



Igualdad de derechos y
no discriminación: guía para
personas trabajadoras de
verificación de la no
discriminación por género
en el centro de trabajo



Igualdad de derechos y no discriminación: guía para personas trabajadoras de verificación de la no discriminación por género en el centro de trabajo

305.3
I59 i

Instituto Nacional de las Mujeres

Igualdad de derechos y no discriminación: guía para personas trabajadoras de verificación de la no discriminación por género en el centro de trabajo / Instituto Nacional de las Mujeres. – 1. ed. – San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2020. (Colección Producción de conocimiento, n. 46; Aportes teóricos; n. 16)

60 p.; 22x28 cm.

ISBN 978-9968-25-396-3

1. INSPECCIÓN DEL TRABAJO. 2. RELACIONES LABORALES. 3. GÉNERO. 4. TRABAJO.
I. Organización Internacional del Trabajo. II. Título.

Contenido

| | |
|--|-----------|
| Introducción | 6 |
| 1. Cuestionario de autoverificación sobre derechos laborales con enfoque de género | 9 |
| ¿Qué se necesita? | 9 |
| ¿Cómo se llena el cuestionario de autoverificación? | 10 |
| Cuestionario de autoverificación sobre derechos laborales con enfoque de género | 12 |
| 2. Guía sobre derechos laborales para la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres | 18 |
| I. Acceso al empleo asalariado | 18 |
| A. Selección, reclutamiento y contratación | 18 |
| II. Relaciones laborales | 23 |
| A. Diferencias salariales entre hombres y mujeres | 23 |
| B. Modificación abusiva por género de las condiciones de trabajo | 27 |
| III. Salud y seguridad en el trabajo | 32 |
| IV. Hostigamiento sexual y otras formas de discriminación | 34 |
| A. Hostigamiento sexual | 34 |
| B. Acoso laboral | 35 |
| 3. Normativa nacional e internacional que rige en el país | 37 |
| I. Acceso al empleo | 37 |
| II. Igualdad de remuneración | 41 |
| III. Modificación abusiva por género de las condiciones de trabajo | 46 |
| IV. Salud y seguridad en el trabajo | 48 |
| V. Hostigamiento sexual | 53 |
| VI. Otras formas de discriminación | 56 |

Introducción

Esta guía tiene como finalidad **servir de orientación rápida para apoyar a las organizaciones de personas trabajadoras en la efectiva tutela de los derechos laborales desde una perspectiva de género**. En este sentido cumple un doble rol. Por un lado, favorece la sensibilización de trabajadores y trabajadoras en esta materia partiendo de la necesidad de visibilizar la dimensión de género para un efectivo ejercicio de los derechos laborales sin discriminación. Constituye por ende, una vía para difundir la normativa laboral y para acercar al conocimiento en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos laborales y no discriminación, dirigida tanto al empoderamiento de las personas trabajadoras, como a la implicación de las organizaciones de personas trabajadoras en su observancia.

Por otra parte, y en una dimensión más operativa y práctica, se trata de una herramienta de apoyo para que las personas trabajadoras cuenten con elementos para abordar y buscar soluciones a eventuales situaciones que se configuren como desigualdades experimentadas entre hombres y mujeres en el contexto laboral.

Los contenidos de esta guía han sido elaborados en apego a los postulados reconocidos en la normativa nacional e internacional vigente en el país en materia de igualdad de género y derechos laborales.

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.”*

.....

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

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 de las mujeres que incluso tiende a minimizarlas o justificarlas. Frecuentemente, estas prácticas en el ámbito laboral pueden presentarse por desconocimiento o falta de sensibilización que finalmente repercuten en que -con intención o sin ella- se reproduzcan e incluso se consoliden situaciones de desigualdad y hechos de discriminación.

Por ello, esta guía se propone **trabajar la discriminación desde una visión preventiva y constructiva y con 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.

Se organiza en **tres grandes secciones**. Inicia con 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. Igualmente, mediante la activación de los vínculos incluidos bajo cada pregunta se puede acceder a información relativa a la normativa nacional y/o internacional que sustenta cada aspecto y se puede ir a apartados específicos en la segunda sección de la guía para obtener información adicional.

En la segunda sección de la guía se abordan **los derechos laborales y la discriminación por género** en cuatro grandes momentos: el acceso al empleo; las relaciones laborales; la salud y seguridad en el trabajo; y, el hostigamiento sexual y acoso laboral.

Finalmente, en la tercera sección se anexa la **normativa** tanto internacional como nacional -vigente en el país- **que da sustento jurídico a todos los aspectos abordados**.

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

¿Qué se necesita?

Se ha identificado que en medianas o grandes centros de trabajo es posible que exista mayor **documentación** y registro de los procesos, a diferencia de aquellas más pequeñas con menor número de personas trabajadoras, por lo que para la verificación pueden ser importantes **las propias manifestaciones de las personas trabajadoras**.



Para verificar el acceso al empleo asalariado en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres

Entre los documentos que pueden resultar útiles, se pueden incluir aquellos utilizados por los centros de trabajo para el reclutamiento, selección y contratación de las personas oferentes, entre los cuales podemos citar:

- ✓ Oferta de servicios o solicitud de empleo.
- ✓ Guía de entrevista.
- ✓ Anuncios de plazas vacantes.
- ✓ Manual y perfil de puestos.

Para verificar la igualdad de remuneración y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres

Entre los documentos que pueden resultar útiles, se pueden incluir aquellos utilizados por los centros de trabajo para la fijación de salarios y/o pagos de incentivos y bonificaciones, entre los cuales podemos citar:



- ✓ Manual y perfil de puestos.
- ✓ Escalas o bandas salariales u otros criterios para fijar salarios.
- ✓ Política o prácticas de entrega de incentivos, bonos y sobresueldos.

Para verificar la existencia de un procedimiento contra el hostigamiento sexual

Entre los documentos con que debe contar el centro de trabajo, se cita:

- ✓ Copia de la política/ procedimiento interno establecido en el centro de trabajo.
- ✓ Copia del reglamento interno que incorpora medidas contra el hostigamiento sexual.

¿Cómo se llena el cuestionario de autoverificación?

El cuestionario se compone de una serie de preguntas de responder "sí" 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. Acceso al empleo asalariado

II. Relaciones laborales

III. Salud y seguridad en el trabajo

IV. Hostigamiento sexual y otras formas de discriminación

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



En caso de querer conocer la **normativa internacional y nacional** que aplica para cada pregunta se coloca el texto "[Ver normativa en página #](#)", el cual indica donde están disponibles los contenidos correspondientes incluidos en el apartado (3) de esta guía.

Si tiene **dudas** al llenar el cuestionario o si quiere tener **más referencias** sobre una pregunta en particular, el texto "[Ampliar información en página #](#)" indica la sección de la guía correspondiente en la que se encuentra explicado cada aspecto del cuestionario.



¿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.



Cuestionario de autoverificación sobre derechos laborales con enfoque de género

I. Acceso al empleo asalariado

A. Discriminación de género en el anuncio para la contratación

| Preguntas de autoverificación | SI | NO | |
|--|--------------------------|--------------------------|---|
| <p>¿El título del puesto anunciado es masculino o femenino?</p> <p>(Por ejemplo: "se busca enfermera" -en lugar de "personal de enfermería"-, "ingeniero" -en lugar de "ingeniero o ingeniera"-, "director" -en lugar de "director o directora"-, etc.)</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <p>Ver normativa en página 37</p> <p>Ampliar información en página 18</p> |
| <p>¿Se especifica el sexo como requisito para el trabajo anunciado o se busca expresamente personal masculino o femenino?</p> <p>(Por ejemplo: "sólo hombres pueden aplicar"; "se buscan vendedores hombres"; "se buscan señoritas como secretarias", etc.)</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <p>Ver normativa en página 37</p> <p>Ampliar información en página 18</p> |
| <p>¿El anuncio contiene fotos de solo hombres o solo mujeres ilustrando que el trabajo está destinado a uno sexo determinado?</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <p>Ver normativa en página 37</p> <p>Ampliar información en página 18</p> |
| <p>¿El anuncio de trabajo establece requisitos diferentes para hombres y mujeres?</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <p>Ver normativa en página 37</p> <p>Ampliar información en página 18</p> |
| <p>¿En el anuncio de trabajo se solicitan parámetros estéticos para el puesto?</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <p>Ver normativa en página 37</p> <p>Ampliar información en página 18</p> |
| <p>Entre los requisitos del puesto de trabajo: ¿Se especifican características propias del género femenino o masculino?</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <p>Ver normativa en página 37</p> <p>Ampliar información en página 18</p> |
| <p>¿En el anuncio de trabajo se solicita el estado civil o se incluyen requerimientos específicos sobre responsabilidades familiares?</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <p>Ver normativa en página 37</p> <p>Ampliar información en página 18</p> |

B. Discriminación de género en la descripción del perfil de puestos

| Preguntas de autoverificación | SI | NO | |
|---|--------------------------|--------------------------|--|
| Si el centro de trabajo cuenta con un manual de puestos: ¿Existen puestos de trabajo con nombres propios del género masculino o femenino? <i>(Consulte estos ejemplos de diferencias entre nombres de puestos masculinos y femeninos en la página 25)</i> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> NA Ver normativa en página 37 <input type="checkbox"/> Ampliar información en página 18 |
| Si el centro de trabajo cuenta con un manual de puestos: ¿La descripción de las labores del puesto o perfil del puesto está hecha en función del género masculino o femenino? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> NA Ver normativa en página 37 <input type="checkbox"/> Ampliar información en página 18 |

C. Discriminación de género en la entrevista o solicitudes pre-empleo

| Preguntas de autoverificación | SI | NO | |
|---|--------------------------|--------------------------|--|
| 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? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ver normativa en página 37 Ampliar información en página 18 |
| 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? <i>(Consulte estos ejemplos de lenguaje inclusivo y/o neutro en la página 20)</i> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> NA Ver normativa en página 37 <input type="checkbox"/> Ampliar información en página 18 |
| 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 experiencia, competencias técnicas, profesionales o formativas, edad, vestimenta, presentación o se incluyen funciones adicionales (limpieza u otros)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ver normativa en página 37 Ampliar información en página 18 |

D. Discriminación de género en el proceso de reclutamiento

Preguntas de autoverificación

SI

NO

¿Durante el proceso de selección, reclutamiento y contratación se solicita a las mujeres certificadas 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?

[Ver normativa en página 37](#)

[Ampliar información en página 18](#)

II. Relaciones laborales

A. Diferencias de remuneración entre hombres y mujeres

Preguntas de autoverificación

SI

NO

¿Las mujeres trabajadoras en el centro de trabajo presentan diferencias de salario base con respecto a los hombres en los mismos puestos o desempeñando las mismas funciones o entre diferentes sedes/ oficinas de la misma empresa?

[Ver normativa en página 41](#)

[Ampliar información en página 23](#)

¿El centro de trabajo tiene equiparados 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?

[Ver normativa en página 41](#)

[Ampliar información en página 23](#)

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).

¿Los trabajos que pertenecen a una misma categoría ocupacional tienen una retribución diferente dependiendo del sexo de la persona trabajadora que lo desempeña?

[Ver normativa en página 41](#)

[Ampliar información en página 23](#)

¿En el centro de trabajo existen grupos de puestos feminizados (con más de 60% de mujeres contratadas) que se ubican en las escalas más bajas de remuneración?

[Ver normativa en página 41](#)

[Ampliar información en página 23](#)

¿En el centro de trabajo hay diferencias de trato en el otorgamiento de bonificaciones, incentivos, sobresueldos u otros beneficios salariales dependiendo de si se trata de una trabajadora mujer o un trabajador hombre?

[Ver normativa en página 41](#)

[Ampliar información en página 23](#)

| B. Modificación abusiva de las condiciones de trabajo en función del género | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Preguntas de autoverificación | <input type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO |
| <p>¿En el centro de trabajo existen personas trabajadoras que realizan funciones o tareas adicionales para las cuales no fueron contratadas o que no son propias de su cargo, asignadas en razón de los roles de género?</p> <p><i>Por ejemplo:</i> 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.</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <p>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?</p> <p><i>Por ejemplo:</i> 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.</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <p>¿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?</p> <p><i>Por ejemplo:</i> 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.</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

[Ver normativa en página 46](#)
[Ampliar información en página 27](#)

[Ver normativa en página 46](#)
[Ampliar información en página 27](#)

[Ver normativa en página 46](#)
[Ampliar información en página 27](#)

III. Salud y seguridad en el trabajo

A. Salud y seguridad en el trabajo

| Preguntas de autoverificación | SI | 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.)? | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | NA | Ver normativa en página 48 Ampliar información en página 32 |
| ¿Los servicios sanitarios están debidamente diferenciados por sexo? | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | Ver normativa en página 48 Ampliar información en página 32 |
| 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? | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | NA | Ver normativa en página 48 Ampliar información en página 32 |
| ¿Las personas trabajadoras tienen alguna limitación para utilizar los servicios sanitarios (horarios, distancias, privacidad, seguridad)? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | Ver normativa en página 48 Ampliar información en página 32 |
| ¿Vestidores, duchas y servicios sanitarios son accesibles, seguros y garantizan la privacidad para el uso de las mujeres? | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | Ver normativa en página 48 Ampliar información en página 32 |
| ¿El centro de trabajo considera medidas para proteger a la mujer embarazada de la exposición a riesgos del trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | Ver normativa en página 48 Ampliar información en página 32 |
| Cuando el centro de trabajo tiene 30 o más mujeres trabajadoras: ¿Existe en el centro de trabajo local para lactancia? | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | NA | Ver normativa en página 48 Ampliar información en página 32 |
| 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? | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | NA | Ver normativa en página 48 Ampliar información en página 32 |
| 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? | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | NA | Ver normativa en página 48 Ampliar información en página 32 |

IV. Hostigamiento sexual y otras formas de discriminación

A. Prácticas discriminatorias por ausencia de procedimientos contra el hostigamiento sexual

| Preguntas de autoverificación | SI | NO | |
|--|--------------------------|--------------------------|--|
| ¿El centro de trabajo cuenta con un reglamento/ política y/o procedimiento interno para casos de hostigamiento sexual? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ver normativa en página 53 Ampliar información en página 34 |
| ¿El centro de trabajo ha divulgado entre las personas trabajadoras el procedimiento interno/reglamento o política contra el hostigamiento sexual? Por ejemplo: 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. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ver normativa en página 53 Ampliar información en página 34 |
| ¿Las personas trabajadoras conocen el reglamento/ política y/o el procedimiento interno en caso de hostigamiento sexual? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ver normativa en página 53 Ampliar información en página 34 |
| ¿Las personas integrantes del órgano de investigación están capacitadas en materia de hostigamiento sexual? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ver normativa en página 53 Ampliar información en página 34 |

B. Otras formas de discriminación

| Preguntas de autoverificación | SI | NO | |
|--|--------------------------|--------------------------|--|
| ¿En el centro de trabajo hay un ambiente de respeto y se trata con dignidad a las personas trabajadoras hombres y mujeres, con independencia del sexo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ver normativa en página 56 Ampliar información en página 35 |

2 | Guía sobre derechos laborales para la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres

I. Acceso al empleo asalariado

A. 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, antes de que se configure la relación laboral como tal, en lo que se denomina el acceso al empleo.

.....
La igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres para el acceso al empleo debe garantizarse antes y durante el proceso de contratación.
.....

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.

Consulte la normativa nacional e internacional que rige en el país: página 37



¿Dónde puede producirse la discriminación?

✓ En el anuncio de la oferta de trabajo: el nombre, la descripción y los requisitos del puesto/empleo.

Por lo general, la discriminación en el acceso al empleo podemos reconocerla fácilmente cuando, por ejemplo, en los anuncios de trabajo, convocatorias a plazas vacantes o en las ofertas de 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**.

Para evitar la discriminación, se debe emplear un lenguaje inclusivo o neutro y prescindir de requisitos diferenciados o que no guardan relación directa con el perfil de trabajo ofertado. 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.

.....

“Los anuncios no deben indicar ninguna preferencia por candidatos de un sexo en particular, ni por ningún atributo personal, a menos que la preferencia esté claramente justificada como necesaria y requerida por la índole del trabajo”.

ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género

.....

Ejemplos

| | |
|---|---|
| “Se buscan enfermeras.” | Bajo un lenguaje inclusivo y no discriminatorio: “Se busca personal de enfermería.” |
| “Plaza vacante: Arquitecto para director técnico del Departamento de Diseño.” | Bajo un lenguaje inclusivo y no discriminatorio: “Plaza vacante: Profesional en Arquitectura para la dirección técnica del Departamento de Diseño.” |
| “Empresa del sector de las telecomunicaciones busca operadoras para telemarketing.” | Bajo un lenguaje inclusivo y no discriminatorio: “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 los procesos de selección y contratación, pueden identificarse situaciones discriminatorias en función del sexo o del género de la persona postulante en caso de que:

- Durante las entrevistas y/o en los formularios pre-empleo se formulen preguntas sobre requisitos distintos según se trate de hombres o mujeres o se hagan preguntas sobre la vida personal o íntima de las mujeres o de aplicarse una declaración de estado de salud previo a contratación, se formulen 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 se solicite a las mujeres pruebas de embarazo u otras pruebas o revisiones médicas que puedan servir para indicar un posible estado de embarazo.

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.

.....

Existe discriminación cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra debido a características ajenas a las competencias de la persona o a los requisitos propios del empleo.

.....



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.



¡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).

Todo acto discriminatorio de la Administración Pública y las demás instituciones relacionados a nombramientos discriminatorios serán **anulables** y los procedimientos de reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que sea discriminatorio.

II. Relaciones laborales

Las relaciones laborales encierran las prácticas, las normas y reglas formales e informales que rigen las relaciones entre las personas trabajadoras y las personas empleadoras.

.....

La relación de trabajo es el vínculo jurídico entre el empleador y el empleado, y tiene lugar cuando alguien realiza un trabajo o presta un servicio en determinadas condiciones a cambio de una remuneración.

ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género

.....

A. Diferencias salariales entre hombres y mujeres

Consulte la normativa nacional e internacional que rige en el país: página 41



¿Dónde puede producirse la discriminación?

- ✓ **Diferencias salariales entre hombres y mujeres: trabajos iguales o similares deben gozar de la misma remuneración.**

Una forma de discriminación en el empleo puede darse cuando hombres y mujeres de cualificación similar que realicen 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. La discriminación de trato se da en tanto no se pueda justificar de forma

objetiva y proporcional la asignación de salarios inferiores a las mujeres trabajadoras que se desempeñan en trabajos iguales o similares a las de sus homólogos hombres.



¿Qué se entiende por remuneración?

El término remuneración se define como **el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro beneficio o pago extra, sea en dinero o en especie, pagados por la persona empleadora tanto directa como indirectamente a la persona trabajadora, por concepto del empleo de esta última.**

Así lo establece el Convenio núm. 100 en su artículo 1, normativa vigente en el país.

Las manifestaciones de discriminación pueden incluir diferencias salariales entre hombres y mujeres y que afecten negativamente a estas últimas en:

- Una misma categoría o en categorías similares;
- Puestos comparables o mismos puestos en diversas sedes u oficinas de una misma empresa o dependencia;
- Entre puestos con las mismas funciones, en diferencias de salario base;
- En puestos contratados bajo un perfil determinado pero que realizan funciones comparables de un perfil mayor.



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).

✓ **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.**

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 quienes lo ocupen y, por lo tanto, reconocer una remuneración inferior a la que reciben por un trabajo igual o similar puestos con títulos diferentes ocupados tradicionalmente por hombres.

 **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 |
| 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).

También puede darse una **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 “repcionista” 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.

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

De forma paralela a las diferencias salariales, la discriminación en la entrega de incentivos, pueden suponer a su vez implicaciones en la remuneración. Toda persona empleadora o sus representantes deben **aplicar criterios objetivos para asegurar la igualdad de oportunidades laborales** entre las personas trabajadoras **y garantizar una retribución equitativa** en la entrega de incentivos y beneficios económicos y no económicos sin discriminación alguna, incluyendo la no discriminación de trato entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sus responsabilidades 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), **el Estado se obliga a 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.

En este sentido, la incidencia de las obligaciones familiares en las personas trabajadoras, y en especial de las mujeres trabajadoras, obliga a hacer una revisión de las prácticas discriminatorias por oportunidades para capacitación, becas y otras acciones de formación, así como de aquellas las relacionadas con la evaluación del desempeño.

Toda persona empleadora debe garantizar la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo de las personas trabajadoras, asegurando la utilización de parámetros objetivos de medición.

.....

La parte patronal puede incluir dentro de sus objetivos organizacionales, el evaluar la asistencia de los trabajadores a las actividades directamente relacionadas con el trabajo dentro de la jornada laboral, situación que es absolutamente independiente de la forma de pago. Aquellas que son organizadas fuera de la jornada, no puede ser exigibles al trabajador y por ende tomadas en cuenta para evaluar su desempeño, a menos que ese tiempo sea pagado como extraordinario y el trabajador no sufra un perjuicio grave en sus actividades personales por la asistencia a estos.

Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS (DAJ-AE-270-2005)

.....

B. Modificación abusiva por género de las condiciones de trabajo

Consulte la normativa nacional e internacional que rige en el país: página 46



¿Dónde puede producirse la discriminación?

- ✓ **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.**

En el caso de la modificación abusiva por género de las condiciones de trabajo, una de las manifestaciones más palpables se da en el momento en que la mujer comunica su estado de embarazo a la parte empleadora, luego de reincorporarse de su licencia de maternidad o cuando se encuentra en periodo de lactancia. En este sentido, es **importante relacionar esta modificación de las condiciones de trabajo abusiva con eventuales situaciones de acoso laboral.**

Entre las medidas más usuales que pueden ocurrir en este periodo se encuentran:

- 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.

.....

La disminución de una jornada, por parte de la parte patronal, es totalmente improcedente, para cualquier persona trabajadora, por tratarse de una de las condiciones esenciales del contrato, y si se trata de una trabajadora embarazada a la que se le aplica dicha disminución, motivado en su condición de embarazo, además de ser improcedente, es considerado un acto total y absolutamente discriminatorio.

Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS (DAJ-AE-317-06)

.....

Es importante **diferenciar si existe una situación de restricción de derechos** o si las medidas han sido tomadas, por ejemplo, para proteger la salud de la mujer embarazada.

Si la parte patronal 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, si no 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.

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

También se han evidenciado situaciones discriminatorias de género, por recargos ilegales de funciones a los cuales se someten a las mujeres trabajadoras y **para las cuales no fueron contratadas, no estando estipuladas en las funciones a desempeñar y por las que no reciben una compensación económica**, como 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. También entran dentro de estos supuestos, cuando se presentan recargas de funciones en personal asistente que se encuentran originalmente asignadas a otro personal o de quien ostenta la Dirección o Gerencia de un Departamento determinado.

La persona empleadora está en la facultad de asignar distintas tareas a las personas trabajadoras, con la limitación de no causar perjuicios económicos, personales o de jerarquía a quienes se ven afectados por las nuevas disposiciones aplicadas.

.....

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 estas 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)

.....

- ✓ **El cambio de puesto o de atribuciones y en general cualquier otra alteración que se traduzca en un descenso de jerarquía, aunque no perjudique el salario.**

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.

Por ejemplo, una modificación abusiva puede darse cuando la parte empleadora disponga unilateralmente modificar las labores de una mujer trabajadora que se encuentra disfrutando del periodo de lactancia para que pase de ser Asistente de Gerencia y Recepcionista a Recepcionista a tiempo completo, aunque no se cause un detrimento del pago de su salario ni de las condiciones bajo las que se da su periodo de lactancia. Esta modificación se considera ilegal por ser la jerarquía una condición esencial del contrato de trabajo, aunque no se afecte el salario de la persona trabajadora, ni se restrinja su derecho en el período de lactancia.

La decisión de llevar a cabo variaciones en las condiciones contractuales debe de estar imperativamente relacionada a la producción, al servicio o a las necesidades de la empresa y en tanto no cause a la persona trabajadora un perjuicio. Si se trata de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, estas no se pueden variar, salvo disposición expresa de la Ley o por mutuo acuerdo de las partes.



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)

III. Salud y seguridad en el trabajo

En términos de las diferencias y discriminaciones fundadas en el género, debe partirse del hecho de que tanto los riesgos laborales como la salud ocupacional no son iguales para hombres y mujeres en el ámbito laboral, por lo que se necesita brindar una mayor atención a esas necesidades específicas.

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



¿Dónde puede producirse la discriminación?

- ✓ **Ausencia o limitaciones de uso de servicios sanitarios, vestidores y duchas diferenciados para hombres y mujeres.**

Debido a que las medidas de seguridad e higiene a las que está obligada la parte patronal deben estar adecuadas para asegurar la protección de la salud, pero también la integridad física y moral de las personas trabajadoras, las discriminaciones por género pueden producirse en:

- **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.

.....

Es deber de la persona empleadora adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y el acceso a los servicios sanitarios sin restricción o limitación para las trabajadoras y los trabajadores.

.....

✓ **Equipo de seguridad o protección no adaptado a las condiciones fisiológicas de las mujeres.**

Corre a cargo de la parte patronal la obligación de adoptar en los lugares de trabajo todas las medidas que garanticen la salud ocupacional de las personas trabajadoras, lo que incluye proporcionar el equipo y los elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo, así como asegurar su uso y funcionamiento adecuado.

Una discriminación frecuente se relaciona con la **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 o no cuenta con las condiciones necesarias.**

Si el centro de trabajo tiene 30 o más mujeres trabajadoras, debe contar con local 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.

IV. Hostigamiento sexual y otras formas discriminación

A. Hostigamiento sexual

Consulte la normativa nacional e internacional que rige en el país: página 53

Según lo que establece la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, la parte patronal y los/las jefes mantienen la responsabilidad de establecer una política interna que prevenga y sancione las conductas de hostigamiento sexual en el centro de trabajo, incluyendo la toma de medidas expresas para que así consten en los reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos u otros.

.....

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)

.....



¿Dónde 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.**

B. Otras formas de discriminación

Consulte la normativa nacional e internacional que rige en el país: página 56

La legislación 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 el trabajador 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.

Ninguna persona trabajadora debe verse sometida a tratos de acoso laboral en función de su género bajo ninguna categoría ni condición de empleo o en función de su estado de embarazo, lactancia o responsabilidades familiares.



La Sala Segunda ha reconocido que la existencia de situaciones de acoso laboral conlleva frecuentemente una serie de comportamientos que incluyen: menoscabar o menospreciar personal o profesionalmente, ignorar o excluir a la persona trabajadora, asignar trabajos sin valor, por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales, ejercer una presión indebida o arbitraria para la realización del trabajo o asignar cargas de trabajo irrazonables, así como restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con la persona supervisora, entre las principales. **(Resolución 2005-0655 de las 14:05 hrs. del 3 de agosto de 2005)**

3 | Normativa nacional e internacional que rige en el país

I. 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 No. 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 No. 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 No. 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)."

II. 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 No. 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 No. 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 No. 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."

Sala Constitucional

Resolución No. 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.”

III. 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 maliciosamente 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 No. 492 de las 10 horas del 4 de octubre y 567 de las 9:15 horas del 8 de noviembre, ambas del 2002)

IV. 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 amamenten 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 No. 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 No. 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 No. 7600 de 2 de mayo de 1996 "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", y el Decreto No. 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 No. 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."

V. 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 No. 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 No. 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."

VI. Otras formas de discriminación

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

No. 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 No. 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: 978-9968-25-396-3

