



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

EPS Escuela de
Psicología

II CICLO 2022

PS-0057

Psicología del Desarrollo Humano II

3 créditos

Curso Básico de Carrera

Requisito: PS-0056 / Psicología del Desarrollo Humano I

Correquisito: ninguno

Horas:

3 horas teóricas

3 horas extra-clase

Modalidad:

Sede Rodrigo Facio y Sede Guanacaste: 100% Presencial

Sede Occidente: Bajo-virtual (circular SO-CP-57-2022)

Docente	Grupo Horario	Correo electrónico	Horario de atención
Wendy Obando	01 L:13-15:50	wendy.obandoleiva@ucr.ac.cr	Lunes 10:30-12:00 md
Mariano Rosabal Coto	02 J: 7-9:50	mariano.rosabal@ucr.ac.cr	Viernes 8:00-10:00 am Oficina 5, IIP
Mariano Rosabal Coto	03 V: 10-12:50	mariano.rosabal@ucr.ac.cr	Martes 7:00-10 am Oficina 5, IIP
Valeria Sancho	04 V: 19-21:50	valeria.sancho@ucr.ac.cr	Martes 5:00-7:00 pm
Fabiola Villalobos Pérez	SO K:10-12:50	fabiola.villalobos@ucr.ac.cr	Martes 8 a 10 am.
Maureen Baltodano Chacón	SG K: 13-15:50	maureen.baltodanochacon@ucr.ac.cr	Martes 8:00-12:00 md



INTRODUCCIÓN

Este semestre el curso se impartirá de manera cien por ciento presencial en las sedes Sede Rodrigo Facio y Sede Guanacaste, mientras que en la Sede de Occidente se aplicará modalidad Bajo-Virtual (cfr. Oficio SO-CP-57-2022).

En este curso se estudia la psicología del desarrollo humano de la adolescencia y la juventud (o adultez emergente). Esto incluye el estudio, análisis y la reflexión acerca de conceptos y experiencias como las del desarrollo físico, sexual, cognitivo, moral y emocional.

Además, se integrará el tema transversal de la ética. No sólo la ética profesional, sino una que se define como “una aspiración a la vida buena con y por los otros en instituciones justas”.

Por otro lado, en el curso se hará lo posible por tratar los temas de estudio bajo un equilibrio entre las contribuciones clásicas y los avances contemporáneos, entre la teoría e ilustraciones de la práctica, desde la realidad nacional y la internacional. Además, se buscará generar experiencias de investigación que acompañen el proceso de enseñanza-aprendizaje.

OBJETIVOS

1.- Saber

- 1.1. Conocer las diversas teorías sobre la adolescencia y la juventud temprana (o adultez emergente) desde una perspectiva de desarrollo en el nivel meta-teórico.
- 1.2. Comprender los conceptos básicos de desarrollo físico, cognoscitivo, moral, lingüístico, sexual, interpersonal y socio-afectivo durante la adolescencia y la juventud temprana.
- 1.3. Estudiar estas teorías distinguiendo la lectura crítica de la no crítica en función de la realidad nacional e internacional de la persona adolescente y de la juventud.
- 1.4. Distinguir los diferentes dominios del desarrollo adolescente argumentando según la especificidad de cada dominio en la realidad costarricense.
- 1.5. Comprender la dinámica de construcción del conocimiento en psicología del desarrollo.

2.- Saber hacer

- 2.1. Una lectura crítica de artículos científicos, mostrando y comunicando dicho análisis crítico a partir de la realidad costarricense.
- 2.2. Un análisis práctico de los principios teóricos del análisis biográfico y disponerlo para su aplicación.
- 2.3. El análisis de una entrevista biográfica a una persona joven o adolescente, conducirla correctamente y analizarla desde el punto de vista de los saberes estudiados.
- 2.4. El respeto de la historia de la persona, mantener en el anonimato su identidad y preservar confidencialmente toda la información de la persona entrevistada.
- 2.5. La aplicación de criterios de rigurosidad en la argumentación conceptual.



3.- Saber convivir

- 3.1. Informarse, conocer y dialogar en torno a la perspectiva ética de “aspirar a la vida buena con y por los otros en instituciones justas”.
- 3.2. Desagregar y definir estos principios éticos y aplicarlos a situaciones concretas hipotéticas o reales.
- 3.3. Adoptar una óptica positiva de la persona adolescente en la perspectiva ética señalada.
- 3.4. Apreciar el valor de estos principios en la práctica profesional de la psicología para superar la potencial discriminación de personas adolescentes y jóvenes.
- 3.5. Mantener el respeto por los textos, sus autores/as y la información que transmiten.

PERFIL DE ENTRADA

Al iniciar el curso de Psicología del Desarrollo Humano II se espera que cada estudiante tenga la capacidad de:

1. Conocer los aspectos teórico-prácticos fundamentales de la psicología del desarrollo humano, integrando los aspectos macro-sociales con los individuales en la etapa de la infancia.
2. Conocer los procesos del desarrollo psicológico infantil considerando al menos las áreas: motora, cognoscitiva, lingüístico-comunicativa y socioafectiva.
3. Utilizar aspectos básicos sobre procedimientos de investigación y de las bases biológicas de la conducta.
4. Considerar los sustratos epistemológicos y éticos de planteamientos teóricos diversos de la psicología del desarrollo humano y su aplicabilidad, así como su validez e impacto a la realidad costarricense.

PERFIL DE SALIDA

Al terminar el curso, el estudiantado estará en capacidad de:

1. Conocer diversas aproximaciones desde la psicología del desarrollo y de pertinencia actual, referidas al estudio de la adolescencia y la juventud.
2. Integrar aspectos de la psicología del desarrollo físico, cognoscitivo, socio-moral, sexual y socioemocional en el estudio de la adolescencia y la juventud.
3. Valorar positivamente la adolescencia y la juventud, develando y propiciando la superación de la discriminación y estigmatización, y potenciando sus valores, capacidades y aspiraciones.
4. Asesorar en la orientación de proyectos de vida, formación y ocupación a jóvenes y adolescentes, en un marco ético de justicia interpersonal y social.
5. Integrar el análisis de la biografía personal y la historia social en la perspectiva de la psicología del desarrollo.

CONTENIDOS TEMÁTICOS

Los temas de estudio de este curso se agruparán en torno al análisis y la reflexión de cuatro grandes



enfoques.

En primer lugar, (a) un *enfoque meta-teórico* en el cual se cuestiona lo que significa estudiar la psicología del desarrollo en la adolescencia y la juventud, su sentido teórico y su pertinencia sociocultural, desde el ámbito costarricense, latinoamericano e internacional.

En segundo lugar, desde un (b) *enfoque socioemocional* en el que se considera el aspecto fundamental del desarrollo de la persona adolescente, y el de la juventud. Este es el nivel desde el cual la persona articula sus aspiraciones frente a la realidad, su identidad personal y un proyecto de vida.

Posteriormente, (c) un *enfoque cognoscitivo y sociocognoscitivo*, desde el cual se consideran las competencias necesarias para la inserción educativa y profesional de las y los jóvenes.

Finalmente, (d) un *enfoque social e interacción*, desde el cual se plantean las relaciones de interacción interpersonal y transpersonal, así como los desafíos de la transformación social mediante el análisis de lo justo y lo bueno.

Cada docente integrará un cronograma propio en seguimiento a estos contenidos temáticos generales y a los objetivos que plantea el curso. Éste integrará la articulación de las diferentes actividades a que recurra.

CRONOGRAMA

Semana	Tema	Fechas
1.- Enfoque meta-teórico y situacional		
1	Presentación del curso y del programa	16-19 agosto
2	Sentido teórico y meta-teórico del desarrollo de la persona adolescente	22-26 agosto
3	Bases biológicas del desarrollo adolescente	29 agosto- 2 setiembre
2.- Desarrollo socioemocional		
4	Razonamiento autobiográfico e historia de vida.	5-9 setiembre
5	Desarrollo social, apego, autonomía y familia	12-16 setiembre
6	Bases cognitivas desarrollo adolescente	19-23 setiembre
7	Identidad personal y subjetividad.	26-30 setiembre
8	Género, desarrollo sexual y adolescencia. Embarazo adolescente.	3-7 octubre
3.- Desarrollo cognoscitivo y sociocognoscitivo		
9	Desarrollo cognoscitivo y educación en la adolescencia, 1: operaciones formales.	10-14 octubre
10	Desarrollo cognoscitivo y educación en la adolescencia, 2: cambio conceptual.	17-21 octubre
11	Transición escolarización - trabajo. Dificultades educativas en la adolescencia.	24-28 octubre



4.- Desarrollo social e interacción		
12	Desarrollo sociomoral y prosocialidad. El grupo de pares en la adolescencia.	31 octubre -4 noviembre
13	Acoso escolar y acoso cibernético en la adolescencia. Juegos electrónicos, nuevas tecnologías y el futuro de la juventud.	7-11 noviembre
14	Adulthood emergente, trabajo, familia, desarrollo socio-emocional.	14-18 noviembre
15	Integración	21-25 noviembre
16	Integración	28 noviembre -2 diciembre
14-15	EXÁMENES FINALES	4-16 diciembre

DIDÁCTICA

Para el logro de los objetivos planteados, se realizarán actividades en el aula que permitan la discusión, comprensión y aprendizaje de los contenidos programáticos. Estas actividades contemplarán clases magistrales, seminarios y/o medios audiovisuales. Fuera del aula se podrán realizar observaciones y/o contactos directos con niños y niñas, su familia y su entorno. La enseñanza-aprendizaje se verificará por medio de diferentes tipos de evaluaciones, como exámenes, trabajos individuales y grupales, portafolios de artículos científicos, así como otras actividades en el transcurso del semestre. Además del grupo de la Sede de Occidente, el resto de las personas docentes tienen la discreción del uso complementario de la plataforma de mediación virtual para efectos de comunicación, compartir y utilizar materiales. Cada quien será responsable de informarlo el primer día de clases.

EVALUACIÓN

Durante las primeras dos semanas de clases, cada docente presentará y explicará al grupo el cronograma de actividades a llevar a cabo durante el semestre, y ofrecerá una descripción de cada una de las asignaciones. Además, definirá su estrategia de evaluación, la cual incluirá en todos los casos actividades y pruebas. La evaluación deberá incluir al menos un 50% de evaluación individual.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

Arnett, J.J. (2009). *Adolescencia y adultez emergente. Un enfoque cultural*. Tercera edición. México: Pearson.
Recuperado de https://www.academia.edu/11981121/Adolescencia_y_Adulthood_Emergente_Un_Enfoque_Cultural_-_Jeffrey_Jensen_Arnett_-_3ed



Arnett, J.J. (2016). *Does Emerging Adulthood Theory Apply Across Social Classes? National Data on a Persistent Question. Emerging Adulthood, Vol. 4(4) 227-235*

Carranza, J.A. y Escudero, A. (1999). Teorías psicológicas del desarrollo moral: estatus teórico y alcance práctico. En E. Pérez-Delgado y Ma. Vicente Mestre Escribá (Coords.). *Psicología moral y crecimiento personal* (pp. 43-68). Barcelona: Ariel.

Carretero, M. y León, J.A. (1999/2006). Del pensamiento formal al cambio conceptual en la adolescencia. En J. Palacios; A. Marchesi; C. Coll (Eds.) *Desarrollo psicológico y educación. 1. Psicología evolutiva* (pp. 453-470). Primera edición renovada, octava reimpresión. Madrid: Alianza.

Côté, J. (2009). Identity formation and self-development in adolescence. In R.M. Lerner & L. Steinberg (Eds.), *Handbook of Adolescent Psychology. Volume 1: Individual bases of adolescent development* (pp. 266-304). 3rd. Edition. New Jersey: Wiley.

De Luca, C., Godden, L.; Hutchinson, N.L.; & Versnel, J. (2015) Preparing at-risk youth for a changing world: revisiting a person-in- context model for transition to employment, *Educational Research, 57:2*, 182-200, DOI: 10.1080/00131881.2015.1030854

Habermas, T. (2011). Autobiographical reasoning: arguing and narrating from a biographical perspective. In T. Habermas (ed.). *The development of autobiographical reasoning in adolescence and beyond. New Directions for Child and Adolescent Development, 131*, 1-18.

López, F.; Fuentes, M.J.; Ortiz, M.J.; Etxebarria, I. (1999). ¿Cómo promover la conducta prosocial y altruista?. En E. Pérez-Delgado y Ma. Vicente Mestre Escribá (Coords.). *Psicología moral y crecimiento personal* (pp. 211-226). Barcelona: Ariel.

McElhaney, K.B.; Allen, J.P.; Stephenson, J.C.; & Hare, A.L. (2009). Attachment and autonomy during adolescence. In R.M. Lerner & L. Steinberg (Eds.). *Handbook of Adolescent Psychology. Volume 1: Individual bases of adolescent development* (pp. 358-403). 3rd. Edition. New Jersey: Wiley.

Palacios, J. & Oliva, A. (1999/2006). La adolescencia y su significado evolutivo. En J. Palacios; A. Marchesi; C. Coll (Eds.) *Desarrollo psicológico y educación. 1. Psicología evolutiva* (pp. 433-452). Primera edición renovada, octava reimpresión. Madrid: Alianza.

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2015). *Estado de la educación (Informe N° 5)*. San José, Costa Rica: Consejo Nacional de Rectores. Recuperado de <http://www.estadonacion.or.cr/estado-educacion/educacion-informe-ultimo>

Versnel, J., DeLuca, C., Hill, A., Hutchinson, N. L., & Chin, P. (2011). International and national factors affecting school-to-work transition for at risk youth in Canada: An integrative review. *Canadian Journal of Career Development, 10(1)*, 21-31.

Revistas y sitios web



El estudiantado podrá hacer uso de las bases de datos a partir del siguiente enlace:
<http://sibdi.ucr.ac.cr/dbcompleto.php>

Revistas sobre psicología del desarrollo de la adolescencia

Journal of Youth and Adolescence; Journal of Research on Adolescence; Journal of Adolescence; Journal of Early Adolescence; Adolescence (inglés); Adolescence (francés); Neuropsychiatrie de l'enfance et de l'adolescence; Youth and Society; Journal of Youth Studies; Journal of Adolescent Research; Journal of Abnormal Child Psychology; International Journal of Behavioural Development; European Journal of Developmental Psychology; Developmental Review; Developmental Psychology; Child Development.

Para las revistas en castellano, consultar las bases bibliográficas *Redalyc* y *Scielo*.

Páginas o sitios web de interés:

Consejo Nacional de la Persona Joven, Costa Rica:

www.mcjdcr.go.cr/juventud/consejo_persona_joven.html

Ley General de la Madre Adolescente: <http://cpj.go.cr/docs/derechos/madre-adolescente.pdf>

Portal de Juventud para América Latina y el Caribe: www.joveneslac.org



APÉNDICE

Revista *Wimblú* de estudiantes de Psicología

La revista *Wimblú* recibe artículos y ensayos científicos sin restricción temática durante todo el año lectivo universitario. Pueden consultar las normas de publicación en el siguiente enlace: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/about/submissions>

Información acerca de hostigamiento sexual

Puede consultar el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en Contra del Hostigamiento Sexual en este enlace: https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/hostigamiento_sexual.pdf.

¿Sabés qué es el Hostigamiento Sexual?

Es una **conducta sexualizada, indeseada** por quien la recibe. Puede ser repetida o darse una vez, si es grave y **causa efectos perjudiciales en la víctima.**

La UCR cuenta con el **Reglamento contra Hostigamiento Sexual**, reformado en el 2020, que se aplica tanto a la **comunidad estudiantil**, como a **personal docente y administrativo**, y ahora también a las **personas que tienen relaciones contractuales no laborales con la universidad** (convenios, tratados, etc.
Recordá que **el tiempo para denunciar es de 2 años** a partir del último hecho de hostigamiento, o bien desde que cesó la causa que no te permitía denunciar.

El reglamento permite **solicitar medidas cautelares o de protección**, para que la persona denunciante esté segura durante el procedimiento.
Por ejemplo, puede **solicitar un cambio de grupo** si comparte clase con la persona hostigadora, o bien **solicitar que la persona denunciada no le contacte por ningún medio**.

Comisión institucional contra el Hostigamiento Sexual:
Podés enviar tu denuncia.
comision.contrahostigamiento@ucr.ac.cr
2511-4898

Defensoría contra Hostigamiento Sexual:
Podés solicitar, de manera gratuita, asesoramiento legal y acompañamiento psicológico durante el proceso. Contactanos si tenés preguntas, si necesitás ayuda para redactar tu denuncia o apoyo para interponerla.
Correo: defensoriahs@ucr.ac.cr
Teléfono: 2511-1953

¡Escaneá para leer el Reglamento!

UCR
F+PS
CIEM
Centro de Investigación en Estudios de la Mujer

El **ARTÍCULO 4** sobre "**Manifestaciones del hostigamiento sexual**" en su sección "c" también incluye: Acercamientos o intentos de comunicación no deseados, con contenido sexual o romántico, realizados en forma insistente y reiterada.

Por acuerdo de Consejo Asesor de la Facultad de Ciencias Sociales, se debe incluir este II semestre de 2022 el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la Discriminación. El mismo puede consultarse en el siguiente vínculo: https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/officialgazette/2020/a15-2020.pdf.



ALCANCE A LA GACETA UNIVERSITARIA



15-2020

Año XLIV

20 de abril de 2020

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Gaceta digital disponible en <http://cu.ucr.ac.cr>

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

Aprobado en la sesión N.º 6368, artículo 5, del 16 de abril de 2020

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Propósito

Los propósitos del presente reglamento son:

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

ARTÍCULO 2.- Alcance

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

ARTÍCULO 3.- Definiciones

Discriminación: Para efectos del presente reglamento, se entenderá por discriminación un acto u omisión que afecte, lesione o interrumpa, negativamente, las oportunidades o el ejercicio de derechos humanos, así como cualquier tratamiento injusto que

afecte el estado general de bienestar de un grupo o una persona, origen étnico, nacionalidad, condición de salud, discapacidad, embarazo, estado civil, ciudadanía, cultura, condición migratoria, sexo, género o identidad de género, características genéticas, parentesco, razones de edad, religión, orientación sexual, opinión o participación política, afiliación gremial, origen social y situación económica, al igual que cualquier otra que socave el carácter y los propósitos de la Universidad de Costa Rica.

Persona denunciante: Cualquier persona de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de un acto discriminatorio, en virtud de lo cual tendrá la potestad de denunciar ante la Comisión Institucional Contra la Discriminación (CICDI), y ejercer su derecho a no sufrir represalias. Cuando se requiera, deberá colaborar con el proceso de investigación desarrollado por la Comisión.

ARTÍCULO 4.- Manifestaciones de discriminación

La discriminación en los términos indicados, en el artículo 3 del presente reglamento, puede ocurrir una vez o de manera reiterada, y puede manifestarse por medio de las siguientes formas:

- ataques físicos;
- burlas, bromas ofensivas e insultos dirigidos directamente hacia la persona o grupo, independientemente del medio empleado;



- c) prohibición o represión de muestras de afecto generalmente aceptadas, durante el desarrollo de actividades académicas institucionales, dentro y fuera de las instalaciones de la Universidad y sus dependencias;
 - d) uso de vocabulario discriminatorio para insultar a terceras personas;
 - e) trato diferencial o despectivo hacia personas en cualquier ámbito de las actividades universitarias;
 - f) exclusión o segregación de personas de sus actividades educativas, docentes o laborales;
 - g) desinterés, negligencia o maltrato en la atención de personas, y
 - h) negación de brindar servicios académicos o laborales sin justificación.
-

Editado por el Centro de Información y Servicios Técnicos del Consejo Universitario Ciudad Universitaria Rodrigo Facio



ARTÍCULO 5.- Conductas discriminatorias

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

- a) Limitar, negar o impedir el acceso a la información, la educación, la capacitación y formación profesional, la recreación, el deporte, la cultura, los servicios de atención médica, la seguridad social, la alimentación y cualquier otro aspecto o servicio que sea de acceso general, según la normativa nacional e institucional vigente.
- b) Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen roles estereotipados y discriminatorios, de manera tal que se promuevan o legitimen, de forma directa o indirecta, valores, criterios o prácticas que denigren la dignidad humana.
- c) Establecer procedimientos de contratación, condiciones laborales y designación en régimen becario, distintos a los establecidos en la normativa institucional.
- d) Impedir o condicionar, sin justificación válida, la participación en direcciones, comisiones, asociaciones estudiantiles, sindicales o de cualquier otra índole, reguladas en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.
- e) Negar o condicionar, injustificadamente, el derecho a elegir, a la elegibilidad y el acceso a todos los cargos académicos, administrativos y estudiantiles institucionales, según corresponda.
- f) Propiciar e incitar el maltrato físico o psicológico.
- g) Cualquier disposición institucional vigente que muestre, injustificadamente, desigualdad de trato u oportunidades, resultando en discriminación institucional, directa o indirecta, para un grupo o persona.

Las anteriores disposiciones son sin perjuicio de las acciones afirmativas que la Universidad tome, con el fin de establecer diferencias de trato para proteger a las personas pertenecientes a grupos de la población que requieren la adopción de estas acciones, para garantizar la reversión de condiciones de discriminación y su acceso al pleno disfrute de sus derechos.

CAPÍTULO II COMISIÓN INSTITUCIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (CICDI)

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

Es el órgano encargado de generar medidas preventivas en la comunidad universitaria en contra de acciones discriminatorias.

Asimismo, deberá instruir las denuncias presentadas al amparo de este reglamento. Esta comisión será nombrada, salvo la representación estudiantil, por la Rectoría y estará adscrita a esta.

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

- a) Una persona representante del sector docente, propuesta por la Vicerrectoría de Docencia, y su suplente.
- b) Una persona representante del sector administrativo, propuesta por la Vicerrectoría de Administración, y su suplente.
- c) Una persona representante del sector estudiantil, designada por el Directorio de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR), y su suplente.
- d) Una persona representante del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), propuesta por la Dirección del Centro.
- e) Una persona representante de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), propuesta por la Dirección de la Comisión.

Las personas representantes a las que se refieren los incisos a), b), d) y e) serán nombradas por un periodo de dos años, renovable una única vez. Las personas representantes a las que se refiere el inciso c) serán nombradas cada año, al cambiar el Directorio de la FEUCR, y se podrá nombrar a la misma persona hasta por tres periodos consecutivos.

Para estos nombramientos deberá tomarse en consideración la hoja de vida, conocimiento y formación en torno a la problemática de discriminación y derechos humanos. No podrá ser parte de la Comisión ninguna persona que haya sido sancionada en aplicación del presente reglamento.

ARTÍCULO 7.- Funcionamiento de la CICDI

Para el adecuado funcionamiento de la CICDI:

- a) Se elegirá anualmente, mediante acuerdo de sus miembros por mayoría simple, al coordinador o a la coordinadora, quien será la persona encargada de convocar las sesiones de la Comisión, dirigir el debate y representar a la Comisión ante otras instancias universitarias.
- b) La coordinación de esta Comisión convocará una sesión, por iniciativa propia, por solicitud de alguno de sus miembros o cuando existan casos pendientes de ser conocidos por la Comisión.
- c) Para realizar las sesiones de esta Comisión, se debe contar con la participación de al menos la mitad de sus miembros.

- d) La convocatorias de la comisión deberán realizarse de manera escrita, con al menos 24 horas de antelación.
- e) Para la votación del informe final de la CICDI, se requerirá mayoría simple de sus miembros.
- f) Las sesiones de la CICDI serán privadas, y únicamente podrán participar aquellas personas convocadas por la Comisión, en el marco del análisis de un caso.
- g) Las sesiones de esta Comisión se grabarán y su validez tendrá carácter provisional hasta la emisión de un acta.

ARTÍCULO 8.- Funciones y atribuciones de la CICDI

La CICDI tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Velar por el cumplimiento del presente reglamento y de las políticas que se establezcan en la Institución, relativas a cualquiera de las causantes de discriminación mencionadas en este reglamento.
- b) Promover y generar medidas compensatorias y acciones afirmativas en las materias específicas que contiene este reglamento.
- c) Desarrollar actividades para sensibilizar, prevenir y erradicar la discriminación.
- d) Tramitar las denuncias por discriminación que le sean presentadas.
- e) Resolver los casos en que la persona denunciada sea referida a un curso de sensibilización en contra de la discriminación.
- f) Dirigir el proceso de instrucción; es decir, documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con el presente reglamento y el respeto al debido proceso.
- g) Recomendar a las autoridades competentes la aplicación de sanciones y medidas cautelares, cuando procedan.
- h) Elaborar el informe, las recomendaciones correspondientes y trasladar el caso al superior jerárquico que proceda.
- i) Garantizar, durante la tramitación del proceso, la confidencialidad de los casos de denuncia por discriminación.
- j) Presentar un informe anual ante la Rectoría y al Consejo Universitario sobre las acciones implementadas por la Universidad en este ámbito.
- k) Recomendar al Consejo Universitario el cambio de cualquier normativa vigente que provoque discriminación o sea causal de esta.

ARTÍCULO 9.- Asesoría legal

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

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 10.- Inicio del procedimiento

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

ARTÍCULO 11.- Presentación y requisitos de la denuncia

Las denuncias deberán ser presentadas personalmente o mediante correo electrónico ante la CICDI. En los casos en los cuales se presenta mediante correo electrónico, la CICDI deberá validar la identidad de la persona denunciante. En ambos casos, será deber de la Comisión verificar la veracidad de los hechos denunciados por los medios que estime pertinentes.

La denuncia deberá contener, como mínimo, los datos de la persona denunciante, de la persona o instancia denunciada, de la persona víctima de discriminación y un recuento de los hechos que sustentan la denuncia.

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

En caso de que la denuncia no cumpla con los elementos básicos señalados en el presente artículo, la CICDI podrá, de forma razonada y justificada, rechazar la gestión.

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

Ninguna de las partes, así como tampoco otras personas que hayan comparecido como testigos en los procedimientos ante la CICDI, podrá sufrir perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios por su participación en el proceso.

La CICDI recibirá cualquier denuncia relacionada con represalias por la participación en estos procesos, y procederá a trasladarlas a las instancias correspondientes para su sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 13.- Trámite de la denuncia

- a) Al recibir la denuncia, la CICDI tendrá un plazo de ocho días hábiles para trasladar los cargos a la persona o instancia denunciada y comunicar acerca de la existencia del proceso a quien ostenta el cargo de superior jerárquico del funcionario denunciado o de la funcionaria denunciada.

La parte denunciada tendrá un plazo de quince días hábiles posterior a la notificación para presentar su respuesta a los argumentos de hecho que se le imputan y ofrecer los medios de prueba que considere necesarios para dicho descargo.

El procedimiento no podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, exceptuando los periodos de receso oficiales de la Universidad de Costa Rica cuando podrán ser suspendidos los plazos.

- b) Una vez recibido el descargo de los hechos por parte de la persona denunciada, o si transcurra el plazo señalado, sin que se presente descargo alguno, la CICDI procederá a recabar la prueba que considere pertinente y útil para emitir su resolución sobre el caso planteado. Para ello, la CICDI podrá convocar a las partes, a las personas testigos a audiencias orales, y solicitar cualquier otro tipo de prueba documental que requiera.

Es obligación de la CICDI notificar a las partes de toda prueba que esté siendo incorporada al análisis, la cual debe constar en el expediente para consulta de las partes.

Si alguien se niega, sin justificación alguna, a comparecer a una audiencia debidamente notificada, se considerará falta grave, y la CICDI deberá notificarlo a las instancias correspondientes para que se inicie el procedimiento sancionatorio, de acuerdo con los reglamentos disciplinarios correspondientes.

- c) Finalizado el periodo de recepción y recopilación de pruebas, que no podrá superar los 30 días naturales, la CICDI emitirá el informe técnico respectivo. Este informe presentará, de forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos que se han comprobado como ciertos, la prueba recabada en la que se sustenta dicha conclusión, los fundamentos legales y la recomendación de la Comisión de sancionar o proceder al archivo del caso.
- d) Una vez finalizado el informe realizado por la CICDI, este deberá ser trasladado a la persona que ostenta el cargo de superior jerárquico y que posee la potestad disciplinaria.
- e) Por tratarse de un procedimiento de instrucción, no cabrá contra las resoluciones de la Comisión Institucional Contra la Discriminación ningún recurso más que el de adición y aclaración, el cual deberá ser presentado hasta ocho días

hábiles posteriores a la notificación de la resolución. La CICDI tendrá un plazo de quince días hábiles para resolver el recurso.

ARTÍCULO 14.- Solicitud de criterios a otras instancias

Cuando la CICDI requiera el criterio técnico de una oficina o instancia universitaria, esta contará con un plazo de ocho días hábiles, luego de recibida la solicitud, para presentar su dictamen o aportar la información solicitada.

Si existiere impedimento para que la información sea aportada, total o parcialmente, en el plazo establecido, la oficina o instancia universitaria deberá notificarlo a la CICDI, la cual podrá otorgar un plazo adicional para este efecto.

Una vez vencido el plazo, si la CICDI no ha recibido la información requerida, la Comisión planteará la solicitud ante la persona que ocupa la condición de superior jerárquico, para que se tomen las medidas correspondientes.

ARTÍCULO 15.- Expediente administrativo

La CICDI tendrá un expediente administrativo para cada caso, el cual contendrá, al menos, toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, información de contacto de testigos (si los hubiere), las actas de la CICDI relativas al caso, sus resoluciones y las constancias de notificación.

La CICDI será responsable de la custodia del expediente administrativo y de mantener su confidencialidad. El expediente podrá ser consultado por cualquier persona que ostente la condición de "parte".

ARTÍCULO 16.- Confidencialidad

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

CAPÍTULO IV ACCIONES PREVENTIVAS

ARTÍCULO 17.- Acciones educativas

La Universidad de Costa Rica deberá tomar acciones educativas para prevenir la discriminación en todas sus manifestaciones, garantizando un clima institucional fundamentado en los principios constitucionales, la normativa nacional y convenciones internacionales suscritas sobre derechos humanos, que conduzca al crecimiento intelectual, profesional y social, libre de cualquier forma de discriminación y violencia.

ARTÍCULO 18.- Acciones de la Administración frente a terceros

Las autoridades universitarias velarán porque en todo proceso de contratación administrativa, convenio u otro instrumento legal se incluya la información institucional sobre la materia de discriminación, así como una cláusula que indique la obligación de respeto al presente reglamento.

En caso de acciones discriminatorias, en los términos de este reglamento por parte de terceros dentro del campus universitario, la Universidad se reservará el derecho de imponer las sanciones correspondientes, de conformidad con los instrumentos normativos suscritos.

CAPÍTULO V MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 19.- Curso de sensibilización sobre discriminación

La CICDI podrá autorizar, previo análisis, la participación en el curso de sensibilización sobre discriminación cuando la persona ofensora no sea reincidente o cuando lo solicite. En todo caso, será potestad de la CICDI autorizarlo o rechazarlo, motivadamente.

Este curso será coordinado por la CICDI, la cual definirá sus contenidos y la instancia que lo impartirá.

ARTÍCULO 20.- Medidas restaurativas

Si se realiza el proceso de instrucción y se comprueba la existencia de una conducta discriminatoria, la CICDI podrá ofrecer a la persona ofensora la aplicación de una medida restaurativa, consistente en horas de trabajo para una instancia universitaria que se ocupe de la temática de discriminación o con poblaciones vulnerables a esta.

La cantidad de horas, la instancia y el cumplimiento satisfactorio serán determinadas por la CICDI, según las particularidades del caso. Si la persona accede a esta medida, una vez comprobado su cumplimiento, se procederá al archivo del caso.

ARTÍCULO 21.- Declaración pública

Cuando la Comisión Institucional Contra la Discriminación estime conveniente, podrá motivar la realización de una declaración pública que contribuya a restablecer la dignidad de la persona o grupo y que incluya una disculpa por parte de la persona ofensora o de la persona que ostenta la condición de superior jerárquico, según corresponda. En todo caso, para que se realice la declaración pública, se deberá contar con el consentimiento de

la persona ofensora, quien además deberá asumir el costo de la publicación.

ARTÍCULO 22.- Medidas reparativas

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

1. El establecimiento de garantías de no repetición del acto, omisión o práctica discriminatoria, como:
 - a) Cambios en normativa institucional que sean causales comprobadas de discriminación;
 - b) La realización de procesos de capacitación y elaboración de cambios curriculares y manuales de formación contra la discriminación;
 - c) La realización de campañas para prevenir la discriminación.
2. La atención médica y psicológica, así como el acceso a los servicios sociales de que dispone la Universidad para su soporte emocional, físico y mental.
3. La realización de actos que sirvan de homenaje o conmemoración a víctimas de discriminación, en consulta y en consenso con las propias víctimas del caso en específico.

ARTÍCULO 23.- Calificación de las faltas

Las autoridades encargadas de recomendar y aplicar las sanciones que señala este reglamento calificarán las conductas discriminatorias, de conformidad con las siguientes categorías:

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

ARTÍCULO 24.- Sanciones

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

La reiteración de una falta es uno de los elementos que deberá ser tomado en cuenta para calificar y fijar la sanción. Se tendrá como reincidente a la persona que haya sido sancionada previamente por este tipo de faltas.

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

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

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

Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 25.- De las faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) burlas y bromas ofensivas;
- b) prohibición o represión de muestras de afecto que no sean exhibicionistas o excesivas;
- c) bromas y uso de vocabulario discriminador para insultar a terceras personas;
- d) trato diferencial o despectivo hacia personas en cualquier ámbito de las actividades universitarias;
- e) frases indirectas (comentarios al aire) que menoscaben o atenten contra una persona.

ARTÍCULO 26.- De las faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) insultos y ofensas dirigidos directamente hacia la persona o grupo;
- b) desinterés, negligencia o maltrato en la atención de personas.

Además, la reincidencia en cualquiera de las faltas leves dispuestas en este reglamento será calificada como una falta grave.

ARTÍCULO 27.- De las faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) ataques físicos;
- b) exclusión o segregación de personas de actividades educativas, docentes o laborales, autorizadas por la Institución;
- c) negación de brindar servicios académicos o laborales, y
- d) difamación de personas por motivos de discriminación.

ARTÍCULO 28.- Graduación de las sanciones

Para la graduación de la sanción referente a las conductas discriminatorias tipificadas en los artículos precedentes, el órgano competente deberá considerar tanto los elementos agravantes como atenuantes, y la reincidencia.

ARTÍCULO 29.- Sobre la presentación de denuncias falsas

Quien denuncie conductas, acciones o actitudes de discriminación falsas, se expondrá a la apertura de un expediente disciplinario por parte de la autoridad superior y a la aplicación de las sanciones, conforme a la normativa aplicable en cada caso.

Lo anterior no impide que se pueda recurrir a la legislación penal por difamación o calumnia, según corresponda.

ARTÍCULO 30.- Prescripción de las sanciones

El derecho para sancionar prescribirá en un mes calendario, contado a partir de que el órgano competente con potestad disciplinaria tenga conocimiento de la falta o de la recomendación de la CICDI.

El no iniciar el procedimiento sancionatorio o dejar que prescriba la aplicación de la sanción se tendrá como falta grave, y se seguirá el procedimiento disciplinario institucional correspondiente.

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



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

EPS Escuela de
Psicología

