consejo Universitario el cambio de cualquier normativa vigente que provoque discriminación o sea causal de esta.</del></p> <p><b>i) Mantener un sitio web para que las personas denunciadas puedan consultar la normativa, la guía con requisitos mínimos para interponer denuncias, los enlaces a diferentes órganos de consulta al que puedan acceder, y cualquier otra información relevante.</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 9.- Asesoría legal</b></p> <p>La CICDI podrá contar con el asesoramiento de la Oficina Jurídica para brindar asistencia legal al trabajo de la Comisión.</p>	<p><b>ARTÍCULO 9.- Asesoría legal</b></p> <p>La CICDI podrá contar con el asesoramiento de la Oficina Jurídica para brindar asistencia legal al trabajo de la Comisión.</p> <p><b>La Rectoría proveerá asistencia legal para el adecuado desarrollo del trabajo de la CICDI.</b></p> <p><b>Además, la CICDI podrá acudir a la Oficina Jurídica para complementar dicha asesoría en los casos que lo considere pertinente.</b></p>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO</b></p> <p><b>ARTÍCULO 10.- Inicio del procedimiento</b></p> <p>El proceso se inicia con la presentación de una denuncia ante la CICDI.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO</b></p> <p><b>ARTÍCULO 10.- Inicio del procedimiento</b></p> <p>El proceso se inicia con la presentación de una denuncia ante la CICDI.</p>
<p><b>ARTÍCULO 11.- Presentación y requisitos de la denuncia</b></p> <p>La denuncias deberán ser presentadas personalmente o mediante correo electrónico ante la CICDI.</p> <p>En los casos en los cuales se presenta mediante correo electrónico, la CICDI deberá validar la identidad de la persona denunciante.</p> <p>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><b>ARTÍCULO 11.- Presentación y requisitos de la denuncia</b></p> <p><u>Las denuncias deberán ser presentadas personalmente por un medio escrito o de forma oral <b>de forma oral o escrita. Las denuncias escritas también pueden ser enviadas por correo electrónico institucional a la CICDI.</b> ante la CICDI.</u></p> <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. En los casos en que la persona denunciante esté en situación de discapacidad y requiera algún servicio de apoyo para plantear la denuncia, la Rectoría deberá garantizar su debida <b>facilitación.</b></u></p> <p>En los casos en los cuales <b>la denuncia</b> se presenta <b>presente</b> mediante correo electrónico, la CICDI deberá validar la identidad de la persona denunciante.</p> <p>En ambos casos, Será La Comisión verificará deber de la Comisión verificar la veracidad de los hechos denunciados por los medios que estime pertinentes.</p> <p>La denuncia deberá contener: <del>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.</del></p> <p>La persona denunciante aportará las pruebas concretas e idóneas para justificar la denuncia.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) <b><u>Nombre completo y calidades de la persona denunciante.</u></b></li><li>b) <b><u>Nombre completo, calidades y lugar de trabajo o estudio de la persona denunciada; o los datos completos de la instancia denunciada.</u></b></li><li>c) <b><u>Descripción clara y detallada de los hechos que sustentan la denuncia y que podrían constituir conductas discriminatorias.</u></b></li><li>d) <b><u>El detalle de las pruebas documentales, testigos o cualquier otra que sirva para respaldar la denuncia.</u></b></li><li>e) <b><u>El lugar o medio para recibir las notificaciones.</u></b></li><li>f) <b><u>Firma de la persona denunciante y fecha.</u></b></li></ul>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<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><b><u>Cualquier integrante de la comunidad universitaria podrá reportar un acto de discriminación. En estos casos, la CICDI deberá solicitar el consentimiento de la presunta víctima, dentro de un plazo máximo de seis días hábiles, para iniciar el procedimiento correspondiente a la denuncia.</u></b></p> <p><b><u>Si la presunta víctima manifiesta su conformidad para que el proceso se inicie, pasará a formar parte de este en calidad de persona denunciante; en caso contrario, la denuncia será archivada.</u></b></p> <p><b><u>En caso de que la denuncia no cumpla con los requisitos mencionados, deberá hacerse una prevención por un plazo de cinco días hábiles para que la persona denunciante pueda corregir los errores formales. Si no se cumple con la prevención solicitada, se procederá a archivar la denuncia.</u></b></p>
<p><b>ARTÍCULO 12.- Garantías del denunciante y de las personas testigos</b></p>	<p>Se traslada al artículo 16.</p>
<p><b>ARTÍCULO 13.- Trámite de la denuncia</b></p> <p>a) Al recibir la denuncia, la CICDI tendrá un plazo de ocho días hábiles para trasladar los cargos a la persona o instancia denunciada y comunicar acerca de la existencia del proceso a quien ostenta el cargo de superior jerárquico del funcionario denunciado o de la funcionaria denunciada.</p> <p>La parte denunciada tendrá un plazo de quince días hábiles posterior a la notificación para presentar su respuesta a los argumentos de hecho que se le imputan y ofrecer los medios de prueba que considere necesarios para dicho descargo.</p> <p>El procedimiento no podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, exceptuando los periodos de receso oficiales de la Universidad de Costa Rica cuando podrán ser suspendidos los plazos.</p>	<p><b>ARTÍCULO 13. 12.- Trámite de la denuncia</b></p> <p>a) Al recibir la denuncia, la CICDI tendrá un plazo de ocho días hábiles para trasladar los cargos a la persona o instancia denunciada y comunicar acerca de <b><u>Una vez recibida la denuncia, esta será sometida a un escrutinio por parte de la CICDI. Si esta instancia considera que existen elementos de juicio suficientes que sustenten la apertura del procedimiento, dará por admitida la denuncia y tendrá diez días hábiles para notificar a la persona o instancia denunciada, por medio del traslado de cargos con la indicación de</u></b> la existencia del proceso a quien ostenta el cargo de <b><u>autoridad</u></b> superior jerárquica del funcionario denunciado o de la funcionaria denunciada.</p> <p>La parte denunciada tendrá un plazo de <b><u>diez</u></b> quince días hábiles posterior a la notificación para presentar <b><u>su descargo</u></b> su respuesta a los argumentos de <b><u>relacionado con los</u></b> hechos que se le imputan y <b><u>las pruebas que considere pertinentes. De manera adicional, la persona denunciada señalará el medio para recibir notificaciones.</u></b> ofrecer los medios de prueba que considere necesarios para dicho descargo.</p> <p><b><u>En los casos en que la persona denunciada no señale un medio para ser notificada, una vez comunicada la resolución inicial, se le tendrá por notificada de todas las resoluciones posteriores transcurridas veinticuatro horas después de que se dicte la respectiva resolución.</u></b></p> <p>El procedimiento no podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, exceptuando los periodos de receso oficiales de la Universidad de Costa Rica cuando podrán ser suspendidos los plazos.</p>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<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>c) Finalizado el periodo de recepción y recopilación de pruebas, que no podrá superar los 30 días naturales, la CICDI emitirá el informe técnico respectivo. Este informe presentará, de forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos que se han comprobado como ciertos, la prueba recabada en la que se sustenta dicha conclusión, los fundamentos legales y la recomendación de la Comisión de sancionar o proceder al archivo del caso.</p> <p>d) Una vez finalizado el informe realizado por la CICDI, este deberá ser trasladado a la persona que ostenta el cargo de superior jerárquico y que posee la potestad disciplinaria.</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>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 y a las personas testigos a audiencias orales, <b>en un plazo de quince días hábiles</b> 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>c) Finalizado <b>este proceso</b> el periodo de recepción y recopilación de pruebas, que no podrá superar los 30 días naturales, <b>y realizada la audiencia oral y privada dentro del plazo de treinta días hábiles como máximo</b>, la CICDI emitirá el informe técnico respectivo. Este informe presentará, de forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos que se han comprobado como ciertos, la prueba recabada en la que se sustenta dicha conclusión, los fundamentos legales y la recomendación de la comisión de sancionar o proceder al archivo del caso.</p> <p>e) Por tratarse de un procedimiento de instrucción, no cabrá <del>Contra las los resoluciones</del> <b>recomendaciones</b> de la CICDI ninguna recurso <b>no cabrá recurso alguno.</b> más que el de <b>La gestión de</b> adición y aclaración <b>podrá ser planteada por la persona que ostenta el cargo de autoridad superior jerárquica</b>, el <b>la</b> cual deberá ser presentado<b>a</b> hasta <b>en un plazo de ocho tres</b> días hábiles posteriores a la notificación <b>del informe de instrucción</b> de la resolución. La CICDI tendrá un plazo de <del>quince</del><b>ocho</b> días hábiles para resolver el recurso: <b>la gestión.</b></p> <p>d) Una vez finalizado el informe realizado por la CICDI, este deberá ser trasladado <b>El informe de instrucción que emita la CICDI será trasladado directamente</b> a la persona que ostenta el cargo de autoridad superior jerárquica y que posee la potestad disciplinaria.</p>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p><b>ARTÍCULO 14.- Solicitud de criterios a otras instancias</b></p> <p>Cuando la CICDI requiera el criterio técnico de una oficina o instancia universitaria, esta contará con un plazo de ocho días hábiles, luego de recibida la solicitud, para presentar su dictamen o aportar la información solicitada. Si existiere impedimento para que la información sea aportada, total o parcialmente, en el plazo establecido, la oficina o instancia universitaria deberá notificarlo a la CICDI, la cual podrá otorgar un plazo adicional para este efecto. Una vez vencido el plazo, si la CICDI no ha recibido la información requerida, la Comisión planteará la solicitud ante la persona que ocupa la condición de superior jerárquico, para que se tomen las medidas correspondientes.</p>	<p><b>ARTÍCULO 13. 14- Solicitud de criterios a otras instancias</b></p> <p>Cuando la CICDI requiera el criterio técnico de una oficina o instancia universitaria, esta contará con un plazo de ocho días hábiles, luego de recibida la solicitud, para presentar su dictamen o aportar la información solicitada. Si existiere impedimento para que la información sea aportada, total o parcialmente, en el plazo establecido, la oficina o instancia universitaria deberá notificarlo a la CICDI, la cual podrá otorgar un plazo adicional para este efecto. Una vez vencido el plazo, si la CICDI no ha recibido la información requerida, la comisión planteará la solicitud ante la persona que ocupa la condición de <b>autoridad</b> superior jerárquica, para que se tomen las medidas correspondientes.</p>
<p><b>ARTÍCULO 15.- Expediente administrativo</b></p> <p>La CICDI tendrá un expediente administrativo para cada caso, el cual contendrá, al menos, toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, información de contacto de testigos (si los hubiere), las actas de la CICDI relativas al caso, sus resoluciones y las constancias de notificación.</p> <p>La CICDI será responsable de la custodia del expediente administrativo y de mantener su confidencialidad. El expediente podrá ser consultado por cualquier persona que ostente la condición de "parte".</p>	<p><b>ARTÍCULO 14.- 15- Expediente administrativo</b></p> <p>La CICDI tendrá un expediente administrativo para cada caso, el cual contendrá, <del>al menos,</del> toda la documentación relativa a la denuncia, <del>la prueba recabada en su investigación,</del> información de contacto de testigos (si los hubiere), <del>las actas de la CICDI relativas al caso,</del> sus resoluciones y las constancias de notificación: <b><u>relacionada con la denuncia, que incluye todas las diligencias interlocutorias procesales, resoluciones finales y constancias de notificación.</u></b></p> <p><del>La CICDI será responsable de la custodia del expediente administrativo y de mantener su confidencialidad. El expediente podrá ser consultado por cualquier persona que ostente la condición de "parte".</del></p> <p><b><u>Este expediente administrativo será custodiado por la CICDI. Todas las personas integrantes de la CICDI, incluso las personas suplentes, deberán garantizar la confidencialidad del contenido de cada expediente.</u></b></p> <p><b><u>El expediente podrá ser consultado por cualquiera de las partes, sus representantes legales o sus personas apoderadas.</u></b></p> <p><b><u>Todo lo anterior, de conformidad con el capítulo IV, del acceso del expediente y sus piezas, artículo 272 de la Ley General de Administración Pública.</u></b></p>
<p><b>ARTÍCULO 16.- Confidencialidad</b></p> <p>La CICDI garantizará a todas las partes la confidencialidad durante el trámite y procedimiento de las denuncias presentadas ante esta instancia.</p>	<p><b>ARTÍCULO 15 16.- Confidencialidad</b></p> <p>La CICDI garantizará a todas las partes la confidencialidad durante el trámite y procedimiento de las denuncias presentadas ante esta instancia.</p>
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p style="text-align: center;"><b><u>CAPÍTULO IV</u></b> <b><u>DEBERES Y GARANTÍAS</u></b></p>
<p><b>ARTÍCULO 12.- Garantías del denunciante y de las personas testigos</b></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><b>ARTÍCULO 12 16.- Garantías de la <u>persona</u> denunciante y de las personas testigos</b></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>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<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><b><u>Las personas denunciantes, testigos o quienes comparezcan en cualquier calidad en los procedimientos ante la CICDI no podrán ser objeto de represalias ni de perjuicios indebidos en su empleo, estudios u otros ámbitos de su vida personal o profesional como consecuencia de su participación en dichos procesos.</u></b></p> <p>La CICDI recibirá cualquier denuncia relacionada con represalias por la participación en estos procesos, y procederá a trasladarlas a las <b><u>y la trasladará a las instancias competentes para su investigación y sanción conforme a la normativa aplicable.</u></b> correspondientes para su sanción disciplinaria.</p>
<p><b>NUEVO</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 17.- Principio de protección</b></p> <p><b><u>Además de las garantías procesales y legales, contenidas en los artículos 3 y 16, en todo momento, la persona denunciante tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual.</u></b></p> <p><b><u>Es deber de los órganos competentes evitar cualquier forma de revictimización. Debido a ello y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones, se decretarán las medidas cautelares o de protección que sean necesarias.</u></b></p>
<p><b>NUEVO</b></p>	<p><b>CAPÍTULO V</b> <b>MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN</b></p>
	<p><b>ARTÍCULO 18.- Medidas cautelares a la persona denunciada</b></p> <p><b><u>La CICDI, según la etapa del proceso en que se encuentre, podrá, de oficio o por solicitud de parte, y mediante resolución fundada, solicitar a la autoridad competente las siguientes medidas cautelares:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b><u>a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar y acercarse a la persona denunciante y a sus testigos.</u></b></li> <li><b><u>b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.</u></b></li> <li><b><u>c) La reubicación laboral de la persona denunciada por un plazo de tres meses, prorrogables por otro tanto igual, siempre que existan las condiciones materiales que hagan posible administrativamente la reubicación.</u></b></li> <li><b><u>d) La permuta del cargo, siempre que cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en la normativa universitaria.</u></b></li> <li><b><u>e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.</u></b></li> <li><b><u>f) En el caso de estudiantes, reubicación en otro grupo del curso o cursos correspondientes y otras opciones que la normativa permita, a fin de garantizar siempre su derecho a la educación.</u></b></li> </ol>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
	<p><b>g) <u>Cualquier otra medida cautelar, principal o complementaria, que sea necesaria para garantizar la protección de la persona denunciante y el transcurso oportuno del proceso.</u></b></p> <p><b><u>La ejecución de dichas medidas no podrá acarrear la pérdida de ningún derecho o beneficio de la persona denunciada.</u></b></p>
<p><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>ARTÍCULO 19.- Solicitud de medidas cautelares o de protección</u></b></p> <p><b><u>Una vez solicitadas las medidas de protección o cautelares, estas deberán resolverse con carácter de urgencia, considerando en todo momento la seguridad de la persona denunciante o testigos. Su vigencia será determinada por la necesidad del proceso de instrucción. Las medidas de protección carecen de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.</u></b></p> <p><b><u>El trámite de las medidas cautelares o de protección son responsabilidad directa de la autoridad correspondiente. Dicha autoridad deberá acatar las recomendaciones que emita la CICDI.</u></b></p>
<p><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>ARTÍCULO 20.- Medidas de protección a las personas testigos</u></b></p> <p><b><u>En cualquier momento del proceso de oficio o a solicitud de las personas testigos, la CICDI podrá solicitar medidas de protección de las contempladas en el artículo dieciocho.</u></b></p>
<p><b>CAPÍTULO IV</b> <b>ACCIONES PREVENTIVAS</b></p> <p><b>ARTÍCULO 17.- Acciones educativas</b></p> <p>La Universidad de Costa Rica deberá tomar acciones educativas para prevenir la discriminación en todas sus manifestaciones, garantizando un clima institucional fundamentado en los principios constitucionales, la normativa nacional y convenciones internacionales suscritas sobre derechos humanos, que conduzca al crecimiento intelectual, profesional y social, libre de cualquier forma de discriminación y violencia.</p>	<p><b>CAPÍTULO VI</b> <b>ACCIONES MEDIDAS PREVENTIVAS</b></p> <p><b>ARTÍCULO <del>17</del> 21.- Acciones educativas</b></p> <p>La Universidad de Costa Rica <b><u>Rectoría, a través de sus vicerreorías,</u></b> deberá tomar acciones educativas para prevenir la discriminación en todas sus manifestaciones, garantizando un clima institucional fundamentado en los principios constitucionales, la normativa nacional y convenciones internacionales suscritas sobre derechos humanos, que conduzca al crecimiento intelectual, profesional y social, libre de cualquier forma de discriminación y violencia.</p>
<p><b>ARTÍCULO 18.- Acciones de la Administración frente a terceros</b></p> <p>Las autoridades universitarias velarán porque en todo proceso de contratación administrativa, convenio u otro instrumento legal se incluya la información institucional sobre la materia de discriminación, así como una cláusula que indique la obligación de respeto al presente reglamento.</p> <p>En caso de acciones discriminatorias, en los términos de este reglamento por parte de terceros dentro del campus universitario, la Universidad se reservará el derecho de imponer las sanciones correspondientes, de conformidad con los instrumentos normativos suscritos.</p>	<p><b>ARTÍCULO <del>18</del> 22.- Acciones de la Administración frente a terceras personas</b></p> <p>Las autoridades universitarias velarán porque en todo proceso de contratación administrativa, convenio u otro instrumento legal se incluya la información institucional sobre la materia de discriminación, así como una cláusula que indique la obligación de respeto al presente reglamento.</p> <p>En caso de acciones discriminatorias, en los términos de este reglamento por parte de terceras personas dentro del campus universitario, la Universidad se reservará el derecho de imponer las sanciones correspondientes, <b><u>de conformidad con los instrumentos normativos suscritos. conforme al ordenamiento jurídico aplicable.</u></b></p>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 23.- Capacitaciones al personal docente y administrativo</b></p> <p><u>Las Vicerrectorías de Administración y de Docencia dispondrán, dentro de los procesos de inducción dirigidos al personal docente y administrativo, de un espacio para divulgar el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación. Las unidades académicas y administrativas tendrán la obligación de realizar capacitaciones periódicas sobre este reglamento y su procedimiento, dirigidas a su personal.</u></p>
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 24.- Campañas de información</b></p> <p><u>La Rectoría, en coordinación con la Oficina de Comunicación Institucional, desarrollará al menos una campaña anual de prevención contra la discriminación, dirigida a la comunidad universitaria y personas vinculadas con la Universidad. Las sedes regionales, unidades académicas y administrativas deberán facilitar el desarrollo de estas actividades. La campaña deberá incluir:</u></p> <p><u>i. el procedimiento a seguir y el debido proceso,</u></p> <p><u>ii. y la protección que se ofrece tanto a la persona denunciante como a testigos.</u></p>
<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO V</b> <b>MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VII</b> <b>MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 19.- Curso de sensibilización sobre discriminación</b></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. Este curso será coordinado por la CICDI, la cual definirá sus contenidos y la instancia que lo impartirá.</p>	<p><b>ARTÍCULO 19.-Curso de sensibilización sobre discriminación</b></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. Este curso será coordinado por la CICDI, la cual definirá sus contenidos y la instancia que lo impartirá</p>
<p><b>ARTÍCULO 20.- Medidas restaurativas</b></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. 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><b>ARTÍCULO <del>20</del> 25.- Medidas restaurativas <u>alternativas</u></b></p> <p>Si se realiza el proceso de instrucción y se comprueba la existencia de una conducta discriminatoria, la CICDI <u>el órgano decisor</u> podrá ofrecer a la persona ofensora la aplicación de una <u>medidas</u> medida restaurativas <u>alternativas, para evitar la aplicación de una falta tipificada como leve. Debe existir un acuerdo entre las partes sobre las medidas alternativas. Algunas de las medidas son las siguientes:</u></p> <p><u>a) La participación en cursos de sensibilización sobre discriminación.</u></p>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
	<p><b>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 autoridad superior jerárquica, según corresponda. La persona ofensora deberá asumir el costo de la publicación.</u></b></p> <p><b>c) consistente en <del>H</del> horas de trabajo para <u>en</u> 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 <del>determinadas</del> <b>determinados</b> por <u>el órgano decisor</u> <del>la CIEDI</del>, según las particularidades del caso.</b></p> <p><b>d) <u>Otras medidas que el órgano decisor considere pertinentes según las particularidades del caso concreto.</u></b></p> <p>Si la persona accede a esta medida, <u>U</u>na vez comprobado su <u>el</u> cumplimiento <b>de la medida</b>, se procederá al archivo del caso.</p>
<p><b>ARTÍCULO 21.- Declaración pública</b></p> <p>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><b>ARTÍCULO 21.- Declaración pública</b></p> <p>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><b>ARTÍCULO 22.- Medidas reparatorias</b></p> <p>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"> <li>1. El establecimiento de garantías de no repetición del acto, omisión o práctica discriminatoria, como:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Cambios en normativa institucional que sean causales comprobadas de discriminación;</li> <li>b) La realización de procesos de capacitación y elaboración de cambios curriculares y manuales de formación contra la discriminación;</li> <li>c) La realización de campañas para prevenir la discriminación.</li> </ol> </li> <li>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.</li> </ol>	<p><b>ARTÍCULO 26 22. Medidas reparatorias</b></p> <p>Toda persona o grupo que sufre <u>sufra</u> un acto de discriminación directa, indirecta o institucional tendrá derecho a solicitar <u>a la Administración que gestione las</u> medidas que <del>pueden</del> incluir: <b>reparatorias, según las características de cada caso, considerando, entre otras, las siguientes opciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b><u>Garantías de no repetición, tales como:</u></b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <b><u>Modificaciones a la normativa institucional cuando se compruebe que esta ha sido causa de discriminación.</u></b></li> <li>b) <b><u>Procesos de formación, capacitación y promoción de cambios curriculares y en manuales institucionales para prevenir la discriminación.</u></b></li> <li>c) <b><u>Campañas institucionales de prevención de la discriminación.</u></b></li> </ol> </li> <li>2. <b><u>Atención médica, psicológica y social, mediante el acceso a los servicios disponibles en la Universidad para brindar apoyo emocional, físico y mental.</u></b></li> </ol>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>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>	<p><b>3. <u>Actos de reparación simbólica, como homenajes o conmemoraciones, acordados en consulta con las personas o grupos afectados.</u></b></p> <p><b>4. <u>Otras medidas propuestas por las víctimas, de manera individual o colectiva.</u></b></p> <p>El establecimiento de garantías de no repetición del acto, omisión o práctica discriminatoria, como:</p> <p>a) Cambios en normativa institucional que sean causales comprobadas de discriminación;</p> <p>b) La realización de procesos de capacitación y elaboración de cambios curriculares y manuales de formación contra la discriminación;</p> <p>c) La realización de campañas para prevenir la discriminación.</p> <p>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.</p> <p>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>
<p><b>ARTÍCULO 23.- Calificación de las faltas</b></p> <p>Las autoridades encargadas de recomendar y aplicar las sanciones que señala este reglamento calificarán las conductas discriminatorias, de conformidad con las siguientes categorías:</p> <p>a) Faltas leves</p> <p>b) Faltas graves</p> <p>c) Faltas muy graves.</p>	<p><b>Artículo 27 23.- Calificación de las faltas</b></p> <p>Las autoridades encargadas de recomendar y aplicar las sanciones que señala este reglamento calificarán las conductas discriminatorias, de conformidad con las siguientes categorías:</p> <p>a) Faltas leves</p> <p>b) Faltas graves</p> <p>c) Faltas muy graves</p>
<p><b><u>NUEVO</u></b></p>	<p><b>ARTÍCULO 28. Criterios para la valoración de las faltas</b></p> <p><b><u>Para valorar la gravedad de la conducta de la parte denunciada, la CICDI tomará en cuenta los siguientes criterios:</u></b></p> <p>a) <b><u>La posición jerárquica formal de la persona denunciada con respecto a la persona denunciante.</u></b></p> <p>b) <b><u>Abuso de la relación de poder o de la situación de vulnerabilidad de la persona denunciante.</u></b></p> <p>c) <b><u>El impacto de la conducta discriminatoria en la persona denunciante.</u></b></p> <p>d) <b><u>El número de víctimas.</u></b></p> <p>e) <b><u>Presencia de amenazas o intimidación a la persona denunciante y sus testigos.</u></b></p> <p>f) <b><u>Agravio hacia la persona denunciante.</u></b></p> <p>g) <b><u>Entorpecimiento de la investigación.</u></b></p>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
	<p><b>h) Reincidencia.</b></p> <p><b>i) Otros criterios para valorar la conducta.</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 24.- Sanciones</b></p> <p>La CICDI tendrá la potestad de instaurar las medidas reparativas, 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>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><b>ARTÍCULO 29 24.- Sanciones Medidas disciplinarias</b></p> <p>La CICDI tendrá la potestad de instaurar <b>recomendará</b> las medidas <b>disciplinarias y</b> reparativas, 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 <b>y o</b> suspensión sin goce de salario hasta por quince (15) días.</p> <p>Faltas graves: Suspensión sin goce de salario no menor a <b>quince</b> 15 días hábiles ni mayor a <b>seis</b> 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 <b>quince</b>(15) días lectivos.</p> <p>Faltas graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de quince días ni mayor de <b>seis</b>6 meses calendario.</p> <p>Faltas muy graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de seis (6) meses calendario y hasta por <b>seis</b> 6-años calendario.</p>
<p><b>ARTÍCULO 25.- De las faltas leves</b></p> <p>Se considerarán faltas leves las siguientes:</p> <p>a) burlas y bromas ofensivas;</p> <p>b) prohibición o represión de muestras de afecto que no sean exhibicionistas o excesivas;</p> <p>c) bromas y uso de vocabulario discriminador para insultar a terceras personas;</p> <p>d) trato diferencial o despectivo hacia personas en cualquier ámbito de las actividades universitarias;</p> <p>e) frases indirectas (comentarios al aire) que menoscaben o atenten contra una persona.</p>	<p><b>ARTÍCULO 25.- De las faltas leves</b></p> <p>Se considerarán faltas leves las siguientes:</p> <p>a) <del>burlas y bromas ofensivas;</del></p> <p>b) <del>prohibición o represión de muestras de afecto que no sean exhibicionistas o excesivas;</del></p> <p>c) <del>bromas y uso de vocabulario discriminador para insultar a terceras personas;</del></p> <p>d) <del>trato diferencial o despectivo hacia personas en cualquier ámbito de las actividades universitarias;</del></p> <p>e) <del>frases indirectas (comentarios al aire) que menoscaben o atenten contra una persona.</del></p>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p><b>ARTÍCULO 26.- De las faltas graves</b></p> <p>Se considerarán faltas graves las siguientes:</p> <p>a) insultos y ofensas dirigidos directamente hacia la persona o grupo;</p> <p>b) desinterés, negligencia o maltrato en la atención de personas.</p> <p>Además, la reincidencia en cualquiera de las faltas leves dispuestas en este reglamento será calificada como una falta grave.</p>	<p><b>ARTÍCULO 26.- De las faltas graves</b></p> <p>Se considerarán faltas graves las siguientes:</p> <p>a) insultos y ofensas dirigidos directamente hacia la persona o grupo;</p> <p>b) desinterés, negligencia o maltrato en la atención de personas.</p> <p>Además, la reincidencia en cualquiera de las faltas leves dispuestas en este reglamento será calificada como una falta grave.</p>
<p><b>ARTÍCULO 27.- De las faltas muy graves</b></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><b>ARTÍCULO 27.- De las faltas muy graves</b></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><b>ARTÍCULO 28.- Graduación de las sanciones</b></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><b>ARTÍCULO 28.- Graduación de las sanciones</b></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><b>ARTÍCULO 29.- Sobre la presentación de denuncias falsas</b></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><b>ARTÍCULO <del>30</del> 29.- Sobre la presentación de denuncias falsas</b></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><b>ARTÍCULO 30.- Prescripción de las sanciones</b></p> <p>El derecho para sancionar prescribirá en un mes calendario, contado a partir de que el órgano competente con potestad disciplinaria tenga conocimiento de la falta o de la recomendación de la CICDI.</p> <p>El no iniciar el procedimiento sancionatorio o dejar que prescriba la aplicación de la sanción se tendrá como falta grave, y se seguirá el procedimiento disciplinario institucional correspondiente.</p>	<p><b>ARTÍCULO <del>31</del> 30.- Prescripción de las sanciones <del>medidas disciplinarias</del></b></p> <p>El derecho para sancionar prescribirá en un mes calendario, contado a partir de que el órgano competente con potestad disciplinaria tenga conocimiento de la falta o de la recomendación de la CICDI.</p> <p>El no iniciar el procedimiento sancionatorio o dejar que prescriba la aplicación de la sanción se tendrá como falta grave, y se seguirá el procedimiento disciplinario institucional correspondiente.</p>
<p><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>ARTÍCULO 32.- Recursos ordinarios y extraordinarios de impugnación contra la instancia que emite la resolución final</u></b></p> <p><b><u>En materia de recursos, se aplicará lo establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica y la legislación nacional.</u></b></p> <p><b><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></b></p>

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
NUEVO	<b>Artículo 33.- Disposiciones supletorias</b> <b><u>Para aspectos no regulados expresamente en este reglamento, se aplicarán, supletoriamente, las disposiciones de la normativa universitaria compatible.</u></b>

**ACUERDO FIRME.**

**Nota del editor:** Las observaciones a esta consulta deben hacerse mediante el siguiente enlace: <https://consultas.cu.ucr.ac.cr>

#### **IMPORTANTE**

*La Gaceta Universitaria* es el órgano oficial de comunicación de la Universidad de Costa Rica, por lo tanto, al menos un ejemplar, debe estar a disposición de la comunidad universitaria en las unidades académicas y en las oficinas administrativas de la Institución.

Todo asunto relacionado con el contenido de *La Gaceta Universitaria* o su distribución será resuelto por el Centro de Información y Servicios Técnicos del Consejo Universitario.

De conformidad con el artículo 35 del *Estatuto Orgánico*, todo acuerdo del Consejo Universitario, es de acatamiento obligatorio: "Artículo 35: Las decisiones del Consejo Universitario y su ejecución y cumplimiento serán obligatorias para el Rector, los Vicerrectores y para todos los miembros de la comunidad universitaria".