



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

(Aprobado en Sesión N° 6358, artículo 05 del 16/04/2020. Publicado en el Alcance a La Gaceta Universitaria N°15-2020 del 20/04/2020)

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1.- Propósito

Los propósitos del presente reglamento son:

- a) Prevenir y sensibilizar en materia de discriminación.
- b) Tipificar las conductas y situaciones de discriminación que en el ámbito de la Universidad de Costa Rica se pudiesen presentar.
- c) Regular el procedimiento para atender las denuncias que acontezcan sobre esta materia.

#### ARTÍCULO 2.- Alcance

Quedan sujetas al presente reglamento todas las personas que conforman la comunidad universitaria.

#### ARTÍCULO 3.- Definiciones

**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.

**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.

#### ARTÍCULO 4.- Manifestaciones de discriminación

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:

- a) ataques físicos;
- b) burlas, bromas ofensivas e insultos dirigidos directamente hacia la persona o grupo, independientemente del medio empleado;
- 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;
- d) uso de vocabulario discriminatorio para insultar a terceras personas;
- e) trato diferencial o despectivo hacia personas en cualquier ámbito de las actividades universitarias;
- f) exclusión o segregación de personas de sus actividades educativas, docentes o laborales;



- g) desinterés, negligencia o maltrato en la atención de personas, y
- h) negación de brindar servicios académicos o laborales sin justificación.

#### **ARTÍCULO 5.- Conductas discriminatorias**

De acuerdo con este reglamento, son conductas discriminatorias las siguientes:

- 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.
- 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.
- c) Establecer procedimientos de contratación, condiciones laborales y designación en régimen becario, distintos a los establecidos en la normativa institucional.
- 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*.
- e) Negar o condicionar, injustificadamente, el derecho a elegir, a la elegibilidad y el acceso a todos los cargos académicos, administrativos y estudiantiles institucionales, según corresponda.

- f) Propiciar e incitar el maltrato físico o psicológico.
- 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.

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.

## **CAPÍTULO II COMISIÓN INSTITUCIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (CICDI)**

#### **ARTÍCULO 6.- Integración de la Comisión Institucional Contra la Discriminación (CICDI)**

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. Esta comisión será nombrada, salvo la representación estudiantil, por la Rectoría y estará adscrita a esta.

Esta comisión estará integrada por cinco miembros propietarios y tres miembros suplentes:

- a) Una persona representante del sector docente, propuesta por la Vicerrectoría de Docencia, y su suplente.
- b) Una persona representante del sector administrativo, propuesta por la Vicerrectoría de Administración, y su suplente.
- 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.

- d) Una persona representante del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), propuesta por la Dirección del Centro.
- e) Una persona representante de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), propuesta por la Dirección de la Comisión.

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.

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.

#### **ARTÍCULO 7.- Funcionamiento de la CICDI**

Para el adecuado funcionamiento de la CICDI:

- a) 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.
- b) 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.

- c) Para realizar las sesiones de esta Comisión, se debe contar con la participación de al menos la mitad de sus miembros.
- d) Las convocatorias de la comisión deberán realizarse de manera escrita, con al menos 24 horas de antelación.
- e) Para la votación del informe final de la CICDI, se requerirá mayoría simple de sus miembros.
- f) 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.
- g) Las sesiones de esta Comisión se grabarán y su validez tendrá carácter provisional hasta la emisión de un acta.

#### **ARTÍCULO 8.- Funciones y atribuciones de la CICDI**

La CICDI tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- 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.
- b) Promover y generar medidas compensatorias y acciones afirmativas en las materias específicas que contiene este reglamento.
- c) Desarrollar actividades para sensibilizar, prevenir y erradicar la discriminación.
- d) Tramitar las denuncias por discriminación que le sean presentadas.



- e) Resolver los casos en que la persona denunciada sea referida a un curso de sensibilización en contra de la discriminación.
- 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.
- g) Recomendar a las autoridades competentes la aplicación de sanciones y medidas cautelares, cuando procedan.
- h) Elaborar el informe, las recomendaciones correspondientes y trasladar el caso al superior jerárquico que proceda.
- i) Garantizar, durante la tramitación del proceso, la confidencialidad de los casos de denuncia por discriminación.
- j) Presentar un informe anual ante la Rectoría y al Consejo Universitario sobre las acciones implementadas por la Universidad en este ámbito.
- k) Recomendar al Consejo Universitario el cambio de cualquier normativa vigente que provoque discriminación o sea causal de esta.

#### **ARTÍCULO 9.- Asesoría legal**

La CICDI podrá contar con el asesoramiento de la Oficina Jurídica para brindar asistencia legal al trabajo de la Comisión.

### **CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO**

#### **ARTÍCULO 10.- Inicio del procedimiento**

El proceso se inicia con la presentación de una denuncia ante la CICDI.

#### **ARTÍCULO 11.- Presentación y requisitos de la denuncia**

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.

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.

La persona denunciante aportará las pruebas concretas e idóneas para justificar la denuncia.

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.

#### **ARTÍCULO 12.- Garantías del denunciante y de las personas testigos**

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.

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.

#### **ARTÍCULO 13.- Trámite de la denuncia**

- 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.

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.

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.

- 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.

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.

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.

- 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.

- 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.
- 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.

#### **ARTÍCULO 14.- Solicitud de criterios a otras instancias**

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.



#### **ARTÍCULO 15.- Expediente administrativo**

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.

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”.

#### **ARTÍCULO 16.- Confidencialidad**

La CICDI garantizará a todas las partes la confidencialidad durante el trámite y procedimiento de las denuncias presentadas ante esta instancia.

### **CAPÍTULO IV ACCIONES PREVENTIVAS**

#### **ARTÍCULO 17.- Acciones educativas**

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.

#### **ARTÍCULO 18.- Acciones de la Administración frente a terceros**

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.

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.

### **CAPÍTULO V MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

#### **ARTÍCULO 19.- Curso de sensibilización sobre discriminación**

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.

#### **ARTÍCULO 20.- Medidas restaurativas**

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.



### 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.

### ARTÍCULO 22.- Medidas reparativas

Toda persona o grupo que sufre un acto de discriminación directa, indirecta o institucional, tendrá derecho a medidas de reparación, que pueden incluir:

1. El establecimiento de garantías de no repetición del acto, omisión o práctica discriminatoria, como:
  - 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.

### 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:

- a) Faltas leves
- b) Faltas graves
- c) Faltas muy graves.

### ARTÍCULO 24.- Sanciones

La CICDI tendrá la potestad de instaurar las medidas reparativas, de acuerdo con la gravedad de la falta.

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.

- a) En el caso del personal docente o administrativo, se aplicarán las siguientes sanciones:

Faltas leves: Amonestación escrita, con copia al expediente y suspensión sin goce de salario hasta por quince (15) días.

Faltas graves: Suspensión sin goce de salario no menor a 15 días hábiles ni mayor a 6 meses calendario.

Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.

En el caso de haberse realizado un despido sin responsabilidad patronal, la Universidad se abstendrá de recontratar a la persona despedida por un plazo mínimo de diez años.



b) En el caso de estudiantes, se aplicarán las siguientes sanciones:

Faltas leves: Amonestación escrita, con copia al expediente o suspensión de su condición de estudiante hasta por quince (15) días lectivos.

Faltas graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de quince días ni mayor de 6 meses calendario.

Faltas muy graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de seis (6) meses calendario y hasta por 6 años calendario.

#### **ARTÍCULO 25.- De las faltas leves**

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.

#### **ARTÍCULO 26.- De las faltas graves**

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.

#### **ARTÍCULO 27.- De las faltas muy graves**

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.

#### **ARTÍCULO 28.- Graduación de las sanciones**

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.

#### **ARTÍCULO 29.- Sobre la presentación de denuncias falsas**

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.

#### **ARTÍCULO 30.- Prescripción de las sanciones**

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.

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.

**TRANSITORIO 1.** A efectos de dar cumplimiento a este reglamento, la Rectoría dispondrá de un máximo de seis meses a partir de su promulgación para nombrar e instalar la CICDI.

***Ciudad Universitaria Rodrigo Facio***

**NOTA DEL EDITOR:** Las modificaciones a los reglamentos y normas aprobadas por el Consejo Universitario, se publican semanalmente en *La Gaceta Universitaria*, órgano oficial de comunicación de la Universidad de Costa Rica.