Política sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad

Aprobado en reunión de Directores de la Universidad para la Paz en sesión celebrada en la sede central de la UPAZ el día 24 de abril de 2024

Sección 1: Definiciones

1.1 La discriminación es cualquier trato injusto o distinción arbitraria de una persona basada en la raza, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, nacionalidad, origen étnico, discapacidad, edad, idioma, origen social, apariencia, opinión política, situación económica u otra condición análoga de discriminación. La discriminación puede ser un evento aislado, una política, una decisión, una conducta, una omisión o una serie de ellos que afecten a una persona o a un grupo de personas en una situación similar, y puede manifestarse a través del hostigamiento o abuso de autoridad.

1.2 El acoso es cualquier conducta indebida y no bienvenida que razonablemente podría esperarse o que se perciba como que puede causar ofensa o humillación a otra persona.

El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos, acciones u otras conductas que tienden a molestar, alarmar, abusar, menospreciar, intimidar, empequeñecer, humillar o avergonzar a otra persona o que crean un ambiente de trabajo o estudio intimidante, hostil u ofensivo y tiene como objetivo que la persona agraviada deje su trabajo o estudio o que la persona agraviada se vea afectada en su trabajo o estudio. Si bien normalmente implica un patrón de comportamiento, puede tomar la forma de un incidente único cuando la gravedad y seriedad del incidente cause ofensa o humillación de manera razonable. El desacuerdo sobre el rendimiento laboral normalmente no se considera acoso y no se trata bajo esta política sino en el Manual del Personal de la Universidad para la Paz. Del mismo modo, el desacuerdo sobre el rendimiento académico normalmente no se considera acoso y no se trata bajo esta política sino en el Manual del Estudiante de la Universidad para la Paz.

1.3 El acoso sexual es cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favor sexual, conducta física o verbal o gesto de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que razonablemente pueda esperarse o que se perciba que cause ofensa o humillación a otro, cuando tal conducta interfiere con el trabajo o el estudio, se convierte en una condición para el empleo, la inscripción o el rendimiento académico, o crea un ambiente de trabajo o estudio intimidante, hostil u ofensivo. Si bien normalmente implica un patrón de comportamiento, puede tomar la forma de un incidente único. El acoso sexual puede ocurrir entre personas de diferente o mismo sexo. Las personas de cualquier sexo, identidad de género u orientación sexual pueden ser las víctimas o los ofensores.

Con respecto al personal costarricense de la Universidad cuyas condiciones de empleo se rigen por las leyes laborales costarricenses, la Ley No. 7476 titulada 'Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia', enmendada por la Ley N ° 8805 titulada 'Modificación de Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y La Docencia, Nº 7476', será aplicable, incluyendo cualquier enmienda, complemento o reemplazo que pueda hacerse

ocasionalmente. La presente política también será aplicable en la medida en que no sea incompatible con dicha ley.

1.4 El abuso de autoridad es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona. Esto es particularmente grave cuando una persona usa su influencia, poder o autoridad para influenciar indebidamente la carrera o las condiciones de empleo de otra, incluidos, entre otros, nombramiento, asignación, renovación de contrato, evaluación del desempeño o promoción. Es igualmente serio cuando un miembro del personal académico o no académico utiliza su influencia, poder o autoridad para influir indebidamente en la carrera o las condiciones académicas de un alumno o ex alumno. Se espera que los profesores residentes y visitantes de la Universidad ejerzan un control de calidad académico razonable sobre el rendimiento de los estudiantes, y por lo tanto, sus acciones o decisiones relacionadas con la asignación de calificaciones, extensión de plazos, supervisión del trabajo académico, retroalimentación, entre otros, normalmente no constituyen abuso de autoridad. El abuso de autoridad también puede incluir conducta que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo que incluye, pero no se limita a, el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coacción. La discriminación y el acoso, incluido el acoso sexual, son particularmente graves cuando van acompañados de abuso de autoridad.

1.5 A los efectos de la presente política, la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad se denominarán individual y colectivamente como "conducta prohibida". Es posible que el mismo acto u omisión constituya más de una conducta prohibida al mismo tiempo.

1.6 Las denuncia por acoso sexual van a ser sujetas a un período de prescripción de ocho años, contados desde el momento en el que ocurrió el último incidente que constituye conducta prohibida o a partir del momento en que cesó el hecho justificado que impedía a la víctima interponer la denuncia. Para el resto de la conducta prohibida, el período de prescripción es de cinco años. El período de prescripción se verá interrumpido si el individuo agraviado o una de las partes que tiene conocimiento directo solicita una solución informal, o bien, interpone una denuncia formal, de acuerdo con las provisiones establecidas en la sección 5 de la presente política.

Sección 2: Principios generales

2.1 Todos los miembros del personal (incluidos los profesores residentes y el personal administrativo), estudiantes, pasantes, consultores, profesores visitantes, investigadores visitantes y contratistas tienen el derecho de ser tratados con dignidad y respeto, y trabajar y estudiar en un ambiente libre de discriminación, acoso y abuso. En consecuencia, está prohibida cualquier forma de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual o el abuso de autoridad.

2.2 La Universidad tiene el deber de tomar todas las medidas apropiadas para asegurar un ambiente de trabajo y estudio armonioso, y para proteger a su personal y estudiantes de la exposición a cualquier forma de conducta prohibida, a través de medidas preventivas y la provisión de remedios efectivos cuando la prevención ha fallado.

2.3 En sus interacciones con otros, se espera que todos los miembros del personal, estudiantes, pasantes, consultores, profesores visitantes, académicos visitantes, contratistas y otras personas a quienes se aplican las presentes políticas actúen con tolerancia, sensibilidad y respeto por las diferencias. Cualquier forma de conducta prohibida en la Universidad o en conexión con sus actividades es una violación de estos principios y puede llevar a una acción disciplinaria, ya sea que la conducta prohibida tenga lugar en la Universidad, en el viaje oficial, una misión oficial o un curso de campo autorizado, o en otros entornos en los que pueda tener un impacto en la Universidad.

2.4 La presente política se aplicará a todo el personal y estudiantes de la Universidad. La Universidad hará que la presente política sea aplicable también a todos los profesores visitantes, académicos y pasantes, mediante la incorporación en los contratos. De manera similar, la política se aplicará a todos los demás consultores, contratistas y proveedores de servicios en cuyos contratos se haya incorporado la presente política. La Universidad, por medio de su Departamento Legal y de Recursos Humanos, se asegurará de que la cláusula que establezca que la política es aplicable se incluya en los contratos mencionados.

2.5 Las quejas por conducta prohibida puede ser presentadas por cualquier miembro del personal, estudiante, profesorado visitante, profesor visitante, consultor, contratista, personal *ad honorem*, incluidos pasantes, o cualquier otra persona que pueda haber estado sujeto a una conducta prohibida por parte de cualquier persona a quien se aplica esta política en una situación relacionada con el trabajo o el estudio, de acuerdo con la Sección 5 a continuación. Un informe de conducta prohibida también puede ser presentado por un tercero que tenga conocimiento directo de la situación, de acuerdo con la Cláusula 5.11 a continuación.

Sección 3: Deberes de los interesados

3.1 Todos los miembros del personal, estudiantes, académicos visitantes, profesores visitantes, pasantes, contratistas y otras personas a quienes se aplica esta política tienen la obligación de garantizar que no participen o aprueben el comportamiento que constituiría una conducta prohibida con respecto a sus pares, supervisores, supervisados, estudiantes y otras personas presentes en el campus o involucrados con actividades universitarias, que realizan tareas para la Universidad o estudian en la Universidad.

3.2 Los directores, supervisores, jefes de departamento y coordinadores de programas, incluidos los departamentos y programas académicos, tienen el deber de tomar todas las medidas apropiadas para promover un ambiente de trabajo y estudio armonioso, sin intimidación, hostilidad, ofensa ni ninguna forma de conducta prohibida. Deben actuar como modelos a seguir al mantener los más altos estándares de conducta. Los directores y supervisores, incluso en los departamentos y programas académicos, tienen la obligación de garantizar que las quejas sobre conductas prohibidas se aborden de inmediato de manera justa e imparcial de acuerdo con la Sección 5 a continuación. El incumplimiento por parte de los directores y supervisores del cumplimiento de sus obligaciones conforme a la presente política puede considerarse un incumplimiento del deber, que, de establecerse, se reflejará en su evaluación anual del desempeño y podrá dar lugar a medidas administrativas o

disciplinarias, según corresponda.

Sección 4: Medidas preventivas

4.1 La prevención de la conducta prohibida es un componente esencial de la acción que debe tomar la Universidad. En el cumplimiento de su deber de tomar todas las medidas apropiadas para asegurar un ambiente de trabajo y estudio armonioso y para proteger a su personal y estudiantes de cualquier forma de conducta prohibida, se usarán las siguientes medidas preventivas.

4.2 La Universidad llevará a cabo programas regulares y obligatorios de concientización para todo el personal y estudiantes para crear conciencia sobre la tolerancia cero de la Universidad a la conducta prohibida, proporcionar orientación sobre la política y los procedimientos pertinentes y fomentar la creación de un ambiente armonioso de trabajo y estudio, libre de intimidación, hostilidad, ofensa y cualquier forma de conducta prohibida o represalia. En particular, todos los miembros del personal y los estudiantes deberán completar un programa de capacitación en línea obligatorio sobre la prevención de la discriminación, el acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad. La finalización exitosa de este programa se reflejará en la evaluación del desempeño de los miembros del personal. Solo los estudiantes que completen exitosamente el programa tendrán derecho a graduarse o recibir transcripciones de la Universidad.

4.3 Se seguirán ofreciendo otros programas a todas las personas a quienes se aplica esta política, incluso durante la orientación para los estudiantes y sesiones de desarrollo profesional para el personal. Se brindará capacitación específica a aquellos involucrados en la resolución informal y los procedimientos formales establecidos en la Sección 5 a continuación.

4.4 La oficina de Recursos Humanos se asegurará de que el personal, profesores visitantes, becarios visitantes, pasantes, consultores y contratistas reciban una copia de esta política al comienzo de sus citas/servicios. De manera similar, el Director de Administración Académica se asegurará de que todos los estudiantes reciban una copia de esta política al comenzar sus estudios académicos en UPAZ.

4.5 Los miembros del personal, estudiantes, académicos visitantes, profesores visitantes, pasantes, consultores, contratistas y cualquier otra persona a la que se aplique esta política son responsables de familiarizarse con la política de la Universidad sobre conducta prohibida y con las diversas opciones y canales internos disponibles para abordar tal conducta.

4.6 Para resolver problemas que podrían elevarse a instancias de conducta prohibida, los directores, supervisores, jefes de departamento y coordinadores de programas deberán mantener canales abiertos de comunicación y garantizar que los miembros del personal o los estudiantes que deseen plantear inquietudes puedan hacerlo libremente y sin temor a consecuencias adversas.

4.7 Si existe la necesidad de orientación o asesoramiento confidencial sobre asuntos que podrían dar lugar a casos de conducta prohibida, los miembros del personal, los estudiantes,

los académicos visitantes, los profesores visitantes, los pasantes, los consultores y los contratistas pueden consultar a la figura de *Ombudsperson*, quienes están sujetos a estrictas reglas de confidencialidad bajo sus términos de referencia. Los miembros del personal, los estudiantes y otras partes interesadas también pueden consultar a cualquiera de los otros funcionarios enumerados en la sección 5 a continuación.

Sección 5: Medidas correctivas

5.1 Se alienta a las personas que crean que son víctimas de una conducta prohibida a tratar el problema lo antes posible después de que se den cuenta de que ha ocurrido. La persona agraviada puede elegir un proceso informal o formal de resolución, como se explica a continuación. Independientemente de la elección realizada, se anima a la persona agraviada a preparar y mantener un registro escrito de los eventos, anotando fechas, lugares, una descripción de lo sucedido y los nombres de los testigos y de cualquier persona que pueda tener información sobre el incidente o situación en problema.

5.2 Todos los informes y denuncias de conducta prohibida deberán manejarse con sensibilidad a fin de proteger la privacidad de las personas afectadas y garantizar la confidencialidad en la mayor medida posible.

5.3 Los directores y supervisores, incluidos los jefes de los departamentos y programas académicos, tienen el deber de tomar medidas inmediatas y concretas en respuesta a los informes y alegatos de conducta prohibida. La falta de acción puede considerarse un incumplimiento del deber y puede dar lugar a una acción administrativa y/o la constitución de procedimientos disciplinarios.

5.4 Las personas acusadas de conducta prohibida pueden buscar ayuda de cualquiera de las personas enumeradas en la Cláusula 5.6 a continuación.

Procedimientos Informales

5.5 En muchos casos, la situación se puede resolver informalmente. Un enfoque informal, incluida la Justicia Restaurativa, ofrece la oportunidad de resolver una queja o reclamo de una manera no amenazante y no contenciosa. Las personas perjudicadas pueden notificar al ofensor de su queja o reclamo y pedirles que detengan la conducta que da lugar a dicha queja o reclamo, ya que, en algunos casos, el presunto ofensor puede no ser consciente de que su comportamiento es ofensivo. Sin embargo, la disparidad en el poder o el estado u otras consideraciones pueden dificultar la comunicación directa o la confrontación, y las personas perjudicadas no están obligadas a enfrentar al ofensor. En ninguna circunstancia se puede forzar un acercamiento informal ni al individuo agraviado ni al presunto ofensor. Cuando la conducta prohibida denunciada pueda también constituir un delito, como en las formas agravadas de acoso sexual, la resolución informal no puede ser un sustituto de los procedimientos formales, aunque pueden tener lugar además de dichos procedimientos formales. Dado que, en estos casos, las autoridades competentes pueden todavía no haber calificado la conducta como un delito, la Ombudsperson documentará la razón de porqué dicha conducta se considerará como un potencial delito, así como las acciones tomadas para que el

individuo presente un procedimiento formal o interponga una denuncia directa ante las autoridades nacionales competentes.

5.6 Las personas agraviadas pueden pedir ayuda a un tercero para buscar una resolución informal, incluida la mediación o la Justicia Restaurativa. Dependiendo de la situación y de su nivel de comodidad con un funcionario en lugar de otro, pueden solicitar la asistencia de cualquiera de los siguientes:

a) la figura de Ombudsperson;
b) Jefe del Departamento correspondiente o cualquier otro miembro del personal de dicho departamento;
c) Coordinador/a de Recursos Humanos;
d) Secretario/a del Consejo de la Universidad;
e) Encargado/a de Registros Académicos de la Universidad;
f) Representante de la oficina del Rector, Vicerrector o Decano;
g) Representante del cuerpo estudiantil.

Los individuos que ocupen los puestos enlistados deberían dar guía a las personas agraviadas y animarlos a buscar asistencia por parte de la Ombudsperson. Los individuos enlistados no deberían aplicar la justicia restaurativa o los mecanismos de mediación de forma directa. Para mantener la confidencialidad, estas personas solo pueden compartir los detalles de la situación con la Ombudsperson, a menos que el individuo agraviado expresamente otorgue su consentimiento para que lo hagan, o bien, en caso de que tengan conocimiento directo de la situación. Cuando la conducta prohibida pueda también constituir un delito (por ejemplo, en casos graves de hostigamiento sexual), las personas funcionarias enlistadas en la Cláusula 5.6 a las cuales se les haya pedido asistencia deben solicitarle a la parte agraviada que remita una denuncia formal en línea con la Cláusula 5.11 de la presente política y deberían también remitir un reporte, en línea con lo que indica dicha cláusula.

5.7 Una vez que la asistencia de la Ombudsperson(s) sea requerida, la Ombusperson(s) puede, con el consentimiento de la persona agraviada, reunirse informalmente con el presunto ofensor para informarles de la situación y discutir la manera en que podría resolverse a satisfacción de todos los interesados. Después de eso, con el consentimiento y voluntariedad de todas las partes involucradas, la Ombudsperson(s) puede convocar a todas las partes a una reunión, con el fin de mediar una solución a la que las partes lleguen de forma directa.

5.8 Todos los involucrados en el proceso de resolución informal deben reconocer la necesidad de tratar la situación con la sensibilidad y confidencialidad necesarias. El incumplimiento de esta obligación puede acarrear la ejecución de las acciones disciplinarias que resulten aplicables.

5.9 Independientemente del resultado, la Ombudsperson(s) deberá brindar apoyo continuo a la parte agraviada en cada etapa del proceso, teniendo en cuenta las consecuencias positivas o negativas de la línea de acción propuesta. Si se propone la asignación temporal de la parte agraviada o del presunto ofensor a otro puesto, esto no podrá llevarse a cabo sin el consentimiento del interesado.

5.10 Un infructuoso intento de resolver el asunto de manera informal no impide que se persiga formalmente en virtud de las siguientes disposiciones.

Procedimientos formales

5.11 En circunstancias en las que la resolución informal no es deseada o no es considerada apropiada por ninguna de las partes involucradas en los procedimientos informales, o la misma no ha tenido éxito, o la conducta indebida prohibida también puede constituir una ofensa criminal, la persona agraviada puede presentar una queja por escrito o queja electrónica a la figura de *Ombudsperson o, en caso de que la posición sea ocupada en conjunto, ante cualquiera de los Co-Ombudspersons*. En caso de que la queja sea contra la figura de *Ombudsperson*, la queja escrita o electrónica puede ser presentada al Rector de la Universidad. La resolución formal también puede iniciarse mediante la presentación de un informe escrito o electrónico, de una conducta prohibida de un tercero que tenga conocimiento directo de la situación, a la figura de *Ombudsperson* (y/o al Rector, en caso de un informe contra la figura de *Ombudsperson*). Para los propósitos de esta política, el conocimiento directo significa que la tercera persona tiene una experiencia de primera mano frente al incidente y ha observado de forma directa o estuvo personalmente involucrado con la situación que ocurrió. Es decir, tuvo acceso directo a la información por haberla presenciado. Los procedimientos formales no pueden basarse en quejas interpuestas por una tercera persona que ha obtenido la información a través de otro individuo o basado en rumores o habladurías.

Las quejas o informes contra el Rector se deben enviar a la Ombudsperson(s) o directamente al Presidente del Consejo y tales quejas/informes serán tratados por el Consejo. En caso de que se interponga una queja formal ante la Ombudsperson, la Ombudsperson debe referir el caso al Presidente del Consejo, una vez que las formalidades de la cláusula 5.12 sean cumplidas. Esos reportes o quejas deben ser manejadas por el Consejo de acuerdo con los procedimientos que considere apropiados. En casos excepcionales en los que el demandante o el tercero no estén en condiciones de hacerlo, la figura de *Ombudsperson* o el Rector también pueden aceptar quejas o informes oralmente, según sea el caso. Sin embargo, en tales casos, las quejas o los informes orales deben ser convertidos en el plazo de cinco días hábiles a formato escrito por la figura de *Ombudsperson* o el Rector según sea el caso, incluida la información mencionada en la Cláusula 5.12 a continuación y dicho documento debe estar firmado por el demandante o el tercero antes de que pueda ser considerado como parte de un procedimiento formal.

5.12 La queja o informe debe describir el incidente (s) de presunta conducta prohibida en detalle y cualquier evidencia adicional e información relevante al asunto debe ser presentada.

La queja o informe debe incluir:

a) El nombre completo de la persona agraviada y del presunto ofensor, así como sus números de identificación. En caso de que no se cuente con el número de identificación del presunto ofensor, no sería necesario aportarlo, pero sí se requeriría aportar elementos que sirvan para individualizar al presunto ofensor con absoluta certeza (por ejemplo, puesto desempeñado, descripción física, entre otros);

b) Fecha y ubicación del incidente(s);
c) Descripción detallada del incidente(s) (específicamente mencionar las palabras, acciones u omisiones concretas y la fecha en que se dieron);
d) Nombre del testigo/testigos, si corresponde;
e) Nombre de las personas con conocimiento del incidente, si corresponde;
f) Cualquier otra información relevante, incluida evidencia documental, si está disponible;
g) Fecha de presentación y firma de la persona agraviada o tercero que hace el informe.
h) Correo electrónico que servirá como medio para recibir notificaciones formales para cualquier futura diligencia que el procedimiento formal acarree.

5.13 Al recibir una queja o informe formal, la figura de *Ombudsperson* revisará rápidamente la denuncia o informe, para evaluar si parece haberse realizado de buena fe y si existen motivos suficientes para justificar una investigación formal. Si ese es el caso, la figura de *Ombudsperson*, en conjunto con la Autoridad Disciplinaria, deberá, de manera oportuna y, en cualquier caso, antes de cinco (5) días hábiles, designar un Panel (en lo sucesivo, el 'Panel') de al menos tres individuos de la Universidad o, si es necesario, desde fuera de la Universidad, de acuerdo con la Cláusula 5.14 a continuación. La decisión de quiénes conformarán el panel será conjunta por parte de la Ombudsperson(s) y la Autoridad Disciplinaria, en los mismos términos establecidos para las secciones 5.21 y 5.22. En caso de reclamación contra la figura de *Ombudsperson*, el rol de dicho/a *Ombudsperson* a los efectos de los procedimientos formales aplicables a ese caso será ejercido de manera exclusiva por parte de la Autoridad Disciplinaria.

5.14 Al seleccionar a los miembros del Panel, la figura de *Ombudsperson* y/o la Autoridad Disciplinaria, según sea el caso, tomarán en consideración la naturaleza de la supuesta conducta prohibida, la necesidad de neutralidad e imparcialidad de los miembros del Panel con respecto tanto a la persona agraviada y el presunto ofensor, y la capacidad de cada miembro para cumplir con el deber asignado con la competencia y la debida diligencia. El Panel deberá reflejar diversidad en su conformación. En casos de acoso sexual donde la persona agraviada es una persona que se identifica como mujer, entonces el Panel tendrá dos miembros femeninos. En caso de que el Panel se establezca para una queja o informe que involucre a un estudiante como víctima o presunto ofensor, entonces un miembro del Panel deberá ser un representante del cuerpo estudiantil. El miembro estudiante será nominado por la figura de *Ombudsperson*. Los miembros del Panel deben tratar la situación con la sensibilidad y confidencialidad necesarias y apropiadas.

5.15 Todos los procedimientos se regirán por los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad, la probidad y la imparcialidad. En casos de acoso sexual, se adoptará un enfoque pro-víctima, que, a los fines de esta política, incluye el principio de que, en caso de duda, se debe preferir una interpretación a favor de la víctima.

El individuo agraviado puede desistir de su denuncia en cualquier momento durante la investigación. Esto no limitará al Panel de continuar con la investigación, dependiendo de la etapa de la investigación y la gravedad de los actos alegados. La decisión de continuar con la investigación, a pesar del desistimiento de la denuncia deberá ser debidamente motivada y

solo aplicará para esos casos en los que los intereses que están siendo protegidos sobrepasan aquellos del individuo que presenta la denuncia. Esta decisión deberá también ser justificada en los procesos, valores y principios de las Naciones Unidas y el Código de Conducta de la Universidad. En caso de que el Panel continúe con la investigación, la Autoridad Disciplinaria deberá resolver el caso en línea con la cláusula 5.22y sancionar, si resulta aplicable, las conductas prohibidas que hayan sido identificadas y determinadas a lo largo de la investigación.

5.16 A petición de una parte o de oficio, el Panel puede, de manera debidamente fundamentada, imponer medidas cautelares. En caso de que la queja sea contra la figura de *Ombudsperson*, el Rector puede, por propia iniciativa y una decisión razonada, también imponer medidas de precaución. Se pueden adoptar las siguientes medidas de precaución:

a) El miembro del personal o el estudiante que están siendo acusados pueden ser reubicados por un período renovable de hasta tres meses, siempre que las condiciones lo permitan razonablemente. También sería posible modificar su modalidad de estudio o trabajo, de manera que continúen trabajando o estudiando de forma remota (es decir, virtual), si las condiciones razonablemente permiten este cambio. En caso de que el presunto ofensor sea un estudiante, la elección entre el traslado a un programa o curso diferente al de la víctima, o tomar cursos alternativos en la modalidad en línea se le presentará al presunto ofensor, quien tendrá derecho a elegir entre las dos opciones previsto.

b) En casos excepcionales en los que la presencia del presunto ofensor en el campus pueda viciar el ambiente de trabajo o estudio, un miembro del personal puede ser suspendido del trabajo con paga. En caso de que el presunto ofensor sea un estudiante, en casos excepcionales en que la presencia del presunto ofensor en el campus o en cursos en línea pueda viciar el estudio o el ambiente de trabajo, el estudiante puede ser suspendido de la participación en cursos académicos en la Universidad. Excepto cuando se determine que el estudiante en cuestión ha cometido una conducta prohibida de acuerdo con esta política, la Universidad garantizará la inscripción en los cursos perdidos durante el período de suspensión, o cursos alternativos en caso de que el coordinador del programa y el estudiante en cuestión estén de acuerdo, cuando así se ofrezcan en el próximo año académico.
c) Se puede pedir al presunto ofensor que se abstenga de contactar o comunicarse, directa o indirectamente, con la persona agraviada u otros miembros de la comunidad universitaria.
d) Se puede ordenar al presunto ofensor que se abstenga de interferir con el trabajo o estudio de la persona agraviada.
e) Se pueden imponer otras medidas de precaución, según lo considere necesario el Rector, para garantizar la seguridad física y mental de la persona agraviada

5.17 El individuo agraviado y al presunto ofensor serán informados del establecimiento del Panel en un plazo máximo de tres días hábiles. Esta notificación será firmada por todos los

miembros del Panel, aunque futuras notificaciones pueden tener únicamente la firma de la persona que Preside el Panel o la Ombudsperson. El Panel deberá notificar al individuo agraviado a través del medio señalado para recibir notificaciones incluido en su denuncia formal El presunto ofensor será notificado e informado de la naturaleza de las alegaciones en su contra. La notificación deberá incluir lo siguiente: una copia actualizada de la Política de protección contra represalias por informar faltas de conducta y para cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas y una copia parcial o completa de la denuncia y la evidencia presentada. Esa notificación inicial deberá darse en persona o a la dirección de correo electrónico oficial asignada a esa persona por parte de la Universidad. Con el fin de preservar la integridad del proceso, la información que puede resultar en intimidación o represalia no se revelará al presunto ofensor en ese momento. Esto se encuentra limitado a los nombres de los testigos. Los detalles particulares de los incidentes sí deben ser compartidos, para que el individuo acusado tenga derecho a su propia defensa.

El individuo acusado tendrá hasta ocho días hábiles, dependiendo de la complejidad de la acusación, para remitir su respuesta por escrito, en adición a los testimonios o prueba documental que respalde su caso. En la respuesta, el individuo acusado deberá incluir a dirección de correo electrónico que utilizará como medio para recibir futuras notificaciones. El incumplimiento de esta obligación implicará que el procedimiento continuará con su debido curso y la persona acusada será considerada como debidamente notificada e informada de cualquier comunicación y/o resolución futura.

También es posible que, en su respuesta, el individuo acusado acepte parcial o completamente los hechos sobre los que está siendo acusado. De aceptar los cargos en su totalidad, el Panel podrá optar por emitir de forma directa la resolución final mencionada en la cláusula 5.20 de la presente política.

5.18 Después de que se venza el plazo para que el individuo acusado presente respuesta, el Panel deberá, dentro de tres días hábiles, determinar el lugar y las fechas de las audiencias, y los procedimientos a seguir, de conformidad con esta política. Las audiencias pueden llevarse a cabo de forma virtual o en persona.

La audiencia será agendada dentro de diez días hábiles después de que el plazo con el que contaba la persona acusada para responder, a menos que exista una razón justificada que le impida al Panel agendar la audiencia dentro de este plazo.

5.19 La(s) audiencia(s) incluirá entrevistas con la persona agraviada, el presunto ofensor y cualquier otra persona que pueda tener información relevante sobre la conducta alegada, incluidos los testigos que las partes puedan mencionar. Las personas agraviadas y los presuntos ofensores tienen derecho a ser representados por abogados en dichas audiencias y pueden también ir acompañados por un testigo que les apoye emocional o psicológicamente durante la audiencia. El Panel le comunicará a las partes la fecha en la que se espera que los testigos rindan su testimonio; sin embargo, las partes son directamente responsables de notificarle a los testigos cuyos testimonios quieran que se produzcan en la audiencia. A todas las personas entrevistadas en el curso de la investigación se les recordará la Política de UPAZ sobre protección contra represalias por informar faltas de conducta y cooperar con auditorías

o investigaciones debidamente autorizadas.

5.20 El Panel puede realizar tantas audiencias como sean necesarias para completar la investigación. Después de la conclusión de las audiencias, ambas partes (el individuo agraviado y el presunto agresor) podrás presentar sus argumentos finales en el plazo máximo de tres días hábiles.

Una vez que transcurra este plazo de tres días, el Panel preparará una resolución detallada dentro de un período de diez días hábiles, dando una explicación completa de los hechos que el Panel ha averiguado y considerando toda la evidencia, como declaraciones escritas por testigos o cualquier otro documento o registros relevantes a la supuesta conducta prohibida, así como los argumentos finales de las partes. El informe preliminar se proporcionará a la persona agraviada y al presunto ofensor al mismo tiempo. Se les proporcionará un período de diez días a partir de la fecha de suministro del informe preliminar a la persona agraviada y al presunto ofensor para que respondan por escrito al informe preliminar.

5.21 En un plazo de cinco días hábiles a partir de la emisión de los argumentos finales, el Panel presentará la resolución final con su recomendación a la Autoridad Disciplinaria. El informe final del Panel contendrá lo siguiente:

a) los nombres y cargos en relación con la Universidad del individuo agraviado y del presunto ofensor;
b) los nombres y direcciones de los abogados, en caso de que alguna de las partes esté representada;
c) hechos que han sido establecidos junto con evidencia y razonamiento en apoyo de tales hallazgos;
d) una declaración de las alegaciones infundadas, en su caso, junto con el razonamiento en apoyo de tales conclusiones;
e) las recomendaciones del Panel;
f) opiniones disidentes de los miembros del Panel, si los hubiere; y
g) fecha y lugar de la Resolución Final, y las firmas de todos los miembros del Panel. El Panel proporcionará una copia de la Resolución Final a la Autoridad Disciplinaria, la persona agraviada y el presunto ofensor.

5.22 A los efectos de la presente política, la Autoridad Disciplinaria será la siguiente:

a) En caso de que la queja o el informe sea contra un miembro del personal o un estudiante, el Decano o el Vicerrector Académico. En caso de que haya más de un Decano o Vicerrector, el Rector designará a la Autoridad Disciplinaria caso por caso.
b) En caso de que la queja o informe sea contra el Decano, el Vicerrector Académico o la figura de *Ombudsperson*, el Rector.

5.23 Después de tomar en cuenta los hallazgos y recomendaciones del Panel, la Autoridad Disciplinaria tomará una decisión final sobre el caso dentro de un período de cinco días hábiles. La decisión final, junto con los motivos detallados, se comunicarán con prontitud a la persona agraviada y al presunto ofensor. En caso de que la Autoridad Disciplinaria sea el

Decano o Vicerrector, entonces la decisión final se comunicará al mismo tiempo al Rector y a la figura de *Ombudsperson*, en caso de que esta no forme parte del Panel.

5.24 El individuo agraviado o el presunto ofensor puede presentar una apelación ante el Rector contra la decisión de la Autoridad Disciplinaria dentro de los cinco días hábiles a partir de la comunicación de dicha decisión. En caso de que la Autoridad Disciplinaria sea el Rector, entonces la apelación puede ser presentada al Presidente del Consejo de la Universidad. Las apelaciones se decidirán dentro de un período de diez días hábiles a partir de la fecha de dicha presentación. Las decisiones sobre las apelaciones se comunicarán al individuo agraviado y al presunto ofensor al mismo tiempo.

5.25 Sobre la base de la decisión final de la Autoridad Disciplinaria o la Autoridad de Apelación, uno de los siguientes cursos de acción deberá ser ejecutado en el plazo de cinco días hábiles:

a) Si la decisión final es que no se llevó a cabo ninguna conducta prohibida, el Rector cerrará el caso e informará por escrito al presunto ofensor y al individuo perjudicado.
b) Si la decisión final es que hubo una base fáctica para los alegatos y que, aunque no es suficiente para justificar una acción disciplinaria contra el presunto ofensor, los hechos justificarían alguna otra forma de acción correctiva o preventiva, el Rector deberá determinar el tipo de acción que debe tomarse e informar al presunto ofensor de dicha acción propuesta. Dicha acción puede incluir entrenamiento obligatorio, amonestación, cambio de funciones o responsabilidades, asesoramiento u otras medidas correctivas apropiadas. La persona agraviada deberá ser informada con prontitud de las medidas finales que se determinen según corresponda.
c) Si la decisión final es que las alegaciones fueron fundadas y que la conducta en cuestión ascendió a una conducta prohibida, el Rector determinará qué medida disciplinaria puede ser necesaria.
    i. Las acciones disciplinarias contra los miembros del personal a quienes se aplique la legislación laboral costarricense, procederán de conformidad con dichas leyes. Sin perjuicio de las leyes aplicables, dicha acción disciplinaria puede incluir una amonestación por escrito de un delito menor reflejado en la evaluación del desempeño laboral, la suspensión sin goce de sueldo durante un período apropiado o el despido sin responsabilidad por parte de la Universidad, entre otros.
    ii. Con respecto a los miembros del personal a quienes las leyes laborales costarricenses no son aplicables, se pueden tomar las medidas disciplinarias mencionadas en la sub-cláusula (i) anterior, entre otras.
    iii. Con respecto a los estudiantes, las acciones disciplinarias pueden incluir una amonestación por escrito de un delito menor reflejado en transcripciones académicas, suspensión de la Universidad por un período apropiado sin responsabilidad por parte de la Universidad o expulsión del programa de estudios sin ninguna responsabilidad por parte de la Universidad, entre otros.
    iv. Acción disciplinaria contra cualquier profesor visitante, académico visitante, consultor o pasante, puede incluir una amonestación por escrito de un delito menor reflejado en la evaluación del desempeño laboral, suspensión sin pago

por un período determinado, o rescisión del contrato sin responsabilidad de la Universidad, entre otros.

v. La acción disciplinaria contra cualquier contratista o personal del contratista puede incluir la suspensión o terminación de las obligaciones contractuales, entre otras opciones, según sea aplicable en términos del contrato.

La decisión del Rector o el Presidente del Consejo de la Universidad será final para los propósitos de esta política. En todos los casos, la autoridad correspondiente deberá informar al individuo agraviado del resultado de la investigación y de la acción tomada.

5.26 Si la decisión final es que las alegaciones de conducta prohibida carecen de fundamento y se basan en intenciones maliciosas, el Rector deberá decidir si se deben iniciar acciones disciplinarias u otras medidas apropiadas contra la persona que presentó la denuncia o denuncia.

5.27 Los plazos mencionados en esta Sección se seguirán diligentemente, a menos la ampliación se justifique de manera objetiva. PAra todo los casos, la investigación no debe extenderse por un período mayor a tres meses a partir de la fecha de la queja o informe, a menos que exista una justificación objetiva que lo impida.

5.28 En caso de que la Universidad tenga más de una persona ocupando el puesto de *Ombudsperson*, los/las *Ombudspersons* tomarán conjuntamente todas las decisiones y recomendaciones requeridas por esta Sección. En los casos en que los/las *Ombudsperson*s (o en los casos de quejas contra uno/a de los/las *Ombudspersons*, el Rector y la figura de *Ombudsperson*) no puedan llegar a un consenso sobre cualquiera de sus tareas conjuntas bajo esta Sección, un tercer miembro puede ser nombrado por el Rector caso por caso según sea necesario.

Sección 6: Monitoreo

General

6.1 La figura de *Ombudsperson* deberá proporcionar un informe anual al Rector y al Consejo de la Universidad, informe que incluirá una descripción general de todas las medidas preventivas, correctivas, disciplinarias y de otra índole adoptadas con miras a aplicar la presente política. Si la Ombudsperson lo considera necesario, el reporte puede ser remitido directamente al Presidente del Consejo sin emitir copias adicionales, con el fin de garantizar neutralidad.

Monitoreo durante la investigación

6.2 Cuando se inicie una investigación después de recibir una queja formal o un informe de conducta prohibida, la figura de *Ombudsperson* tomará medidas apropiadas para controlar el estado de la parte agraviada, el presunto ofensor y las unidades de trabajo involucradas y/o estudiantes y grupos estudiantiles que pueden verse afectados hasta el momento en que el

Informe final del Panel haya sido presentado de acuerdo con la Cláusula 5.23. El objetivo de dicho monitoreo será garantizar que todas las partes cumplan con su deber de cooperar con la investigación y que ninguna de las partes sea objeto de represalias como resultado de la denuncia o la investigación.

Cuando se detecten represalias, la figura de *Ombudsperson* o el Rector, según sea el caso, notificarán con prontitud y el asunto será manejado de acuerdo con la *Política de protección contra represalias por informar faltas de conducta y para cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas.*

Revisión posterior a la investigación

6.3 Una vez que se hayan tomado medidas correctivas o medidas disciplinarias, los supervisores académicos o administrativos inmediatos, según corresponda, deberán mantener la situación bajo revisión. Estas medidas pueden incluir, entre otras, las siguientes:

a) monitorear el estado de la parte agraviada, el presunto ofensor, las unidades de trabajo involucradas y/o grupos estudiantiles que puedan verse afectados, a intervalos regulares para asegurar que ninguna parte sea objeto de represalias una consecuencia de la investigación, sus hallazgos o el resultado. En los casos en que se detecten represalias, se notificará sin demora a la figura de *Ombudsperson* de conformidad con la *Política de protección contra represalias por informar faltas de conducta y para cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas;*

b) asegurar que las medidas administrativas o disciplinarias tomadas como resultado de la investigación hayan sido debidamente implementadas; identificar otras acciones apropiadas, en particular medidas preventivas, que se tomarán para garantizar que se cumplan los objetivos de la presente política.

Sección 7: Disposiciones finales

7.1 La presente política entrará en vigor una vez aprobada por los Directores y/o el Consejo de la Universidad para la Paz.