**COMISIÓN PERMANENTE**

**ESTATUTO ORGÁNICO**

**CONSEJO INSTITUCIONAL**

**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA**

**REUNIÓN ORDINARIA No. 279-2018**

**Hora de inicio:** 1:00 p.m.

**Fecha reunión**: Martes 27 de febrero de 2018

**PRESENTES:** Dr. Luis Gerardo Meza Cascante (quien coordina), M.Sc. Ana Rosa Ruiz Fernández, Máster María Estrada Sánchez y la Srta. Verónica Vargas Mora.

**AUSENTE:** Ing. Alexander Valerín Castro

**INVITADOS:** Ing. Miriam Brenes Cerdas, MSc. Grettel Ortiz Álvarez, Licda. María de los Ángeles Medaglia Gómez, Lic. Pablo Bonilla Siles, Lic. Esteban Quesada Navarro, M.Sc. María Carolina Peláez Gil y Dra. Lyannette Petgrave Brown.

El señor Luis Gerardo Meza lee la agenda propuesta y se aprueba de la siguiente manera:

Asistencia

1. Aprobación de agenda
2. Aprobación Minutas 277-2018 y 278-2018
3. Correspondencia
4. Recibimiento de la señora Grettel Ortiz, Directora Oficina de Asesoría Legal y de los integrantes de las Comisiones dictaminadoras de Proyectos de Ley
5. Revisión propuesta “Incorporación de un artículo transitorio al acuerdo de la Sesión Ordinaria No. 3032, Artículo 7, del 03 de agosto de 2017. Procedimiento para la atención y emisión de criterio sobre las consultas de los Proyectos de Ley enviados por la Asamblea Legislativa al Instituto Tecnológico de Costa Rica”

1. Continuación con la revisión del Reglamento de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR.
2. Discusión del tema de las áreas
3. Dirección de Extensión
4. Revisión de Reglamentos de los Consejos de Departamentos de apoyo académico
5. Varios
6. **Aprobación de Minutas 277-2018 y 278-2018**

Se aprueban las Minutas 277-2018 y 278-2018, con las observaciones de forma recibidas.

1. **Correspondencia**

**CORRESPONDENCIA POR TRASLADO DEL CONSEJO INSTITUCIONAL**

1. **OPI-083-2018,** Memorandocon fecha de recibido 08 de febrero de 2018, suscrito por la MAU. Tatiana Fernández Martín, Directora Ejecutiva Oficina de Planificación Institucional, dirigido a la Máster Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva Secretaría del Consejo Institucional, en el cual en atención al Acuerdo tomado por el Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No 2858, Articulo 12, Reforma Integral al Reglamento de Normalización Institucional, Transitorio I, informa que el mismo a la fecha se encuentra en un 50% de su elaboración, esto en razón de que la información que se requiere para la elaboración del glosario responde a un trabajo de campo. (**SCI-0135-02-18)**

**Se toma nota. Se traslada a la Comisión de Estatuto Orgánico.**

**CORRESPONDENCIA QUE INGRESA DIRECTAMENTE A LA COMISIÓN**

1. **Asesoría Legal-082-2017** Memorandocon fecha de recibido 26 de febrero de 2018, suscrito por la MSc. Grettel Ortiz Álvarez, Directora Asesoría Legal, dirigido al Dr. Gerardo Meza Cascante, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico y con copia a la Máster Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva Secretaría del Consejo Institucional, en el cual adjunta dictámenes de Proyectos de Ley. (**SCI-0236-02-18)**

**Se toma nota.**

1. **SCI-143-2018** Memorandocon fecha de recibido 27 de febrero de 2018, suscrito por la Máster Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva Secretaría del Consejo Institucional , dirigido al Dr. Gerardo Meza Cascante, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, en el cual solicita se definan las necesidades de capacitación de la Comisión de Estatuto Orgánico.

**Se toma nota. Se acuerda apoyar los temas propuestos por la Comisión de Asuntos Académicos y sugerir el tema de indicadores de gestión pública. Se envía oficio a la señora Ana Damaris Quesada Murillo, con este tema.**

1. **Recibimiento de la señora Grettel Ortiz, Directora Oficina de Asesoría Legal y de los integrantes de las Comisiones dictaminadoras de Proyectos de Ley**

Se presentan en calidad de invitados a la 1:40 p.m., las siguientes personas: MSc. Grettel Ortiz Álvarez, Licda. María de los Ángeles Medaglia Gómez, Lic. Pablo Bonilla Siles, Lic. Esteban Quesada Navarro, M.Sc. María Carolina Peláez Gil y Dra. Lyannette Petgrave Brown. La Ing. Miriam Brenes Cerdas se integra a las 3:35 p.m.

El señor Luis Gerardo Meza Cascante explica la intención que se tuvo cuando el Consejo Institucional tomó el acuerdo en la Sesión Ordinaria No. 3032, aprobando un Procedimiento para la atención y emisión de criterio sobre las consultas de los Proyectos de Ley enviados por la Asamblea Legislativa al TEC, destacando los siguientes puntos:

* Son tres comisiones cada una con tres integrantes, que funcionan de manera independiente.
* La directora de la Oficina de Asesoría Legal es quien coordina cada una de las tres comisiones, pero puede delegar esa función en una o más personas de su dependencia.
* El dictamen que conocerá en cada caso el Consejo Institucional es el que someta alguna de las tres comisiones. No existe ninguna fase del procedimiento en que el dictamen de alguna de las comisiones sea sometido a conocimiento, revisión o enmienda por parte de la Oficina de Asesoría Legal.
* Las comisiones recibirán las diferentes propuestas de proyectos de ley según la distribución que haga la señora Ana Damaris Quesada Murillo, Directora de la Secretaría del Consejo Institucional. El dictamen de la comisión a la que se le asignó un proyecto debe limitarse a indicar si se encuentran elementos potenciales de vulnerar la autonomía universitaria. No deben emitir recomendación de aprobación o no del proyecto por otro tipo de consideraciones ajenas al tema de la autonomía universitaria.
* Aclara que los dictámenes de las comisiones deben ser entregados por la persona que coordina a la Secretaría del Consejo Institucional y no a su persona como se ha hecho en las últimas semanas.

La señora Grettel Ortiz Álvarez agradece la aclaración, ya que indica que el protocolo no le daba mayores detalles y por su responsabilidad asumió la revisión de todos los dictámenes de los proyectos consultados.

La señora María de los Ángeles Medaglia consulta si ella debe de coordinar las tres comisiones establecidas.

El señor Luis Gerardo Meza explica y lee el acuerdo en la parte de integración y que dice:

…

*“Conformar tres comisiones, denominadas “Comisiones asesoras para dictaminar proyectos de ley”, cada una conformada de la siguiente manera:*

1. *El Director(a) de la Oficina de Asesoría Legal o su representante, quien la coordinará.*
2. *Un integrante de la Comisión de Autonomía Universitaria de la Asamblea Institucional Representativa (AIR) designada por ésta.*
3. *Una persona funcionaria de la Institución de profesión abogado designado por el Consejo institucional por plazos de tres años”.*

…

Asimismo, les indica que él ha procedido a enviar oficios de solicitudes a las diferentes Vicerrectorías para el eventual pago de un recargo de funciones a los diferentes miembros de dichas comisiones; por lo que le solicita a la señora Grettel Ortiz, la posibilidad de gestionar este recargo para la señora María de los Ángeles Medaglia.

La señora Lyannette Petgrave manifiesta que es un poco difícil establecer horarios.

La señora Carolina Peláez dice que el protocolo está bien planteado, considera que, si estaban un poco enredados con el seguimiento, pero ahora ya lo tienen claro y lo que se debe de hacer es acomodarse como comisiones.

La señora María Estrada manifiesta que con estas aclaraciones que se han hecho, las tareas se van haciendo más fáciles y si esto no funciona que por favor lo indiquen y así se puede valorar la mejor manera de que se cumpla el objetivo de estas comisiones.

La señora Grettel Ortiz expresa que le parece importante que se haga un plan de trabajo, para clarificar el día de reuniones, lugar y hora, así como hacer una rendición de cuentas.

El señor Esteban Quesada, manifiesta que él es el que tiene mayor problema de horario, pero si le avisan con anterioridad, puede hablar con su jefe y hacer el cambio respectivo en su horario.

El señor Luis Gerardo Meza plantea que le parece que, por lo comentado en esta reunión y por la cantidad de proyectos que han sido dictaminados a la fecha, es innecesaria la introducción del transitorio solicitado en el oficio CDPL 01-2017, enviado por la Licda. Maria de los Angeles Medaglia Gomez. Se genera consenso en que efectivamente no es necesario el transitorio.

El señor Luis Gerardo Meza considera que el objetivo de la reunión se ha logrado, al haberse aclarado los alcances del procedimiento aprobado por el Consejo Institucional y reitera el agradecimiento por todo el trabajo que han realizado.

**NOTA:** Se retiran los invitados a las 2:45 p.m.

1. **Revisión propuesta “Incorporación de un artículo transitorio al acuerdo de la Sesión Ordinaria No. 3032, Artículo 7, del 03 de agosto de 2017. Procedimiento para la atención y emisión de criterio sobre las consultas de los Proyectos de Ley enviados por la Asamblea Legislativa al Instituto Tecnológico de Costa Rica”**

El señor Luis Gerardo Meza valora que, por lo comentado en la reunión del punto anterior, no es necesario introducir el transitorio al acuerdo de la Sesión Ordinaria No. 3032, solicitado en el oficio CDPL 01-2017, por lo que propone que se gestione eliminar el punto de la agenda de la sesión del Consejo Institucional del miércoles 28 de febrero de 2018. Se acuerda en firme gestionar la eliminación de ese punto de la agenda y responder formalmente a la Licda. Maria de los Angeles Medaglia Gómez en esos términos.

1. **Continuación con la revisión del Reglamento de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR**

Se continúa con la revisión del Reglamento de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR.

|  |
| --- |
| **Artículo 3: Definiciones**   1. **Hostigamiento Sexual:** Se deberá entender por hostigamiento sexual, toda conducta de naturaleza sexual, escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ocurrir de forma reiterada o que se dé una sola vez, pero sea considerada grave por su manifestación, o por el nivel de efecto perjudicial en la víctima y que genere un ambiente de trabajo o académico intimidante, hostil u ofensivo que pueda provocar efectos perjudiciales en las condiciones materiales del empleo o la academia. 2. **Hostigamiento sexual en la Academia:** se refiere a todas aquellas acciones o actos de naturaleza sexual u orientados a generarlos, que suceden en el ámbito de las relaciones académicas, tales como: modificaciones perjudiciales a las notas, horas de consulta, participación en clase, giras, proyectos, prácticas de clase, prácticas de especialidad, alteraciones en derechos de estudio, retiros y cualquier otro trato discriminatorio en el ámbito de la docencia. 3. **Hostigamiento Sexual en el empleo:** se refiere a todas aquellas acciones o actos de naturaleza sexual u orientados a generarlos, que suceden en el ámbito de las relaciones laborales, tales como: modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, cambio de funciones, alteraciones en derechos, despidos, no renovaciones de contratos definidos y cualquier otro trato discriminatorio, en este ámbito.   Asimismo, se consideran aquellas acciones o actos de naturaleza sexual u orientados a generarlos que suceden a través de los servicios que la institución ofrece y recibe, que se desarrollan con personas funcionarias, estudiantes y otras personas usuarias de los servicios o que ofrecen algún tipo de servicio, independientemente de su posición jerárquica.   1. **El desempeño y cumplimiento del ámbito del trabajo y/o ámbito educativo de una persona:** Se refiere a todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales y académicas, que resultan en conductas tales como, baja eficiencia, ausencia, incapacidades, desmotivación, disminución en el rendimiento académico, no cumplimiento con los requisitos del curso y otros que se consideran producto de los efectos del hostigamiento sexual.   **En el estado general de bienestar personal:** Son todas aquellas acciones que afectan negativamente el estado general a nivel físico, emocional y/o psicológico, de aquellas personas que sufren hostigamiento sexual.   1. **Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual:** La Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual: La Fiscalía es una instancia adscrita a la Oficina de Equidad de Género, cuyo titular es profesional en derecho con formación comprobada en materia de género y hostigamiento sexual. En esta dependencia recae la competencia exclusiva para asesorar legalmente a la víctima, recibir las denuncias sobre hostigamiento sexual. **NOTA: PARA REVISAR DONDE SE INCLUYE** 2. **Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual:** Comisión designada para la prevención, prohibición y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo del ITCR. 3. **Comisión Investigadora:** Comisión nombrada por la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual de sus representantes titulares y suplentes, designados para cada caso de denuncia por hostigamiento sexual, para aplicar el procedimiento de denuncia formal establecido en este reglamento. 4. **Persona denunciada:** La persona funcionaria, estudiante, personas pasantes, meritorias, practicantes, proveedoras, prestadoras de servicios a la institución, al que se le atribuye a través de una denuncia formal una presunta conducta de Hostigamiento Sexual. 5. **Persona denunciante:** la persona funcionaria, estudiante, personas pasantes, meritorias, practicantes, proveedoras, prestadoras de servicios a la institución que sea víctima de hostigamiento sexual y denuncie formalmente estar recibiendo esas conductas. La persona denunciante dentro de un proceso de denuncia por hostigamiento sexual, siempre debe ser considerada como parte del proceso. 6. **Represalias:** Daño que se hace a otra persona por venganza o para satisfacer un agravio, incluye amenazas, intimidación, chantaje, o cualquier otra acción adversa que pudiese afectar la relación laboral o académica, la investigación o resolución de la denuncia por Hostigamiento Sexual. |
| **Alcance y Sujetos:**  Este reglamento se aplicará a todas las personas de la comunidad institucional, las instancias y niveles de la estructura jerárquica del ITCR y es de acatamiento obligatorio para el personal académico, administrativo, estudiantes, personas usuarias, proveedoras, prestadoras de servicios, pasantes, meritorias, practicantes, clientes que estén vinculadas con el ITCR. Tanto las personas que interponen denuncias por hostigamiento sexual como las personas denunciadas deben ser consideradas como parte del proceso administrativo. |
| **CAPÍTULO II**  **PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DIVULGACIÓN DE TEMAS ASOCIADOS**  **Artículo 5. Prevención.**  El Instituto Tecnológico de Costa Rica asume la política de no tolerancia al hostigamiento sexual en la Institución y llevará a cabo las acciones necesarias para tratar de prevenirlo y desalentarlo, así como sancionar todos aquellos casos que se lleguen a comprobar. |
| Artículo 6. Mecanismos de divulgación  Para la adecuada divulgación del contenido de la Ley contra el Hostigamiento sexual en el Empleo y la Docencia y de este Reglamento; así como de las políticas y acciones de prevención que sobre esta materia dicte el Instituto Tecnológico de Costa Rica, se establecen las siguientes funciones y responsabilidades mínimas:  Corresponderá a la Oficina de Equidad de Género:  a) Desarrollar y liderar iniciativas tendientes a promover el conocimiento de la normativa contra el hostigamiento sexual, entre funcionarios, estudiantes y personas que participan de las actividades institucionales y establecer campañas que desalienten y contribuyan a erradicar el hostigamiento sexual.  b) Coordinar con el Departamento de Recursos Humanos, VIESA y FEITEC, cursos, talleres, conferencias, programas y otros similares dirigidos a la comunidad que labora y estudia en la institución, que aborden aspectos de formación, concientización y desestimulo para garantizar una institución libre de hostigamiento sexual.  c) Cualquier otro aspecto o recurso que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de la Ley contra el Hostigamiento sexual y este Reglamento. |
| **Capítulo III**  **DE LAS MANIFESTACIONES Y PROHIBICIONES**  **Artículo 7: Manifestaciones del Hostigamiento Sexual**  El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes manifestaciones o conductas:   1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:  * Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba. * Amenazas, implícitas o expresas, físicas o psicológicas, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba. * Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.   **b.** Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba. Así como símbolos e imágenes contenidas en todo tipo documento administrativo y académico.  **c.** Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturalezas sexuales, indeseadas y ofensivas para quien las reciba, tales como piropos, gestos, silbidos y sonidos, entre otros. |
| **Artículo 8: Prohibiciones**  Queda prohibido al personal académico, administrativo, estudiantes y aquellas personas externas, definidas en el artículo 4 de este reglamento, manifestar cualquier tipo de conducta o acercamientos que reflejen o sean indicativos de hostigamiento sexual, según artículos 3 y 7 de este reglamento.  De incumplir con esta prohibición la persona será sancionada de conformidad con la ley y el presente reglamento. |
| **Artículo 9: Prohibición de la conciliación**  Queda prohibido la aplicación de la figura de conciliación durante todo el proceso previo, durante y posterior a la investigación, considerando que el hostigamiento sexual se constituye una forma específica de violencia, el cual aumenta los factores de riesgo y victimización de la persona hostigada. |
| **Artículo 10: De las Represalias**  Queda prohibido tomar o participar de cualquier tipo de represalia contra la persona que realice la denuncia, haya testificado o participado de cualquier manera en el proceso de investigación o resolución del caso. |
| **Capítulo IV**  **FALTAS Y SANCIONES**  **Artículo 11: Faltas**  Para efectos de este reglamento se clasificarán las faltas en   1. Faltas leves 2. Faltas graves 3. Faltas muy graves |
| **Artículo 12: Sanciones**  Según la gravedad de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:   1. En el caso del personal académico o administrativo, se aplicarán las siguientes sanciones:   **Cuando las faltas sean leves:** Amonestación escrita con copia al expediente personal.  **Cuando las faltas sean graves:** Suspensión sin goce de salario por ocho días hábiles como mínimo, y hasta un máximo de seis meses.  **Cuando las faltas sean muy graves:** Despido sin responsabilidad patronal.  **b**. En el caso de estudiantes se aplicarán las siguientes sanciones:  **Cuando las faltas sean leves:** Amonestación escrita con copia al expediente estudiantil o con suspensión menor a quince días lectivos.  **Cuando las faltas sean graves:** Suspensión de quince días lectivos a seis meses calendario.  **Cuando las faltas sean muy graves:** Suspensión de su condición de estudiante regular, no menor de seis meses calendario, hasta por dos años calendario”. |
| **Artículo 13: Del agravamiento de la falta**  Para calificar la falta de agravada e imponer la sanción correspondiente, se considerará el rango jerárquico del denunciado, la naturaleza de las funciones, el impacto en el servicio y la reincidencia. |
| **Artículo 14: Reincidencia**  La reiteración de una falta en prejuicio de la misma persona que ya ha denunciado o de otras personas, será un elemento que deberá ser considerado como reincidencia para la fijación de la sanción concreta.  Cuando una persona comete reincidencias este hecho será tomado como falta muy grave, con las implicaciones a nivel de sanción definidas previamente. |
| **Artículo 15: De la separación de la parte denunciada de la institución**  En el caso de que una persona denunciada renuncie a su trabajo o suspenda sus estudios durante la tramitación del proceso de denuncia por Hostigamiento Sexual; la Comisión Investigadora continuará con el proceso si ya hubieran transcurrido las audiencias y trasladará al Rector la respectiva recomendación final. En estos casos la prohibición de recontratación se aplicará sin excepción.  Cuando el caso estuviera en su etapa inicial y aun no se hubiera evacuado prueba, le corresponde a la Comisión Investigadora cerrar el expediente anotando el hecho y, si la persona denunciada se reincorpora a la Institución se reabrirá el procedimiento.  **Hacer transitorio para creación de base de datos para que quede en expediente.**  **Artículo 16: Comunicación a instancias**  Le corresponderá a quien ostente el cargo de la rectoría, notificar:   1. la Defensoría de los Habitantes sobre la apertura y cierre de cada caso según lo dispuesto por la Ley No.7476 Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en su Artículo 7. 2. Al Colegio Profesional respectivo, cuando corresponda, según lo dispuesto por la Ley No.7476, en el Artículo 11. 3. Al Departamento de Recursos Humanos, en el caso de dictarse una sanción al personal docente o administrativo; para que aplique dicha sanción según la resolución final del caso. 4. A la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos y al Departamento de Admisión y Registro en el caso de estudiantes para lo que corresponde según la sanción por la falta. |

**Sin más asuntos por tratar, se levanta la reunión al ser las 3:50 pm.**

ars\*\*

**Dr. Luis Gerardo Meza Cascante                            Sra. Ana Ruth Solano Moya**

**Coordinador                                                              Secretaria**