

Gaceta

No. 865

DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Órgano Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago, Jueves 16 de Diciembre, 2021

MISIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Contribuir al desarrollo del país, mediante la formación de recursos humanos, la investigación y la extensión; manteniendo el liderazgo científico, tecnológico y técnico, la excelencia académica y el estricto apego a las normas éticas, humanistas y ambientales desde una perspectiva universitaria estatal de calidad y competitividad a nivel nacional e internacional.

ÍNDICE

Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3247

Atención del acuerdo del IV CONGRESO INSTITUCIONAL sobre el “Reglamento del Instituto Tecnológico de Costa Rica contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género”.2

Atención del acuerdo del IV CONGRESO INSTITUCIONAL sobre el “Reglamento del Instituto Tecnológico de Costa Rica contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género”

RESULTANDO QUE:

1. El Artículo 92 del Estatuto Orgánico establece lo siguiente:

Artículo 92

Los acuerdos del Congreso Institucional entrarán en vigencia tres meses después de realizada la Asamblea Plenaria correspondiente y tendrán carácter vinculante.

Estos acuerdos no podrán ser derogados o modificados por ninguna instancia institucional sino hasta transcurridos dos años de su entrada en vigencia, salvo por la Asamblea Institucional Representativa, que podrá derogarlos o modificarlos según los procedimientos establecidos en su reglamento.

2. El Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica en su artículo 18, señala:

“Son funciones del Consejo Institucional:

...

- f. *Aprobar, promulgar y modificar los reglamentos generales necesarios para el funcionamiento del Instituto, así como los suyos propios, excepto aquellos que regulen el funcionamiento de la Asamblea Institucional Representativa y del Congreso Institucional.*

Los reglamentos que regulan la materia electoral deben ser consultados al

Tribunal Institucional Electoral antes de su aprobación en firme. El Tribunal Institucional Electoral contará con diez días hábiles para pronunciarse.”

3. La Dra. Martha Calderón Ferrey, Presidente de la Comisión Organizadora del IV CONGRESO INSTITUCIONAL informó, mediante el oficio Congreso Institucional-TEC-605-2019 del 10 de setiembre de 2019, lo siguiente:

Se le informa que en sesión plenaria del IV Congreso Institucional, celebrada el Lunes 12 de agosto de 2019, se somete a conocimiento del plenario de congresistas la propuesta: Establecimiento de Normativa y procesos de Capacitación y Sensibilización en el ITCR para el abordaje de la violencia y discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género, cuya exposición estuvo a cargo de la M.AE. Andrea Gómez Jiménez. La propuesta fue sometida a votación con un quorum 324 congresistas presentes y obtuvo la siguiente votación: 182 votos a favor, 81 en contra, 33 abstenciones de las cuales 28 se reciben como tales y 5 corresponden a votos no emitidos.

Se verifica que el número de votos registrados alcanzó el 91.36% del quórum presente en el momento de la votación y se declara aprobada en los siguientes términos.

4. La parte resolutive del acuerdo del IV CONGRESO INSTITUCIONAL comunicado en el oficio Congreso Institucional-TEC-605-2019 consiste en lo siguiente:

“EL PLENARIO DEL IV CONGRESO INSTITUCIONAL ACUERDA:

1. Encargar a la Oficina de Equidad de Género para que en un plazo máximo de un año:
 - a) Realice un proceso consultivo participativo para la elaboración de una propuesta de reglamento que involucre al menos a las siguientes instancias: VIESA, Vicerrectoría de Docencia, Oficina de Planificación Institucional, Oficina de Equidad de Género, DEVESA, FEITEC, AFITEC, Departamento de Recursos Humanos, Asesoría Legal y Grupo Diversidad TEC (como representante de la población directamente involucrada) y otros que en el proceso se consideren pertinentes. Para esta consulta usará como base la propuesta de reglamento que se adjuntó a la ponencia 47 presentada al IV Congreso Institucional y tomando en consideración los aspectos necesarios para cubrir a toda la comunidad (estudiantes y funcionarios/as) y a todos los Centros Académicos y Campus Tecnológicos.
 - b) Sistematice la información obtenida en el proceso consultivo para la redacción de la propuesta del Reglamento para el abordaje de la violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género, y la presente al CI conforme a los procesos establecidos institucionalmente.
2. Instruir al CI para que, en un plazo perentorio de 6 meses a partir del recibo de la propuesta del Reglamento para el

abordaje de la violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género, este sea revisado y aprobado.

3. Encargar a la Oficina de Equidad de Género para que una vez aprobado el reglamento coordine con diversas instancias como Capacitación Interna de Recursos Humanos, VIESA, FEITEC y otras que puedan ser consideradas pertinentes; para elaborar y aplicar un proceso de capacitación y sensibilización de la temática dirigida a cubrir a toda la comunidad institucional.”
5. La M.Sc. Laura Queralt Camacho, Coordinadora de la Unidad de Equidad de Género, entregó, mediante el oficio OEG-056-2020, la propuesta de “Reglamento del Instituto Tecnológico de Costa Rica contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” en atención al acuerdo del IV CONGRESO INSTITUCIONAL.
6. Mediante el oficio SCI-161-2021 del 23 de febrero del 2021, la Comisión de Estatuto Orgánico solicitó, por acuerdo de la No. 332-2021, el dictamen técnico a la Oficina de Planificación Institucional de la propuesta de “Reglamento del Instituto Tecnológico de Costa Rica contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género”.
7. La Oficina de Planificación Institucional comunicó a la Comisión de Estatuto Orgánico el dictamen técnico del “Reglamento del Instituto Tecnológico de Costa Rica contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género”, mediante el oficio OPI-198-2021.
8. La Comisión de Estatuto Orgánico conoció y analizó, en las reuniones 344-2021, 345-2021, 346-2021, 347-2021, 348-2021, 349-2021 y 350-2021, realizadas el 31 de agosto de 2021, 14 de setiembre de 2021, 12 de octubre de 2021, 09 de noviembre de 2021, 23 de noviembre de

2021, 30 de noviembre de 2021, 30 de noviembre de 2021 y 07 de diciembre de 2021, respectivamente, el dictamen técnico emitido por la Oficina de Planificación Institucional de la propuesta de “Reglamento del Instituto Tecnológico de Costa Rica contra la Discriminación por orienta-

ción sexual, identidad y expresión de género” y emitió criterio positivo recomendando al Pleno del Consejo Institucional aprobar el reglamento en los siguientes términos:

PROPUESTA

Reglamento contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género del ITCR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Tipo de Reglamento

Este es un reglamento de tipo general.

Artículo 2. Objetivo General

Promover una cultura de igualdad, respeto y no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, mediante mecanismos de prevención y denuncia, programas de sensibilización, entre otros, que permitan erradicar esta forma de violencia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Artículo 3. Objetivos Específicos

- a. *Establecer los mecanismos para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos a las personas LGBTIQ+.*
- b. *Establecer procesos preventivos para garantizar relaciones de respeto entre las personas que trabajan y estudian y aquellas que desarrollan alguna actividad vinculada con la Institución.*
- c. *Establecer estrategias de sensibilización, capacitación y formación de la Comunidad Institucional en derechos humanos, igualdad y no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.*
- d. *Establecer las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo, para proteger la dignidad de la persona que sea objeto de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.*
- e. *Establecer el procedimiento único institucional para canalizar las denuncias, los procesos de investigación y sanción en los casos de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.*

Artículo 4: Alcance

Este Reglamento es de acatamiento obligatorio para todas las personas que conforman la Comunidad Institucional, las instancias y niveles de la estructura jerárquica del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), así como para las personas usuarias, proveedoras, prestadoras de servicios, pasantes, meritorias, practicantes y clientes, en todas las actividades formales e informales que se desarrollen vinculadas con la Institución en todos sus Campus Tecnológicos y Centros Académicos.

MARCO CONCEPTUAL

Artículo 5: Definiciones

Algunas de las definiciones descritas en este Reglamento son textuales en razón de que son definidas por organismos internacionales.

Discriminación con base en la identidad de género, orientación sexual y expresión de género: *“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia de una persona*

por estos motivos que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad; de los derechos y libertades, teniendo en cuenta las atribuciones que social y culturalmente se han construido en torno a dichas categorías” (CIDH, 2013, p. 4). Esta discriminación se puede dar en los ámbitos del empleo y el estudio, a través de cualquier tipo de maltrato, violencia, limitación en el acceso a las oportunidades o a los servicios básicos.

Comunidad Institucional: Se entiende por Comunidad Institucional las personas funcionarias administrativas, profesoras y estudiantes del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Persona funcionaria: Persona que mantiene una relación laboral con el ITCR.

Afectación del estado general de bienestar personal: son todas aquellas acciones que afectan negativamente a la persona en los ámbitos emocional y físico, y que pueden incidir en los ámbitos como de pareja, familiar, laboral o académico.

Afectación en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo: son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales o académicas y que resultan en conductas tales como baja eficiencia e iniciativa, ausencias, incapacidades, desmotivación, deserción o renunciaciones.

Consecuencias en las condiciones materiales de empleo: se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales, ya sean físicas o digitales, tales como modificaciones perjudiciales al salario o al reconocimiento salarial objetivo, a las jornadas laborales, a los incentivos, incumplimiento del reconocimiento de horas extras, ocultamiento de información, asignación de funciones no relacionadas al puesto, alteración en derechos, explotación, despidos y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.

Consecuencias en las condiciones materiales del estudio: se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito académico como efectos perjudiciales en la calificación de trabajos, exámenes o notas finales, sin una justificación objetiva de la misma, excluirle de actividades académicas, extracurriculares o de la información, entre otras.

Limitaciones en el disfrute de servicios o beneficios de la comunidad universitaria: son todas las limitaciones que les impongan a una persona por discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género que interfieran con el acceso a los servicios o beneficios que la Institución brinda y que podrían apoyarle en la atención de necesidades y aspiraciones, en desigualdad con el resto de sus iguales, negar atención en cualquier área de servicios de salud o socioeconómicos, no brindar información, impedir su participación en grupos para el creciente profesional o recreativos.

Costo vital de la discriminación: Son las consecuencias indirectas de sufrir prácticas discriminatorias que ponen en riesgo la vida de la persona y que obstaculizan el desarrollo de cualquier persona, por ejemplo, prácticas sexuales riesgosas, abuso de alcohol y drogas, suicidio y relaciones sexuales sin medios de protección.

Heteronormatividad: “sistema que normaliza la heterosexualidad y los comportamientos tradicionalmente ligados a ella mostrándolos como la única opción válida; marginando al mismo tiempo cualquier forma de relación fuera de los ideales heterosexuales, la monogamia y la conformidad de género” (INAMU, 2018, p. 208).

LGBTIQ+: siglas que se utilizan para describir a los diversos grupos de personas que incluye lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o transgéneros, intersexuales, queer y se agrega el símbolo + para visibilizar otros grupos o colectivos.

Intersexualidad: “Una persona intersexual nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de las dos” (CIDH, 2017, p.16).

Queer: “termino general para las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende el binario hombre y mujer” (CIDH, 2015).

Orientación sexual: “capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas” (CIDH, 2013, p. 6).

Bisexual: “personas que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas a hombres y mujeres” (CIDH, 2015).

Gay: “Hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por otros hombres” (CIDH, 2015).

Lesbiana: “es una mujer que es atraída emocional, afectiva y sexualmente de manera perdurable por otras mujeres” (CIDH, 2015).

Identidad de Género: “vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (CIDH, 2013, p. 4).

Personas no binarias: personas que no se enmarcan en las dos categorías masculino/hombre y femenino/mujer.

Transgénero: “identidad o expresión de género de una persona que es diferente de aquella que típicamente se encuentran asociadas con el sexo. Describe las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo asignado al nacer de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste” (CIDH, 2017, p.17).

Transexual: “Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y optan por una intervención médica –hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social” (CIDH, 2012).

Expresión de género: “manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado” (CIDH, 2013, p. 5).

Prejuicio: “opinión previa acerca de algo que se conoce poco o mal. Asociados a la discriminación se convierte en percepciones distorsionadas de la realidad que pueden fomentar el rechazo a priori de algo o de alguien por diferentes condiciones” (INAMU, 2018, p. 208), en este caso por su sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

Artículo 6. Marco Jurídico

La normativa internacional y nacional que constituye el marco jurídico sobre el que se basa este reglamento y que responden a las manifestaciones de violencia y discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, son las siguientes:

Marco Internacional:

- *Declaración Universal de los Derechos Humanos, (ONU, 1948).*
- *Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, para combatir la violencia y la discriminación por orientación sexual e identidad de género, para la defensa de los principios de la Declaración de Derechos Humanos (Human Rights Watch, 2014).*
- *Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José), (OEA, 1969).*

Marco Nacional:

- *Constitución Política de Costa Rica, (Costa Rica, 1948).*
- *Decreto N° 38999, del 12 de mayo de 2015. Política del Poder Ejecutivo para Erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI Gobierno de la República de Costa Rica.*
- *Decreto Ejecutivo N°41158 del 17 de mayo de 2018. Crea el Comisionado de la Presidencia de la República para asuntos relacionados con las personas LGTBI.*
- *Opinión consultiva 24/17 de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos del 24 noviembre de 2017. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos humanos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo. Aprobada mediante voto de la Sala Constitucional N°2018-012782 del 8 de agosto del 2018.*
- *Reforma decreto ejecutivo N°37071-S del 9 de marzo, 2012. Día nacional contra la homofobia, la lesbofobia, la bifobia y la transfobia.*
- *Decreto ejecutivo N°34399-S del 12 de febrero del 2008. Día Nacional contra la Homofobia.*

Marco Institucional:

- *Acuerdo del Consejo Institucional: Declaratoria en el ITCR como espacio libre de discriminación por la orientación sexual e identidad de género.*
- *Políticas Generales 18 y 19.*
- *Políticas Específicas para incrementar los niveles de equidad e igualdad en el ITCR derivadas de las Políticas Generales 18 y 19.*
- *Acuerdo IV Congreso Institucional.*

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO**Artículo 7. Manifestaciones de la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género**

La discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género puede manifestarse por medio de comportamientos como:

- a) Utilizar contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos, documentos didácticos y administrativos donde se asignen ejemplos discriminatorios por orientación sexual, identidad y expresión de género.*
- b) Promover o causar maltrato físico, psicológico o cualquier otro que tenga repercusión en su estado general de bienestar personal o en las condiciones materiales del empleo o estudio, debido a la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por mostrar su orientación sexual, identidad y expresión de género.*
- c) Burlas, chistes, bromas, piropos, sonidos, gestos o expresiones en ámbitos formales o informales de la Comunidad Institucional, que tiendan a ofender, ridiculizar o promover la violencia o la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género ya sea por mensajes escritos o verbales, imágenes u otros similares, en cualquier medio físico o digital que resultan ofensivas por quien las recibe.*
- d) Expresiones, comentarios o desarrollo de procesos que resulten excluyentes porque se plantean desde una visión de la heteronormatividad.*
- e) Negar o limitar el acceso a la información que sea pública o cualquiera que sea necesaria para la realización adecuada de sus funciones laborales o académicas y afecte las condiciones materiales de empleo o el estudio, así como su desempeño y cumplimiento, por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género.*

- f) *Restringir las oportunidades a las personas con contratos definidos e indefinidos al acceso, permanencia y promoción en el trabajo, para quien cumpla los requisitos, y establecer diferencias en cualquier tipo de remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales afectando de forma directa sus condiciones materiales en el empleo y su estado general de bienestar personal, por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género.*
- g) *Impedir o condicionar la participación equitativa en la Federación de Estudiantes, asociaciones estudiantiles o cualquier órgano adscrito, direcciones, comisiones sindicales, mesas de trabajo y consejos asesores, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas institucionales, o de cualquier otra índole reguladas en el Estatuto Orgánico y otras normativas Institucionales.*
- h) *Negar o condicionar el derecho al sufragio, a la elegibilidad y el acceso a todos los cargos académicos o administrativos institucionales en los cuales cumpla los requisitos, por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género.*
- i) *Negar o limitar el acceso a la seguridad social, los servicios de atención médica y psicológico universitario o cualquier otra limitación en el disfrute de servicios o beneficios, o impedir la participación de la persona en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico, dentro de sus posibilidades y medios.*
- j) *Limitar o impedir el derecho a la alimentación, residencias institucionales, la educación, la capacitación y formación profesional, la recreación, el deporte, la cultura, la libertad de expresión o comunicación y cualquier otro establecido por la Institución, por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género.*
- k) *Amenazas, ofensas, palabras obscenas o términos humillantes, por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género.*

DEL DEBER DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN

Artículo 8. De la prevención y erradicación

El Instituto Tecnológico de Costa Rica asume el compromiso de mantener condiciones de respeto a los derechos humanos de todas las personas y no tolerancia a la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género en la Comunidad Institucional, mediante acciones permanentes para desalentar, prevenir y erradicar estas formas de discriminación.

Artículo 9. Mecanismos para la prevención

La Institución, mediante la Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, la Oficina de Equidad de Género y la Oficina de Comunicación y Mercadeo, aplicarán estrategias de divulgación, capacitación y desarrollo de campañas preventivas sobre los actos de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, mediante los mecanismos que establece este Reglamento.

FISCALIA INSTITUCIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.

Artículo 10. De la Fiscalía Institucional

La Institución contará con una persona profesional en derecho para atender la Fiscalía Institucional por discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género quien atenderá las denuncias en todos los Campus Tecnológicos y Centros Académicos del ITCR. La Fiscalía estará adscrita a la Oficina de Equidad de Género.

Artículo 11. Funciones de la Fiscalía Institucional

Serán funciones de la Fiscalía Institucional:

- a. *Atender y asesorar legalmente a la comunidad institucional en materia de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.*
- b. *Recibir las denuncias por discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género y trasladarlas a la Comisión Institucional.*
- c. *Informar a la persona que interpone la denuncia sobre sus derechos y obligaciones.*

- d. *Fungir como representante legal de las personas denunciantes durante todo el proceso, incluida la impugnación de las resoluciones finales cuando lo considere pertinente.*
- e. *Trasladar a la Comisión Institucional las denuncias para su atención*
- f. *Participar en coordinación con las instancias competentes en los procesos de capacitación sobre discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.*

COMISIÓN INSTITUCIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.

Artículo 12. De la Comisión Institucional

La Comisión deberá generar espacios permanentes de formación para sus integrantes, procurando conocer las herramientas de protección de los derechos humanos y de promoción de la diversidad y que quienes la conforman puedan realizar las acciones atinentes a este reglamento de la forma más pertinente.

Artículo 13. Conformación de la Comisión Institucional contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género.

La Comisión Institucional estará conformada de la siguiente manera:

- a. *Una persona titular y una suplente de la Vicerrectoría de Docencia, designada por la autoridad de dicha Vicerrectoría.*
- b. *Una persona titular y una suplente del Departamento de Gestión del Talento Humano, designada por la Dirección.*
- c. *Una persona titular y una suplente de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, designada por la autoridad de dicha Vicerrectoría.*
- d. *Una persona titular y una suplente de la Oficina de Asesoría Legal, designada por la Dirección.*
- e. *Una persona titular y una suplente de la Oficina de Equidad de Género, designada por la Coordinación.*
- f. *Una persona titular y una suplente como representante estudiantil designada por la Federación de Estudiantes del Instituto Tecnológico de Costa Rica.*
- g. *Una persona titular y una suplente como representante del personal docente y administrativo de la población LGTBIQ+ designada por la Oficina de Equidad de Género, según procedimiento establecido.*

El nombramiento de las personas que conforman la Comisión Institucional será por un período de tres años, prorrogables, a excepción de las personas representantes de la FEITEC, que se elegirá cada dos años según los mecanismos establecidos en la normativa de la Federación de Estudiantes del ITCR.

La Comisión podrá sesionar válidamente, aunque falte el nombramiento de algunas personas integrantes, siempre que estén designadas más de la mitad del total. Las dependencias que no designen oportunamente a sus representantes mantienen la responsabilidad de hacerlo.

Artículo 14. Requisitos de las personas que conformarán la Comisión

Las personas que conformen la Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, titulares y suplentes deberán contar con:

- a. *Formación o experiencia en trabajo desde los Derechos Humanos, en el caso de las personas funcionarias del ITCR.*
- b. *No tener denuncias o haber sido sancionadas por violencia de género o conductas de discriminación, en especial las relacionadas a la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.*

Artículo 15. Del periodo de nombramiento de los integrantes de la Comisión Institucional

El nombramiento de todas las personas será por un período de tres años, prorrogables por el mismo plazo hasta dos veces, a excepción de las personas representantes de la Federación de Estudiantes del ITCR, que se elegirá por el periodo y según los mecanismos establecidos en la normativa de la Federación de Estudiantes del ITCR.

Artículo 16: Funciones de la Comisión Institucional

La Comisión Institucional tendrá las siguientes funciones:

- a. Nombrar en el seno de la Comisión, la persona que presida la misma, y a quien tendrá a cargo la secretaría, por dos años, con posibilidad de reelección.*
- b. Elaborar el Plan de Trabajo Anual con su respectivo presupuesto que será presentado a la Rectoría*
- c. Presentar un Informe de Gestión anual del cumplimiento de las acciones asignadas por este Reglamento a la Rectoría.*
- d. Coordinar con las diferentes instancias para cumplir con el Capítulo III de este Reglamento en todos sus Campus Tecnológicos y Centros Académicos.*
- e. Recibir las denuncias que les traslada la Fiscalía contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.*
- f. Solicitar a las autoridades respectivas, el ordenamiento de las medidas cautelares para la protección de la parte denunciante, cuando sea preciso.*
- g. Solicitar a la Rectoría, si la persona denunciada es funcionaria o a la VIESA en el caso de denuncias hacia estudiantes, los expedientes y custodiarlos después de finalizados los procesos administrativos.*
- h. Supervisar la ejecución de las medidas cautelares otorgadas y que serán de acatamiento obligatorio.*
- i. Conformar a lo interno de la Comisión Institucional las comisiones investigadoras y nombrar sus integrantes.*
- j. Trasladar la denuncia a la Comisión Investigadora que corresponda por medio de la Presidencia.*
- k. Dar seguimiento al trabajo de las Comisiones Investigadoras.*
- l. Solicitar a las instancias finales los expedientes y custodiarlos después de finalizados los procesos por el tiempo que internamente se establece, según la Gestión de Archivo Institucional.*
- m. Solicitar a la instancia correspondiente que nombra a sus representantes, la remoción de alguna de las personas integrantes de la Comisión cuando ésta no cumpla con sus obligaciones e informar al Consejo Institucional.*
- n. Establecer los protocolos necesarios para atender cualquier situación de denuncia en casos especiales o de emergencia, en coordinación y con la asesoría de instancias internas pertinentes y externas pertinentes, para mantener el funcionamiento regular de la Comisión y sus obligaciones.*
- o. Dar seguimiento a la ejecución de las recomendaciones y sanciones finales en cada caso.*

DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN

Artículo 17. De las sesiones

La Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, se reunirá por solicitud de la Presidencia o a petición de al menos tres de sus miembros. El quórum lo formará la mayoría absoluta de sus miembros.

Los acuerdos se tomarán por simple mayoría de los presentes. En caso de empate, la votación se repetirá una vez, y si persiste el empate, se definirá con un doble voto de la Presidencia.

Cuando las decisiones se refieran a algún miembro de la Comisión, éste no podrá participar en el análisis y resolución de su caso.

De cada sesión de la Comisión Institucional se levantará un acta y los expedientes estarán en custodia de la persona que ejerza la secretaría.

Los miembros de la Comisión Institucional tienen la obligación de concurrir a las sesiones que se celebren. Cuando dejen de asistir a tres sesiones consecutivas o a cinco no consecutivas, en el lapso de un año, serán sustituidos.

COMISIONES INVESTIGADORAS

Artículo 18. Conformación de las Comisiones Investigadoras

La Comisión Institucional será la encargada de nombrar la Comisión Investigadora quienes fungirán como órgano director para cada caso y estará conformada por al menos tres personas de la Comisión Institucional, dos de las cuales serán representantes de: Asesoría Legal y Equidad de Género. Es obligación de quienes conforman cada Comisión Investigadora, mantener la confidencialidad y garantizar el debido proceso.

La persona representante de la población LGTBIQ+ no será parte de los procesos de investigación ya que los mismos estarán conformados por instancias definidas según las partes involucradas en cada proceso.

Artículo 19. Funciones de las Comisiones Investigadoras

Las Comisiones Investigadoras tendrán las siguientes funciones:

- a. Abrir el proceso de investigación de las denuncias remitidas por quien preside la Comisión Institucional.
- b. Solicitar a las autoridades respectivas, Rector, en el caso de que la persona denunciada sea funcionaria o a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos en el caso de que la persona denunciada sea estudiante, el ordenamiento de las medidas cautelares para la protección de la parte denunciante, cuando sea pertinente.
- c. Supervisar la ejecución de las medidas cautelares otorgadas y que serán de acatamiento obligatorio
- d. Atender las gestiones y recursos que le corresponda presentados por las partes.
- e. Conducir el procedimiento con las audiencias necesarias, así como la evacuación de pruebas ofrecidas por las partes y las que pueda ordenar de oficio si se consideran procedentes, bajo el principio del debido proceso.
- f. Efectuar la investigación del caso.
- g. Salvaguardar la confidencialidad del expediente, el cual deberá mantener bajo su custodia, hasta el momento en que se rinde el Informe recomendativo final.
- h. Desarrollar las investigaciones preliminares cuando corresponda, de acuerdo con lo que establece este reglamento, la normativa interna y supletoriamente la Ley General de la Administración Pública
- i. Elaborar un informe final recomendativo debidamente fundamentado a la autoridad que corresponda, Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos si la parte denunciada fue estudiante y a la Junta de Relaciones Laborales para la verificación del debido proceso o Rectoría, según corresponda, si la parte denunciada fue una persona funcionaria.
- j. Adjuntar al Informe final recomendativo y el expediente completo para el dictado de la decisión final a la instancia correspondiente.

- k. Corroborar en los expedientes que custodia la Comisión Institucional, de procesos previos por discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, para verificar si existe reincidencia en cada uno de los casos investigados.

Para todo el proceso, la Comisión contará con asesoramiento legal de una persona profesional en Derecho con conocimiento en la materia.

Artículo 20. Tiempo asignado para la Comisión

Quien ejerza la presidencia de la Comisión Institucional, contará con al menos seis (6) horas semanales para el desarrollo de las actividades dentro de la Comisión.

En los casos en que se deba conformar Comisiones Investigadoras, su atención implicará la asignación de una jornada adicional temporal hasta por 6 horas semanales, durante el período de la investigación, las cuales podrán ser asumidas bajo la figura de recargo, de las personas que conformen cada Comisión Investigadora. Esto aplicará también para investigaciones preliminares.

PROHIBICIONES

Artículo 21. Prohibición de la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género

Queda prohibida toda discriminación motivada por orientación sexual, identidad y expresión de género. Quien incurra en dichos actos de discriminación tendrá la sanción de conformidad con el presente Reglamento.

Artículo 22. Prohibición de conciliación

Queda prohibida la figura de conciliación durante y posterior al proceso, considerando que la discriminación es una forma de violencia que implica factores de riesgo a la persona que la recibe.

Artículo 23. Prohibición de las represalias

Se prohíbe tomar cualquier tipo de represalia contra la persona que realiza la denuncia, personas testigos o participantes del proceso de investigación o resolución del caso por orientación sexual, identidad y expresión de género.

CAPÍTULO IX. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 24. Tipificación de las faltas

Para efectos de este reglamento se clasificarán las faltas en tres categorías, relacionadas con las conductas de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, siguiendo la siguiente clasificación:

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

Artículo 25. Sanciones

- a) En los casos de las personas funcionarias se aplicarán las siguientes sanciones:

Faltas leves: Amonestación escrita direccionada al expediente personal.

Faltas graves: Suspensión sin goce de salario, por 8 días hábiles como mínimo y hasta un máximo de tres meses calendario.

Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal y no recontractación por un plazo máximo de diez años.

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

Faltas leves: Amonestación escrita direccionada al expediente estudiantil.

Faltas graves: Suspensión de 15 días naturales a seis meses calendario.

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

- c) *En el caso de las personas contratadas por servicios profesionales, se aplicarán las siguientes sanciones:*

Falta Leve: *advertencia por escrito del incumplimiento de la cláusula establecida en el contrato; y de que no puede volver a incurrir en esta discriminación y una sanción económica de un 1% del monto total, de la contratación.*

Falta Grave: *advertencia por escrito del incumplimiento de la cláusula establecida en el contrato; y de que no puede volver a incurrir en esta discriminación y una sanción económica de un 10% del monto total, de la contratación.*

Falta muy grave: *término del contrato y eliminación del registro de oferentes hasta por cinco años.*

- d) *En el caso de personas cubiertas por acuerdos y convenios de cooperación, se aplicarán las siguientes sanciones:*

Falta leve: *advertencia por escrito, con copia a la institución que representa.*

Falta grave: *separación temporal de la persona de la actividad en la que participa, de mínimo quince días y hasta por seis meses, y comunicación a las instancias que suscriben el acuerdo o convenio.*

Falta muy grave: *separación definitiva de la persona en el acuerdo o convenio y comunicación a las instancias que suscriben el acuerdo o convenio.*

Las sanciones que impliquen una suspensión no podrán coincidir con periodos de receso o vacaciones. y se establecerán sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Artículo 26. Criterios para valoración de las faltas

La Comisión Investigadora tomará en cuenta para valorar las conductas de la persona denunciada, entre otros, los siguientes criterios:

- a. *El abuso de la relación de poder cuando hay una posición jerárquica directa entre la persona denunciada, con respecto a la persona denunciante.*
- b. *Cuando una persona ostente un puesto de autoridad y abuse de esta condición para discriminar por orientación sexual, identidad y expresión de género.*
- c. *Cuando la parte perjudicada es menor de edad y la persona que ejerce la discriminación es mayor de edad.*
- d. *Aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad física, cognitiva, emocional o económica.*
- e. *El grado de las consecuencias a nivel físico, emocional, económico o del impacto en la calidad del trabajo o servicio que brinda en la Institución, de la persona que recibe la conducta de discriminación.*
- f. *Número de personas afectadas.*
- g. *Amenaza o intimidación a la persona que denuncia o a las personas que van a atestiguar durante el proceso.*
- h. *Evidencia de intenciones por entorpecer la investigación.*
- i. *Reincidencia, que se entenderá como la persona que fuera sancionada previamente por este tipo de faltas contra la misma persona que está denunciando u otras.*
- j. *Cuando la conducta realizada está contenida dentro del Código Penal de Costa Rica.*

SOBRE LAS DENUNCIAS

Artículo 27. Del procedimiento administrativo

La instrucción del procedimiento administrativo en caso de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género se llevará a cabo conforme los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como el de confidencialidad. La no aplicación de estos principios y lo indicado en este Reglamento, se considera incumplimiento de deberes.

Artículo 28. De las garantías procesales

En el procedimiento interno administrativo la Comisión Investigadora garantizará que se realice conforme a los principios del debido proceso: proporcionalidad, libertad probatoria y confidencialidad durante toda la tramitación del procedimiento. Su incumplimiento implicará una falta grave.

La parte denunciante o denunciada y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos no podrán sufrir por ello, perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios. Si esto ocurriese podrá denunciarlo ante la Comisión Investigadora si el procedimiento no ha finalizado, quien recomendará a las autoridades universitarias las medidas pertinentes, tanto para que cese como para sentar las responsabilidades a quien está causando o permitiendo el perjuicio.

Artículo 29. Plazo para interponer la denuncia

El plazo para interponer la denuncia es de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia de la discriminación o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 30. Presentación de la denuncia

Todas las personas que cubra este reglamento pueden interponer la denuncia por discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género. Serán presentadas en la Fiscalía contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género. La denuncia podrá ser presentada de manera presencial o firmada digitalmente cuando el caso amerite. Esta debe estar firmada tanto por la persona denunciante y la persona que la recibe.

La denuncia presentada deberá indicar:

- a. Nombre completo de quien interpone la denuncia, número de cédula, edad, dependencia de trabajo o estudio cuando corresponda, domicilio exacto.*
- b. Nombre completo de la persona denunciada, lugar de trabajo o estudio, otros como calidades y dirección exacta cuando sean del conocimiento de la persona que interpone la denuncia.*
- c. Descripción de la relación entre las partes.*
- d. Descripción clara y detallada de los hechos, con mención de la fecha y lugar.*
- e. Presentación de cualquier prueba que a su juicio sirve de comprobación de los hechos denunciados, sin perjuicio que pueda presentar otras pruebas en la audiencia.*
- f. Nombre y calidades de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados con la indicación de dónde pueden ser localizadas o el medio para contactarlas*
- g. Solicitud de medidas cautelares cuando se consideren pertinentes.*
- h. Lugar de notificación, especificando una dirección física, un número de fax, un correo electrónico, o un lugar dentro del mismo Instituto Tecnológico de Costa Rica para que reciba notificaciones.*
- i. Fecha y firmas de la persona denunciante y de quien ejerce la Fiscalía.*

Artículo 31. Investigaciones preliminares

En los casos de denuncia por discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género; únicamente se permite la investigación preliminar cuando no se cuente con el nombre o no se haya identificado la persona que ha ejercido dicha discriminación.

En estos casos la Comisión Institucional nombrará a dos personas del seno de la Comisión, para que la realicen, siendo el objetivo único de la misma, la identificación de la persona que sería denunciada garantizando el principio de confidencialidad. Estas dos personas no podrán formar parte de la Comisión Investigadora que lleve a cabo el procedimiento cuando se abra el caso.

Artículo 32. Sobre el expediente administrativo

El expediente administrativo contendrá obligatoriamente toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, información de contacto de personas testigos en caso de que los hubiere, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por las autoridades universitarias y sus constancias de notificación. Además, en el expediente debe incluirse la constatación de la denuncia por parte del denunciado.

Deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y existirá un registro de su consulta en que se indicará, al menos el nombre de la persona consultante siempre que sea parte del proceso, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.

La Comisión Investigadora de la instrucción del caso custodiará el expediente, y posteriormente las instancias encargadas del procedimiento hasta la finalización del proceso.

La Comisión Institucional será responsable de la custodia final del expediente administrativo cuando se cierre el caso.

El expediente únicamente podrá ser consultado por:

- a. Personas funcionarias del ITCR que deban conocerlo en ejercicio de sus competencias durante el proceso, pero no podrán reproducirlo para garantizar la confidencialidad.*
- b. Las partes denunciante y denunciada y su respectiva representación legal debidamente identificadas y autorizadas como tales y la Fiscalía. Se entenderá con autorización, la persona profesional en derecho que cuente con poder administrativo conferido por las partes.*
- c. Las partes involucradas y sus representantes, podrán tener copia del expediente.*
- d. Las autoridades que deban realizar la resolución final del caso: Rectoría si la persona es funcionaria, Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos en caso de que la persona sea estudiante.*

Toda persona que consulta el expediente en ejercicio de sus funciones queda con la obligación de mantener la confidencialidad del contenido de la denuncia y del procedimiento.

Artículo 33. Solicitud de medidas de protección o cautelares

Las medidas de protección o cautelares tienen como fin el proteger y garantizar, provisionalmente, el objeto del proceso y la efectividad de la resolución final, así como garantizar la integridad física, emocional y psicológica de la persona denunciante y evitar graves daños o perjuicios, actuales o potenciales, de la situación aducida, y siempre que la pretensión no sea temeraria o, en forma palmaria, carente de seriedad. Razón por la cual, para su otorgamiento, las mismas deben cumplir con los presupuestos legales de apariencia de buen derecho, peligro en la demora y ponderación de intereses en juego.

Le corresponderá a la Comisión Investigadora tramitar la solicitud de medidas cautelares a la Rectoría cuando la persona es funcionaria o a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos cuando la persona es estudiante.

La Comisión Investigadora puede recomendar a las autoridades correspondientes, entre otras las siguientes:

- a. Que la persona denunciada se abstenga de perturbar, acercarse o tomar represalias contra la persona denunciante y las personas que testificarán.*
- b. La reubicación del puesto de trabajo o reubicación de un curso académico mientras la investigación esté en proceso.*
- c. Cuando la persona denunciada es funcionaria, la separación temporal del cargo con goce salarial, mientras se realiza la investigación y resolución del caso.*
- d. Cualquier otra necesaria o complementaria para garantizar la protección de la persona denunciante y las personas que atestiguan, garantizando los derechos de todas las partes.*

Deberán resolverse con carácter de urgencia y su vigencia será determinada según cada caso.

Artículo 34. Ampliación o aclaración de la denuncia

Una vez recibida la denuncia, la Comisión Investigadora, si así lo considera necesario, le otorgará a la persona denunciante un plazo de tres días hábiles para que se presente a ampliar o aclarar la denuncia.

Artículo 35. Traslado de cargos

Una vez recibida la denuncia la Comisión Investigadora contará con 5 días hábiles para realizar el traslado de cargos a la persona denunciada, salvo que se pidiera ampliación o aclaración cuyo plazo de 5 días empezará a correr a partir del cumplimiento de este.

En el traslado de cargos se deben indicar lo siguiente:

- a. Fecha de la audiencia oral y privada, respetando al menos 15 días hábiles entre la notificación del traslado de cargos y la realización de la misma.*
- b. Indicar los hechos denunciados con su debida intimación e imputación, la prueba en la que se sustenta y las posibles sanciones.*
- c. Informará sobre el derecho de tener asistencia de una persona abogada de su elección si así lo desea.*
- d. Señalamiento de un medio para atender notificaciones, advirtiendo que, si se omite el medio para estas notificaciones o si este fuera impreciso o incierto, las resoluciones que se dicten quedarán por notificadas en un plazo de 24 horas. En caso de no señalar medio de notificaciones, la resolución final debe ser notificada en forma personal.*
- e. Si la persona denunciada ofrece prueba testimonial, debe indicar el nombre, calidades de las personas aportadas y hechos a los que se referirá cada una de ellas, así como el medio para notificarlo.*
- f. indicar en caso de que ofrezca prueba documental o pericial que se encuentre en poder de la Institución, señalar el lugar donde puede ser solicitada y revisada esa prueba.*
- g. Establecer el derecho de las partes al acceso al expediente y lugar donde puede ser consultado.*
- h. Indicar el derecho a presentar recursos ordinarios de revocatoria con apelación, con los plazos correspondientes.*

Se concederá un plazo de 10 días hábiles después de su notificación a la persona denunciada para que se refiera por escrito a todos y cada uno de los hechos que se le imputan.

En el caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, puede hacerlo en la audiencia oral y privada que se señale, si así no lo hace el proceso continuará hasta la etapa final, sin que por ello pierda su derecho a presentar los recursos correspondientes.

Artículo 36. Inspecciones oculares

En el proceso, la Comisión Investigadora podrá realizar las inspecciones oculares que se consideren necesarias, para averiguar la verdad real de los hechos; previa convocatoria de las partes para que estén presentes, junto con sus representaciones legales si así lo desean.

Artículo 37. Audiencia

La audiencia deberá hacerse al menos 15 días hábiles después de la fecha de la notificación del traslado de cargos.

En esta audiencia se evacuará la declaración de las partes; la prueba documental, testimonial y pericial ofrecida por ambas partes cuando corresponda, y cualquier otro tipo de prueba pertinente.

Una vez evacuada la prueba, se abre un espacio para que las partes emitan sus conclusiones. Durante la audiencia las partes podrán estar con su representación legal y además la parte denunciante podrá hacerse acompañar de terceras personas que le ayuden en su contención emocional como personas profesionales en psicología u otras que según su necesidad cumplan ese rol.

Artículo 38. Deber de cooperación institucional

Cuando la Comisión Investigadora requiera el criterio técnico u otros recursos que sirvan de evidencia para el proceso de investigación de una oficina o instancia del ITCR, en cualquier momento del proceso antes del Informe recomendativo, esta contará con un plazo de 5 días hábiles para emitir un dictamen o aportar la información solicitada.

Dentro de ese plazo la oficina o instancia podrá solicitar una prórroga a la Comisión Investigadora, para lo cual deberá indicar los impedimentos para que una parte o la totalidad de su pronunciamiento o la información solicitada se suministren dentro de ese plazo. La Comisión Investigadora analizará los argumentos, y si los admite, otorgará un plazo adicional de cinco (5) días hábiles. Si el pronunciamiento o la información no se emiten dentro del plazo de cinco (5) días hábiles, y si no se reciben justificaciones o si estas son rechazadas, la Comisión Investigadora del procedimiento planteará la queja ante Rectoría para que se tomen las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 39. Prueba para mejor resolver

Antes de emitir el Informe final recomendativo, la Comisión Investigadora podrá, tanto de oficio como a petición de las partes, ordenar la práctica de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que exista, siempre que sea esencial al resultado de la verdad real de los hechos.

Para realizar una segunda comparecencia, a fin de valorar la prueba presentada, se deberá contar con la autorización del órgano decisor correspondiente. En caso de que se apruebe se realizará la audiencia en un plazo no menor a 15 días hábiles posterior a la notificación de la misma.

Artículo 40. Informe final recomendativo

La Comisión Investigadora tiene un plazo de 15 días hábiles, posteriores a la evacuación de la prueba, para emitir el informe final. Este deberá indicar en forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos probados y no probados, toda la prueba que se recabó y el análisis realizado, las medidas cautelares si las hubiere, fundamento legal y los motivos que arriban a la recomendación que se hace en cada caso, así como la posible sanción recomendada.

La Comisión Investigadora traslada el informe final recomendativo a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos si la persona denunciada es estudiante.

Si la persona denunciada es funcionaria, el informe final recomendativo será trasladado a la Junta de Relaciones Laborales cuando la recomendación es suspensión o despido sin responsabilidad patronal, quien verificará el debido proceso, emitirá criterio y lo elevará a la Rectoría para su aplicación según corresponda, en caso contrario, la Comisión Investigadora remitirá el informe final recomendativo directamente a la Rectoría.

Artículo 41. Resolución final

La autoridad disciplinaria, Rectoría o Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, deberá resolver en el período de un mes calendario y emitir una resolución final debidamente fundamentada.

En caso de que la persona sancionada sea funcionaria, se debe notificar al Departamento de Gestión y Talento Humano para la ejecución respectiva.

Cuando la persona sancionada es estudiante, se notificará al Departamento de Admisión y Registro para la ejecución respectiva.

Artículo 42. Seguimiento de sanciones

Le corresponde a la Comisión Institucional dar seguimiento a la ejecución de las recomendaciones y sanciones.

En caso de determinarse que una recomendación o sanción no fue debidamente ejecutada, se cursará informe respectivo a Rectoría o VIESA, según corresponda, para que determine la responsabilidad en cada caso.

Artículo 43. Medios de impugnación

Contra las resoluciones administrativas se podrán interponer los recursos ordinarios de revocatoria, apelación y reposición a las autoridades y organismos del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Podrá interponerse los recursos que al efecto estipula el Estatuto Orgánico y la Legislación Nacional. Estos deberán interponerse dentro del término de cinco días hábiles, tratándose del

acto final y para resoluciones. Plazo contado a partir del día hábil siguiente a la notificación del acto.

Los plazos para resolver los recursos presentados por las partes son de conformidad con lo que establece la Norma Reglamentaria de los artículos 136 y 137 del Estatuto Orgánico.

Los recursos ordinarios deberán presentarse ante la Comisión Investigadora, con excepción del recurso de reposición de la resolución final, que deberá interponerse ante la Rectoría en caso de que la persona denunciada sea una persona funcionaria o a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos en caso de que la persona denunciada fuera estudiante.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 44. Contratos privados y convenios

Los contratos privados y convenios deberán incluir de forma obligatoria cláusulas relativas al cumplimiento de lo dispuesto en este Reglamento.

Artículo 45. Disposiciones supletorias

Para lo no regulado expresamente en este reglamento, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la normativa del Instituto Tecnológico de Costa Rica compatibles, las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública y el Código de Trabajo.

Artículo 46. De la vigencia

Este Reglamento entrará en vigencia seis meses después de su aprobación por parte del Consejo Institucional y su publicación en la Gaceta Institucional.

Artículo 47. De la revisión del reglamento

La Oficina de Equidad de Género será responsable de realizar la revisión del presente reglamento cuando lo estime necesario y en las fechas de calendarización definida institucionalmente para ese objetivo.

Disposiciones Transitorias

Transitorio I.

La Administración en un plazo de seis meses con la asesoría de la Oficina de Asesoría Legal revisará el formato de los carteles, contratos, convenios de cooperación con terceras personas para considerar los procedimientos y el tipo de sanción aplicables por el incumplimiento de este Reglamento y con base en éste revisará los que están en trámite.

Transitorio II.

La Administración dotará a la Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, los recursos necesarios para ofrecer los servicios de manera ininterrumpida y adecuada, dentro de un plazo de tres meses después de entrado en vigencia este Reglamento

Transitorio III.

Solicitar a la Administración para que en un plazo de tres meses después de aprobado el Reglamento, asignar la plaza para la Fiscalía a la Oficina de Equidad de Género.

Transitorio IV.

La Oficina de Equidad de Género en un plazo de un mes deberá establecer el mecanismo que utilizará para el nombramiento de personas representantes del personal docente y administrativo de la población LGTBIQ+ y en un plazo no mayor de dos meses deberá nombrar las personas titular y suplente que estarían en la Comisión por primera vez, informando de dichos nombramientos a la Rectoría.

Transitorio V.

Una vez aprobado el reglamento por parte del Consejo Institucional y publicado en la Gaceta Institucional, la Rectoría en un plazo no mayor a tres meses solicitará a las direcciones o coordinaciones de las instancias respectivas, el nombramiento por primera vez de las personas titulares y suplentes que conformarán la Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

Transitorio VI.

Con el fin de que se inicie un ciclo de sustituciones parciales en la Comisión, al azar la mitad de los miembros que conforman la primera Comisión Institucional durarán dos años.

Transitorio VII.

La Comisión Institucional será la responsable de elaborar y comunicar a la Comunidad Institucional, en un plazo no mayor a tres meses a partir de la aprobación de este reglamento, los procedimientos y protocolos para atender los procesos en casos especiales de emergencia, con la colaboración técnica de la OPI, GASEL y CAIS. Estos deben contemplar las particularidades de cada uno de los Campus Tecnológicos y Centros Académicos, considerando la Guía para la elaboración de manuales de procedimientos del ITCR.

CONSIDERANDO QUE:

1. Por aplicación de las disposiciones del artículo 92 del Estatuto Orgánico, consignado en el resultando 1, el acuerdo del CONGRESO INSTITUCIONAL sobre la propuesta “Establecimiento de Normativa y procesos de Capacitación y Sensibilización en el ITCR para el abordaje de la violencia y discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género” se encuentra vigente y tiene carácter vinculante.
2. La Comisión de Estatuto Orgánico sometió a dictamen técnico de la Oficina de Planificación Institucional la propuesta de “Reglamento del Instituto Tecnológico de Costa Rica contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” presentada por la Oficina de Equidad de Género y sometió a revisión y análisis su contenido, agotando el procedimiento que establece el “Reglamento de normalización” para la formulación de reglamentación nueva.

SE ACUERDA:

- a. Aprobar, en acato al acuerdo del IV CONGRESO INSTITUCIONAL sobre la propuesta “Establecimiento de Normativa y procesos de Capacitación y Sensibilización en el ITCR para el abordaje de la violencia y discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género”, el “Reglamento del Instituto Tecnológico de Costa Rica contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género”, de manera que se lea de la siguiente forma:

Reglamento contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género del ITCR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Tipo de Reglamento

Este es un reglamento de tipo general.

Artículo 2. Objetivo General

Promover una cultura de igualdad, respeto y no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, mediante mecanismos de prevención y denuncia, programas de sensibilización, entre otros, que permitan erradicar esta forma de violencia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Artículo 3. Objetivos Específicos

- f. Establecer los mecanismos para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos a las personas LGBTIQ+.
- g. Establecer procesos preventivos para garantizar relaciones de respeto entre las personas que trabajan y estudian y aquellas que desarrollan alguna actividad vinculada con la Institución.
- h. Establecer estrategias de sensibilización, capacitación y formación de la Comunidad Institucional en derechos humanos, igualdad y no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.
- i. Establecer las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo, para proteger la dignidad

de la persona que sea objeto de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

- j. Establecer el procedimiento único institucional para canalizar las denuncias, los procesos de investigación y sanción en los casos de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

Artículo 4: Alcance

Este Reglamento es de acatamiento obligatorio para todas las personas que conforman la Comunidad Institucional, las instancias y niveles de la estructura jerárquica del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), así como para las personas usuarias, proveedoras, prestadoras de servicios, pasantes, meritórias, practicantes y clientes, en todas las actividades formales e informales que se desarrollen vinculadas con la Institución en todos sus Campus Tecnológicos y Centros Académicos.

MARCO CONCEPTUAL

Artículo 5: Definiciones

Algunas de las definiciones descritas en este Reglamento son textuales en razón de que son definidas por organismos internacionales.

Discriminación con base en la identidad de género, orientación sexual y expresión de género: “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia de una persona por estos motivos que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad; de los derechos y libertades, teniendo en cuenta las atribuciones que social y culturalmente se han construido en torno a dichas categorías” (CIDH, 2013, p. 4). Esta discriminación se puede dar en los ámbitos del empleo y el estudio, a través de cualquier tipo de maltrato, violencia, limitación en el acceso a las oportunidades o a los servicios básicos.

Comunidad Institucional: Se entiende por Comunidad Institucional las

personas funcionarias administrativas, profesoras y estudiantes del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Persona funcionaria: Persona que mantiene una relación laboral con el ITCR.

Afectación del estado general de bienestar personal: son todas aquellas acciones que afectan negativamente a la persona en los ámbitos emocional y físico, y que pueden incidir en los ámbitos como de pareja, familiar, laboral o académico.

Afectación en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo: son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales o académicas y que resultan en conductas tales como baja eficiencia e iniciativa, ausencias, incapacidades, desmotivación, deserción o renunciaciones.

Consecuencias en las condiciones materiales de empleo: se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales, ya sean físicas o digitales, tales como modificaciones perjudiciales al salario o al reconocimiento salarial objetivo, a las jornadas laborales, a los incentivos, incumplimiento del reconocimiento de horas extras, ocultamiento de información, asignación de funciones no relacionadas al puesto, alteración en derechos, explotación, despidos y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.

Consecuencias en las condiciones materiales del estudio: se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito académico como efectos perjudiciales en la calificación de trabajos, exámenes o notas finales, sin una justificación objetiva de la misma, excluirle de actividades académicas, extracurriculares o de la información, entre otras.

Limitaciones en el disfrute de servicios o beneficios de la comunidad universitaria: son todas las limitaciones que les impongan a una persona por discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género que interfieran con el acceso a los servicios o beneficios que la Institución brinda y que podrían apoyarle en la atención de necesidades y aspiraciones, en desigualdad con el resto de sus iguales, negar atención en cualquier área de servicios de salud o socioeconómicos, no brindar información, impedir su participación en grupos para el creciente profesional o recreativos.

Costo vital de la discriminación: Son las consecuencias indirectas de sufrir prácticas discriminatorias que ponen en riesgo la vida de la persona y que obstaculizan el desarrollo de cualquier persona, por ejemplo, prácticas sexuales riesgosas, abuso de alcohol y drogas, suicidio y relaciones sexuales sin medios de protección.

Heteronormatividad: “sistema que normaliza la heterosexualidad y los comportamientos tradicionalmente ligados a ella mostrándolos como la única opción válida; marginando al mismo tiempo cualquier forma de relación fuera de los ideales heterosexuales, la monogamia y la conformidad de género” (INAMU, 2018, p. 208).

LGBTIQ+: siglas que se utilizan para describir a los diversos grupos de personas que incluye lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o transgéneros, intersexuales, queer y se agrega el símbolo + para visibilizar otros grupos o colectivos.

Intersexualidad: “Una persona intersexual nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de las dos” (CIDH, 2017, p.16).

Queer: “termino general para las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende el binario hombre y mujer” (CIDH, 2015).

Orientación sexual: “capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas” (CIDH, 2013, p. 6).

Bisexual: “personas que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas a hombres y mujeres” (CIDH, 2015).

Gay: “Hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por otros hombres” (CIDH, 2015).

Lesbiana: “es una mujer que es atraída emocional, afectiva y sexualmente de manera perdurable por otras mujeres” (CIDH, 2015).

Identidad de Género: “vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (CIDH, 2013, p. 4).

Personas no binaries: personas que no se enmarcan en las dos categorías masculino/hombre y femenino/mujer.

Transgénero: “identidad o expresión de género de una persona que

es diferente de aquella que típicamente se encuentran asociadas con el sexo. Describe las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo asignado al nacer de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste” (CIDH, 2017, p.17).

Transexual: “Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y optan por una intervención médica –hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social” (CIDH, 2012).

Expresión de género: “manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado” (CIDH, 2013, p. 5).

Prejuicio: “opinión previa acerca de algo que se conoce poco o mal. Asociados a la discriminación se convierte en percepciones distorsionadas de la realidad que pueden fomentar el rechazo a priori de algo o de alguien por diferentes condiciones” (INAMU, 2018, p. 208), en este caso por su sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

Artículo 6. Marco Jurídico

La normativa internacional y nacional que constituye el marco jurídico sobre el que se basa este reglamento y que responden a las manifestaciones de violencia y discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, son las siguientes:

Marco Internacional:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, (ONU, 1948).
- Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, para combatir la violencia y la discriminación por orientación sexual e identidad de género, para la defensa de los principios de la Declaración de Derechos Humanos (Human Rights Watch, 2014).
- Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José), (OEA, 1969).

Marco Nacional:

- Constitución Política de Costa Rica, (Costa Rica, 1948).
- Decreto N° 38999, del 12 de mayo de 2015. Política del Poder Ejecutivo para Erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI Gobierno de la República de Costa Rica.
- Decreto Ejecutivo N°41158 del 17 de mayo de 2018. Crea el Comisionado de la Presidencia de la República para asuntos relacionados con las personas LGTBI.
- Opinión consultiva 24/17 de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos del 24 noviembre de 2017. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos humanos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo. Aprobada mediante voto de la Sala Constitucional N°2018-012782 del 8 de agosto del 2018.
- Reforma decreto ejecutivo N°37071-S del 9 de marzo, 2012. Día nacional contra la homofobia, la lesbofobia, la bifobia y la transfobia.
- Decreto ejecutivo N°34399-S del 12 de febrero del 2008. Día Nacional contra la Homofobia.

Marco Institucional:

- Acuerdo del Consejo Institucional: Declaratoria en el ITCR como espacio libre de

discriminación por la orientación sexual e identidad de género.

- Políticas Generales 18 y 19.
- Políticas Específicas para incrementar los niveles de equidad e igualdad en el ITCR derivadas de las Políticas Generales 18 y 19.
- Acuerdo IV Congreso Institucional.

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Artículo 7. Manifestaciones de la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género

La discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género puede manifestarse por medio de comportamientos como:

- a) Utilizar contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos, documentos didácticos y administrativos donde se asignen ejemplos discriminatorios por orientación sexual, identidad y expresión de género.
- b) Promover o causar maltrato físico, psicológico o cualquier otro que tenga repercusión en su estado general de bienestar personal o en las condiciones materiales del empleo o estudio, debido a la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por mostrar su orientación sexual, identidad y expresión de género.
- c) Burlas, chistes, bromas, piropos, sonidos, gestos o expresiones en ámbitos formales o informales de la Comunidad Institucional, que tiendan a ofender, ridiculizar o promover la violencia o la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género ya sea por mensajes escritos o verbales, imágenes u otros similares, en cualquier medio físico o digital que resultan ofensivas por quien las recibe.

- d) Expresiones, comentarios o desarrollo de procesos que resulten excluyentes porque se plantean desde una visión de la heteronormatividad.
- e) Negar o limitar el acceso a la información que sea pública o cualquiera que sea necesaria para la realización adecuada de sus funciones laborales o académicas y afecte las condiciones materiales de empleo o el estudio, así como su desempeño y cumplimiento, por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género.
- f) Restringir las oportunidades a las personas con contratos definidos e indefinidos al acceso, permanencia y promoción en el trabajo, para quien cumpla los requisitos, y establecer diferencias en cualquier tipo de remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales afectando de forma directa sus condiciones materiales en el empleo y su estado general de bienestar personal, por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género.
- g) Impedir o condicionar la participación equitativa en la Federación de Estudiantes, asociaciones estudiantiles o cualquier órgano adscrito, direcciones, comisiones sindicales, mesas de trabajo y consejos asesores, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas institucionales, o de cualquier otra índole reguladas en el Estatuto Orgánico y otras normativas Institucionales.
- h) Negar o condicionar el derecho al sufragio, a la elegibilidad y el acceso a todos los cargos académicos o administrativos institucionales en los cuales cumpla los requisitos, por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género.
- i) Negar o limitar el acceso a la seguridad social, los servicios de atención médica y psicológico universitario o cualquier otra limitación en el disfrute de servicios

o beneficios, o impedir la participación de la persona en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico, dentro de sus posibilidades y medios.

- j) Limitar o impedir el derecho a la alimentación, residencias institucionales, la educación, la capacitación y formación profesional, la recreación, el deporte, la cultura, la libertad de expresión o comunicación y cualquier otro establecido por la Institución, por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género.
- k) Amenazas, ofensas, palabras obscenas o términos humillantes, por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género.

DEL DEBER DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN

Artículo 8. De la prevención y erradicación

El Instituto Tecnológico de Costa Rica asume el compromiso de mantener condiciones de respeto a los derechos humanos de todas las personas y no tolerancia a la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género en la Comunidad Institucional, mediante acciones permanentes para desalentar, prevenir y erradicar estas formas de discriminación.

Artículo 9. Mecanismos para la prevención

La Institución, mediante la Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, la Oficina de Equidad de Género y la Oficina de Comunicación y Mercadeo, aplicarán estrategias de divulgación, capacitación y desarrollo de campañas preventivas sobre los actos de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, mediante los mecanismos que establece este Reglamento.

FISCALIA INSTITUCIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.

Artículo 10. De la Fiscalía Institucional

La Institución contará con una persona profesional en derecho para atender la Fiscalía Institucional por discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género quien atenderá las denuncias en todos los Campus Tecnológicos y Centros Académicos del ITCR. La Fiscalía estará adscrita a la Oficina de Equidad de Género.

Artículo 11. Funciones de la Fiscalía Institucional

Serán funciones de la Fiscalía Institucional:

- a. Atender y asesorar legalmente a la comunidad institucional en materia de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.
- b. Recibir las denuncias por discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género y trasladarlas a la Comisión Institucional.
- c. Informar a la persona que interpone la denuncia sobre sus derechos y obligaciones.
- d. Fungir como representante legal de las personas denunciadas durante todo el proceso, incluida la impugnación de las resoluciones finales cuando lo considere pertinente.
- e. Trasladar a la Comisión Institucional las denuncias para su atención
- f. Participar en coordinación con las instancias competentes en los procesos de capacitación sobre discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

COMISIÓN INSTITUCIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.

Artículo 12. De la Comisión Institucional

La Comisión deberá generar espacios permanentes de formación para sus integrantes, procurando conocer las herramientas de protección de los derechos humanos y de promo-

ción de la diversidad y que quienes la conforman puedan realizar las acciones atinentes a este reglamento de la forma más pertinente.

Artículo 13. Conformación de la Comisión Institucional contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género.

La Comisión Institucional estará conformada de la siguiente manera:

- a. Una persona titular y una suplente de la Vicerrectoría de Docencia, designada por la autoridad de dicha Vicerrectoría.
- b. Una persona titular y una suplente del Departamento de Gestión del Talento Humano, designada por la Dirección.
- c. Una persona titular y una suplente de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, designada por la autoridad de dicha Vicerrectoría.
- d. Una persona titular y una suplente de la Oficina de Asesoría Legal, designada por la Dirección.
- e. Una persona titular y una suplente de la Oficina de Equidad de Género, designada por la Coordinación.
- f. Una persona titular y una suplente como representante estudiantil designada por la Federación de Estudiantes del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- g. Una persona titular y una suplente como representante del personal docente y administrativo de la población LGTBIQ+ designada por la Oficina de Equidad de Género, según procedimiento establecido.

El nombramiento de las personas que conforman la Comisión Institucional será por un período de tres años, prorrogables, a excepción de las personas representantes de la FEITEC, que se elegirá cada dos años según los mecanismos establecidos en la normativa de la Federación de Estudiantes del ITCR.

La Comisión podrá sesionar válidamente, aunque falte el nombramiento de algunas personas integrantes, siempre que estén desig-

nadas más de la mitad del total. Las dependencias que no designen oportunamente a sus representantes mantienen la responsabilidad de hacerlo.

Artículo 14. Requisitos de las personas que conformarán la Comisión

Las personas que conformen la Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, titulares y suplentes deberán contar con:

- a. Formación o experiencia en trabajo desde los Derechos Humanos, en el caso de las personas funcionarias del ITCR.
- b. No tener denuncias o haber sido sancionadas por violencia de género o conductas de discriminación, en especial las relacionadas a la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Artículo 15. Del periodo de nombramiento de los integrantes de la Comisión Institucional

El nombramiento de todas las personas será por un período de tres años, prorrogables por el mismo plazo hasta dos veces, a excepción de las personas representantes de la Federación de Estudiantes del ITCR, que se elegirá por el periodo y según los mecanismos establecidos en la normativa de la Federación de Estudiantes del ITCR.

Artículo 16: Funciones de la Comisión Institucional

La Comisión Institucional tendrá las siguientes funciones:

- a. Nombrar en el seno de la Comisión, la persona que presida la misma, y a quien tendrá a cargo la secretaría, por dos años, con posibilidad de reelección.
- b. Elaborar el Plan de Trabajo Anual con su respectivo presupuesto que será presentado a la Rectoría
- c. Presentar un Informe de Gestión anual del cumplimiento de las acciones asignadas por este Reglamento a la Rectoría.

- d. Coordinar con las diferentes instancias para cumplir con el Capítulo III de este Reglamento en todos sus Campus Tecnológicos y Centros Académicos.
- e. Recibir las denuncias que les traslada la Fiscalía contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.
- f. Solicitar a las autoridades respectivas, el ordenamiento de las medidas cautelares para la protección de la parte denunciante, cuando sea preciso.
- g. Solicitar a la Rectoría, si la persona denunciada es funcionaria o a la VIESA en el caso de denuncias hacia estudiantes, los expedientes y custodiarlos después de finalizados los procesos administrativos.
- h. Supervisar la ejecución de las medidas cautelares otorgadas y que serán de acatamiento obligatorio.
- i. Conformar a lo interno de la Comisión Institucional las comisiones investigadoras y nombrar sus integrantes.
- j. Trasladar la denuncia a la Comisión Investigadora que corresponda por medio de la Presidencia.
- k. Dar seguimiento al trabajo de las Comisiones Investigadoras.
- l. Solicitar a las instancias finales los expedientes y custodiarlos después de finalizados los procesos por el tiempo que internamente se establece, según la Gestión de Archivo Institucional.
- m. Solicitar a la instancia correspondiente que nombra a sus representantes, la remoción de alguna de las personas integrantes de la Comisión cuando ésta no cumpla con sus obligaciones e informar al Consejo Institucional.
- n. Establecer los protocolos necesarios para atender cualquier situación de denuncia en casos especiales o de emergencia, en coordinación y con la asesoría de instan-

cias internas pertinentes y externas pertinentes, para mantener el funcionamiento regular de la Comisión y sus obligaciones.

- o. Dar seguimiento a la ejecución de las recomendaciones y sanciones finales en cada caso.

DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN

Artículo 17. De las sesiones

La Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, se reunirá por solicitud de la Presidencia o a petición de al menos tres de sus miembros. El quórum lo formará la mayoría absoluta de sus miembros.

Los acuerdos se tomarán por simple mayoría de los presentes. En caso de empate, la votación se repetirá una vez, y si persiste el empate, se definirá con un doble voto de la Presidencia.

Cuando las decisiones se refieran a algún miembro de la Comisión, éste no podrá participar en el análisis y resolución de su caso.

De cada sesión de la Comisión Institucional se levantará un acta y los expedientes estarán en custodia de la persona que ejerza la secretaría.

Los miembros de la Comisión Institucional tienen la obligación de concurrir a las sesiones que se celebren. Cuando dejen de asistir a tres sesiones consecutivas o a cinco no consecutivas, en el lapso de un año, serán sustituidos.

COMISIONES INVESTIGADORAS

Artículo 18. Conformación de las Comisiones Investigadoras

La Comisión Institucional será la encargada de nombrar la Comisión Investigadora quienes fungirán como órgano director para cada caso y estará conformada por al menos tres personas de la Comisión Institucional, dos de las cuales serán representantes de: Asesoría Legal y Equidad de Género. Es obligación de

quienes conforman cada Comisión Investigadora, mantener la confidencialidad y garantizar el debido proceso.

La persona representante de la población LGTBIQ+ no será parte de los procesos de investigación ya que los mismos estarán conformados por instancias definidas según las partes involucradas en cada proceso.

Artículo 19. Funciones de las Comisiones Investigadoras

Las Comisiones Investigadoras tendrán las siguientes funciones:

- a. Abrir el proceso de investigación de las denuncias remitidas por quien preside la Comisión Institucional.
- b. Solicitar a las autoridades respectivas, Rector, en el caso de que la persona denunciada sea funcionaria o a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos en el caso de que la persona denunciada sea estudiante, el ordenamiento de las medidas cautelares para la protección de la parte denunciante, cuando sea pertinente.
- c. Supervisar la ejecución de las medidas cautelares otorgadas y que serán de acatamiento obligatorio
- d. Atender las gestiones y recursos que le correspondan presentados por las partes.
- e. Conducir el procedimiento con las audiencias necesarias, así como la evacuación de pruebas ofrecidas por las partes y las que pueda ordenar de oficio si se consideraran procedentes, bajo el principio del debido proceso.
- f. Efectuar la investigación del caso.
- g. Salvaguardar la confidencialidad del expediente, el cual deberá mantener bajo su custodia, hasta el momento en que se rinde el Informe recomendativo final.
- h. Desarrollar las investigaciones preliminares cuando corresponda, de acuerdo con lo que establece este reglamento, la normativa interna y supletoriamente la Ley General de la Administración Pública

- i. Elaborar un informe final recomendativo debidamente fundamentado a la autoridad que corresponda, Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos si la parte denunciada fue estudiante y a la Junta de Relaciones Laborales para la verificación del debido proceso o Rectoría, según corresponda, si la parte denunciada fue una persona funcionaria.
- j. Adjuntar al Informe final recomendativo y el expediente completo para el dictado de la decisión final a la instancia correspondiente.
- k. Corroborar en los expedientes que custodia la Comisión Institucional, de procesos previos por discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, para verificar si existe reincidencia en cada uno de los casos investigados.

Para todo el proceso, la Comisión contará con asesoramiento legal de una persona profesional en Derecho con conocimiento en la materia.

Artículo 20. Tiempo asignado para la Comisión

Quien ejerza la presidencia de la Comisión Institucional, contará con al menos seis (6) horas semanales para el desarrollo de las actividades dentro de la Comisión.

En los casos en que se deba conformar Comisiones Investigadoras, su atención implicará la asignación de una jornada adicional temporal hasta por 6 horas semanales, durante el período de la investigación, las cuales podrán ser asumidas bajo la figura de recargo, de las personas que conformen cada Comisión Investigadora. Esto aplicará también para investigaciones preliminares.

PROHIBICIONES

Artículo 21. Prohibición de la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género

Queda prohibida toda discriminación motivada por orientación sexual, identidad y expresión de género. Quien incurra en dichos

actos de discriminación tendrá la sanción de conformidad con el presente Reglamento.

Artículo 22. Prohibición de conciliación

Queda prohibida la figura de conciliación durante y posterior al proceso, considerando que la discriminación es una forma de violencia que implica factores de riesgo a la persona que la recibe.

Artículo 23. Prohibición de las represalias

Se prohíbe tomar cualquier tipo de represalia contra la persona que realiza la denuncia, personas testigos o participantes del proceso de investigación o resolución del caso por orientación sexual, identidad y expresión de género.

CAPÍTULO IX. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 24. Tipificación de las faltas

Para efectos de este reglamento se clasificarán las faltas en tres categorías, relacionadas con las conductas de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, siguiendo la siguiente clasificación:

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

Artículo 25. Sanciones

- e) En los casos de las personas funcionarias se aplicarán las siguientes sanciones:

Faltas leves: Amonestación escrita direccionada al expediente personal.

Faltas graves: Suspensión sin goce de salario, por 8 días hábiles como mínimo y hasta un máximo de tres meses calendario.

Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal y no recontratación por un plazo máximo de diez años.

- f) En el caso de personas estudiantes se aplicarán las siguientes sanciones:

Faltas leves: Amonestación escrita direccionada al expediente estudiantil.

Faltas graves: Suspensión de 15 días naturales a seis meses calendario.

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

- g) En el caso de las personas contratadas por servicios profesionales, se aplicarán las siguientes sanciones:

Falta Leve: advertencia por escrito del incumplimiento de la cláusula establecida en el contrato; y de que no puede volver a incurrir en esta discriminación y una sanción económica de un 1% del monto total, de la contratación.

Falta Grave: advertencia por escrito del incumplimiento de la cláusula establecida en el contrato; y de que no puede volver a incurrir en esta discriminación y una sanción económica de un 10% del monto total, de la contratación.

Falta muy grave: término del contrato y eliminación del registro de oferentes hasta por cinco años.

- h) En el caso de personas cubiertas por acuerdos y convenios de cooperación, se aplicarán las siguientes sanciones:

Falta leve: advertencia por escrito, con copia a la institución que representa.

Falta grave: separación temporal de la persona de la actividad en la que participa, de mínimo quince días y hasta por seis meses, y comunicación a las instancias que suscriben el acuerdo o convenio.

Falta muy grave: separación definitiva de la persona en el acuerdo o convenio y comunicación a las instancias que suscriben el acuerdo o convenio.

Las sanciones que impliquen una suspensión no podrán coincidir con periodos de receso o vacaciones. y se establecerán sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente,

cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Artículo 26. Criterios para valoración de las faltas

La Comisión Investigadora tomará en cuenta para valorar las conductas de la persona denunciada, entre otros, los siguientes criterios:

- a. El abuso de la relación de poder cuando hay una posición jerárquica directa entre la persona denunciada, con respecto a la persona denunciante.
- b. Cuando una persona ostente un puesto de autoridad y abuse de esta condición para discriminar por orientación sexual, identidad y expresión de género.
- c. Cuando la parte perjudicada es menor de edad y la persona que ejerce la discriminación es mayor de edad.
- d. Aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad física, cognitiva, emocional o económica.
- e. El grado de las consecuencias a nivel físico, emocional, económico o del impacto en la calidad del trabajo o servicio que brinda en la Institución, de la persona que recibe la conducta de discriminación.
- f. Número de personas afectadas.
- g. Amenaza o intimidación a la persona que denuncia o a las personas que van a atestiguar durante el proceso.
- h. Evidencia de intenciones por entorpecer la investigación.
- i. Reincidencia, que se entenderá como la persona que fuera sancionada previamente por este tipo de faltas contra la misma persona que está denunciando u otras.
- j. Cuando la conducta realizada está contenida dentro del Código Penal de Costa Rica.

SOBRE LAS DENUNCIAS

Artículo 27. Del procedimiento administrativo

La instrucción del procedimiento administrativo en caso de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género se llevará a cabo conforme los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como el de confidencialidad. La no aplicación de estos principios y lo indicado en este Reglamento, se considera incumplimiento de deberes.

Artículo 28. De las garantías procesales

En el procedimiento interno administrativo la Comisión Investigadora garantizará que se realice conforme a los principios del debido proceso: proporcionalidad, libertad probatoria y confidencialidad durante toda la tramitación del procedimiento. Su incumplimiento implicará una falta grave.

La parte denunciante o denunciada y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos no podrán sufrir por ello, perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios. Si esto ocurriese podrá denunciarlo ante la Comisión Investigadora si el procedimiento no ha finalizado, quien recomendará a las autoridades universitarias las medidas pertinentes, tanto para que cese como para sentar las responsabilidades a quien está causando o permitiendo el perjuicio.

Artículo 29. Plazo para interponer la denuncia

El plazo para interponer la denuncia es de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia de la discriminación o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 30. Presentación de la denuncia

Todas las personas que cubra este reglamento pueden interponer la denuncia por discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género. Serán presentadas en la Fiscalía contra la discriminación por orien-

tación sexual, identidad y expresión de género. La denuncia podrá ser presentada de manera presencial o firmada digitalmente cuando el caso amerite. Esta debe estar firmada tanto por la persona denunciante y la persona que la recibe.

La denuncia presentada deberá indicar:

- a. Nombre completo de quien interpone la denuncia, número de cédula, edad, dependencia de trabajo o estudio cuando corresponda, domicilio exacto.
- b. Nombre completo de la persona denunciada, lugar de trabajo o estudio, otros como calidades y dirección exacta cuando sean del conocimiento de la persona que interpone la denuncia.
- c. Descripción de la relación entre las partes.
- d. Descripción clara y detallada de los hechos, con mención de la fecha y lugar.
- e. Presentación de cualquier prueba que a su juicio sirve de comprobación de los hechos denunciados, sin perjuicio que pueda presentar otras pruebas en la audiencia.
- f. Nombre y calidades de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados con la indicación de dónde pueden ser localizadas o el medio para contactarlas
- g. Solicitud de medidas cautelares cuando se consideren pertinentes.
- h. Lugar de notificación, especificando una dirección física, un número de fax, un correo electrónico, o un lugar dentro del mismo Instituto Tecnológico de Costa Rica para que reciba notificaciones.
- i. Fecha y firmas de la persona denunciante y de quien ejerce la Fiscalía.

Artículo 31. Investigaciones preliminares

En los casos de denuncia por discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género; únicamente se permite la investigación preliminar cuando no se cuente con el

nombre o no se haya identificado la persona que ha ejercido dicha discriminación.

En estos casos la Comisión Institucional nombrará a dos personas del seno de la Comisión, para que la realicen, siendo el objetivo único de la misma, la identificación de la persona que sería denunciada garantizando el principio de confidencialidad. Estas dos personas no podrán formar parte de la Comisión Investigadora que lleve a cabo el procedimiento cuando se abra el caso.

Artículo 32. Sobre el expediente administrativo

El expediente administrativo contendrá obligatoriamente toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, información de contacto de personas testigos en caso de que los hubiere, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por las autoridades universitarias y sus constancias de notificación. Además, en el expediente debe incluirse la contestación de la denuncia por parte del denunciado.

Deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y existirá un registro de su consulta en que se indicará, al menos el nombre de la persona consultante siempre que sea parte del proceso, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.

La Comisión Investigadora de la instrucción del caso custodiará el expediente, y posteriormente las instancias encargadas del procedimiento hasta la finalización del proceso.

La Comisión Institucional será responsable de la custodia final del expediente administrativo cuando se cierre el caso.

El expediente únicamente podrá ser consultado por:

- a. Personas funcionarias del ITCR que deban conocerlo en ejercicio de sus competencias durante el proceso, pero no podrán reproducirlo para garantizar la confidencialidad.

- b. Las partes denunciante y denunciada y su respectiva representación legal debidamente identificadas y autorizadas como tales y la Fiscalía. Se entenderá con autorización, la persona profesional en derecho que cuente con poder administrativo conferido por las partes.
- c. Las partes involucradas y sus representantes, podrán tener copia del expediente.
- d. Las autoridades que deban realizar la resolución final del caso: Rectoría si la persona es funcionaria, Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos en caso de que la persona sea estudiante.

Toda persona que consulta el expediente en ejercicio de sus funciones queda con la obligación de mantener la confidencialidad del contenido de la denuncia y del procedimiento.

Artículo 33. Solicitud de medidas de protección o cautelares

Las medidas de protección o cautelares tienen como fin el proteger y garantizar, provisionalmente, el objeto del proceso y la efectividad de la resolución final, así como garantizar la integridad física, emocional y psicológica de la persona denunciante y evitar graves daños o perjuicios, actuales o potenciales, de la situación aducida, y siempre que la pretensión no sea temeraria o, en forma palmaria, carente de seriedad. Razón por la cual, para su otorgamiento, las mismas deben cumplir con los presupuestos legales de apariencia de buen derecho, peligro en la demora y ponderación de intereses en juego.

Le corresponderá a la Comisión Investigadora tramitar la solicitud de medidas cautelares a la Rectoría cuando la persona es funcionaria o a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos cuando la persona es estudiante.

La Comisión Investigadora puede recomendar a las autoridades correspondientes, entre otras las siguientes:

- a. Que la persona denunciada se abstenga de perturbar, acercarse o tomar represalias contra la persona denunciante y las personas que testificarán.

- b. La reubicación del puesto de trabajo o reubicación de un curso académico mientras la investigación esté en proceso.
- c. Cuando la persona denunciada es funcionaria, la separación temporal del cargo con goce salarial, mientras se realiza la investigación y resolución del caso.
- d. Cualquier otra necesaria o complementaria para garantizar la protección de la persona denunciante y las personas que atestiguan, garantizando los derechos de todas las partes.

Deberán resolverse con carácter de urgencia y su vigencia será determinada según cada caso.

Artículo 34. Ampliación o aclaración de la denuncia

Una vez recibida la denuncia, la Comisión Investigadora, si así lo considera necesario, le otorgará a la persona denunciante un plazo de tres días hábiles para que se presente a ampliar o aclarar la denuncia.

Artículo 35. Traslado de cargos

Una vez recibida la denuncia la Comisión Investigadora contará con 5 días hábiles para realizar el traslado de cargos a la persona denunciada, salvo que se pidiera ampliación o aclaración cuyo plazo de 5 días empezará a correr a partir del cumplimiento de este.

En el traslado de cargos se deben indicar lo siguiente:

- a. Fecha de la audiencia oral y privada, respetando al menos 15 días hábiles entre la notificación del traslado de cargos y la realización de la misma.
- b. Indicar los hechos denunciados con su debida intimación e imputación, la prueba en la que se sustenta y las posibles sanciones.
- c. Informará sobre el derecho de tener asistencia de una persona abogada de su elección si así lo desea.

- d. Señalamiento de un medio para atender notificaciones, advirtiendo que, si se omite el medio para estas notificaciones o si este fuera impreciso o incierto, las resoluciones que se dicten quedarán por notificadas en un plazo de 24 horas. En caso de no señalar medio de notificaciones, la resolución final debe ser notificada en forma personal.
- e. Si la persona denunciada ofrece prueba testimonial, debe indicar el nombre, calidades de las personas aportadas y hechos a los que se referirá cada una de ellas, así como el medio para notificarlo.
- f. indicar en caso de que ofrezca prueba documental o pericial que se encuentre en poder de la Institución, señalar el lugar donde puede ser solicitada y revisada esa prueba.
- g. Establecer el derecho de las partes al acceso al expediente y lugar donde puede ser consultado.
- h. Indicar el derecho a presentar recursos ordinarios de revocatoria con apelación, con los plazos correspondientes.

Se concederá un plazo de 10 días hábiles después de su notificación a la persona denunciada para que se refiera por escrito a todos y cada uno de los hechos que se le imputan.

En el caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, puede hacerlo en la audiencia oral y privada que se señale, si así no lo hace el proceso continuará hasta la etapa final, sin que por ello pierda su derecho a presentar los recursos correspondientes.

Artículo 36. Inspecciones oculares

En el proceso, la Comisión Investigadora podrá realizar las inspecciones oculares que se consideren necesarias, para averiguar la verdad real de los hechos; previa convocatoria de las partes para que estén presentes, junto con sus representaciones legales si así lo desean.

Artículo 37. Audiencia

La audiencia deberá hacerse al menos 15 días hábiles después de la fecha de la notificación del traslado de cargos.

En esta audiencia se evacuará la declaración de las partes; la prueba documental, testimonial y pericial ofrecida por ambas partes cuando corresponda, y cualquier otro tipo de prueba pertinente.

Una vez evacuada la prueba, se abre un espacio para que las partes emitan sus conclusiones.

Durante la audiencia las partes podrán estar con su representación legal y además la parte denunciante podrá hacerse acompañar de terceras personas que le ayuden en su contención emocional como personas profesionales en psicología u otras que según su necesidad cumplan ese rol.

Artículo 38. Deber de cooperación institucional

Cuando la Comisión Investigadora requiera el criterio técnico u otros recursos que sirvan de evidencia para el proceso de investigación de una oficina o instancia del ITCR, en cualquier momento del proceso antes del Informe recomendativo, esta contará con un plazo de 5 días hábiles para emitir un dictamen o aportar la información solicitada.

Dentro de ese plazo la oficina o instancia podrá solicitar una prórroga a la Comisión Investigadora, para lo cual deberá indicar los impedimentos para que una parte o la totalidad de su pronunciamiento o la información solicitada se suministren dentro de ese plazo. La Comisión Investigadora analizará los argumentos, y si los admite, otorgará un plazo adicional de cinco (5) días hábiles. Si el pronunciamiento o la información no se emiten dentro del plazo de cinco (5) días hábiles, y si no se reciben justificaciones o si estas son rechazadas, la Comisión Investigadora del procedimiento planteará la queja ante Rectoría para que se tomen las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 39. Prueba para mejor resolver

Antes de emitir el Informe final recomendativo, la Comisión Investigadora podrá, tanto de oficio como a petición de las partes, ordenar la práctica de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que exista, siempre que sea esencial al resultado de la verdad real de los hechos.

Para realizar una segunda comparecencia, a fin de valorar la prueba presentada, se deberá contar con la autorización del órgano decisor correspondiente. En caso de que se apruebe se realizará la audiencia en un plazo no menor a 15 días hábiles posterior a la notificación de la misma.

Artículo 40. Informe final recomendativo

La Comisión Investigadora tiene un plazo de 15 días hábiles, posteriores a la evacuación de la prueba, para emitir el informe final. Este deberá indicar en forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos probados y no probados, toda la prueba que se recabó y el análisis realizado, las medidas cautelares si las hubiere, fundamento legal y los motivos que arriban a la recomendación que se hace en cada caso, así como la posible sanción recomendada.

La Comisión Investigadora traslada el informe final recomendativo a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos si la persona denunciada es estudiante.

Si la persona denunciada es funcionaria, el informe final recomendativo será trasladado a la Junta de Relaciones Laborales cuando la recomendación es suspensión o despido sin responsabilidad patronal, quien verificará el debido proceso, emitirá criterio y lo elevará a la Rectoría para su aplicación según corresponda, en caso contrario, la Comisión Investigadora remitirá el informe final recomendativo directamente a la Rectoría.

Artículo 41. Resolución final

La autoridad disciplinaria, Rectoría o Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, deberá resolver en el período de un mes calendario y emitir una resolución final debidamente fundamentada.

En caso de que la persona sancionada sea funcionaria, se debe notificar al Departamento de Gestión y Talento Humano para la ejecución respectiva.

Cuando la persona sancionada es estudiante, se notificará al Departamento de Admisión y Registro para la ejecución respectiva.

Artículo 42. Seguimiento de sanciones

Le corresponde a la Comisión Institucional dar seguimiento a la ejecución de las recomendaciones y sanciones.

En caso de determinarse que una recomendación o sanción no fue debidamente ejecutada, se cursará informe respectivo a Rectoría o VIESA, según corresponda, para que determine la responsabilidad en cada caso.

Artículo 43. Medios de impugnación

Contra las resoluciones administrativas se podrán interponer los recursos ordinarios de revocatoria, apelación y reposición a las autoridades y organismos del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Podrá interponerse los recursos que al efecto estipula el Estatuto Orgánico y la Legislación Nacional. Estos deberán interponerse dentro del término de cinco días hábiles, tratándose del acto final y para resoluciones. Plazo contado a partir del día hábil siguiente a la notificación del acto.

Los plazos para resolver los recursos presentados por las partes son de conformidad con lo que establece la Norma Reglamentaria de los artículos 136 y 137 del Estatuto Orgánico.

Los recursos ordinarios deberán presentarse ante la Comisión Investigadora, con excepción del recurso de reposición de la resolución final, que deberá interponerse ante la Rectoría en caso de que la persona denunciada sea una persona funcionaria o a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos en caso de que la persona denunciada fuera estudiante.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 44. Contratos privados y convenios

Los contratos privados y convenios deberán incluir de forma obligatoria cláusulas relativas al cumplimiento de lo dispuesto en este Reglamento.

Artículo 45. Disposiciones supletorias

Para lo no regulado expresamente en este reglamento, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la normativa del Instituto Tecnológico de Costa Rica compatibles, las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública y el Código de Trabajo.

Artículo 46. De la vigencia

Este Reglamento entrará en vigencia seis meses después de su aprobación por parte del Consejo Institucional y su publicación en la Gaceta Institucional.

Artículo 47. De la revisión del reglamento

La Oficina de Equidad de Género será responsable de realizar la revisión del presente reglamento cuando lo estime necesario y en las fechas de calendarización definida institucionalmente para ese objetivo.

Disposiciones Transitorias

Transitorio I.

La Administración en un plazo de seis meses con la asesoría de la Oficina de Asesoría Legal revisará el formato de los carteles, contratos, convenios de cooperación con terceras personas para considerar los procedimientos y el tipo de sanción aplicables por el incumplimiento de este Reglamento y con base en éste revisará los que están en trámite.

Transitorio II.

La Administración dotará a la Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, los recursos necesarios para ofrecer los servicios de manera ininterrumpida y adecuada, dentro de un plazo de tres meses después de entrado en vigencia este Reglamento

Transitorio III.

Solicitar a la Administración para que en un plazo de tres meses después de aprobado el

Reglamento, asignar la plaza para la Fiscalía a la Oficina de Equidad de Género.

Transitorio IV.

La Oficina de Equidad de Género en un plazo de un mes deberá establecer el mecanismo que utilizará para el nombramiento de personas representantes del personal docente y administrativo de la población LGTBIQ+ y en un plazo no mayor de dos meses deberá nombrar las personas titular y suplente que estarán en la Comisión por primera vez, informando de dichos nombramientos a la Rectoría.

Transitorio V.

Una vez aprobado el reglamento por parte del Consejo Institucional y publicado en la Gaceta Institucional, la Rectoría en un plazo no mayor a tres meses solicitará a las direcciones o coordinaciones de las instancias respectivas, el nombramiento por primera vez de las personas titulares y suplentes que conformarán la Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

Transitorio VI.

Con el fin de que se inicie un ciclo de sustituciones parciales en la Comisión, al azar la mitad de los miembros que conforman la primera Comisión Institucional durarán dos años.

Transitorio VII.

La Comisión Institucional será la responsable de elaborar y comunicar a la Comunidad Institucional, en un plazo no mayor a tres meses a partir de la aprobación de este reglamento, los procedimientos y protocolos para atender los procesos en casos especiales de emergencia, con la colaboración técnica de la OPI, GASEL y CAIS. Estos deben contemplar las particularidades de cada uno de los Campus Tecnológicos y Centros Académicos, considerando la *Guía para la elaboración de manuales de procedimientos del ITCR*

- b.** Solicitar a la Administración gestionar los recursos presupuestarios para atender las horas que este Reglamento requiere

y gastos de asesoría legal para atender las áreas de trabajo que estará atendiendo.

- c. Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo máximo de cinco días hábiles, posteriores a la notificación del acuerdo. Por así haberlo establecido la Asamblea Institucional Representativa, es potestativo del recurrente interponer

ambos recursos o uno solo de ellos, sin que puedan las autoridades recurridas desestimar o rechazar un recurso, porque el recurrente no haya interpuesto el recurso previo.

- d. Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

Aprobado por la Sesión del Consejo Institucional en la en Sesión Ordinaria No. 3247, Artículo 7, del 15 de diciembre de 2021.