

**CONSEJO INSTITUCIONAL
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA
COMISIÓN PERMANENTE
ESTATUTO ORGÁNICO**

REUNIÓN ORDINARIA No. 346-2021

Hora de inicio: 8:05 a.m.

Fecha reunión: Martes 12 de octubre de 2021

PARTICIPANTES: Dr. Luis Gerardo Meza Cascante (quien coordina), M.A.E. Nelson Ortega Jiménez, M.Sc. Ana Rosa Ruiz Fernández y Sr. Esteban González Valverde (todos por vía zoom)

AUSENTE: Ing. María Estrada Sánchez, M.Sc. (ausencia justificada)

El señor Luis Gerardo Meza, da lectura a la agenda y se aprueba de la siguiente manera:

1. Aprobación de agenda
2. Aprobación de la Minuta 345-2021
3. Correspondencia
4. Continuación de la revisión de la propuesta de Reglamento contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género del ITCR
5. Revisión de la propuesta de reforma integral del “Reglamento para los Derechos de Autor de la Editorial Tecnológica de Costa Rica” (oficio OPI-118-2020)
6. Revisión Propuesta de “Reforma integral del Reglamento del Tribunal Institucional Electoral”
7. Atención oficio CIM-076-2021(interpretación auténtica de lo mencionado en el artículo 15, inciso g del Reglamento para la Creación, Modificación, Traslado o Eliminación de Unidades)
8. Varios

2. Aprobación de la Minuta 345-2021

Se aprueba la Minuta 345-2021, sin ninguna observación.

3. Correspondencia

CORRESPONDENCIA POR TRASLADO DEL CONSEJO INSTITUCIONAL

Sesión No. 3234, Artículo 3, inciso: 11, del 15 de setiembre de 2021

- 11. AUDI-121-2021** Memorando con fecha de recibido 09 de setiembre de 2021, suscrito por el Lic. Isidro Álvarez Salazar, Auditor Interno, dirigido al Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Presidente del Consejo Institucional, con copia a la MAE. Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva de la Secretaría del Consejo Institucional, en el cual remite el borrador del informe “Análisis sobre la atención oportuna de los plazos establecidos en los acuerdos del Consejo Institucional” y solicitud de audiencia para conferencia final, que se constituye en un preliminar del estudio denominado “Análisis sobre el apego a las regulaciones con las que opera el Consejo Institucional” preparado en atención al Proyecto Núm. 17 del Plan Anual de Trabajo 2021 de la Auditoría Interna. **(SCI-1509-096-2021) Firma digital**

Se toma nota. Acoger sugerencia de COPA para preparar un plan de atención sobre las recomendaciones planteadas

Sesión No. 3235, Artículo 3, incisos 13 y 19, del 22 de setiembre de 2021

- 13. OPI-273-2021** Memorando con fecha de recibido 16 de setiembre de 2021, suscrito por MBA. José Antonio Sánchez Sanabria, Director de la Oficina de Planificación Institucional, dirigido a la MAE. Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva de la Secretaría del Consejo Institucional, en el cual en atención al acuerdo del Consejo Institucional de la Sesión No. 3234, Artículo 11, del 15 de setiembre de 2021, remite observaciones del Reglamento de Convivencia y Régimen Disciplinario de los y las Estudiantes del ITCR, a los artículos 7, 8, 13, 14, 15, 17, 26, 27 y 40, modificación al título del reglamento e incorporación de dos capítulos, en atención a lo indicado en el Reglamento de Normalización Institucional. **(SCI-1538-09-2021) Firma digital**

Se toma nota. Agendar para la próxima reunión.

- 19. Correo electrónico** con fecha de recibido 17 de setiembre de 2021, suscrito por el Dr. Celso Vargas Elizondo, Profesor de la Escuela de Ciencias Sociales, dirigido a la dirección electrónica secretariaci@itcr.ac.cr; en el cual remite, observaciones a la consulta a la Comunidad Institucional sobre el dictamen de la Comisión de Estatuto Orgánico de la interpretación auténtica del inciso d del artículo 147 del Estatuto Orgánico, en atención a solicitud planteada en el oficio AESC-87-2021, publicado en la Gaceta 815-2021. **(SCI-1553-09-2021)**

Se toma nota. Agendar para la próxima reunión.

Sesión No. 3236, Artículo 3, inciso: 25, del 29 de setiembre de 2021

- 20. Correo electrónico** con fecha de recibido 24 de setiembre de 2021, suscrito por el Mag. Randall Blanco Benamburg, Profesor de la Escuela de Matemática, dirigido a la dirección electrónica secretariaci@itcr.ac.cr; en el cual remite, observaciones a la Consulta a la Comunidad Institucional sobre dictamen de la Comisión de Estatuto Orgánico de la interpretación auténtica del inciso d,

del artículo 147 del Estatuto Orgánico, en atención a solicitud planteada en el oficio AESC-87-2021 (SCI-1606-09-2021)

Se toma nota. Agendar

Sesión No. 3237, Artículo 3, incisos: 7 y 8, del 06 de octubre de 2021.

7. **DM-DGPE-LBS-2286-2021** Nota con fecha de recibido 01 de octubre de 2021, suscrita por el Sr. Rodolfo Solano Quirós, Ministro de Relaciones Exteriores y Culto, dirigido al Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Presidente del Consejo Institucional, con copia a la Sra. Adriana Solano Laclé, Directora General de Política Exterior y a la Sra. Linvi Baidal Sequeira, Jefe del Departamento Internacional y Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, en el cual hace referencia al oficio SCI-833-2021 relacionado con el acuerdo de la Sesión Ordinaria No. 3231, Artículo 12, del 25 de agosto de 2021: “Llamado a los organismos internacionales y nacionales de derechos humanos, para pedir al país de Afganistán, protección y respeto de los derechos de las mujeres y de las niñas”. Informa las acciones e intervenciones emprendidas por Costa Rica ante organismos internacionales relacionadas con la preocupación por las mujeres y niñas afganas, su derecho a la educación, al trabajo y a la libertad de circulación. Reafirma la certeza de que nuestro país, desde el ámbito de las Naciones Unidas a través de las Misiones en Nueva York y Ginebra, e igualmente desde la sede del Ministerio, mantendrá un monitoreo y un seguimiento constante de la situación, velando así, conforme a su tradición, por el respeto universal y la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales, sin ningún tipo de distinción. (SCI-1679-10-2021) Firma digital

Se toma nota. Mediante el oficio SCI-1057-2021 la presidencia agradeció el oficio remitido.

8. **FEITEC-TEE-112-2021**, con fecha de recibido 01 de octubre de 2021, suscrito por el Sr. Kevin Sanabria Carrillo, Presidente del Tribunal Electoral Estudiantil, dirigido al Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Presidente del Consejo Institucional, a la Dra. Claudia Madrizova Madrizova, Vicerrectora de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, a la MAE Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva de la Secretaría del Consejo Institucional, al Sr. Andrey Daniel Cortés Navarro, Candidato, al Bach. Alcides Sánchez Salazar, Presidente del Consejo Ejecutivo de la FEITEC, a la Srta. Mazel Abarca Álvarez, Presidente del Directorio del Plenario de Asociaciones Estudiantiles, al Sr. Bryan Gerardo Robles Quirós, Secretario del Tribunal Jurisdiccional, a la Comunidad Estudiantil y a la Comunidad Institucional, en el cual se comunica el resultado oficial del proceso de elección del Tercer Representante Estudiantil ante el Consejo Institucional para el periodo del 24 de Octubre del 2021 al 23 de octubre de 2022, realizado el 01 de Octubre del presente año mediante el mecanismo de votación electrónica. Informa que con base en la normativa estudiantil vigente se declara de manera oficial al Sr. Andrey Daniel Cortés Navarro como Tercer Representante Estudiantil ante el Consejo Institucional. Al no tener otro candidato el puesto de Suplente del Tercer Representante Estudiantil ante el Consejo Institucional queda vacante. (SCI-1682-10-2021) Firma digital

Se toma nota.

CORRESPONDENCIA QUE INGRESA DIRECTAMENTE A LA COMISIÓN

1. **JRL-036-2021** Memorando con fecha de recibido 17 de setiembre de 2021, suscrito por la Dra. Hannia Rodríguez Mora, Presidente de la Junta de Relaciones Laborales, dirigido al Dr. Luis Gerardo Meza Cascante, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, en el cual en atención al correo electrónico del 11 de setiembre de 2021, en el que solicita a la Junta de Relaciones Labores, reunión con la Comisión de Estatuto Orgánico el próximo 28 de setiembre de 2021, a las 10 am., es conveniente indicar que para esa fecha a los miembros de ese Órgano se les hace imposible asistir debido a que tienen compromisos ya agendados. **(SCI-1543-09-2021)** Firma digital

Se toma nota.

2. **JRL-38-2021** Memorando con fecha de recibido 30 de setiembre de 2021, suscrito por la Dra. Hannia Rodríguez Mora, Presidente de la Junta de Relaciones Laborales, dirigido al Dr. Luis Gerardo Meza Cascante, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, en el cual en atención al oficio SCI-984-2021, donde la Comisión de Estatuto Orgánico propone el 12 de octubre de 2021, como fecha para conversatorio sobre la temática expuesta en el correo electrónico del 11 de setiembre de 2021, se estima conveniente indicar que esta Junta ya tiene compromisos adquiridos para esa fecha, por lo que respetuosamente se propone la reprogramación, de ser posible para el 26 de octubre de 2021, a las 10:00 a.m. **(SCI-1667-09-2021)** Firma digital

Se toma nota.

4. **TIE-1342-2021** Memorando con fecha de recibido 08 de octubre de 2021, suscrito por la M.Sc. Ingrid Herrera Jiménez, Presidente del Tribunal Institucional Electoral, dirigido a la MAE. Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva de la Secretaría del Consejo Institucional, con copia al Dr. Luis Gerardo Meza Cascante, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, en el cual transcribe el acuerdo del Tribunal Institucional Electoral de la sesión ordinaria Núm. 1001-2021, celebrada el 06 de octubre de 2021, al ser las ocho horas, por medio de plataforma ZOOM, que dice: “1. Retirar la solicitud de análisis y modificación al “Reglamento para la elección de Directores de Departamento y Coordinadores de Unidad”, enviada mediante el oficio TIE-408-2021 al Consejo Institucional el 25 de marzo 2021. 2. Informar al Consejo Institucional que, con base en las lecciones aprendidas en las elecciones de los puestos de direcciones y coordinaciones durante el presente año, el TIE enviará una nueva solicitud de modificación a la normativa precitada...” **(SCI-1748-10-2021)** Firma digital

Se toma nota. El señor Luis Gerardo Meza indica que corresponde a la señora Ana Damaris Quesada responder el oficio.

CORRESPONDENCIA TRAMITADA POR LA COMISIÓN

1. **SCI-984-2021** Memorando con fecha de recibido 27 de setiembre de 2021, suscrito por el Dr. Luis Gerardo Meza Cascante, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, dirigido a la Dra. Hannia Rodríguez Mora, Presidente de la Junta de Relaciones Laborales, con copia a la Secretaría del Consejo

Institucional, en el cual en atención al oficio JRL-36-2021, le indica que la Comisión de Estatuto Orgánico no se reunirá el 05 de octubre de 2021, pues sus reuniones tienen periodicidad quincenal. Por tanto, la fecha en que se realizará la siguiente reunión es el 12 de octubre de 2021, a las 10 am, fecha que propone para el conversatorio sobre la temática expuesta en el correo electrónico del 11 de setiembre de 2021. (SCI-1619-09-2021) Firma digital

Se toma nota.

- 2. SCI-1015-2021** Memorando con fecha de recibido 30 de setiembre de 2021, suscrito por el Dr. Luis Gerardo Meza Cascante, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, dirigido a la Dra. Hannia Rodríguez Mora, Presidente de la Junta de Relaciones Laborales, con copia a la Secretaría del Consejo Institucional, en el cual en atención al oficio JRL-38-2021, le indica que la Comisión de Estatuto Orgánico reprograma la audiencia para el conversatorio para el 26 de octubre del 2021, a las 10:00 am. (SCI-1668-09-2021) Firma digital

Se toma nota.

- 4. Continuación de la revisión de la propuesta de Reglamento contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género del ITCR**

El señor Luis Gerardo Meza continúa con la revisión del Reglamento contra la discriminación por orientación sexual e identidad de Género del ITCR.

PROPUESTA	OBSERVACIONES CEO
<p data-bbox="230 323 1032 389">Reglamento contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género del ITCR</p> <p data-bbox="199 464 663 494">DISPOSICIONES GENERALES</p> <p data-bbox="199 517 674 547">Artículo 1. Tipo de Reglamento Este es un reglamento de tipo general.</p> <p data-bbox="199 608 622 638">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.</p> <p data-bbox="199 882 698 912">Artículo 3. Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="208 938 1061 1038">a. Establecer los mecanismos para garantizar un trato respetuoso de los derechos humanos a las personas LGBTIQ+. <li data-bbox="208 1064 1061 1203">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. <li data-bbox="208 1228 1061 1294">c. Establecer estrategias de sensibilización, capacitación y formación de la Comunidad Institucional en derechos 	<p data-bbox="1184 911 1951 976">Establecer los mecanismos para garantizar el cumplimiento</p> <p data-bbox="1184 1059 1921 1090">de los derechos humanos a las personas LGBTIQ+.</p>

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.

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.** (DAR REVISIÓN CONCEPTO DE PALABRAS FORMALES E INFORMES Y APLICACIÓN PARA PERSONAS EXTERNAS)

Discriminación con base en la identidad de género, orientación sexual y expresión de género: Según la Corte

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 los funcionarios administrativos, docentes, investigadores y estudiantes del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Personas funcionarias: 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.

Interamericana de Derechos Humanos, esta se define como: “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. (CONSULTAR SI ES LA CORTE O LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS)

Comunidad Institucional: Se entiende por Comunidad Institucional los funcionarios administrativos, docentes, investigadores y estudiantes del Instituto Tecnológico de Costa Rica. (REVISAR CON LA QUE ESTÁ EN EL REGLAMENTO DE CONVIVENCIA)

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

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 o de la información, entre otras.

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. (ACLARAR EL TÍTULO)

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 o de la información, entre otras. (REVISAR EL TÍTULO, CON LAS DEFINICIONES DEL REA) **DON GERARDO VA A REVISAR (RECORDARLE) VALORAR LA INCORPORACIÓN DE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES**

Limitaciones en el disfrute de servicios o beneficios de la comunidad universitaria: son todas las limitaciones que

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, por ejemplo, negar atención en cualquier área de servicios de salud o socioeconómicos, no brindar información, impedir su participación en grupos para el crecimiento 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).

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, **tales como por ejemplo**, negar atención en cualquier área de servicios de salud o socioeconómicos, no brindar información, impedir su participación en grupos para el crecimiento 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. **(CONSULTAR EN ESTE CASO A LAS PERSONAS REDACTORAS, POR SI ES UN CONCEPTO TÉCNICO)**

Heteronormatividad: **Según el Instituto Nacional de las Mujeres, se define como:** “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” **(CONSULTAR A LAURA MENESES, SOBRE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS UTILIZADAS EN REGLAMENTO O LEYES)**

REVISADO HASTA ACÁ EL DÍA 31 DE AGOSTO.

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

CONSULTAR SOBRE BINARIES

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

Mayoría Absoluta: La mitad más uno del total de miembros de la Comisión Institucional.

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.

PONER EN CONSIDERANDOS RAZONES EL POR QUÉ SE ACOGEN

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

Buscar Sesión donde fue aprobado AIR- 96-2019

- Políticas Generales 18 y 19. Aprobadas por la AIR en la Asamblea No. **96-2019** (buscar la Sesión)

Debe decir el acuerdo específico.

<p>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.</p> <p>d) Expresiones, comentarios o desarrollo de procesos que resulten excluyentes porque se plantean desde una visión de la heteronormatividad.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
---	---

<p>índole reguladas en el Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica y otras normativas Institucionales.</p> <p>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.</p> <p>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. Se considera que esta oración no corresponde al ámbito universitario</p> <p>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.</p> <p>k) Amenazas, ofensas, palabras obscenas o términos humillantes.</p>	<p>programas institucionales, o de cualquier otra índole reguladas en el Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica y otras normativas Institucionales, por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género.</p> <p>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.</p> <p>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 por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género. Se considera que esta oración no corresponde al ámbito universitario</p> <p>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.</p> <p>Amenazas, ofensas, palabras obscenas o términos humillantes por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género.</p>
<p>DEL DEBER DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN</p> <p>Artículo 8. De la prevención y erradicación</p>	

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

ESTO ES UNA POLÍTICA, ANALIZAR CONVENIENCIA DE MANTENERLO

REVISAR SOBRE LA INDEPENDENCIA DEL TEMA DE LA FISCALÍA

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

Atender y asesorar legalmente a la comunidad institucional en materia de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género. **(NO QUEDA CLARO QUE ES ASESORAR LEGALMENTE)**

Trasladar a la Comisión Institucional las denuncias para su atención **(PARECE INNECESARIO)**

SE DEJA REVISADO HASTA AQUÍ EL 14 DE SETIEMBRE

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.

Se continua con la revisión 12 de octubre

Consultar con Laura Queralt la representación de VAD

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.

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.
- 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.
- c. Integrarse en los procesos permanentes de formación generados por la Comisión para sus integrantes, de manera que puedan realizar las acciones atinentes a este reglamento de la forma más pertinente.

~~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 por el periodo y 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.

a. **Formación o experiencia en trabajo desde los Derechos Humanos, en el caso de las personas funcionarias del ITCR**

~~e. Integrarse en los procesos permanentes de formación generados por la Comisión para sus integrantes, de manera que puedan realizar las acciones atinentes a este reglamento de la forma más pertinente.~~

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

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 cada dos años según los mecanismos establecidos en la normativa de la Federación de Estudiantes del ITCR (FEITEC).

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.

elegirá por el periodo y según los mecanismos establecidos en la normativa de la Federación de Estudiantes del ITCR.

<p>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.</p> <p>h. Supervisar la ejecución de las medidas cautelares otorgadas y que serán de acatamiento obligatorio.</p> <p>i. Conformar a lo interno de la Comisión Institucional las comisiones investigadoras y nombrar sus integrantes.</p> <p>j. Trasladar la denuncia a la Comisión Investigadora que corresponda por medio de la Presidencia.</p> <p>k. Dar seguimiento al trabajo de las Comisiones Investigadoras.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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 o externas pertinentes, para mantener el funcionamiento regular de la Comisión y sus obligaciones.</p> <p>Consultar a Laura sobre Propuesta para separar las funciones de presidencia (Gerardo)</p>
---	---

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

El quórum corregir

Cuando dejen de asistir a tres sesiones consecutivas o a cinco no consecutivas, en el lapso de un año, serán sustituidos.

Consultar con Laura si esa sustitución se refiere a un remplazo

Consultar a Laura porque queda excluido de la Comisión (Gerardo)

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,

- 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**

<p>el ordenamiento de las medidas cautelares para la protección de la parte denunciante, cuando sea pertinente.</p> <ul style="list-style-type: none">c. Supervisar la ejecución de las medidas cautelares otorgadas y que serán de acatamiento obligatoriod. 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 Públicai. 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

j. Adjuntar al Informe final recomendativo y el expediente completo para el dictado de la decisión final a la instancia correspondiente. (revisar redacción consultar con Asesoría Legal)

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

<p>a) En los casos de las personas funcionarias (docentes o administrativas), se aplicarán las siguientes sanciones:</p> <p>Faltas leves: Amonestación escrita direccionada al expediente personal.</p> <p>Faltas graves: Suspensión sin goce de salario, por 8 días hábiles como mínimo y hasta un máximo de tres meses calendario.</p> <p>Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal y no recontractación por un plazo máximo de diez años.</p> <p>b) En el caso de personas estudiantes se aplicarán las siguientes sanciones:</p> <p>Faltas leves: Amonestación escrita direccionada al expediente estudiantil.</p> <p>Faltas graves: Suspensión de 15 días naturales a seis meses calendario.</p> <p>Faltas muy graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de seis meses calendario y hasta por dos años calendario.</p>	<p>a) En los casos de las personas funcionarias se aplicarán las siguientes sanciones:</p> <p>Consultar con Asesoría Legal</p> <p>REVISADO HASTA AQUÍ EL 12-10-21</p>
---	--

NOTA: Se realiza un receso a las 9:32 a.m.

NOTA: Se reinicia la reunión a las 10:00 a.m.

MOCION DE ORDEN: El señor Luis Gerardo Meza presenta moción de orden para continuar con el punto 7. Atención oficio CIM-076-2021(interpretación auténtica de lo mencionado en el artículo 15, inciso g del Reglamento para la Creación, Modificación, Traslado o Eliminación de Unidades).

5. Atención oficio CIM-076-2021(interpretación auténtica de lo mencionado en el artículo 15, inciso g del Reglamento para la Creación, Modificación, Traslado o Eliminación de Unidades)

El señor Nelson Ortega informa sobre el avance de la propuesta.

6. Revisión Propuesta de “Reforma integral del Reglamento del Tribunal Institucional Electoral”

El señor Luis Gerardo Meza menciona que este reglamento se dejará para la próxima reunión por lo avanzado de la reunión.

7. Revisión de la propuesta de reforma integral del “Reglamento para los Derechos de Autor de la Editorial Tecnológica de Costa Rica” (oficio OPI-118-2020)

El señor Luis Gerardo Meza menciona que este reglamento se dejará para la próxima reunión por lo avanzado de la reunión.

8. Varios

El señor Luis Gerardo Meza informa que se recibió correo electrónico de parte de la señora Maribel Jiménez, en el cual desea conocer el resultado de la Consulta a la Comunidad Institucional sobre la propuesta de reforma de los artículos 26, inciso n, 53 BIS y 70 del Estatuto Orgánico, según el acuerdo tomado en Sesión Ordinaria No. 3207, Artículo 12, del 03 de marzo de 2021 la consulta se haría por 20 días hábiles, plazo que venció el 20 de marzo del presente año.

El señor Esteban González indica que hoy es su última reunión en la Comisión, por lo que desea agradecer por el aprendizaje recibido en la Comisión, por la paciencia y confianza, indica que ha sido una experiencia positiva.

El señor Luis Gerardo Meza agradece al señor Esteban González por el aporte extraordinario y tan valioso que realizó durante su estancia como integrante de la Comisión.

La señora Ana Rosa Ruiz se une al agradecimiento, indica que su participación ha sido de alto nivel, asumiendo una función de opinión y crítica, le desea lo mejor.

El señor Nelson Ortega externa que sea solo un hasta luego, ha sido un representante de lujo, con un compromiso admirable, le desea lo mejor de los éxitos y con la esperanza de encontrarlo en alguna otra gestión.

Sin más asuntos por tratar, se levanta la reunión a las 11:06 a.m

Dr. Luis Gerardo Meza Cascante
Coordinador

Licda. Zeneida Rojas Calvo
Secretaria