



Política de protección contra represalias por informar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas

Aprobado por el Consejo de la Universidad para la Paz en su vigésima séptima sesión, celebrada en la UPAZ los días 21-22 de junio de 2017

Sección 1: General

1.1 Es deber de los miembros del personal, estudiantes, académicos visitantes, profesores visitantes, pasantes y otras personas a quienes se aplican las políticas de la Universidad informar cualquier incumplimiento material de las normas, reglas, procedimientos administrativos o políticas de la Universidad a uno o más funcionarios cuya responsabilidad es tomar las medidas apropiadas. Una persona que hace tal informe tiene derecho a ser protegida contra represalias. Se presume que un individuo hace tal informe de buena fe a menos y hasta que se demuestre lo contrario.

1.2 También es deber de los miembros del personal, estudiantes, académicos visitantes, profesores visitantes, pasantes y otras personas a quienes se aplica esta política cooperar con las auditorías e investigaciones debidamente autorizadas. Una persona que coopera con una auditoría o investigación debidamente autorizada tiene derecho a estar protegida contra represalias. Se presume que un individuo coopera de buena fe a menos y hasta que se demuestre lo contrario.

1.3 Las represalias contra personas que han denunciado conductas indebidas o que han cooperado con auditorías o investigaciones violan la obligación fundamental de todos los miembros del personal, estudiantes, académicos visitantes, profesores visitantes, pasantes y otras personas a quienes se aplican las políticas de la Universidad, de mantener los más altos estándares de eficiencia, competencia e integridad y para cumplir con sus funciones y regular su conducta teniendo en cuenta los mejores intereses de la Universidad.

1.4 Represalia significa cualquier acción perjudicial directa o indirecta recomendada, amenazada o tomada por un individuo involucrado en una conducta protegida por la presente política. Cuando se establece, la represalia es en sí misma una mala conducta y, aunque no necesariamente, también puede constituir una conducta prohibida en el sentido de la Política de la UPAZ sobre *Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad*.

Sección 2: Ámbito de aplicación

2.1 La protección contra represalias se aplica a cualquier miembro del personal, estudiante, investigador visitante, profesor visitante, pasante y cualquier otra persona que tenga el deber de



informar una mala conducta o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas y que:

- a) informa la falla de uno o más miembros del personal, estudiantes, académicos visitantes, profesores visitantes, pasantes y otras personas a quienes se aplican las políticas de la Universidad para cumplir con sus obligaciones bajo las reglas, regulaciones, procedimientos administrativos o políticas de la Universidad, incluyendo cualquier solicitud o instrucción de dicha persona para violar tales reglas, regulaciones, procedimientos administrativos o políticas. Para recibir protección, el informe debe hacerse lo más pronto posible y, a más tardar, dos años después de que el individuo tenga conocimiento de la mala conducta. El individuo debe hacer el informe de buena fe y debe presentar información o evidencia para respaldar una creencia razonable de que ha ocurrido una mala conducta; o
- b) coopera de buena fe con una investigación o auditoría debidamente autorizada.

2.2 La presente política se entiende sin perjuicio de la aplicación legítima de reglamentos, normas, procedimientos administrativos y políticas, incluidos los que rigen la evaluación del trabajo o el rendimiento académico, y la no extensión o cese del nombramiento. Sin embargo, la carga de la prueba recaerá en los administradores de la Universidad autorizados para aplicar tales reglamentos, normas, procedimientos administrativos y políticas, que deberán demostrar con pruebas claras y convincentes que habrían tomado la misma medida en ausencia de la conducta protegida mencionada en la sección 2.1.

2.3 Presentar un informe falso o proporcionar información que sea falsa o engañosa constituye mala conducta y puede dar lugar a una acción disciplinaria u otra acción apropiada. También puede equivaler a una conducta prohibida en el sentido de la Política de la UPAZ sobre *Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad*.

Sección 3: Denuncia de mala conducta a través de mecanismos internos establecidos

3.1 Los informes de conducta prohibida cubiertos por la Política de la UPAZ sobre *Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad* se deben hacer de conformidad con los procedimientos mencionados en dicha política. Pueden presentarse informes de otras conductas indebidas a la figura de *Ombudsperson*, al Jefe del departamento interesado, al Rector, al Decano o, excepcionalmente, al Presidente del Consejo de la Universidad. Es obligación de las autoridades antes mencionadas proteger la confidencialidad de la identidad de la persona que hace tal informe y todas las comunicaciones a través de esos canales en la mayor medida posible, a menos que las leyes o reglamentos universitarios, normas, procedimientos administrativos o políticas lo requieran, o el individuo en cuestión proporciona consentimiento previo para la divulgación.

Sección 4: Denuncia de mala conducta a través de mecanismos externos



4.1 No obstante la Sección 3 anterior, la protección contra represalias se extenderá a una persona que denuncie una conducta indebida a una entidad o individuo fuera de los mecanismos internos establecidos, donde los criterios establecidos en los subpárrafos (a), (b) y (c) a continuación son satisfechos:

- a) dicho informe es necesario para evitar:
 - (i) una amenaza significativa a la seguridad y protección individual; o
 - (ii) una amenaza significativa a la salud y seguridad pública; o
 - (iii) daño considerable a las operaciones de la Universidad; o
 - (iv) violaciones, reales o amenazadas, del derecho nacional o internacional; y
- b) el uso de mecanismos internos no es posible porque:
 - (i) en el momento en que se realiza el informe, la persona tiene motivos razonables para creer que será objeto de represalias por parte de la persona a quien debe informar de conformidad con el mecanismo interno establecido; o
 - (ii) es probable que la información o evidencia relacionada con la mala conducta se oculte o destruya si el individuo informa a la persona a quien debe informar de acuerdo con los mecanismos internos establecidos; o
 - (iii) el individuo ha informado previamente la misma información a través de los mecanismos internos establecidos, y la Universidad no ha informado al individuo por escrito sobre el estado del asunto dentro de los tres meses posteriores a dicho informe; y
- c) el individuo no acepta el pago o cualquier otro beneficio material de cualquiera de las partes por hacer dicho informe.

Sección 5: Denuncia de represalias a los *Ombudspersons*, al Rector o al Presidente del Consejo

5.1 Las personas que consideren que han sido víctimas de represalias o de recomendación o amenaza de represalias debido a que denunciaron conductas indebidas o cooperaron con una auditoría o investigación debidamente autorizada, deben enviar toda la información relevante y la documentación disponible a los *Ombudspersons* tan pronto como sea posible. En caso de que la queja sea contra la figura de *Ombudsperson*, dicha queja puede hacerse a la otra figura de *Ombudsperson* (si el puesto se lleva a cabo conjuntamente) o al Rector. Los informes se pueden hacer en persona, por correo postal, por correo electrónico, por fax o por teléfono.

5.2 Las funciones de la figura de *Ombudsperson* o del Rector, según sea el caso, con respecto a la protección contra represalias por informar una conducta indebida o cooperar con una auditoría o investigación debidamente autorizada, son las siguientes:

- a) para recibir informes de represalias o de amenaza o recomendación de represalias;
- b) mantener un registro confidencial de todos los informes recibidos;



- c) llevar a cabo una revisión preliminar del informe para determinar si (i) la persona que hizo el informe participó en una conducta protegida; y (ii) existe un caso prima facie de que la conducta protegida fue un factor que contribuyó a causar la presunta represalia o recomendación o amenaza de represalias.

5.3 La figura de *Ombudsperson* o el Rector, según corresponda, tratarán de completar su revisión preliminar tan pronto como sea posible y, en cualquier caso, no más de 15 días después de recibir el informe de represalias o de recomendación o amenaza de represalias.

5.4 Todas las oficinas, miembros del personal, estudiantes, académicos visitantes, profesores visitantes, pasantes y otras personas a quienes se aplica esta política cooperarán con la figura de *Ombudsperson* o el Rector, según sea el caso, y proporcionarán acceso a todos los registros y documentos solicitados por dichas personas, a excepción de los registros médicos que no están disponibles sin el consentimiento expreso del miembro del personal, el alumno o cualquier otra persona a la que se aplique la política.

5.5 Si la figura de *Ombudsperson* o el Rector, según el caso, encuentran que no existe un caso creíble de represalias o de recomendación o amenaza de represalias, pero encuentran que hay un problema interpersonal, aconsejarán a la persona que hizo el informe de la existencia de mecanismos informales de resolución de conflictos en la Universidad.

5.6 Si la figura de *Ombudsperson* o el Rector, según el caso, encuentran que existe un problema de gestión basado en la revisión preliminar del informe o el registro de informes relacionados con un departamento u oficina en particular, aconsejarán al director en cuestión.

5.7 Si la figura de *Ombudsperson* o el Rector, según el caso, constatan que existe un caso creíble de represalias o recomendación o amenaza de represalias, se iniciará una investigación mediante el establecimiento de un Panel. Los procedimientos incorporados en las Secciones 5.13 a 5.22 de la Política de la UPAZ para la *Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad* se aplicarán a dicha investigación, con las modificaciones que el Panel considere necesarias. En caso de que la figura de *Ombudsperson* o el Rector consideren que existe un caso creíble de represalias o recomendación o amenaza de represalias que también puede equivaler a una conducta prohibida bajo la Política de la UPAZ sobre *Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad*, entonces dicha política, incluidos los procedimientos adicionales incorporados en las Secciones 5.23 a 5.29, también se aplicarán como si formaran parte de esta política actual.

5.8 En los casos de represalias o recomendación o amenaza de represalias que no constituyan conductas prohibidas en el sentido de la Política de la UPAZ sobre la *Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad*, se aplicarán los siguientes procedimientos adicionales.

5.9 A la espera de la finalización de la investigación, la figura de *Ombudsperson* puede recomendar que el Rector tome las medidas apropiadas para salvaguardar los intereses de la



persona que hizo la denuncia, incluyendo pero no limitado a la suspensión temporal de la acción reportada como represalia y, con el consentimiento del miembro del personal o estudiante que realizó el informe, la reasignación temporal de la persona dentro o fuera de la oficina de la persona o programa de estudio, o la colocación del miembro individual del personal en una licencia especial con goce de salario. El Rector también puede tomar tales medidas a su entera discreción.

5.10 Una vez que se haya presentado el informe final del Panel, la figura de *Ombudsperson* informará por escrito a la persona que hizo el informe del resultado de la investigación y hará recomendaciones sobre el caso al Rector. Las recomendaciones pueden incluir medidas disciplinarias que se tomarán contra quien hizo las represalias. En caso de informes contra la figura de *Ombudsperson*, el Rector decidirá qué acciones se pueden tomar.

5.11 Los informes contra el Rector se presentarán al Presidente del Consejo de la Universidad, quien dispondrá de dichos informes de conformidad con los procedimientos que el Consejo apruebe.

Sección 6: Protección de la persona que sufrió represalias

6.1 Si se establece una represalia contra un individuo que no represente una conducta prohibida en el sentido de la Política de la UPAZ sobre *Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad*, la figura de *Ombudsperson* o el Rector, según sea el caso, después de tomar en cuenta las recomendaciones formuladas por el Panel y después de consultar con la persona que ha sufrido represalias, podrán recomendar medidas apropiadas para corregir las consecuencias negativas sufridas como resultado de la represalia al supervisor académico del interesado. recomendó o amenazó con represalias. En el caso de los miembros del personal, tales medidas pueden incluir, entre otras, la rescisión de la decisión o recomendación de represalia o la amenaza de represalias, incluida la reincorporación o, si lo solicita el individuo, la transferencia a otra oficina o función para la cual el individuo está calificado, independientemente de la persona que participó en represalias o recomendación o amenaza de represalias. En el caso de estudiantes, tales medidas pueden incluir, entre otras, la rescisión de la decisión o recomendación de represalia o amenaza o represalia, incluidas aquellas relacionadas con el rendimiento académico o la supervisión, o si así lo solicita el individuo, transferencia a otro programa o curso de mutuo acuerdo con el Decano. Dichas medidas también pueden incluir instrucciones para que el represor se abstenga de actos de represalia o recomendaciones o amenazas de represalias.

6.2 Si la figura de *Ombudsperson* no está satisfecha con la respuesta del supervisor involucrado o el represor en cuestión, puede hacer una recomendación al Rector para que tome las medidas apropiadas.

6.3 Los procedimientos establecidos en la presente política se entienden sin perjuicio de los derechos de una persona que ha sufrido represalias a buscar reparación a través de los mecanismos internos de recurso. Una persona puede plantear un problema de violación de la presente política por parte de la Administración en cualquier procedimiento de recurso interno.



Sección 7: Acción contra la persona que participó en represalias

7.1 La represalia contra un individuo porque esa persona ha denunciado una mala conducta por parte de uno o más miembros del personal de la Universidad, estudiantes, becarios visitantes, académicos visitantes, pasantes u otras personas a quienes se aplica esta política, o ha cooperado con una auditoría debidamente autorizada o la investigación de la Universidad constituye una conducta indebida que, si se establece, dará lugar a medidas disciplinarias contra el causante de las represalias, según lo considere necesario o apropiado el Rector. En el caso de los miembros del personal que se rigen por las leyes laborales de Costa Rica, tales acciones disciplinarias se pueden tomar de acuerdo con dichas leyes. En casos de precaución abundante, se reitera que en caso de represalias que también equivalen a una conducta prohibida según la Política de la UPAZ sobre *Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad*, los procedimientos de dicha política, incluso para las acciones disciplinarias, serán seguidos.

Sección 8: Prohibición de represalias contra partes externas

8.1 Cualquier medida de represalia contra un contratista o sus empleados, agentes o representantes o cualquier otra persona involucrada en cualquier trato con la Universidad, porque dicha persona ha denunciado conductas indebidas por parte del personal de la Universidad, estudiantes, pasantes, profesores visitantes u otras personas a quien se aplica esta política, también se considerará mala conducta. Las disposiciones de la Sección 7 se aplicarán como si el contratista o su empleado, agente o representante o cualquier otra persona, fuera la persona mencionada en la Sección 7.

Sección 9: Disposiciones finales

9.1 La presente política entrará en vigor una vez aprobada por el Consejo de la Universidad.