COSTA RICA 22 26

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIALOGO DE GENERO

ENTRE MINISTERIOS DE TRABAJO

VIVIAN BELTRAN VILLALOBOS
Asesoría Legal

YAMILETH JIMENEZ CUBILLO
Unidad de Genero

Acción Inspectiva con Enfoque de Genero experiencias y desafíos

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

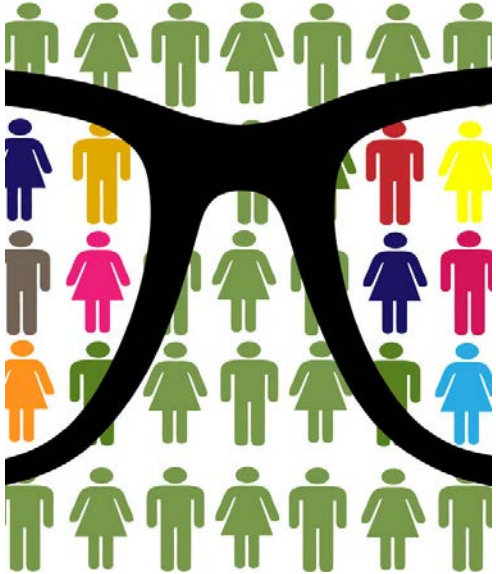
- El Programa de Trabajo Decente y Nuevo Enfoque de la Inspección de Trabajo de Costa Rica (PTDNE).

- La Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género.

- Alianza Interinstitucional: Dirección Nacional de Inspección, Unidad de Género y el Instituto Nacional de las Mujeres INAMU.

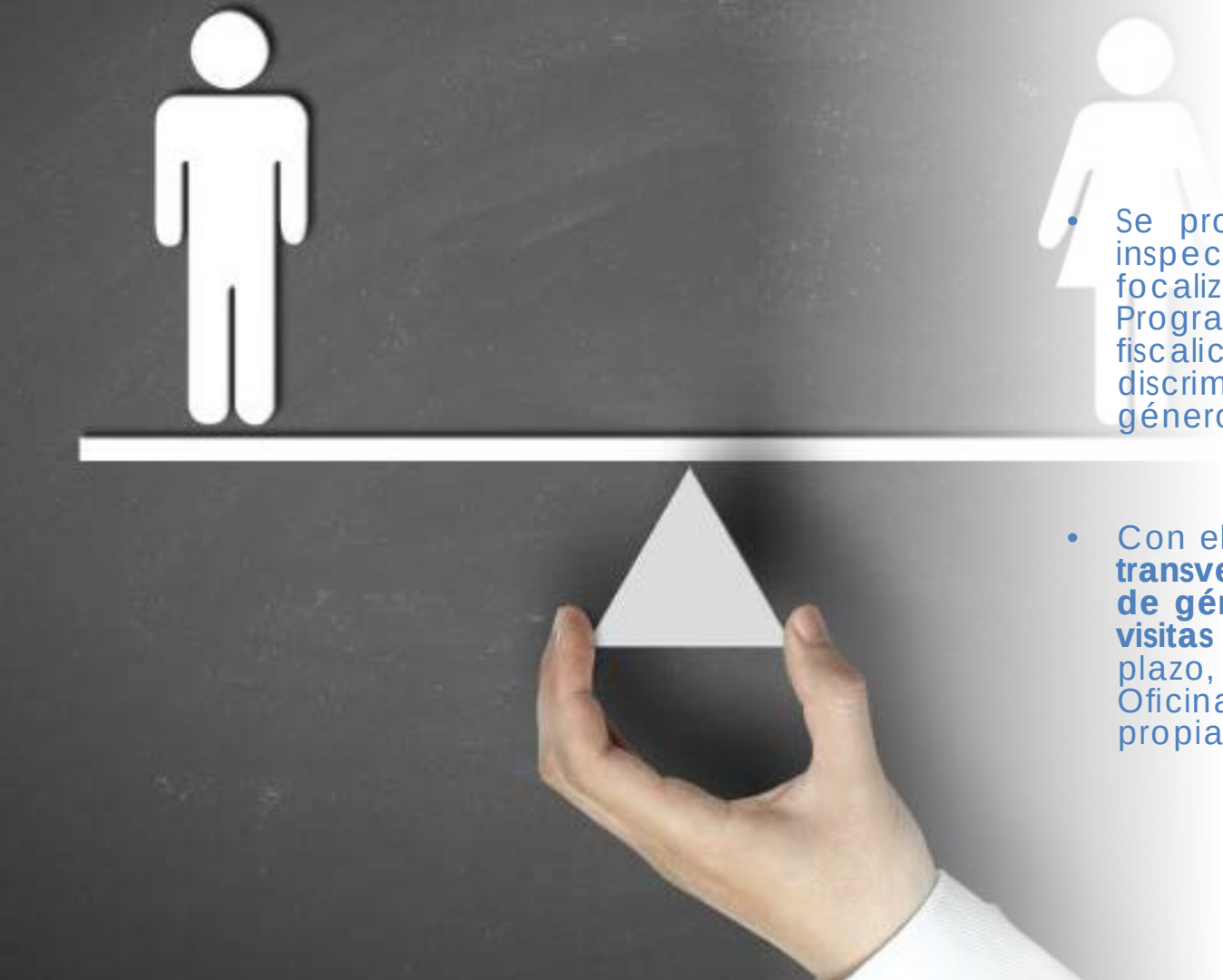
- 2015 Da inicio con el proceso de capacitación/ sensibilización y construcción de insumos, el desarrollo de Instrumentos y el plan piloto.

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



- El planteamiento dado por las personas inspectoras sobre que esta modalidad de inspección **requiere de un trato diferente al de otras inspecciones**, en cuanto a la **divulgación, concientización e información** tanto a la parte empleadora como trabajadora.

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



- Se promovió que las personas inspectoras que realizan visitas focalizadas en otros ejes del Programa de Trabajo Decente y fiscalicen ciertas infracciones de discriminación por razón de género en sus inspecciones.

- Con ello se busca **avanzar en la transversalización del enfoque de género en la mayoría de las visitas inspectivas** a mediano plazo, para lo cual, cada Oficina Regional definió su propia estrategia a seguir.

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

- La Dirección Nacional de Inspección, crea un grupo de personas inspectoras de trabajo especializadas en género, con representación en las seis oficinas regionales, una persona inspectora de trabajo especializada en materia de genero, capacitada y sensibilizada de este grupo con la finalidad que la Inspección de Trabajo tenga una labor preventiva ante la apertura de la parte empleadora.

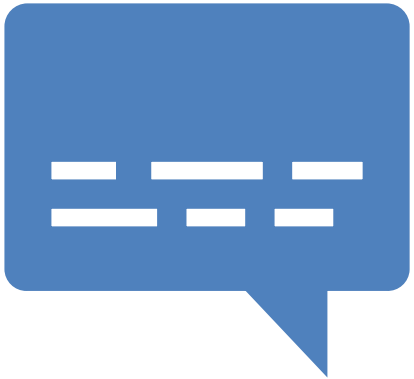
- Grupo que desarrolla investigación en el tema, e implementa buenas practicas en las empresas, con la finalidad de asesorar y transformar a nivel cultural, la igualdad de genero en los centros de trabajo; logrando un avance relevante en materia de los derechos de las mujeres.

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la

Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



OBJETIVO:

- Sirve de orientación rápida para las personas inspectoras sobre el sentido, utilidad y como se enlazan los instrumentos que se encuentran en ella en la tutela de los derechos de las
- personas trabajadoras sin discriminación.
- El manual se organiza en dos partes:
- Descripción de los diferentes instrumentos.
- Revisión de los contenidos de los instrumentos.

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Descripción de instrumentos

1. Aplicación de la Entrevista Patronal.

2. Solicitud de documentos.

3. Entrevista a la persona trabajadora.

4. Inspección Ocular de las Instalaciones.

5. Citación Patronal

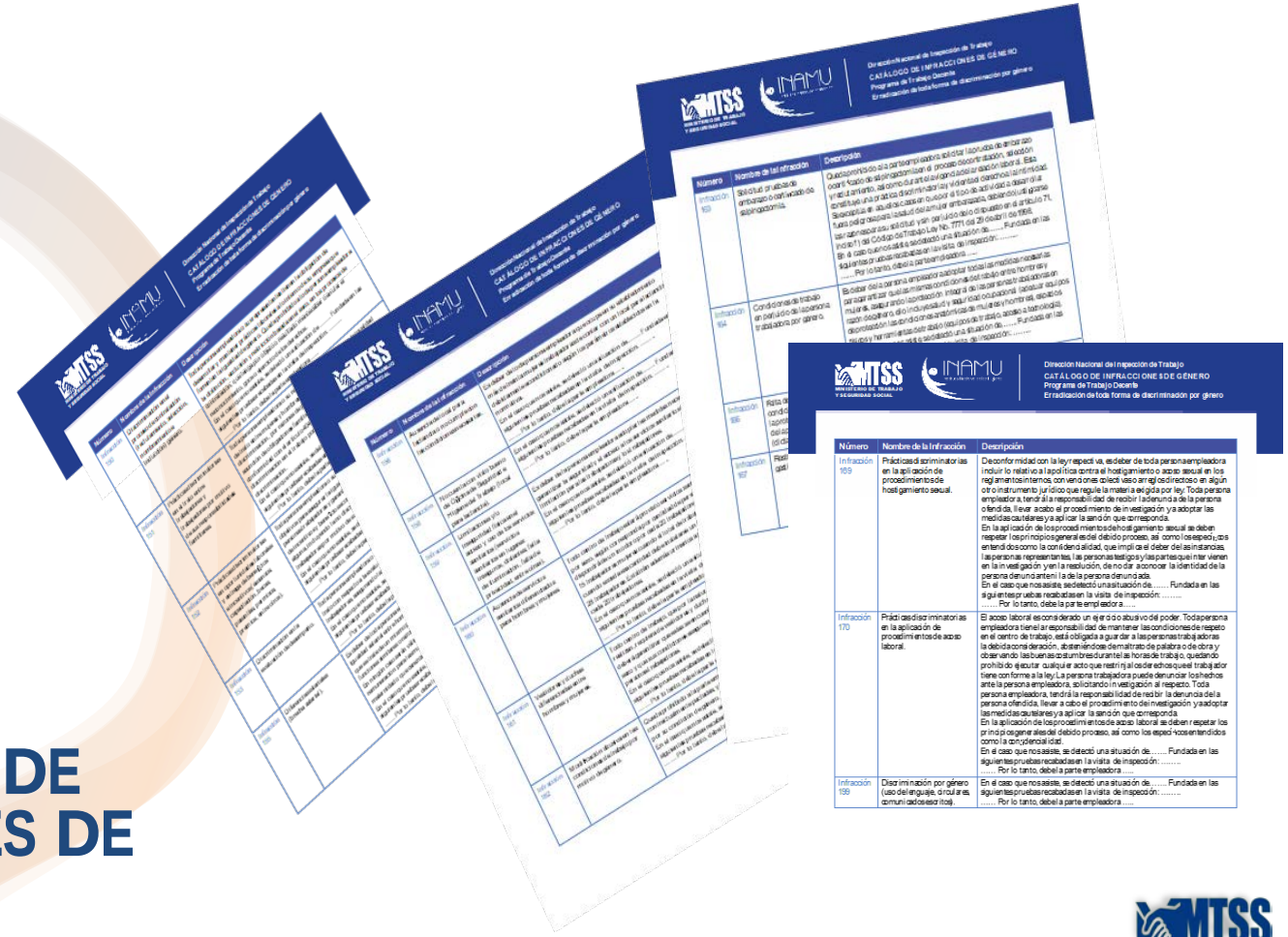
MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Contenidos

- Acceso al Empleo: selección, reclutamiento y contratación.
- Relaciones laborales: diferencias salariales, modificación de las condiciones de trabajo ius variandi, conciliación vida familiar, personal y profesional.
- Salud y Seguridad en el trabajo.
- Hostigamiento sexual.
- Acoso laboral.

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CATALOGO DE INFRACCIONES DE GENERO:



Dirección Nacional de Inspección de Trabajo
CATÁLOGO DE INFRACCIONES DE GÉNERO
Programa de Trabajo Decente
Erradicación de toda forma de discriminación por género

Número	Nombre de la Infracción	Descripción
Infracción 169	Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de hostigamiento sexual.	De conformidad con la ley respectiva, es deber de toda persona empleadora incluir lo relativo a la política contra el hostigamiento o acoso sexual en los reglamentos internos, convenios colectivos o en algún otro instrumento jurídico que regule la materia exigida por ley. Toda persona empleadora, tendrá la responsabilidad de recibir la denuncia de la persona ofendida, llevar acabo el procedimiento de investigación y adoptar las medidas cautelares y aplicar la sanción que corresponda. En la aplicación de los procedimientos de hostigamiento sexual se deben respetar los principios generales del debido proceso, así como los especificos entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de la persona denunciante ni la de la persona denunciada. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: .... Por lo tanto, debe la parte empleadora.....
Infracción 170	Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de acoso laboral.	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 al oscilar ecfhos 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 aadoptar las medidas cautelares y aplicar la sanción que corresponda. En la aplicación de los procedimientos de acoso laboral se deben respetar los principios generales del debido proceso, así como los especificos entendidos como la confidencialidad. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: .... Por lo tanto, debe la parte empleadora.....
Infracción 199	Discriminación por género (uso del lenguaje, circulares, comunicados escritos).	En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: .... Por lo tanto, debe la parte empleadora.....

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

- Catálogo de infracciones nuevas en materia de género fue desarrollándose de forma paralela a la Guía de Inspección con Enfoque de Género.

- A inicios de 2016, 22 infracciones son incorporadas al SILAC como el componente de discriminación de género, cuya numeración corre a partir de la infracción 150.

- En total se suman al Catálogo de Infracciones de la DNI y consecuentemente al SILAC, 18 infracciones nuevas de género fruto de la puesta en marcha de las inspecciones con enfoque de género (resaltadas en color verde en la tabla siguiente), a las cuales se les suman varias infracciones ya existentes por su relación con la protección de los derechos laborales de las mujeres (resaltadas en color anaranjado en la tabla siguiente)

No. De infracción	Nombre de la infracción
12	Hostigamiento sexual (no existe procedimiento o no se divulga)
29	Trabajadora embarazada (despido ilegal)
30	Trabajadora embarazada (restricción de derechos)
150	Discriminación en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, nombramiento e inducción) género.
151	Prácticas discriminatorias en los ascensos.
152	Discriminación por oportunidades (capacitación, becas, permisos, giras, participación en la toma de decisiones, entre otras).
153	Discriminación en la evaluación de desempeño.
154	Discriminación entrega de incentivos.
155	Diferencias salariales (Brecha salarial).
156	Ausencia de local para lactancia.
157	No cuenta con las condiciones necesarias (local para lactancia).
158	No cuenta con visto bueno de Oficina de seguridad e Higiene del Trabajo (Local para lactancia).
159	Inseguridad física en el acceso a los servicios sanitarios (servicios sanitarios en lugares inseguros, distantes, falta de iluminación, falta de privacidad, entre otras).
160	Ausencia de servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres.
161	Vestidores diferenciados entre hombres y mujeres.
162	Modificación en las condiciones de trabajo (Restricción de derechos) " lus variand abusivo por género".
163	Solicitud o exigencia de pruebas de embarazo.
164	Condiciones de trabajo (equipo, herramientas, entre otros) en perjuicio de la persona trabajadora por género.
165	Condiciones de trabajo medio ambiente y espacio físico, entre otras) diferenciadas en perjuicio de la protección integral de la salud de las mujeres.
166	Falta de adecuación de las condiciones de trabajo para protección de la salud de la persona trabajadora (Dictamen médico).
167	Restricción para asistir a las gestiones médicas.
168	Limitación en el uso de servicio sanitario (horarios para el uso del servicio, acceso físico, entre otros).
169	Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de hostigamiento sexual.
170	Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de Acoso Laboral.
199	Discriminación por género (uso de lenguaje circulares, comunicados escritos).

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Enfoque de género en la Inspección de Trabajo

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

Acciones

- Inclusión de la acción en los planes nacionales.
- Alinear planes a nivel interinstitucional (Mecanismo de la mujer y el Ministerio de Trabajo).
- Apoyo de las instancias superiores (retroalimentación constante).
- Contar con presupuesto asignado para ejecutar la acción.
- **Unidad de Género del Ministerio constituida y enlaces de género**.
- Metodología de construcción-capacitación a través de un proceso de prueba y error.
- Se parte de la experiencia técnica de las personas inspectoras y asesoras legales para transverzalizar el enfoque de género.
- Mejora continua de las guías de inspección, el catálogo de infracciones y capacitación aplicada al equipo de inspectoras especializadas.

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Capacitación-construcción

- Teoría de Género: Discriminación laboral por razón de Género y análisis de género para identificar brechas en el ámbito laboral.
- Procesos de sensibilización a partir de la propia gestión inspectiva (Manual de Capacitación OIT).
- Análisis y resolución de casos concretos (ficticios y reales).
- Identificación de violaciones laborales en las cuales las mujeres son mayoritariamente afectadas.
- Mapeo del marco normativo nacional e internacional para identificar la infracción.
- Aplicación en campo de las guías iniciales y reconstrucción a partir de la experiencia adquirida.
- Elaboración de fichas técnicas de casos (sistematización).

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Desafíos

- Continuar con el proceso de capacitación del equipo especializado en género y personas asesoras legales.
- Ejercer el efecto multiplicador a toda la inspección del trabajo.
- Actualización continua de las infracciones de género.
- Mantener el apoyo de las instancias superiores.
- Contar con presupuesto para los procesos de capacitación continua.
- Mejora continua de las guías de inspección, el catálogo de infracciones y capacitación aplicada al equipo de inspectoras especializadas.

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Recomendaciones

- Revisión estadística de infracciones para justificar la necesidad.
- Negociar con las autoridades la inclusión de la acción en los planes nacionales e institucionales.
- Capacitar a partir de los procesos institucionales (incluir jefaturas).
- Contar con enlace de género dentro de la Inspección para articular el proceso de capacitación-construcción.
- Contar con apoyo del Mecanismo de la Mujer y entes vinculados.

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2022-2026

COSTA RICA

TRABAJANDO, DECIDIENDO, MEJORANDO

MTSS

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

www.mtss.go.cr