



Imagen ilustrativa. Freepik.

## TEC refuerza su compromiso contra el acoso y la discriminación con nuevas reformas estatutarias

26 de Septiembre 2024 Por: [Kenneth Mora Pérez](#) <sup>[1]</sup>

- Aspirantes a puestos de alta jerarquía, como la Rectoría, Vicerrectorías y el Consejo Institucional, deberán cumplir con el requisito de no haber recibido sanciones por acoso sexual, acoso laboral o discriminación en los últimos tres años

En un paso firme hacia la creación de un **ambiente laboral y académico más seguro e inclusivo**, el Tecnológico de Costa Rica (TEC) aprobó una importante reforma a su Estatuto Orgánico <sup>[2]</sup>. El escenario de esta modificación se realizó en la más reciente Asamblea Institucional Representativa (AIR) <sup>[3]</sup>.

Este **cambio establece que los aspirantes a puestos de alta jerarquía, como la Rectoría, Vicerrectorías y el Consejo Institucional**, deberán cumplir con el requisito de **no haber recibido sanciones por acoso sexual, acoso laboral o discriminación por orientación sexual**,

ni haber cometido alguna falta en otro ámbito que implicara una suspensión de más de 20 días en los tres años previos a su designación.

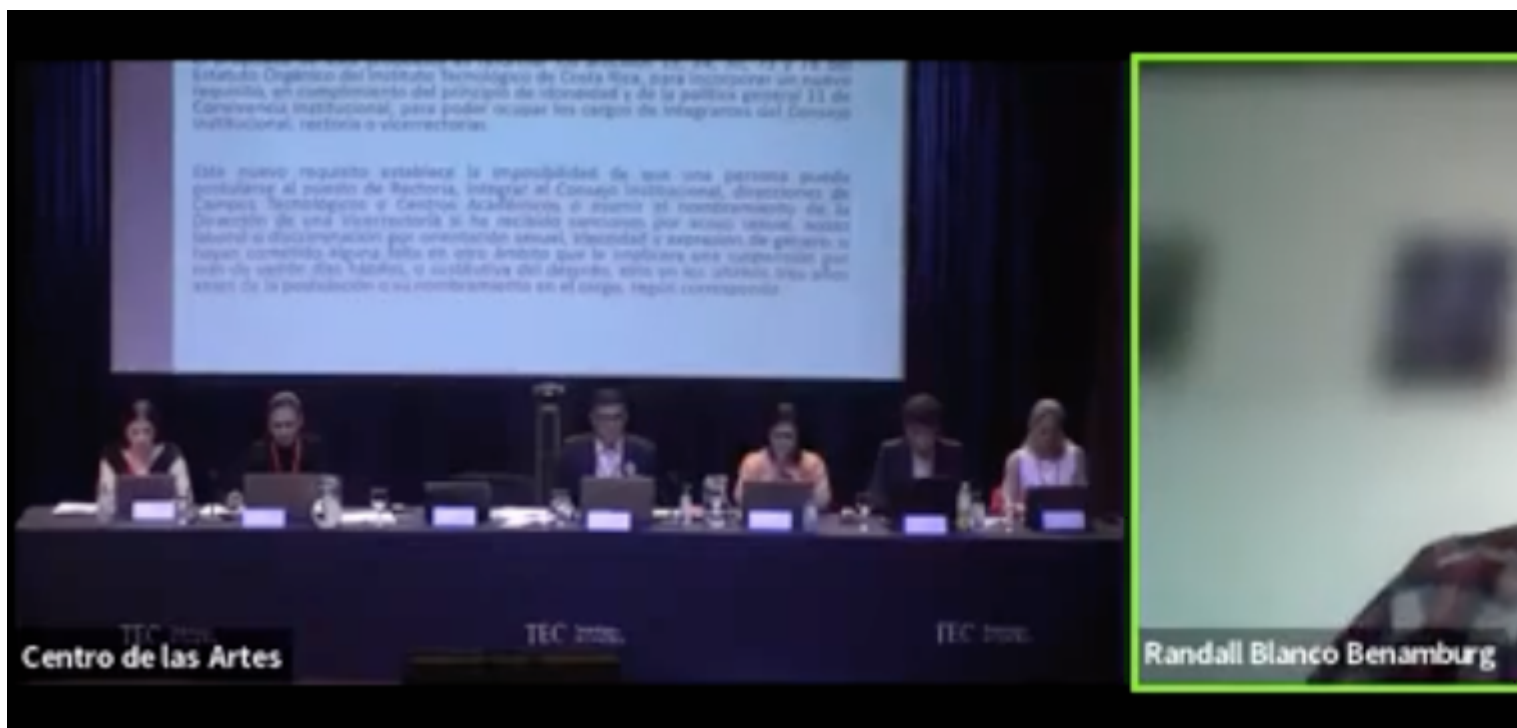
La reforma que recibió la procedencia correspondiente en la sesión extraordinaria de la AIR del pasado 8 de marzo, **aplica cambios a los artículos 15, 24, 30, 73 y 78 del Estatuto Orgánico.**

“La ausencia de sanciones previas por conductas de acoso laboral, acoso sexual o discriminación debe ser un factor importante para considerar en la selección de las personas candidatas a cargos de alta jerarquía institucional como lo son la rectoría, de vicerrectorías, integrantes del Consejo Institucional y direcciones de Campus Tecnológicos Locales y Centros Académicos. (..) Se estima conveniente y necesario incorporar el requisito establecido por el Consejo Institucional para direcciones y coordinaciones, también para las personas candidatas a los puestos de dirección institucional, como son los integrantes del Consejo Institucional, la rectoría y las vicerrectorías, así como las direcciones de Campus Tecnológicos Locales y Centros Académicos”.

**Esta iniciativa -impulsada por el Consejo Institucional** [4]-, se da en respuesta a la creciente demanda por una mayor transparencia y responsabilidad en los cargos de liderazgo y el compromiso del TEC con los principios de igualdad, respeto y convivencia institucional. Además, **es complemento a la decisión tomada por este mismo órgano para que las personas candidatas a directoras de departamento y coordinaciones de unidad no presenten sanciones en el expediente personal en los últimos dos años por acoso laboral, sexual o discriminación por orientación sexual para optar por estos puestos.**

## **Un paso necesario hacia la idoneidad**

Randall Blanco Benamburg, miembro del Consejo Institucional y uno de los defensores de la reforma, destacó la **importancia de este avance en la presentación realizada de forma virtual en el pasado AIR.**



"Esta propuesta pretende ser una acción más en la que el TEC sume esfuerzos para aumentar y mejorar los niveles de equidad en contra de temas como son el acoso laboral, sexual o la discriminación (..) Es esencial que estos cargos los asuman personas altamente competentes y puedan liderar eficaz y transparentemente la Institución, así como promover una imagen de respeto y admiración para el TEC". " *Randall Blanco Benamburg, representante del Consejo Institucional.*

Benamburg, destacó, además, que la Comisión de Estatuto Orgánico del Consejo Institucional, realizó **distintas consultas a entes especializados para esta modificación y los registros correspondientes de las personas con este tipo de sanciones**. Entre las instancias consultadas se encuentran:

- Oficina de Equidad de Género.
- Oficina de Asesoría Legal.
- Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral.
- Comisión Institucional contra la Discriminación por Orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual.

**La rectora del TEC, la Ing. María Estrada Sánchez, respaldó la propuesta e instó al apoyo de esta iniciativa por parte de la Asamblea Institucional Representativa.**

"Es importante reflexionar y traer esta propuesta a esta Asamblea. Es una acción afirmativa y consistente con nuestras políticas generales para aumentar la equidad e igualdad en nuestra universidad (..) El TEC siempre se ha caracterizado por tener

una visión de avanzada y es este tipo de acciones que tenemos que promover y articular de forma permanente. No es una doble sanción, es un llamado a la consistencia en las políticas que estamos todos llamados a cumplir”. Ing. María Estrada Sánchez.

**La propuesta fue aprobada por las personas asambleístas de la AIR con 193 votos a favor y 57 en contra.** La reforma creó, además, un transitorio para que estas modificaciones sean aplicadas a partir del 1 de julio del 2025, dando así tiempo para que se adapten los procedimientos y normativas complementarias.

## Más de la Asamblea Institucional Representativa



[5]

AIR da “luz verde” a ejes temáticos del V Congreso Institucional [5]

**Source URL (modified on 10/18/2024 - 14:36):** <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/node/4961>

### Enlaces

[1] <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/users/kenneth-mora-perez>

[2] <https://www.tec.ac.cr/estatuto-organico-instituto-tecnologico-costa-rica>

[3] <https://www.tec.ac.cr/asamblea-institucional-representativa-air>

[4] <https://www.tec.ac.cr/consejo-institucional>

[5] <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/2024/09/26/air-da-luz-verde-ejes-tematicos-v-congreso-institucional>