



Igualdad de derechos y no discriminación por género: guía de autoverificación para las empresas



Igualdad de derechos y no discriminación por género: guía de autoverificación para las empresas

346.013

l59 c

Instituto Nacional de las Mujeres

Igualdad de derechos y no discriminación por género: guía de autoverificación para las empresas / Instituto Nacional de las Mujeres. – 1. ed. – San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2021. (Colección Producción de conocimiento, n. 49; Aportes teóricos; n. 17)

80 p.; 22x28 cm.

ISBN 978-9968-25-399-4

1. EMPLEO. 2. DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJERES. 3. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO. 4. TRABAJO DECENTE. 5. EMPRESAS. I. Título.

Contenido

Presentación	6
1. Cuestionario de autoverificación sobre derechos laborales con enfoque de género	10
¿Cómo aplicar el cuestionario de autoverificación?	10
Cuestionario de autoverificación sobre derechos laborales con enfoque de género	11
2. Marco conceptual	30
I. ¿Qué se entiende por discriminación en la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo?	30
II. Cuáles son los aspectos que las empresas deben observar para asegurar la igualdad de las mujeres en los lugares de trabajo?	34
A. El acceso al empleo asalariado: la selección, reclutamiento y contratación	34
B. Relaciones laborales: normas y reglas formales e informales que rigen las relaciones entre las personas trabajadoras y las personas empleadoras	38
C. Salud y seguridad en el trabajo	44
D. Hostigamiento sexual	45
E. Otras formas de discriminación	48
III. Buenas prácticas y ejemplos de medidas para evitar la discriminación	50
¿Qué se entiende por buena práctica?	50
A. Políticas de igualdad de género	50
B. Gestión del personal personal sin discriminación por razones de género	51
C. Gestión del talento humano para el cierre de brechas entre mujeres y hombres	52
D. Corresponsabilidad social para conciliar la vida personal, familiar y laboral	53
3. Anexo Normativa nacional e internacional que rige en el país	54
I. Cultura empresarial	54
II. Acceso al empleo	60
III. Igualdad de remuneración	63
IV. Modificación abusiva por género de las condiciones de trabajo	67
V. Salud y seguridad en el trabajo	69
VI. Hostigamiento sexual	73
V. Otras formas de discriminación	76

Presentación

La entrada en vigor de la Ley de Reforma Procesal Laboral en julio de 2017 ha supuesto un importante avance contra la discriminación en el empleo, entre ellas, aquellas que se sustentan en el sexo o género de las personas trabajadoras.

La presente guía ha sido diseñada como una herramienta práctica con el propósito de apoyar y orientar a las empresas que buscan cumplir con las leyes nacionales e internacionales que aplican en el país para asegurar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de trabajo y contribuir así, a mejorar sus prácticas laborales.

Se inscribe bajo la Guía de Diagnóstico Empresarial, recupera de ella la visión y los insumos aplicables en materia de discriminación acuerpados por las organizaciones de empleadores, en aras de contar con una guía complementaria específicamente pensada para desarrollar el componente de la no discriminación por motivo de sexo o basada en el género. En el marco más amplio de la Guía de Diagnóstico Empresarial, esta guía brinda orientaciones sobre cómo adoptar políticas e implementar buenas prácticas empresariales y aplicar posibles acciones de respuesta y de mejora continua a lo interno de las empresas para eliminar las barreras respecto a la igualdad de género en el ámbito laboral.

¿Qué beneficios presenta aplicar la igualdad de oportunidad y de trato entre hombres y mujeres para un buen desempeño laboral de las empresas?

Las empresas se enfrentan a las exigencias de cumplimiento de la normativa y a los estándares de calidad internacionales, pero además a la necesidad de responder a las demandas de la sociedad actual y a mantener una conexión, coherencia e incluso a innovar frente a los cambios sociales y económicos que se suceden en el contexto de la sociedad moderna. Ello les impulsa a lograr un compromiso interno y externo con las personas trabajadoras, sus clientes y en toda la cadena de valor sobre las condiciones sociales, económicas y ambientales en que los bienes y servicios son producidos.

En este sentido, asegurar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de las empresas redunda en aspectos tales como:

- ✓ Favorece un buen clima laboral, influye positivamente en las relaciones laborales, la productividad y la eficiencia, y da soporte para los procesos de los sistemas de calidad y de mejora continua.
- ✓ Aumenta el compromiso, retención, rendimiento y satisfacción de las personas trabajadoras con la empresa, aporta a la optimización del capital humano, al aprovechamiento de los recursos y de los procesos.
- ✓ Propicia un acercamiento de las personas trabajadoras en todos los niveles con las jerarquías de la empresa, abre canales de comunicación y genera información de primera mano relevante para el buen desempeño de la organización como un todo y de la actividad propia de la empresa; asimismo, permite la toma de decisión para gerentes y directivos.
- ✓ Disminuye los conflictos laborales, eventuales costos legales y sanciones a las empresas.
- ✓ Mejora la imagen, la buena reputación y la posición competitiva de las empresas y permite aumentar el liderazgo en los mercados y la atracción mayor de personal calificado.
- ✓ Contribuye a que las empresas desarrollen procesos acordes con los estándares de calidad internacionales, respuestas innovadoras y buenas prácticas laborales valiosas para obtener certificaciones u otros reconocimientos.
- ✓ Promueve la conducta empresarial responsable bajo un enfoque de valor compartido para la solución de los problemas sociales del entorno en el cual operan las empresas, agregando un valor social a los servicios y productos de la empresa, generando mayor satisfacción, identificación y fidelidad entre consumidores y clientes.

¿Qué pueden esperar las empresas de esta guía?

Al garantizar prácticas igualitarias de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo, las empresas confirman su compromiso de eliminar la discriminación por sexo o basada en el género revisando su cumplimiento de la normativa laboral, verificando además el efectivo acoplamiento y la coherencia de las prácticas que tienen lugar en el centro de trabajo.

Tal y como lo establece la Guía de Diagnóstico Empresarial esta guía abarca dos niveles de desempeño laboral: el primero se orienta a asegurar el cumplimiento normativo y las regulaciones nacionales incluyendo los instrumentos internacionales que protegen derechos laborales garantizando la no discriminación por sexo o basada en el género adoptadas por la legislación nacional, es decir, que se han convertido en leyes vigentes; y un segundo ámbito que refiere a las buenas prácticas empresariales y la adopción de disposiciones, medidas y acciones que trascienden el mero cumplimiento de requisitos legales en las empresas.

Esto guarda relación con el artículo 396 del Código de Trabajo (reformado por la Ley Procesal Laboral) en el cual se señala que todas las personas empleadoras, sus representantes y administradores, las personas trabajadoras o sus respectivas organizaciones deben observar las normas previstas en los pactos internacionales sobre derechos humanos y los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa.

El énfasis de esta guía como herramienta de autoverificación está planteado desde lo preventivo y desde una visión constructiva contando con la participación de todos los agentes (personas empleadoras, personas trabajadoras y sus organizaciones de representación), lo que resulta indispensable para la implicación de cada uno de los sectores en la búsqueda de soluciones sostenibles, integradas al quehacer de los centros de trabajo.

En esta guía las empresas van a encontrar:

- a. El **cuestionario de autoverificación**, que, para facilitar el proceso de autogestión en el cumplimiento de los derechos laborales en materia de igualdad de género, contiene preguntas cerradas de marcar “sí” o “no”. Cada pregunta viene indicada cuando se trata de una situación de discriminación en función del sexo o basada en el género e incluye los documentos de respaldo que debe resguardar la empresa para corroborar sus respuestas, así como una serie de recomendaciones para desarrollar acciones correctivas o de mejora de sus prácticas laborales. En cada sección del cuestionario se pueden activar los vínculos incorporados para acceder a los textos de la normativa nacional y/o internacional y se puede ir a apartados específicos del marco conceptual para una rápida ubicación de los temas para ser consultados conforme se va llenando el cuestionario.
- b. Un **marco conceptual en el que se desarrollan los derechos laborales y las manifestaciones de discriminación por sexo o basadas en el género** en cuatro grandes áreas: el acceso al empleo; las relaciones laborales; la salud y seguridad en el trabajo; y el hostigamiento sexual y otras formas de discriminación. Esta sección de consulta describe cada tema y subtema abordado en la autoevaluación e incluye un listado de buenas prácticas laborales para la igualdad de género reconocidas por el INAMU en empresas privadas.
- c. Un anexo con la **normativa internacional y nacional -vigente en el país-** que da sustento jurídico a todos los aspectos tratados en la guía.

Esta iniciativa forma parte de las acciones inscritas bajo el Proyecto OIT/MTSS/INAMU para la “Ampliación de oportunidades para el crecimiento inclusivo, reducción de la pobreza y la desigualdad de mujeres y hombres en Costa Rica”.

1 | Cuestionario de autoverificación sobre derechos laborales con enfoque de género

¿Cómo aplicar el cuestionario de autoverificación?



Esta herramienta de autoverificación ha sido diseñada para ser **autoadministrada** de forma práctica desde la perspectiva de las empresas y obtener a partir de ella una visión global del cumplimiento de los derechos laborales bajo el enfoque de la igualdad de género. Con esta base la empresa puede planificar y poner en marcha acciones preventivas o correctivas en las áreas de mejora identificadas. Para ello, puede guiarse por las recomendaciones formuladas en el mismo cuestionario, las buenas prácticas identificadas en las empresas y consultar el marco conceptual para precisar el tipo de respuesta que debe ser implementada.

El cuestionario se compone de una serie de preguntas de responder “**si**” o “**no**” en las casillas habilitadas para abordar la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación entre hombres y mujeres, en cada uno de los siguientes temas:

I. Cultura empresarial

II. Acceso al empleo asalariado

III. Relaciones laborales

IV. Salud y seguridad en el trabajo

V. Otras formas de discriminación

Cuando alguna de estas respuestas esté marcada **en rojo**, significa que **existe una práctica discriminatoria** en función del género en el ámbito laboral a la cual debe prestársele debida atención.

Asegúrese de que la empresa dispone de la documentación señalada para respaldar sus respuestas de cumplimiento. Contar con la participación de todos los niveles de la empresa y de las propias personas trabajadoras enriquece este ejercicio y logrará reflejar de mejor manera las condiciones actuales de la empresa.

En caso de querer consultar la **normativa internacional y nacional** que aplica para cada una de las secciones se puede presionar el vínculo "[Ver normativa](#)" y tendrá disponible los contenidos incluidos en el anexo de esta guía. También puede consultarlos directamente al final de la guía.

Cuestionario de autoverificación sobre derechos laborales con enfoque de género

I. Cultura empresarial

A. Políticas para la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres		<i>Ver normativa en página 54</i> <i>Ver buenas prácticas en página 50</i> <i>Ver marco conceptual en página 30</i>	
Preguntas de autoverificación	Respuesta		Recomendaciones
¿La empresa tiene una política por escrito que prohíbe la discriminación por sexo o género?	SI	☐	Política que prohíbe la discriminación por sexo o género aprobada formalmente y de cumplimiento obligatorio.
	NO	☐	

A. Políticas para la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres

Ver normativa en página 54

Ver buenas prácticas en página 50

Ver marco conceptual en página 30

Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo	Recomendaciones
¿La empresa promueve medidas para la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres?	SI	☐	- Verificación de medidas de igualdad de género implementadas. - Acciones afirmativas para la igualdad de género adoptadas.	en el sexo o en el género en el empleo, al establecer procedimientos claros en la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. - Realizar una revisión de las políticas laborales de la empresa con enfoque de género para evitar discriminaciones directas o indirectas por sexo o en función del género. - Asegurar medidas operativas para implementar la política de forma transversal, la designación de personal idóneo para la canalización de las denuncias, vías de comunicación internas y externas para su divulgación y procedimientos para volver accesible la política a las personas trabajadoras que presenten inconformidades. - Garantizar la confidencialidad de las denuncias y tiempos de respuesta eficaces para su tramitación.
	NO	☐		
¿La política de empresa sobre no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres es socializada tanto a nivel interno como externo?	SI	☐	- Comunicaciones internas sobre la política para prevenir acciones de discriminación. - Registro de actividades de divulgación y socialización. - Disposiciones antidiscriminatorias recogidas en comunicados, códigos de ética, políticas, reglamentos u otros, utilizados tanto a lo interno como a lo externo de la empresa. - Materiales de divulgación.	
	NO	☐		
¿La empresa cuenta con un mecanismo para denunciar confidencialmente los actos de discriminación de los cuales pueda ser víctima el personal?	SI	☐	- Mecanismo de denuncia. - Uso de acuerdos de confidencialidad para el personal encargado de recibir información confidencial o para quienes gestionan los casos de discriminación por género, si fuere necesario.	
	NO	☐		
¿La empresa da el seguimiento apropiado a las denuncias confidenciales presentadas por actos de discriminación?	SI	☐	- Pautas de abordaje y seguimiento. - Tiempos asignados de respuesta.	
	NO	☐		

II. Acceso al empleo asalariado

A. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en los anuncios de trabajo, convocatorias a plazas vacantes o en las ofertas de empleo			
Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo
¿La empresa verifica que los anuncios de vacantes alienten tanto a mujeres y hombres a postularse sin utilizar lenguaje sexista?	☐ SI	☐	- Anuncios y publicaciones de ofertas de empleo. - Requisitos exigidos en los procesos de selección en función del puesto de trabajo. - Características de las pruebas de selección empleadas en los dos últimos años según ocupación. - Criterios de valoración empleados en los procesos de selección de los últimos dos años.
	☐ NO	☐	
¿Se especifica el sexo masculino o femenino como requisito para el trabajo anunciado? (Por ejemplo: "sólo hombres pueden aplicar"; "se buscan vendedores hombres"; "se buscan señoritas como secretarias", etc.)	☐ SI	☐	
	☐ NO	☐	
¿El anuncio contiene fotos de solo hombres o solo mujeres ilustrando que el trabajo está destinado a un sexo determinado, desestimulando la participación de posibles personas candidatas?	☐ SI	☐	- Prestar especial atención en que los anuncios de trabajo y ofertas de empleo no usen un lenguaje o imágenes sexistas, ni estereotipadas. - Hacer explícito en los anuncios, ofertas de empleo publicadas y en las bases de los concursos y convocatorias, la observancia de la empresa del principio de igualdad entre mujeres y hombres y/o la existencia de una política activa de no discriminación por género. - Eliminar cualquier referencia directa o indirecta sobre el sexo de la persona a contratar, datos sobre estado civil o condiciones personales/ familiares de cualquier anuncio u documento utilizado por la empresa al momento de la selección y contratación de personal. - Asegurar que en los términos del anuncio no se establezcan requisitos diferentes para hombres y mujeres y se valoren únicamente criterios objetivos relacionado con el puesto de trabajo.
	☐ NO	☐	

*Ver normativa en
página 60*

*Ver buenas prácticas
en página 50*

*Ver marco conceptual
en página 34*

A. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en los anuncios de trabajo, convocatorias a plazas vacantes o en las ofertas de empleo

*Ver normativa en
página 60*

*Ver buenas prácticas
en página 50*

*Ver marco conceptual
en página 34*

Preguntas de autoverificación	Respuesta	Documentación de respaldo	Recomendaciones
¿El anuncio de trabajo establece requisitos diferentes para hombres y mujeres para una misma posición o función? Por ejemplo: destrezas, exigencias o características físicas o personales, edad, competencias específicas, etc. según se trate de mujeres u hombres.	SI ☐ NO ☐		
¿En el anuncio de trabajo se solicitan parámetros estéticos para el puesto?	SI ☐ NO ☐		
¿En el anuncio de trabajo se solicita un estado civil determinado?	SI ☐ NO ☐		
¿En el anuncio de trabajo se incluyen requerimientos específicos sobre responsabilidades familiares?	SI ☐ NO ☐		

A. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en los anuncios de trabajo, convocatorias a plazas vacantes o en las ofertas de empleo				Ver normativa en página 60 Ver buenas prácticas en página 50 Ver marco conceptual en página 34
Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo	Recomendaciones
Si se cuenta con entidades colaboradoras y/o si se utiliza los servicios de agencias de colocación ¿la empresa obliga contractualmente a sus contratistas, intermediarios y especialmente agencias de reclutamiento a garantizar que también cumplan con las políticas internas de no discriminación por sexo o género?	SI		- Comunicación de políticas de no discriminación por género a contratistas, intermediarios y agencias de reclutamiento. - Exigencia de cumplimiento de prácticas de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato a entidades colaboradoras, contratistas, intermediarios, agencias de reclutamiento u otros similares.	- Verificar que las condiciones de no discriminación entre mujeres y hombres sean garantizadas cuando los procesos de selección, reclutamiento y selección de personal se realicen a través de agentes externos o de intermediación laboral, incluida la utilización de lenguaje escrito y visual inclusivo que aliente tanto a hombres como a mujeres a postularse, la aplicación de pruebas o los criterios en los que se basa la valoración, recomendación de personas candidatas o la selección. - Corroborar que los agentes externos de contratación o de intermediación laboral utilizados por la empresa cuenten con políticas propias de no discriminación por género en el empleo y que el personal a cargo de estos procesos cuente con capacitación en género.
	NO			
	NA			

B. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en la descripción del perfil de puestos		Ver normativa en página 60 Ver buenas prácticas en página 50 Ver marco conceptual en página 34	
Preguntas de autoverificación	Respuesta	Documentación de respaldo	Recomendaciones
Si el centro de trabajo cuenta con un manual de puestos: ¿los nombres del puesto, la descripción de las labores o perfil del puesto está formulada en función del género masculino o femenino? (Por ejemplo: requisitos de fuerza física o características físicas como la altura o el peso en los perfiles de puestos tradicionalmente masculinos u otras exigencias físicas que no son esenciales para realizar las tareas propias del puesto, prioriza o especifica el sexo de la persona según el puesto, no utiliza lenguaje inclusivo (secretaria/ingeniero/jefe/director, etc.), incluye un estado civil determinado, existen puestos con nombres diferentes según se trate de labores realizadas por mujeres u hombres como cocinera para mujeres y chef para hombres. -Consulte más ejemplos de posibles diferencias entre nombres de puestos masculinos y femeninos-)	SI	- Manual de puestos. - Perfiles de puestos por categorías profesionales u ocupacionales. - Criterios objetivos que se valoran en las descripciones de funciones.	- Homologar los títulos de los puestos en las diferentes categorías profesionales u ocupacionales eliminando cualquier referencia asociada con el sexo de la persona trabajadora que realiza el trabajo, principalmente en aquellos puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres o mujeres. - Introducir un sistema para la definición de los puestos de trabajo basado en competencias técnicas, profesionales y formativas y no sobre criterios sociales o ajenos a la función a desempeñar. - Elaborar perfiles de puestos definidos y/o actualizados bajo criterios objetivos de selección y contratación tales como: funciones a desempeñar, formación, experiencia, conocimientos, categoría profesional, nivel de responsabilidad, salario, etc. - Excluir cualquier criterio diferenciador por sexo o que reproduzca roles sociales tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, así como cualquier exigencia innecesaria para el puesto de trabajo de orden privado o familiar. El sexo de la persona trabajadora u otros condicionantes que tienen relación con el estado civil, la edad, la apariencia física o las responsabilidades familiares no deben ser requisito para ningún puesto de trabajo. - Asegurar que los mecanismos de decisión en la contratación están basados en perfiles de puestos de trabajo elaborados o revisados aplicando un enfoque de competencias y de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
	NO		
	NA		

C. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal

Ver normativa en página 60

Ver buenas prácticas en página 50

Ver marco conceptual en página 34

Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo	Recomendaciones
¿La empresa tiene un procedimiento que asegure la no discriminación por sexo o género en la selección del personal?	SI NO		- Anuncios y publicaciones de ofertas de empleo. - Requisitos exigidos en los procesos de selección en función del puesto de trabajo.	- Asegurar que la preselección se realice en apego estricto a las características y competencias propias del puesto, no debiendo incluir criterios como el sexo, el estado civil, las características físicas o la situación personal o familiar de la persona postulante. - Garantizar que los procedimientos, las técnicas y los criterios de selección, incluida la entrevista, sean objetivos pertinentes y razonables con relación al desempeño del puesto abierto a contratación. Debe evitarse cualquier pregunta y requisitos excesivos alejados del puesto de trabajo ofertado que tiendan a descalificar o inhibir a personas de uno u otro sexo o que sean de índole personal o pertenezcan al ámbito privado. - Aplicar medidas de acción positiva o acciones afirmativas en el proceso de selección como mecanismos de paridad en la contratación de hombres y mujeres en aquellas categorías y puestos de trabajo predominantemente masculinos o femeninos o en los que exista poca participación de mujeres u hombres.
¿La empresa capacita a quienes participan en los procesos de contratación y selección de personal para evitar las prácticas discriminatorias por sexo o basadas en el género en el acceso al empleo?	SI NO		- Características de las pruebas de selección empleadas en los dos últimos años según ocupación. - Criterios de valoración empleados en los procesos de selección de los últimos 2 años.	
En el proceso de selección, durante la entrevista a personas candidatas para un puesto de trabajo o en las solicitudes pre-empleo utilizadas: ¿se formulan preguntas o se solicita información personal sobre obligaciones familiares, estado civil o conyugal, número de hijos o hijas, uso de métodos de planificación, embarazo o lactancia o similares?	SI		- Material de reclutamiento. - Formación impartida en materia de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo de hombres y mujeres al personal encargado de los procesos de selección.	
	NO		Mecanismos aplicados para la selección de personal (pruebas, exámenes, entrevistas, formularios o solicitudes de pre-empleo, etc.).	

C. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal

*Ver normativa en
página 60*

*Ver buenas prácticas en
página 50*

*Ver marco conceptual
en página 34*

Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo	Recomendaciones
En solicitudes pre-empleo u otros formularios utilizados en el proceso de selección, reclutamiento o contratación de personal: ¿se usa un lenguaje de género inclusivo y/o neutro?	☐	☐		- Promover una mayor equiparación entre la cantidad de mujeres y hombres en los diferentes niveles y categorías profesionales u ocupacionales de la empresa. - Identificar posibles barreras que impidan la efectiva incorporación de mujeres u hombres en determinadas áreas de trabajo, categorías profesionales u ocupacionales o niveles o cargos. - Formar y capacitar en igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres en el acceso al empleo al equipo y al personal responsable de la definición de los perfiles de puestos, la selección y el reclutamiento, asegurando que durante todos los procesos, desde la convocatoria, establecimiento de requisitos y criterios, diseño y aplicación de las pruebas, entrevistas, entre otras, el énfasis esté dado en valorar objetivamente y por igual la preparación, experiencia, formación y competencias de las personas candidatas relativas al puesto de trabajo al cual optan.
	☐	☐		
	☐	☐		
En el proceso de selección y durante la entrevista a personas candidatas a un mismo puesto de trabajo o en las solicitudes pre-empleo utilizadas: ¿se solicitan requisitos o condiciones distintas para hombres y mujeres en cuanto a experiencia, competencias técnicas, profesionales o formativas, edad, vestimenta, presentación o se incluyen funciones adicionales (limpieza u otros)?	☐	☐		
	☐	☐		
	☐	☐		

C. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal

Ver normativa en página 60

Ver buenas prácticas en página 50

Ver marco conceptual en página 34

Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo	Recomendaciones
¿Durante el proceso de selección, reclutamiento y contratación se solicita a las mujeres certificados de no embarazo, la realización de pruebas de embarazo u otras pruebas o revisiones médicas que puedan indicar un posible estado de gravidez o enfermedad como el VIH-SIDA?	SI	☐		
	NO	☐		

III. Relaciones laborales

A. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en la remuneración entre hombres y mujeres				
			Ver normativa en página 63 Ver buenas prácticas en página 50 Ver marco conceptual en página 38	
Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo	Recomendaciones
¿La empresa vela por que no exista discriminación por sexo o basada en el género en las escalas salariales y los sistemas de bonificaciones, incentivos, sobresueldos u otros beneficios salariales que se entregan a las personas trabajadoras?	SI	☐	- Escalas salariales y retributivas por categoría profesional u ocupacional. - Plan de retribuciones, incentivos y otros beneficios y bonificaciones. - Políticas y planes de carrera y profesional.	- Comprobar que exista a lo interno de la empresa una remuneración por un trabajo igual o de igual valor entre los puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres. - Constatar que la clasificación de los puestos de trabajo y los métodos de evaluación (formales o informales) utilizados para comparar empleos en la empresa estén asentados en criterios objetivos, asegurando que se elimine cualquier valoración de los empleos que tome criterios sesgados por género que da como resultado que trabajos iguales o de igual valor desempeñados habitualmente por hombres sean mejor calificados y remunerados que para las mujeres.
	NO	☐		
¿Las mujeres que trabajan en la empresa reciben un salario menor con respecto a los hombres por realizar funciones similares?	SI	☐	- Criterios aplicables para el acceso a los programas de formación continua en términos de desarrollo de competencias funcionales. - Medidas adoptadas para la conciliación de las responsabilidades familiares y la formación.	Revisar que las escalas y bandas salariales que aplica la empresa garanticen que las personas trabajadoras hombres y mujeres que pertenecen a una misma categoría ocupacional o profesional no presenten
	NO	☐		
¿En el centro de trabajo existen grupos de ocupaciones o de puestos con más de 60% de mujeres contratadas que se ubican entre los niveles más bajos de remuneración de la empresa?	SI	☐		
	NO	☐		
¿Los beneficios como bonificaciones, incentivos, sobresueldos u otros, se otorgan dependiendo de si la persona trabajadora es hombre o mujer?	SI	☐		
	NO	☐		

A. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en la remuneración entre hombres y mujeres			
Ver normativa en página 63 Ver buenas prácticas en página 50 Ver marco conceptual en página 38			
Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo
¿Los salarios entre puestos que, aunque tengan diferentes nombres según los ocupen mujeres u hombres, realizan funciones y tienen niveles de responsabilidad iguales o prácticamente iguales mantienen una retribución diferente dependiendo del sexo de la persona trabajadora que lo desempeña? Por ejemplo: comercial (título masculino) o asistente de ventas (título femenino), técnico (título masculino) u operadora (título femenino), asistente personal (título masculino) o secretaria (título femenino), chef (título masculino) o cocinera (título femenino), conserje (título masculino) o limpiadora (título femenino).	SI		diferencias de remuneración o estén realizando un trabajo de igual valor en una clasificación y nivel salarial diferente. Asegurar que la empresa toma todas las medidas necesarias para identificar y corregir las brechas salariales, correspondientes a un pago menor para las mujeres trabajadoras en relación a los hombres cuando realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, cerciorándose de que no se apliquen distinciones o criterios en la remuneración que, aunque no tenga apariencia discriminatoria, afecten negativamente a las mujeres (incluidos beneficios extra salariales u otras bonificaciones).
	NO		

B. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en las condiciones de trabajo

Ver normativa en página 67

Ver buenas prácticas en página 50

Ver marco conceptual en página 38

Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo	Recomendaciones
¿Las mujeres realizan funciones o tareas adicionales para las cuales no fueron contratadas o que no son propias de su cargo, sin compensación salarial, por el hecho de ser mujeres? Por ejemplo: labores de limpieza asignadas a vendedoras mujeres, de recepcionista en personas asistentes de la gerencia o en conserjes o misceláneas, labores de apoyo en recursos humanos a recepcionistas, etc.	SI	☐	• Perfiles de puestos. • Manual de puestos. • Contratos de trabajo de personas trabajadoras que tienen recargas de funciones. • Ajustes salariales o reconocimiento económico realizados a las personas trabajadoras con recargas de funciones.	• Asegurar la distribución de funciones de forma equitativa en puestos de trabajo de igual o similar valor, con independencia del sexo de la persona que los ocupa. • Identificar si en la empresa las recargas de funciones afectan en mayor proporción a puestos de trabajo ocupados por mujeres y verificar que no se de una discriminación indirecta basada en el género. • Garantizar la no discriminación contra las mujeres trabajadoras por razón de embarazo, maternidad o lactancia.
	NO	☐		
Las mujeres que se reincorporan al centro de trabajo luego de finalizada su licencia de maternidad ¿han visto alteradas en su perjuicio las condiciones laborales? Por ejemplo: disminución o cambio de salario y/o jornada de trabajo; disminución de la jerarquía, aunque se mantenga el salario; modificación radical de las funciones para las que fue contratada la persona trabajadora, cambio de ubicación física donde se desempeña (pasa de laborar en San José a Heredia, por ejemplo), etc.	SI	☐	• Justificaciones de la empresa para realizar modificaciones a las condiciones de trabajo. • Modificaciones de las condiciones de trabajo realizadas en acuerdo con la persona trabajadora. • Políticas y disposiciones adoptadas por la empresa para la protección de la salud de la mujer trabajadora	• Garantizar la reincorporación al empleo de las mujeres luego de finalizada su licencia de maternidad sin alteraciones en las condiciones laborales o pérdida de derechos adquiridos. • Implementar licencias de paternidad.
	NO	☐		

B. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en las condiciones de trabajo				Ver normativa en página 67	Ver buenas prácticas en página 50	Ver marco conceptual en página 38
Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo	Recomendaciones		
¿Las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia han experimentado variaciones negativas de sus condiciones laborales que no pueden justificarse en medidas temporales para proteger la salud de la persona trabajadora? Por ejemplo: disminución o cambio de salario y/o jornada de trabajo; disminución de la jerarquía, aunque se mantenga el salario; modificación radical de las funciones para las que fue contratada la persona trabajadora, etc.	SI		embarazada frente a los riesgos laborales. • Licencias por maternidad. • Licencias extendidas por maternidad o lactancia. • Políticas o programas de conciliación de la vida familiar y laboral. • Licencias de paternidad.			
	NO					
¿La empresa contabiliza la licencia por maternidad como tiempo trabajado?	SI					
	NO					
¿La empresa despide injustificadamente a las trabajadoras mujeres embarazadas, en licencia por maternidad o periodo de lactancia?	SI					
	NO					
¿La empresa da cumplimiento a todas las disposiciones de las leyes y normas nacionales que establecen los derechos de las trabajadoras mujeres embarazadas o en periodo de lactancia?	SI					
	NO					

B. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en las condiciones de trabajo				Ver normativa en página 67 Ver buenas prácticas en página 50 Ver marco conceptual en página 38
Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo	Recomendaciones
¿Al momento de decidir la terminación del contrato de trabajo, la empresa toma como causa de despido, el sexo o el estado civil?	☒ SI	☐		
	☐ NO	☐		
¿La empresa se asegura que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tengan igualdad de oportunidades para el desarrollo de las competencias y la formación?	☒ SI	☐	- Planes de formación inclusivos con horarios y posibilidades reales de acceso para mujeres y hombres. - Compromisos de acción positiva para garantizar la participación equitativa de hombres y mujeres en el desarrollo de competencias. - Planes de carrera.	Programar las capacitaciones y otras opciones de formación de forma compatible con las responsabilidades familiares del personal y en particular de las mujeres trabajadoras. Los cursos de formación o capacitación organizados fuera de horas laborales puede llegar a excluir personas trabajadoras con responsabilidades familiares, quienes en su mayoría son mujeres. Recibir menos formación pone a las personas trabajadoras en una posición de desventaja en la realización de sus funciones, en la obtención de acreditaciones o en el acceso a beneficios internos y puede limitar las posibilidades de calificar para promociones laborales.
	☒ NO	☐		

B. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en las condiciones de trabajo			
<i>Ver normativa en página 67</i>			
<i>Ver buenas prácticas en página 50</i>			
<i>Ver marco conceptual en página 38</i>			
Preguntas de autoverificación	Respuesta		Recomendaciones
Al momento de identificar oportunidades de promoción, ¿la empresa toma en cuenta el sexo, la apariencia física, el estado civil o las cargas familiares de las personas trabajadoras?	SI		- Desarrollar actividades formativas orientadas a la adquisición de conocimientos y habilidades relacionadas con las categorías y áreas profesionales en las que las mujeres están infrarrepresentadas, que favorezcan el acceso a puestos mayoritariamente masculinizados y viceversa. - Si en las capacitaciones y formaciones se evidencia poca o nula presencia de mujeres, la empresa puede impulsar medidas contrarrestar esta situación y para incentivar la participación de estas, de forma tal que se asegure que no existan barreras o discriminaciones indirectas. - Diseñar oportunidades y planes de carrera que específicamente tomen en cuenta las competencias y aspiraciones de las mujeres para promocionar la movilidad ascendente en diferentes puestos de trabajo, categorías y niveles.
	NO		

IV. Salud y seguridad en el trabajo

A. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en la salud y seguridad en el trabajo			Ver normativa en página 69 Ver buenas prácticas en página 50 Ver marco conceptual en página 6
Preguntas de autoverificación	Respuesta	Documentación de respaldo	Recomendaciones
¿Las mujeres están suficientemente representadas en la toma de decisiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo?	SI ☐	- Planes de salud y seguridad en el trabajo. - Políticas y medidas adoptadas para la protección de la mujer en periodo de lactancia.	- Integrar la perspectiva de género en las estrategias y planes vigentes en la empresa sobre seguridad y salud en el trabajo, priorizando la prevención de riesgos en un plano de igualdad desde las condiciones laborales para lograr su efectividad mediante la mejor adaptación tanto a mujeres como a hombres. - Revisar que los espacios, los equipos de trabajo, el acceso y disposición de las facilidades para asegurar la salud y seguridad de las personas trabajadoras, los equipos de protección personal, uniformes y otro equipamiento respondan a las necesidades y a las condiciones fisiológicas de las mujeres, observando que las mismas no tengan que utilizar equipos de protección personal adquirido por la empresa en función de las tallas y características del cuerpo masculino medio, lo que supone un riesgo para las mujeres.
	NO ☐		
¿El espacio físico de trabajo y los equipos de protección personal (uniformes, cascos, guantes, etc.) están adaptados a las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres (tallas, diseño, etc.)?	SI ☐	- Existencia y utilización de los equipos de protección. - Políticas y disposiciones adoptadas por la empresa para la protección de la salud de la mujer trabajadora embarazada frente a los riesgos laborales.	
	NO ☐		
	NA ☐		
Cuando aplique por la naturaleza de las funciones que se llevan a cabo en el centro de trabajo: ¿los vestidores y duchas están debidamente diferenciados por sexo?	SI ☐		
	NO ☐		
	NA ☐		
Cuando el centro de trabajo tiene 30 o más mujeres trabajadoras: ¿existe en el centro de trabajo local para lactancia?	SI ☐		
	NO ☐		
	NA ☐		

A. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en la salud y seguridad en el trabajo			Ver normativa en página 69
			Ver buenas prácticas en página 50
			Ver marco conceptual en página 6
Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo
Cuando aplique por cantidad de personas trabajadoras mujeres: ¿el local para lactancia cumple con las disposiciones normativas en cuanto a condiciones físicas y de equipamiento?	SI	☐	
	NO	☒	
	NA	☐	
Cuando el centro de trabajo no está en la obligación de contar con un local de lactancia por tener menos de 30 trabajadoras mujeres: ¿la práctica en el centro de trabajo permite a las mujeres la lactancia o la extracción y conservación de leche materna en términos seguros, de higiene y privacidad?	SI	☐	
	NO	☒	
¿Los servicios sanitarios están debidamente diferenciados por sexo?	SI	☐	
	NO	☒	
¿Las personas trabajadoras tienen alguna limitación para utilizar los servicios sanitarios (horarios, distancias, privacidad, seguridad)?	SI	☒	
	NO	☐	

A. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación por sexo o género en la salud y seguridad en el trabajo				Ver normativa en página 69	Ver buenas prácticas en página 50	Ver marco conceptual en página 6
Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo	Recomendaciones		
¿Vestidores, duchas y servicios sanitarios son accesibles, seguros y garantizan la privacidad para el uso de las mujeres?	SI	☐				
	NO	☐				
¿El centro de trabajo considera medidas para proteger a la mujer embarazada de la exposición a riesgos del trabajo?	SI	☐				
	NO	☐				

V. Otras formas de discriminación

A. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación en la prevención, prohibición, tramitación y sanción del hostigamiento sexual				Ver normativa en página 73	Ver buenas prácticas en página 50	Ver marco conceptual en página 45
Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo	Recomendaciones		
¿El centro de trabajo cuenta con un reglamento/ política y/o procedimiento interno para casos de hostigamiento sexual?	SI	☐	- Política y/o procedimiento de actuación y sanción ante situaciones de hostigamiento sexual. - Acciones de difusión del procedimiento de hostigamiento sexual entre todos los niveles de personas trabajadoras.	Asegurar la definición de un reglamento/ política y/o procedimiento para casos de hostigamiento sexual, la designación de personal idóneo y capacitado para la canalización y atención de las denuncias, canales de comunicación internos y externos efectivos para su divulgación y medidas operativas para volver accesible el procedimiento de denuncia a las personas trabajadoras.		
	NO	☐				
¿La empresa cuenta con un mecanismo para denunciar confidencialmente los actos de hostigamiento sexual de los cuales pueda ser víctima la persona trabajadora?	SI	☐				
	NO	☐				

A. Procedimientos y prácticas que aseguran la no discriminación en la prevención, prohibición, tramitación y sanción del hostigamiento sexual				<i>Ver normativa en página 73</i> <i>Ver buenas prácticas en página 50</i> <i>Ver marco conceptual en página 45</i>
Preguntas de autoverificación	Respuesta		Documentación de respaldo	Recomendaciones
¿El centro de trabajo ha divulgado entre las personas trabajadoras el procedimiento interno/ reglamento o política contra el hostigamiento sexual? <i>Por ejemplo:</i> se entrega copia de la política y/o procedimiento interno con firma de contrato, se incluye en la inducción inicial, existen afiches con la información para la denuncia en el centro de trabajo, se reparte información entre las personas trabajadoras, etc.	☐ SI	☐	Medidas para asegurar la confidencialidad y la ausencia de represalias en la denuncia y casos de hostigamiento sexual y acoso laboral.	- Garantizar la confidencialidad de las denuncias, la protección de las personas trabajadoras denunciantes y testigos y señalar tiempos de respuesta eficaces para su tramitación. - Establecer medidas de prevención y sanciones en la materia.
	☐ NO	☐		
¿La empresa se asegura de que el reglamento/ política y/o el procedimiento interno en caso de hostigamiento sexual sean conocidos por todas las personas trabajadoras?	☐ SI	☐		
	☐ NO	☐		
¿Las personas integrantes del órgano de investigación están capacitadas en materia de hostigamiento sexual?	☐ SI	☐		
	☐ NO	☐		
¿La empresa resuelve oportunamente las denuncias confidenciales presentadas por actos de hostigamiento sexual?	☐ SI	☐		
	☐ NO	☐		
¿La empresa toma medidas para evitar las represalias para quienes denuncien actos de hostigamiento sexual o a las personas testigo?	☐ SI	☐		
	☐ NO	☐		

2 | Marco conceptual

I. ¿Qué se entiende por discriminación en la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo?

Para la aplicación de la guía, se parte de entender la discriminación laboral basada en el género o sexo de las personas en concordancia con el Convenio de la OIT núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW- (1979).



El artículo 1ero del **Convenio de la OIT núm. 111**, considera como **discriminación por género**: “*Cualquier **distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo** que tenga por **efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación**”.*



El artículo 1ero de la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, considera como **discriminación contra la mujer**: “*Toda **distinción, exclusión o restricción** basada en el sexo **que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio** por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre **la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales** en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

En consonancia con los postulados internacionales, la entrada en vigor de la Ley de Reforma Procesal Laboral¹ -en julio de 2017- ha supuesto un importante avance contra la discriminación en el empleo, entre ellas, aquellas que se sustentan en el sexo y, por lo tanto, tiene importantes implicaciones para la protección de los derechos laborales de las mujeres.



El artículo 404 del **Código de Trabajo** establece: "*Se **prohíbe toda discriminación en el trabajo** por razones de edad, etnia, **sexo**, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.*"

En el ámbito laboral, las situaciones de desigualdad y discriminación en las oportunidades y el trato entre hombres y mujeres están influenciadas por la existencia de estereotipos y de ideas preconcebidas sobre roles, capacidades o habilidades de hombres y mujeres, que muchas veces dan paso a una "normalización" de la discriminación laboral que incluso tiende a minimizarlas o justificarlas.

Frecuentemente, estas prácticas en el ámbito laboral pueden presentarse por desconocimiento o falta de sensibilización en esta materia. Puede tratarse de cualquier acto, política, procedimiento o práctica que -con intención o sin ella- generen o mantengan (reproduzcan) situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en la esfera del trabajo ya sea de una forma directa o indirecta. Estas pueden expresarse como una distinción, exclusión o preferencia basada en el sexo de la persona trabajadora que de forma directa afecte la igualdad entre mujeres y hombres o que de forma indirecta tenga como resultado la imposición de barreras, limitaciones o una anulación del goce efectivo a esa igualdad de oportunidades y de trato en función de pertenecer al género femenino o masculino.

.....
¹ Ley de Reforma Procesal Laboral, No. 9343 de 25 de enero de 2016 que reforma el Código de Trabajo.

¿Cómo se distingue la discriminación directa de la discriminación indirecta?

La discriminación directa se relaciona con situaciones concretas en las que se produce un trato desigual explícito. Usualmente son más fáciles de detectar por las empresas, como por ejemplo cuando en los anuncios u ofertas de empleo se especifica el sexo de las personas trabajadoras a ser reclutadas para una determinada posición o cuando se establecen condiciones laborales distintas en función del sexo de la persona trabajadora que ocupe el puesto, incluyendo un salario inferior por un trabajo igual o de similar valor.

Sin embargo, las expresiones de discriminación en el entorno laboral no se resuelven únicamente en este sentido, sino que tienden a trascender a formas que no son tan explícitas y que suelen pasar desapercibidas porque parecen “neutras”, pero que en la práctica limitan, excluyen o perjudican el plano de igualdad entre mujeres y hombres. Detectarlas implica considerar los efectos que producen desequilibrios significativos en la participación de las personas trabajadoras en función de su sexo, como por ejemplo cuando se evidencia la poca o nula presencia de mujeres en determinados tipos de trabajos, en cursos de formación promovidos por las empresas o cuando éstas se concentran en las categorías de más baja remuneración.

¿Por qué las medidas “neutras” no son tan neutras?

Podría pensarse que aplicar medidas “neutras” en el ámbito laboral tiene un carácter igualitario y no generan discriminación entre mujeres y hombres. Sin embargo, el reconocimiento formal de la igualdad de derechos laborales o aludir a un tratamiento formalmente neutro no significa que automáticamente no se produzcan discriminaciones basadas en el sexo o el género de la persona trabajadora, ya que las condiciones de partida entre hombres y mujeres suelen ser distintas y, por lo tanto, esta neutralidad termina contribuyendo a mantener y reproducir las desigualdades de fondo.

Pese a que las intenciones de aplicar medidas “neutras” pueden tender a buscar un trato indiferenciado entre hombres y mujeres, lo que interesa observar

son los efectos que pueden causar, ya que pueden traer de forma colateral un resultado desfavorable o causar una desventaja significativa, por lo general, para las mujeres.

¿Cómo entender en este marco las políticas de acción positiva o de acción afirmativa?

Si bien la máxima es que las empresas deben respetar el principio de no discriminación en todas sus operaciones, la adopción de acciones positivas para reforzar y acelerar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre mujeres y hombres no constituyen una práctica discriminatoria en sí, en tanto éstas garanticen que no conllevan a una mayor brecha de desigualdad y que se observe su carácter temporal según el cual estas acciones deben cesar una vez alcanzada la meta de igualdad propuesta.

El Informe global de seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2007) señala que las medidas especiales de carácter temporal, también conocidas como políticas de acción positiva o afirmativa son una variedad de intervenciones que pueden aplicarse en las diferentes etapas y aspectos de la relación de empleo, e incluir, por ejemplo, acciones específicas en la contratación, la formación, la promoción o la entrega de ayudas concretas. Estas medidas son necesarias cuando el solo hecho de no discriminar resulta insuficiente para “nivelar completamente las condiciones de igualdad” entre mujeres y hombres. Si bien son calificadas como temporales, su término no debe necesariamente entenderse como de corto plazo.



¿Qué se entiende por sexo y género en la guía?

El **sexo** se refiere al conjunto de características biológicas y fisiológicas de los seres humanos que diferencian hombres y mujeres.

El **género** se refiere a los atributos, características y roles sociales que se les asignan a las personas en función de su sexo, es decir, es la distinción que socialmente se hace de lo femenino y lo masculino. Es una construcción social y cultural a partir de las creencias que imperan en cada sociedad de lo que se considera apropiado para los hombres y para las mujeres.

II. ¿Cuáles son los aspectos que las empresas deben observar para asegurar la igualdad de las mujeres en los lugares de trabajo?

A. El acceso al empleo asalariado: la selección, reclutamiento y contratación

La garantía de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y, en consecuencia, la protección contra cualquier clase de discriminación fundada en el género abarca las fases previas a la contratación en lo que se denomina el acceso al empleo, antes de que se configure la relación laboral como tal.

Las decisiones en materia de empleo, incluida la selección y contratación de personal, deben estar razonadas siempre en las aptitudes y competencias demostradas. Factores como el sexo de la persona, su estado civil o sus responsabilidades familiares, no deben aducirse para sustentar suposiciones sobre un posible desempeño, nivel de responsabilidad o disponibilidad, no

solo porque son discriminatorios sino además porque son malos indicadores de las aptitudes por cuanto siempre estarán sujetas a estereotipos y creencias de género sobre las capacidades y la “idoneidad” de las mujeres para determinados empleos.



¡Nadie está exento! Todas las personas trabajadoras que participan en los procesos de selección deben velar por la igualdad de oportunidades y de trato.

Según el Código de Trabajo, constituirá **falta grave** cuando una persona trabajadora incurra en discriminación en el ejercicio de funciones relativas a reclutamiento, selección o nombramiento. Para todos los efectos, esta falta grave puede constituir causal para la terminación del contrato laboral sin responsabilidad patronal o dar pie a una sanción disciplinaria (Artículo 410 del Código de Trabajo).

Como regla general, la maternidad no puede ser causa de discriminación en el empleo. En función de ello, los procedimientos de selección (entrevistas y pruebas) no deben incluir preguntas relacionadas con aspectos personales o familiares o solicitudes de pruebas de embarazo, ni revisiones médicas que de forma directa o indirecta estén dirigidas a conocer un posible estado de gravidez.



La Sala Segunda y los criterios técnico-jurídicos emitidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social han reiterado que ***queda prohibido a la parte empleadora solicitar la prueba de embarazo en el proceso de contratación, selección y reclutamiento, así como durante la vigencia de la relación laboral.***

Esta constituye una **práctica discriminatoria** y violenta el derecho a la intimidad. ***Solicitar a una mujer en el momento de la contratación que indique si se encuentra o no embarazada constituye un claro acto discriminatorio***, dejando a la persona en una condición de desventaja y conlleva una violación al derecho fundamental a la igualdad establecido en el artículo 33 de la Constitución Política.

Se **exceptúa** en aquellos casos en que por el tipo de **actividad a desarrollar fuera peligrosa para la salud de la mujer embarazada**, debiendo justificarse las razones para su solicitud y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 71, inciso f) del Código de Trabajo.

**Sala Segunda de Costa Rica, Resolución
2002-00379 de las 09:50 hrs. del 31 de julio de 2002**

Criterios técnico-jurídico MTSS DAJ-AE-223-2003, y DAJ-AE-137-2008

Consulte la normativa nacional e internacional que rige en el país: **página 36**

¿Cómo puede producirse la discriminación?

- ✓ **En el anuncio de la oferta de trabajo: el nombre, la descripción y los requisitos del puesto/empleo.**
 - Se establece como un requisito el sexo de la persona a contratar, es decir, se solicitan concretamente trabajadores hombres o trabajadoras mujeres.
 - Se usan nombres de puestos masculinos o femeninos (reforzado por la utilización de fotos o ilustraciones de hombres o mujeres desempeñando labores propias del puesto). Presentados de esa manera, se encasillan los trabajos a uno u otro sexo y se limitan las oportunidades.
 - Se asignan tareas con un claro sesgo de género para que postulen principalmente hombres o mujeres, aún y cuando no especifiquen el sexo de la persona que se desea contratar.
 - Se solicita o dirige a personas con un estado civil en concreto o que directamente refieran a que se buscan personas “sin cargas familiares”, así como otras similares ajenas a las funciones de trabajo.
 - Se especifican requisitos distintos para hombres o para mujeres en el mismo puesto.



El uso de lenguaje no sexista se cuentan entre las medidas que garantizan la igualdad en el acceso al empleo o la contratación y en la clasificación de puestos que describen las categorías profesionales, funciones y tareas e incluso salarios.

Ejemplos



Lenguaje discriminatorio	Formulación con lenguaje inclusivo y no discriminatorio
"Se buscan enfermeras".	"Se busca personal de enfermería".
"Plaza vacante: Arquitecto para director técnico del Departamento de Diseño".	"Plaza vacante: Profesional en Arquitectura para la dirección técnica del Departamento de Diseño".
"Empresa del sector de las telecomunicaciones busca operadoras para telemarketing".	"Empresa del sector de las telecomunicaciones busca personal para telemarketing".

✓ **Durante la entrevista de trabajo, en los formularios pre-empleo, solicitud de pruebas y en la aplicación de otras herramientas que usa el centro de trabajo para la selección de las personas oferentes.**

- En las entrevistas y/o en los formularios pre-empleo, cuando se formulan preguntas sobre requisitos distintos según se trate de hombres o mujeres o se hacen preguntas sobre la vida personal o íntima de las mujeres o de aplicarse una declaración de estado de salud previo a contratación, se formulan preguntas y requerimiento de datos relacionados con el estado civil, número de hijos y/o edades, si la persona tiene la intención de tener hijos o hijas próximamente, cuántas veces ha quedado embarazada o si se encuentra en estado de embarazo, fecha de última menstruación, si utiliza métodos de planificación, entre otros.

- Durante el proceso de contratación, selección o reclutamiento cuando se solicita a las mujeres pruebas de embarazo u otras pruebas o revisiones médicas que puedan servir para indicar un posible estado de embarazo.

B. Relaciones laborales: normas y reglas formales e informales que rigen las relaciones entre las personas trabajadoras y las personas empleadoras

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, en la entrega de incentivos o en el acceso a las oportunidades de capacitación y formación, así como la modificación de las condiciones de trabajo en perjuicio de las mujeres trabajadoras, son ejemplos de eventuales situaciones de discriminación basadas en el género que pueden darse dentro de la relación laboral.

Estas discriminaciones pueden expresarse de diversas formas en todos los aspectos asociados a la prestación de servicios laborales, cuando las circunstancias en que se da la desigualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres trabajadoras no puedan ser justificadas de forma objetiva.



El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres comprende la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, incluyendo aquellas derivadas de la maternidad y de la asunción de obligaciones familiares.

Al Costa Rica aprobar -mediante Ley 9608 del 14 de septiembre de 2018- el **Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (Convenio 156)**, subyace la obligación de garantizar que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares no sean objeto de discriminación y gocen de una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores.

Los términos, condiciones de trabajo y prestaciones derivadas del empleo (incluida la remuneración) deben darse por igual a todas las personas trabajadoras de una misma categoría o de una categoría similar, sin distinción de género e independientemente de si es hombre o mujer. La discriminación de género en términos de remuneración puede darse en los empleos ocupados mayormente por mujeres dentro de un mismo centro laboral cuando se comparan con el mismo trabajo o similar que desempeñan mayoritariamente hombres, sujeto a que reciben un título distinto según el sexo de quienes lo ocupen.



No se considerarán arbitrarias las diferencias en las remuneraciones que se funden en criterios objetivos debidamente demostrados y justificados, por razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, productividad o antigüedad, entre otras.

Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer para la protección de la igualdad salarial (Ley No. 9677, artículo 14)

Cuando exista justa necesidad de la empresa ineludiblemente relacionado en imperativos de la producción, la persona empleadora tiene la facultad de modificar las condiciones en las que se ha venido prestando el servicio de las personas trabajadoras, aún sin contar con la aprobación de la persona trabajadora. La facultad de variar las condiciones del contrato y condiciones de trabajo, para que sea legal, debe darse dentro de ciertos límites en cuanto a las formas y modalidades de la prestación de trabajo, y se considera como una potestad en el ejercicio del poder de mando, dirección, organización y fiscalización de la parte empleadora, pero esta no puede nunca estar basada en criterios subjetivos en perjuicio de la persona trabajadora.



Según la jurisprudencia, un ejercicio abusivo de la facultad o el poder de dirección por la parte empleadora puede presentarse como:

- Una disminución o cambio en el salario y/o la jornada de trabajo,
- Una disminución de la jerarquía de la persona trabajadora,
- Una modificación radical de las funciones para las que fue contratada la persona empleadora que suscite:
 - una situación humillante o injuriosa,
 - obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que no son las de su especialidad, o
 - que el cambio traiga aparejado un peligro para la salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se formalizó el contrato.

Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS (DAJ-AE-021-09)

Como regla general, los cambios de funciones deben ser horizontales en la categoría ocupacional convenida al inicio de la relación laboral o deben ser para ascender a la persona trabajadora, sin embargo, degradar de cargo, aunque el salario no se vea disminuido, está proscrito ya que esta es una condición esencial del contrato de trabajo y es ilegal que se modifique.



En cuanto al recargo de funciones bajo el poder o facultad de dirección que asiste a la parte empleadora, y cuando las necesidades imperiosas de la empresa así lo exijan, las personas trabajadoras pueden ser requeridas por sus superiores de realizar de forma temporal labores distintas a las pactadas en el contrato de trabajo, siempre que sean compatibles con sus aptitudes, estado o condición o que se encuentren dentro de la misma categoría de funciones para las que ha sido contratada, siempre y cuando por ser de carácter temporal no exceda de un mes.

Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS (DAJ-AE-016-12)

Si el empleador/a hace alguna modificación en las condiciones de trabajo en función de proteger la salud de la mujer embarazada es recomendable que la medida nunca sea unilateral, sino consensuada con la persona trabajadora, no represente una afectación a los ingresos de la persona trabajadora y que quede estipulado que será una medida provisional, por el tiempo que dure el embarazo, debiendo restituirla a las condiciones y cargo anteriores una vez cumplida la licencia de maternidad.

Consulte la normativa nacional e internacional que rige en el país: página 63



¿Cómo puede producirse la discriminación?

- ✓ **Diferencias salariales entre hombres y mujeres en trabajos iguales o similares.**
 - Hombres y mujeres de cualificación similar que realizan un trabajo igual o equivalente a partir de **la existencia de similares requerimientos** (tales como la naturaleza de los servicios prestados, los requisitos de formación exigidos para su ejercicio, las condiciones laborales, las responsabilidades que se ejerzan o cualquier otro que permita establecer objetivamente la valoración del trabajo realizado), reciben un salario inferior en función su género.
 - Diferencias entre los salarios de mujeres y hombres que pertenecen a una misma categoría.
 - Diferencias de salario dentro de una misma empresa en puestos comparables o en los mismos puestos dependiendo de la sede u oficina en las que se ubiquen las personas trabajadoras.
 - Diferencias de salario base entre puestos con las mismas funciones.
 - Diferencias de salario en puestos contratados bajo un perfil determinado pero que realizan funciones comparables a las de un perfil de puesto mayor.

- Escalas o bandas salariales, manuales o perfiles de puestos u otros criterios para fijar salarios que asignan salarios inferiores a puestos de trabajo tradicionalmente femeninos.



Revisión y homologación de las estructuras de remuneración y los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo para evitar cualquier sesgo o diferencia basada en el género entre trabajos iguales o similares, principalmente entre puestos que tengan diferentes nombres según el sexo de quienes lo ocupen, pero iguales en funciones y responsabilidades.

Ejemplos



Título masculino del puesto de trabajo	Título femenino del mismo puesto de trabajo
Comercial	Asistente de ventas
Subgerente	Asistente del gerente
Técnico	Operadora
Gestor de información	Bibliotecaria
Sastre	Costurera
Auxiliar de vuelo	Azafata
Asistente personal	Secretaria
Vendedor	Dependiente
Vendedor	Dependiente
Administrador	Secretaria
Chef	Cocinera
Encargado de atención al cliente	Recepcionista
Conserje	Limpiadora

Tomado y adaptado de: Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Módulo formativo para la inspección del trabajo (OIT, 2017).

✓ **Discriminación en la entrega de incentivos o beneficios y oportunidades.**

- Sistemas de incentivos y retribución variable que crean condiciones de discriminación entre personas trabajadoras de diferente sexo por incluir complementos salariales cuando los requisitos establecidos para su devengo indirectamente excluyen a quienes tienen responsabilidades familiares, situación que afecta mayormente a las mujeres trabajadoras.
- Reducción proporcional de los incentivos en caso de maternidad, embarazo o lactancia.
- Diferencias de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a opciones de capacitación y formación para adquirir o fortalecer competencias o ascender laboralmente.
- Afectar la evaluación de desempeño de las personas trabajadoras al tomar como criterio de valoración su asistencia a las actividades directamente relacionadas con el trabajo, en caso de que estas se realicen fuera de la jornada laboral, sin reconocimiento de su pago como tiempo extraordinario y cuando ello le provoque un perjuicio grave en la conciliación de la vida laboral y personal.

✓ **Modificación abusiva de las condiciones de trabajo de la mujer en condición de embarazo, al reincorporarse luego de cumplida su licencia de maternidad o durante el periodo de lactancia.**

- Traslado de la persona trabajadora embarazada, en periodo de lactancia o cumplida su licencia de maternidad a otro centro de trabajo.
- Que le sea modificado el horario de trabajo, que exista una disminución de la jornada o que esta pase de diurna a mixta o a nocturna, aunque no se le modifique el salario.
- Que le sean modificadas las funciones de trabajo o que exista una disminución de la jerarquía y un cambio en la categoría ocupacional.

- Modificación en las condiciones de trabajo en función de proteger la salud de la mujer embarazada no consensuada con la persona trabajadora, que represente una afectación a los ingresos o que no le sean restituidas las condiciones y cargo anteriores una vez cumplida la licencia de maternidad.

✓ **Recargo de funciones a mujeres trabajadoras en razón del género.**

- Recargo de funciones distintas a las pactadas en el contrato de trabajo que exceden el carácter temporal que las reviste, sin recibir compensación económica o equiparación salarial.
- Recarga en la asignación de tareas basada en el sexo de las mujeres trabajadoras que sigue reflejando una división sexual del trabajo, y que no son repartidas de forma equitativa en los mismos puestos cuando estos son ocupados por hombres. El mejor ejemplo de ello corresponde a las tareas de limpieza del local de trabajo que al ser consideradas como tareas "propias del género femenino" pueden estar incluidas en la descripción de funciones de un puesto de "dependiente" o "recepcionista" cuando es ocupado por una mujer, mientras que en el caso de que esta función la desempeñe un hombre, las tareas de limpieza pueden no ser parte de las tareas a realizar.

C. Salud y seguridad en el trabajo

El Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo (Decreto Ejecutivo N. 1 del 02 de enero de 1967) establece que el empleador/a o su representante, toda instancia intermediaria o contratista, debe adoptar y poner en práctica en los centros de trabajo, por su exclusiva cuenta, *medidas de seguridad e higiene adecuadas para proteger la vida, la salud, la integridad corporal y moral* de las personas trabajadoras, especialmente en lo relativo a:

- a. Edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales;
- b. Operaciones y procesos de trabajos;
- c. Suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal.

Consulte la normativa nacional e internacional que rige en el país: página 26



¿Cómo puede producirse la discriminación?

- Ausencia propiamente de servicios sanitarios, vestidores o duchas diferenciadas para hombres y mujeres en los centros de trabajo.
- Inseguridad física en el acceso a los servicios sanitarios, vestidores o duchas, como por ejemplo, en lugares inseguros, distantes, con falta de iluminación, falta de privacidad, entre otras.
- Limitación en el uso de servicio sanitario, por ejemplo, horarios para el uso, limitaciones de acceso físico, entre otros.
- Falta de tallas en los equipos de protección personal y uniformes adaptados a las condiciones fisiológicas de las mujeres, quienes tienen que utilizar equipos de protección de mayor tamaño adquiridos en los centros de trabajo para la población masculina. Esta es una desprotección que expone a las mujeres a eventuales riesgos laborales.
- Ausencia de local para lactancia acondicionado y seguro para que las mujeres en periodo de lactancia puedan dar lactancia a sus hijos e hijas, extraerse la leche materna y almacenar/ guardar esta de forma salubre, en aquellos centros de trabajo que cuentan con 30 o más mujeres trabajadoras.

D. Hostigamiento sexual

Tal y como lo establece la normativa, el hostigamiento sexual debe entenderse como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, que tiene efectos perjudiciales en las condiciones materiales, el desempeño o en el estado de bienestar general de las personas en el ámbito laboral, expresada tanto en

relaciones de jerarquía o autoridad, entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior y en relaciones entre personas trabajadoras y usuarias. Puede manifestarse como:

- Requerimientos o exigencias de favores sexuales -expresos o implícitos- bajo amenazas físicas o morales o bajo la promesa de un trato preferencial sobre una situación actual o futura relacionada al empleo o como condición para el empleo;
- Uso de lenguaje escrito u oral de naturaleza sexual que resulte hostil, humillante u ofensivo para la persona destinataria de tales comunicaciones;
- Acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseados y ofensivos para quien los reciba.



Son responsabilidades de la parte empleadora prevenir, prohibir, tramitar y sancionar cualquier situación que pueda configurarse como hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo.

La prevención del hostigamiento sexual conlleva que toda persona empleadora disponga en el lugar de trabajo de una política institucional o empresarial para prevenir, evitar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual. Esta política deberá:

- Ser comunicada en forma escrita y oral a las personas supervisoras, representantes, funcionarias y trabajadoras en general. También será dada a conocer la política interna a terceras personas cuando así convenga para el cumplimiento de las funciones del centro de trabajo.
- Se deberán tomar las medidas expresas acordes a la política en los reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos y similares.
- Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual.



Todo centro de trabajo está obligado a contar con un procedimiento interno, adecuado a los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la confidencialidad, efectivo para recibir y tramitar las denuncias por casos de hostigamiento sexual.

El conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite debe ser realizado por medio de la integración por la parte empleadora de una comisión investigadora, la cual deberá estar preferiblemente compuesta por 3 personas -de ambos sexos- que posean conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario. Los centros laborales privados deberán contar con un reglamento interno con el fin de conformar las comisiones investigadoras, su duración, procedimientos y demás razones del debido proceso, instrumento que ha de ser reconocido y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo.

Existe también una obligación de informar de la denuncia de hostigamiento presentada en el lugar de trabajo ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



Garantía para quien denuncie y las personas testigos.

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como persona testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

**Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo
y la Docencia (Artículo 14)**

Consulte la normativa nacional e internacional que rige en el país: página 45

¿Cómo puede producirse la discriminación?

- Ausencia de una política y/o un procedimiento interno para casos de denuncia de hostigamiento sexual y un régimen de sanciones para estas conductas.
- Falta de divulgación entre las personas supervisoras, representantes y las personas trabajadoras del procedimiento/política (por ejemplo, se entrega copia con firma de contrato, se incluye en la inducción inicial, etc.).
- No contar con personal con experiencia en prevención del hostigamiento sexual. Ello es relevante en la conformación de los órganos de investigación y la capacitación que reciben quienes la integran.
- La ausencia de un ambiente laboral de respeto en cuanto a comportamientos de tono sexual tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho.

E. Otras formas de discriminación: Acoso laboral

La legislación costarricense no regula de forma específica el acoso laboral, pero existe una doctrina creada por medio de la jurisprudencia de la Sala Segunda que da parámetros importantes para su abordaje.

El acoso laboral es considerado un ejercicio abusivo del poder. Toda persona empleadora tiene la responsabilidad de mantener las condiciones de respeto en el centro de trabajo, está obligada a guardar a las personas trabajadoras la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra y observando las buenas costumbres durante las horas de trabajo, quedando prohibido ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que la persona trabajadora tiene conforme a la ley. La persona trabajadora puede denunciar los hechos ante la persona empleadora, solicitando investigación al respecto. Toda persona empleadora, tendrá la responsabilidad de recibir la denuncia de la persona ofendida, llevar a cabo el procedimiento de investigación y a adoptar las medidas cautelares y a aplicar la sanción que corresponda.



Sala Segunda - Resolución 2005-0655 de las 14:05 hrs. del 3 de agosto de 2005: **Diez comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento o acoso laboral.**

- Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
- Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
- Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
- Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.
- Ningunear, ignorar, excluir o hacerle 'invisible'.

Consulte la normativa nacional e internacional que rige en el país: página 48

III. Buenas prácticas y ejemplos de medidas para evitar la discriminación

¿Qué se entiende por buena práctica?

Esta guía considera como una buena práctica aquellas experiencias exitosas promovidas, gestadas o facilitadas por las empresas susceptibles de generar cambios y resultados positivos para prevenir y actuar sobre las desigualdades laborales entre mujeres y hombres, capaces de ser sostenidas en el tiempo e integradas en la cultura organizacional, con posibilidad de ser replicada en otras empresas.

Enlistadas a continuación, se cuentan las buenas prácticas laborales para la igualdad de género reconocidas por el INAMU en empresas privadas. Para conocer más detalles de las experiencias referirse a [*Sello de Igualdad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres \(INAMU\)*](#).

A. Políticas de igualdad de género

- Política para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Programas de equidad e igualdad en el empleo para reducir la desigualdad de género en los procesos operativos de las empresas.
- Promoción de la igualdad de género para aumentar la participación de mujeres en las áreas técnicas.
- Diagnósticos de brechas de género.
- Programa de gestión en equidad de género.
- Políticas y procedimientos para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras.
- Adecuación del marco normativo interno.

- Políticas que cubren desde procesos de contratación libres de discriminación por razones de género hasta los análisis de puestos y estudios salariales que permiten identificar las brechas salariales existentes.
- Política de flexibilidad de los horarios laborales (horarios diferenciados y escalonados).
- Reconstitución de las juntas directivas para ampliar el porcentaje de integrantes mujeres.
- Estudio de las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras para asegurar que no existan prácticas discriminatorias.
- Promoción de una mayor participación de mujeres en el aparato administrativo y en puestos de liderazgo, incluyendo la junta directiva.
- Adopción de herramientas para incorporar la igualdad de género en las prácticas corporativas, incluyendo aquellas para medir la brecha salarial en la organización.
- Participación de todos los niveles de la organización en la implementación de acciones a favor de la igualdad de género, incluyendo la junta directiva, la presidencia, la dirección ejecutiva, las comisiones, las distintas jefaturas y el personal en general.

B. Gestión del personal sin discriminación por razones de género

- Medidas y acciones para el fortalecimiento de las capacidades de las personas trabajadoras en igualdad de condiciones.
- Elaboración de perfiles de puestos sin sesgos de género.
- Medidas destinadas a mejorar el acceso de mujeres a puestos, oficios y ocupaciones no tradicionales.
- Mejorar el acceso de mujeres a puestos de decisión.

- Medidas para la atracción, capacitación y retención de talento femenino en labores masculinizadas.
- Inclusión de cláusulas contractuales que promueven la igualdad de género
- Planes de desarrollo profesional para las mujeres para que puedan crecer dentro de la empresa.
- Planes de carrera con promociones internas para colaboradores y colaboradoras .
- Medidas para garantizar que los procesos de selección del personal no sean discriminatorios, incluyendo la adopción de un lenguaje inclusivo o neutro, comunicación y proyección de la imagen profesional de las posiciones para que mujeres y hombres sientan que tienen la misma oportunidad de participar.

C. Gestión del talento humano para el cierre de brechas entre mujeres y hombres

- Capacitaciones y sensibilización sobre igualdad de género al personal, proveedores.
- Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en formación y capacitación.
- Programa de educación continua para la concientización sobre los derechos de las mujeres.
- Fortalecimiento del empoderamiento y desarrollo de liderazgos femeninos.
- Sensibilización a todas las personas colaboradoras con personal a cargo sobre inclusión e igualdad de género para garantizar un ambiente libre de discriminación.
- Campañas de divulgación y sensibilización.
- Red profesional de equidad de género.

D. Corresponsabilidad social para conciliar la vida personal, familiar y laboral

- Implementación de licencias de paternidad para promover una distribución más equitativa de los cuidados en las familias.
- Extensión del tiempo pagado de la licencia de maternidad.
- Ampliación del tiempo de lactancia de forma escalonada.
- Licencias de lactancia extendidas.
- Jornadas laborales flexibles.
- Permisos especiales para la conciliación del trabajo con la vida familiar y para la atención de familiares en situación de dependencia.

3 | Anexo

Normativa nacional e internacional que rige en el país

I. Cultura empresarial

Constitución Política de la República de Costa Rica

Artículo 33:

Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.

Artículo 57:

Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Artículo 66:

Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo.

Artículo 68:

No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores.

Artículo 71:

Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.

Artículo 74:

Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Ratificada por ley N° 6968 del 2 de octubre de 1984

Artículo 1:

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2:

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.*
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.*
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyen discriminación contra la mujer.*

Artículo 4:

La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de no más desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato.

La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerarán discriminatorias.

Artículo 11:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derechos inalienable de todo ser humano.*
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.*
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.*
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.*
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.*
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.*
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.*
- c) Alienta el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.*
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

Reforma Procesal Laboral (Ley N° 9343 del 25 de enero de 2016)

Reforma la denominación del título sexto y los artículos 371 a 374 y del 377 al 395 de la Ley N° 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Título Séptimo: Infracciones a las leyes de trabajo y sus sanciones

Artículo 396:

Constituyen faltas las acciones u omisiones en que incurran las partes empleadoras, sus representantes y administradores, los trabajadores, las trabajadoras o sus respectivas organizaciones que transgredan las normas previstas en la Constitución Política, los pactos internacionales sobre derechos humanos y los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa y las demás normas laborales y de seguridad social, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera corresponderles.

Título Octavo: Prohibición de discriminar

Artículo 404:

Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Artículo 405:

Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.

Artículo 406:

Se prohíbe el despido de los trabajadores o las trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 404.

Artículo 408:

Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento.

Artículo 409:

Toda discriminación de las contempladas en el presente título podrá ser hecha valer por las autoridades o la parte interesada ante los juzgados de trabajo, de la forma dispuesta en este Código. En estos casos, quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación.

Artículo 410:

Los empleadores o las empleadoras a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación antes indicados, deberán reinstalarlas en su trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación.

En cuanto a la Administración Pública y las demás instituciones de derecho público, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por el presente título será anulable a solicitud de la parte interesada, y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio a este título.

Todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 de este Código.

Directriz Presidencial N° 10 del 15 de setiembre del 2003 que regula situaciones consideradas como prácticas laborales discriminatorias**Artículo 2:**

Sin detrimento de cualquier otra situación análoga y sin constituir una lista taxativa, salvo prueba en contrario, se entenderán como situaciones discriminatorias, entre otras, las siguientes:

- 1. Diferente salario por las mismas funciones en igualdad de condiciones de eficiencia.*
- 2. Cambio de condiciones de trabajo, ajeno al ius variandi, cuando el trabajador retorna después de una incapacidad menor a los tres meses o por licencia de maternidad.*
- 3. Diferencia en cuanto a incentivos o beneficios (becas, capacitaciones, pasantías, permisos, premios) respecto de los demás trabajadores de la empresa o institución, no obstante realizar el mismo trabajo o desempeñar las mismas funciones, tener las mismas calificaciones, gozar de idéntica experiencia, ostentar parecida eficiencia y entera igualdad de condiciones.*

4. Inferioridad de condiciones físicas de trabajo (espacio físico, equipos, acceso a tecnología) en relación con otras personas trabajadoras, salvo razones administrativas o económicas que así lo justifiquen.

5. Denegación de ascenso para ser otorgado a favor de otra persona que no reúne los requisitos.

6. Evaluación negativa de su trabajo por razones de raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad, edad.

7. Aplicación de criterios o requisitos diferenciadores o discriminatorios para ocupar una vacante o un puesto. Entre éstos, los dirigidos a la solicitud de exámenes médicos y de laboratorio que pretendan demostrar condición de gravidez, antes y durante la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 inciso f) del Código de Trabajo y 10 de la Ley N° 7771 del 29 de abril de 1998.

(Así reformado por Directriz N° 037-MTSS del 30 de Marzo del 2005)

8. Manifestación explícita o implícita de no contratación por razones de raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad, edad.

9. Maltrato físico y psicológico durante el acceso o en la permanencias en el trabajo por razones de raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad, edad.

7. Aplicación de criterios o requisitos diferenciadores o discriminatorios para ocupar una vacante o un puesto. Entre éstos, los dirigidos a la solicitud de exámenes médicos y de laboratorio que pretendan demostrar condición de gravidez, antes y durante la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 inciso f) del Código de Trabajo y 10 de la Ley N° 7771 del 29 de abril de 1998."

II. Acceso al empleo

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Párrafo 2 b):

"Todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:

acceso (...) a la admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual (...)"

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Apartado d) del párrafo 2:

"Los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar (...)"

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

Artículo 11:

"Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;"

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Artículo 4:

"Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;"

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO

Código de Trabajo

Artículo 408:

"Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento."

Artículo 410:

"(...) Todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 de este Código."

Directriz MTSS N° 010-2003

Artículo 2:

(...) se entenderán como situaciones discriminatorias:

7. Aplicación de criterios o requisitos diferenciadores o discriminatorios para ocupar una vacante o un puesto. Entre éstos, los dirigidos a la solicitud de exámenes médicos y de laboratorio que pretendan demostrar condición de gravidez, antes y durante la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 inciso f) del Código de Trabajo y 10 de la Ley N° 7771 del 29 de abril de 1998.

8. Manifestación explícita o implícita de no contratación por razones de raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad, edad.

Jurisprudencia

Sala Constitucional

Resolución número 5025-93 de las once horas veinticinco minutos del ocho de octubre de mil novecientos noventa y tres:

*"Como lo señaló esta Sala en el voto número 3467-93 del 20 de julio de 1993, el derecho al trabajo es considerado un **derecho** fundamental (...), cuyo ejercicio le permite lograr una existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de **empleo** discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el **empleo**, pues todo trabajador tiene el **derecho** de acceder en condiciones de igualdad (...)"*

Sala Segunda

Resolución 2002-00379 de las 09:50 hrs. del 31 de julio de 2002:

"... exigirle, a una trabajadora, que indique, al momento de la contratación, si está o no embarazada, constituye un claro acto discriminatorio; ya que, tal proceder, no se justifica pues iría siempre dirigido a prescindir de la eventual contratación; lo cual, sin duda, la deja en una condición de desventaja, por una diferencia natural e inmanente, a la vez que se le discrimina por un hecho natural y socialmente deseable, como lo es el de la reproducción humana; ante lo cual, debe enfrentar no sólo las normales consecuencias físicas de un embarazo, sino también las negativas y perjudiciales consecuencias sociales y laborales, en su daño. Por consiguiente, ya la Sala lo ha dicho, ese hecho no puede servir para justificar un despido; pues, avalar tal posición jurídica, conllevaría una gravante violación al Derecho de la Constitución, la cual consagra, al igual que muchos otros instrumentos jurídicos, el derecho fundamental a la igualdad (artículo 33)."

III. Igualdad de remuneración

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Artículo 1:

"A los efectos del presente Convenio:

- a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;*
- b) la expresión **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo."*

Artículo 2.1:

"Todo Miembro deberá (...) garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor".

Artículo 3:

"1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo (...).

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor."

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245

Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)

Párrafo 2 b):

"Todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: remuneración por un trabajo de igual valor."

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428:NO

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Artículo 11.1:

"Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: (...)

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;"

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares (Convenio 156)

Artículo 3:

"1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales."

Artículo 8:

"La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo."

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO

Código de Trabajo:

Artículo 405:

"Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna."

Ley N° 9677: Reforma a la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer para la protección de la igualdad salarial

Artículo 14:

"Las mujeres tendrán derecho a la igualdad salarial con los hombres, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor bajo un mismo patrono, ya sea que se trate de un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalentes.

No se considerarán arbitrarias las diferencias en las remuneraciones que se funden en criterios objetivos debidamente demostrados y justificados, por razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, productividad o antigüedad, entre otras.

En ningún caso serán válidas las diferencias que impliquen una menor remuneración para las mujeres por el solo hecho de serlo, por la condición de maternidad o que carezcan de una justificación objetiva y razonable."

Directriz MTSS N° 010-2003

Artículo 2:

"(...) se entenderán como situaciones discriminatorias:

1. Diferente salario por las mismas funciones en igualdad de condiciones de eficiencia."

Jurisprudencia

Sala Constitucional de Costa Rica

Resolución N° 2005-11262 de las 15:00 hrs. del 24 de agosto de 2005

En consecuencia, resuelve la Sala que "... la negativa de su patrono público a otorgarle a la recurrente -su madre- una licencia con goce de salario con el fin de darle tratamiento a su hija (es) absolutamente violatorio de los derechos fundamentales de la menor y de las obligaciones estatales al respecto".

Resolución N° 11036 - 2015

"...el Estado y/o patrono no puede negarle a sus empleados el derecho a una licencia con goce de salario, para dar atención a la salud de un menor dependiente de ellos, dado que necesita de su apoyo, para su recuperación. Para ello, es necesario que:
a) La salud de un menor se encuentre en riesgo; b) Exista un dictamen médico, en el sentido de que la presencia de la madre/padre es indispensable para la recuperación del menor; y, c) La licencia sea por un período razonable.

Cuando un menor deba acudir a un centro médico por razones de diagnóstico o tratamiento y sea necesario la hospitalización o un cuidado especial, la presencia de alguno de los padres o encargados para su recuperación, según criterio médico, resulta indispensable. El principio del interés superior del menor debe prevalecer, pues dicho axioma implica dos reglas importantes: a) Todas las decisiones que atañen al niño han de tomarse según el interés exclusivo del niño, para asegurar su bienestar inmediato y futuro; y, b) Todas las decisiones y todos los actos deben garantizar imperativamente los derechos del niño. En virtud de ello, es que la Sala Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha indicado que cuando la salud de un niño requiera la atención, con motivo de enfermedad grave, lo que deberá ser acreditado con certificado médico otorgado y/o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor, la madre o padre trabajador tiene derecho a un permiso con goce de salario, por el período que el respectivo servicio determine. De esta forma, en caso de que los padres o encargados de los menores sean trabajadores asegurados activos y sea necesaria la presencia de alguno de ellos, al lado del menor enfermo, la figura jurídica que se aplicaría, es la de un beneficio y/o licencia, como sucede con la licencia para trabajadores, para el cuidado de pacientes en fase terminal, regulada en la Ley No 7756 de 25 de mayo de 1998.”

IV. Modificación abusiva por género de las condiciones de trabajo

Código de Trabajo

Artículo 70:

"Queda absolutamente prohibido a los patronos:

i) Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley."

Artículo 83:

"Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosa- mente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70, y

j) Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato."

Jurisprudencia

"Con la locución latina 'ius variandi', se denomina la potestad, normalmente, del empleador, de modificar, en forma unilateral, las condiciones de la relación contractual, en el ejercicio de las potestades de mando, de dirección, de organización, de fiscalización y de disciplina que le confiere el poder directivo del que goza dentro de la contratación. Ahora bien, esta facultad, puede ejercerse en el tanto en que las medidas tomadas, no atenten contra las cláusulas esenciales del contrato, ni mermen los beneficios del trabajador. En efecto, si el patrono ejerce su derecho de manera abusiva o arbitrariamente, en perjuicio de los intereses del empleado, lo autoriza a éste a colocarse en una clara situación de despido injusto." (Voto número 300, de las 10:50 horas del 29 de septiembre de 1999.)

*"En efecto, con la figura jurídica del "ius variandi", se denomina genéricamente la facultad jurídica que tiene el empleador, para poder modificar, legítimamente y en forma unilateral, las condiciones de la relación laboral, en el efectivo ejercicio de sus propias potestades de mando, de dirección, de organización, de fiscalización y de disciplina, que se le confieren, de principio, ante el innegable, por necesario, poder directivo del cual goza dentro de la contratación. Ahora bien, esta facultad debe ejercerse siempre que las medidas tomadas no atenten contra las cláusulas esenciales del contrato, ni mermen los beneficios del trabajador. En efecto, si el patrono ejerce su derecho de manera abusiva o arbitrariamente, con perjuicio directo a los intereses del empleado, queda éste colocado en una clara situación que le permite romper justificadamente la respectiva relación" (**en este sentido pueden consultarse las sentencias n° 492 de las 10 horas del 4 de octubre y 567 de las 9:15 horas del 8 de noviembre, ambas del 2002**).*

V. Salud y seguridad en el trabajo

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Artículo 11.1:

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: (...)

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Artículo 11.2:

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: (...)

Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Párrafo 2 b):

"todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: condiciones de trabajo, entre ellas (...) seguridad e higiene en el trabajo."

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO

Código de Trabajo

Artículo 282:

Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores (...)

Artículo 100:

Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamanten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, Decreto Ejecutivo N. 1 del 02 de enero de 1967**Artículo 3:**

Todo patrono o su representante, intermediario o contratista, debe adoptar y poner en práctica en los centros de trabajo, por su exclusiva cuenta, medidas de seguridad e higiene adecuadas para proteger la vida, la salud, la integridad corporal y moral de los trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- a) Edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales;*
- b) Operaciones y procesos de trabajos;*
- c) Suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal*

Artículo 10:

Los locales de trabajo deberán llenar, en lo relativo a ubicación, construcción y acondicionamiento, los requisitos de seguridad e higiene que demanden la seguridad, integridad, salud, moral y comodidad de los trabajadores y cumplir, en especial, lo que establecen el presente Reglamento y cualesquiera otras disposiciones reglamentarias sobre la materia

Artículo 81:

Los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, según la clase de trabajo: (...)

- f) Trajes o equipos especiales para el trabajo, cuando éste ofrezca marcado peligro para la salud o para la integridad física del trabajador; (...)*

Artículo 24:

Los centros de trabajo deberán contar con iluminación adecuada para la seguridad y conservación de la salud de los trabajadores. (...)

Artículo 85:

Todo centro de trabajo estará provisto de inodoros o letrinas y mingitorios o urinarios separados para cada sexo (...)

Artículo 89:

De los lavamanos y duchas. En todos los centros de trabajo habrá locales destinados al aseo del personal, con un lavamanos por lo menos por cada quince trabajadores o fracción de esta cifra que cesen en su trabajo simultáneamente. Estos locales deben ofrecer buenas condiciones de amplitud e higiene, de acuerdo con el número de trabajadores que hayan de utilizarlos, debiendo estar convenientemente separados los servicios correspondientes al personal masculino de los del femenino.

Artículo 93:

Todos los centros de trabajo, que así lo justifiquen por la naturaleza de las funciones que en ellos se ejecuten, dispondrán de instalaciones suficientes y apropiadas para que los trabajadores cambien de ropa, la guarden y en su caso, la sequen. Tales locales deberán estar próximos a los lugares de trabajo, pero completamente independientes, amueblados convenientemente, en número proporcional al de trabajadores, con buenas condiciones de iluminación, de aislamiento contra el ruido, ventilación y cubicación, así como separados los de sexo femenino de los del masculino.

Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros de trabajo, Decreto Ejecutivo N° 41080-MTSS-S

Artículo 3:

La Sala de Lactancia debe disponer un espacio físico mínimo de seis metros cuadrados (6 m²) y una altura de dos metros y cuarenta centímetros (2,40 m) (...)

Artículo 4:

La sala de lactancia materna deberá contar con lo siguiente:

- a) Refrigeradora de al menos 38 litros de capacidad, la cual será de uso exclusivo para la conservación de la leche materna.
- b) Una mesa pequeña de al menos 50 cm de ancho x 80 cm de largo.
- c) Al menos dos Sillas que cumplan con un ángulo de 90 grados, con forro suave, respaldar y descansabrazos.
- d) Un lavamanos, con dispensador de jabón líquido. Si la edificación dispone de estos servicios, los mismos podrán ubicarse a una distancia no mayor de 20 metros de la sala.
- e) Un dispensador con toallas de papel para secado de manos.
- f) Un basurero con tapa y con sus respectivas bolsas plásticas para basura.
- g) Biombos o cortinas o alguna división con dimensiones no mayores a 1,20 m de alto x 90 cm de ancho, a efecto que garantice privacidad entre personas trabajadoras y la correcta circulación de aire.

- h) Renovación del aire por medio de ventilación natural y/o artificial, mediante abanico o aire acondicionado.*
- i) Iluminación natural y/o artificial que garantice una luminosidad mínima de 200 lux, conforme la norma INTECO, INTE-ISO 8995-1-2016 -Niveles de iluminancia.*
- j) Plan de limpieza de la infraestructura, equipo y mobiliario, ejecutado por el personal encargado de limpieza del establecimiento.*
- k) Piso de material antideslizante y de condiciones estructurales resistentes, que permitan la fácil limpieza.*
- m) Debe cumplir con las disposiciones de accesibilidad de la Ley N° 7600 de 2 de mayo de 1996 "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", y el Decreto N° 26831 de 23 de marzo de 1998 "Reglamento Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad".*
- n) Debe haber un croquis, con dimensiones mínimas de 40 cm x 40 cm, que prevea a las personas trabajadoras las indicaciones de las vías de evacuación inmediatas en caso de emergencia.*

Directriz MTSS N° 010-2003

Artículo 2:

(...) se entenderán como situaciones discriminatorias:

4. Inferioridad de condiciones físicas de trabajo (espacio físico, equipos, acceso a tecnología) en relación con otras personas trabajadoras, salvo razones administrativas o económicas que así lo justifiquen.

VI. Hostigamiento sexual

Convención Belém do Pará

Artículo 1:

Define violencia contra la mujer como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado."

Artículo 2 párrafo b:

(...) comprende, entre otros, (...) acoso sexual en el lugar de trabajo.

http://www.oas.org/DIL/esp/Convencion_Belem_do_Para.pdf

Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia N° 7476

Artículo 5:

Responsabilidades de prevención: *Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:*

- 1. Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas supervisoras, representantes, funcionarias y trabajadoras en general sobre la existencia de una política institucional o empresarial contra el hostigamiento sexual. Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley.*
- 2. Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa. Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.*
- 3. Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Además, los patronos podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de esta Ley.*

Artículo 6.

Divulgación de la Ley: Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de divulgar el contenido de la presente Ley. La Defensoría de los Habitantes podrá coadyuvar en este proceso.

Jurisprudencia

Sala Constitucional

Resolución N. 2016004519, catorce horas treinta minutos del cinco de abril de dos mil dieciséis.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al acoso sexual en el trabajo como "el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos; no deseado y ofensivo". Por su parte, la Recomendación General número 19 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW), lo define "el comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil". Ahora, si bien tanto los hombres como las mujeres pueden ser objeto de acoso sexual en sus centros de trabajo, la OIT explica que las segundas constituyen la mayoría de las personas acosadas, situación que se da con independencia de su posición laboral, toda vez que el problema de cita afecta sin distinción en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo. Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo explica que el hostigamiento sexual perjudica las condiciones laborales, pues diversos estudios lo incluyen dentro de los factores de riesgo que aparecen en investigaciones de salud ocupacional. De igual forma, se ha determinado que el acoso sexual tiene repercusiones en la salud mental de la persona afectada, tales como estrés excesivo, ansiedad, depresión, sentimientos de baja autoestima, o físicos, como trastornos del sueño, hipertensión, dolores de cabeza o males gastrointestinales. En nuestro país, con el fin de castigar la conducta antes mencionada, el legislador emitió la Ley 7476 contra el hostigamiento sexual y la docencia, que en su artículo 3 define al hostigamiento u acoso sexual, como "Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) Condiciones materiales de empleo o de docencia; b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo; c) Estado general

de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados". Asimismo, en su artículo 5, la ley de cita establece la responsabilidad de todo patrono o jerarca, de adoptar las medidas expresas en los reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos o de otro tipo, para garantizar que dentro del centro de trabajo se prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

V. Otras formas de discriminación: Acoso laboral

Código de Trabajo

Artículo 69:

Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra

Artículo 70:

Queda absolutamente prohibido a los patronos:

a) Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

i) Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

Artículo 83:

Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

c) Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;

e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

Jurisprudencia

Voto Sala Segunda

N° 2005-655, de las 14:05 horas del 3 de agosto de 2005

"Todavía nuestro ordenamiento jurídico no ha desarrollado la figura del hostigamiento laboral, aunque existe alguna tendencia legislativa a su regulación positiva. No obstante ello, la situación del hostigamiento puede subsumirse en algunas de las normas contempladas en el Código de Trabajo que le exigen al empleador dar un trato digno al trabajador (artículos 19, 69 inciso c) y 83)."

Sala Segunda

Resolución 2005-0655 de las 14:05 hrs. del 3 de agosto de 2005

"Diez comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento o acoso laboral.

- *Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.*
- *Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.*
- *Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.*
- *Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.*
- *Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.*
- *Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.*
- *Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.*
- *Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.*
- *Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.*
- *Ningunear, ignorar, excluir o hacerle 'invisible'."*

Directriz MTSS N° 010-2003

Artículo 2:

(...) se entenderán como situaciones discriminatorias:

9. Maltrato físico y psicológico durante el acceso o en la permanencia en el trabajo por razones de raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad, edad.

Desarrollado con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo

ISBN: 978-9968-25-399-4

