



**Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 2021-2025
MTSS**

**Diciembre de 2020
Cambios a mayo 2021**

Primer Eje estratégico

Igualdad y equidad de género en el tutelaje, regulación y asesoría de los derechos laborales acordes con la normativa nacional e internacional.

Objetivo 1.1.	Indicador de resultado
Promover la aplicación de las normativas relacionadas con discriminación, despido por embarazo, acoso laboral y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, bajo criterios de equidad de género en todas las instancias responsables de la inspección del MTSS.	Al finalizar el año 2025 el personal a cargo de realizar las labores de inspección, asesoría y seguimiento en las empresas contará con información, manuales de procedimientos y protocolos revisados para el cumplimiento de sus labores según la normativa nacional e internacional contra la discriminación en el empleo en razón de género, el despido por embarazo, el acoso laboral y el hostigamiento sexual.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
1.1.1 Revisión y adecuación de los protocolos para el registro, la atención y resolución de casos de hostigamiento sexual y de acoso laboral interpuestos en el MTSS	-Dirección Nacional de Inspección (DNI)		X	X	X	X	1.1.1.1 Protocolo para atención de acoso laboral revisado, aprobado y divulgado (documento). 1.1.1.2 Protocolo para atención de acoso sexual revisado, aprobado y divulgado (documento).
1.1.2 Ejecución de talleres de capacitación y sensibilización sobre legislación y normativas relacionadas con la atención, canalización de denuncias y registro estadístico por discriminación por género, despido por embarazo, acoso sexual, acoso laboral dirigido al personal vinculado con la atención de casos de esta naturaleza en la DNI.	-Unidad Género		X	X	X	X	1.1.2.1 Todo el personal a cargo de realizar las labores de inspección, asesoría y seguimiento en las empresas, del MTSS, aplica los protocolos para el registro, la atención y resolución de casos de discriminación laboral por razón de género, despido por embarazo-lactancia, acoso sexual y de acoso laboral (% de personal). 1.1.2.2 -Un módulo de capacitación en materia de género oficializado para a aplicación en la inspección laboral. Nota: Acción vinculada con la 1.2.1 en cuanto a la DNI.
1.1.3 Seguimiento a las denuncias de casos de trabajadoras embarazadas, en período de lactancia y acoso sexual.	-Dirección Nacional de Inspección		X	X	X	X	1.1.3.1 A partir del año 2021 se brindará un informe anual del estado de situación de las denuncias presentadas por trabajadoras embarazadas y en período de lactancia y por acoso sexual.
1.1.4 Aplicación de la Guía de Inspección del Trabajo con perspectiva de género.	-Unidad de Género -Dirección Nacional de Inspección	X	X	X	X	X	1.1.4.1 Capacitación al 100% de personas inspectoras sobre el uso de la guía. Nota: Para el cumplimiento de esta acción se utilizará el material de apoyo de la OIT elaborado en el año 2019 y la Guía Didáctica elaborada con el INAMU.

Objetivo 1.2	Indicador de resultado
Propiciar labores de promoción y asesoría en materia laboral a los diferentes actores del mercado laboral, ajustadas a la normativa nacional e internacional, a los protocolos de atención correspondientes y a las diferencias de género identificadas en la población trabajadora.	Que al finalizar el año 2025 la totalidad de las labores de promoción y asesoría que brinda el MTSS a los distintos actores sociales sean abordadas y canalizadas conforme a las estipulaciones que rigen la normativa nacional e internacional en materia de género.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
1.2.1 Capacitación especializada bajo criterios sensibles a la desigualdad de género para el personal que brinda asesoría laboral en el MTSS, sobre discriminación por género, despido por embarazo y lactancia, hostigamiento sexual y acoso laboral.	-Unidad de Género -Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (DNI) -Dirección Asuntos Laborales(DAL) -Dirección de Asuntos Jurídicos (DAJ)	X	X	X	X	X	1.2.1.1 Número de personas funcionarias de la DNI sensibilizados y capacitados. 1.2.1.2 Número de personas funcionarias de la DAL sensibilizados y capacitados. 1.2.1.3 Número de personas funcionarias de la DAJ sensibilizados y capacitados. 1.2.1.4. Número de talleres brindados a las personas funcionarias de la Unidad de Género, en el uso de herramientas para realizar capacitación virtual (DAL). Nota: Esta capacitación incluye normativa internacional en materia de género, ratificadas por Costa Rica, así como los Planes Nacionales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y sobre violencia contra las mujeres.
1.2.2 Fortalecimiento de la Línea 800 TRABAJO con recursos técnicos, materiales y humanos debidamente capacitados para dar atención a las personas víctimas de discriminación por género, así como la canalización oportuna y eficiente de sus reclamos.	-Administración Superior (AS) -Dirección de Asuntos Laborales			X	X	X	1.2.2.1 Al 2025 haya un aumento del 35 % del personal asignado a línea 800 Trabajo. 1.2.2.2 100% registros de la 800-trabajo con estadísticas diferenciadas por sexo e indicadores de género (despido por embarazo y lactancia, acoso laboral, acoso sexual, discriminación laboral por razón del género).
1.2.3 Participación en iniciativas de servicios para la información sobre los derechos laborales en el nivel local y nacional, con perspectiva de género.	-Administración Superior (AS)	X	X	X	X	X	1.2.3.1 Al año 2025 se han realizado 10 acciones de información a personas trabajadoras rurales sobre sus derechos laborales a través de la plataforma móvil (toldos de información) 1.2.3.2 Número de Campañas de aguinaldo con registros diferenciados por sexo.

Objetivo 1.3	Indicador de resultado
Impulsar el establecimiento y desempeño de los mecanismos para la atención y resolución de denuncias de hostigamiento sexual y laboral en el trabajo, en las empresas.	Para el año 2025, aumentan el número de empresas con reglamentos internos con el procedimiento de resolución de denuncias por acoso sexual y por acoso laboral.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
1.3.1 Acciones de asesoría al sector empresarial sobre hostigamiento sexual y acoso laboral	-Dirección Asuntos Laborales (DAL) -Dirección Asuntos Jurídicos (DAJ) -Dirección Nacional Inspección (DNI) -Unidad de Género	X	X	X	X	X	1.3.1.1 100% de entrega de material divulgativo, suministrado por la Unidad de Género y otras instancias del MTSS, sobre prevención del hostigamiento sexual y laboral. 1.3.1.2 Acciones de capacitación y asesoría al sector empresarial sobre discriminación laboral por razón de género, acoso sexual y acoso laboral (número de talleres realizados-número de empresas incluidas). Nota: la reproducción de material depende de la existencia de recursos institucionales y de apoyo de Organismos Internacionales.
1.3.2 Acciones para la asesoría y establecimiento de Reglamentos para la atención, canalización y resolución de denuncias en las empresas	-Dirección de Asuntos Jurídicos -Unidad de Género	X	X	X	X	X	1.3.2.1 Acciones de asesoría para la inclusión de un capítulo sobre el procedimiento de acoso sexual en los Reglamentos Internos de Trabajo que se tramitan en la DAJ (números de reglamentos que incluyen el capítulo de Acoso Sexual).
1.3.3. Impulso de la ratificación del Convenio sobre Violencia y acoso, núm. 190 de la OIT.	-Administración Superior -Dirección de Asuntos Jurídicos (DAIT). -Unidad de Género	X	X	X	X		1.3.3.1 Acciones de incidencia para la presentación del proyecto de ley en la corriente legislativa. 1.3.3.2 Acciones de seguimiento ante la Asamblea Legislativa. 1.3.3.3 Acciones de promoción del Convenio 190. Nota: Esta acción puede requerir la creación de un estrategia de comunicación institucional en materia de violencia en el trabajo, asunto vinculado con el PLANOVI.
1.3.4 Acciones de capacitación a las personas trabajadoras para aplicar la Norma INTE T 201 Prevención, detección y atención del acoso laboral o “mobbing” en el lugar de trabajo	-Consejo de Salud Ocupacional	X	X	X	X	X	1.3.4.1 Numero de capacitaciones a las personas trabajadoras para aplicar la Norma INTE T 201 Prevención, detección y atención del acoso laboral o “mobbing” en el lugar de trabajo

Objetivo 1.4	Indicador de resultado
Promover una cultura de cumplimiento de los derechos laborales con equidad de género en el sector empresarial.	Al finalizar el año 2025 el MTSS tenga instaurado y en funcionamiento una Estrategia institucional de información y capacitación. Al finalizar el año 2025 el MTSS forme parte activa de los esfuerzos por instaurar y promocionar en el país un sistema de incentivos para las buenas prácticas laborales con equidad de género que certificará de forma gradual a las empresas que se adhieran a esta iniciativa.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
1.4.1 Incorporación de la perspectiva de género en la estrategia institucional de información y capacitación dirigida a los sectores empresarial y laboral, con el fin de promover el desarrollo de una cultura de cumplimiento de los deberes y derechos laborales.	-Despacho del Viceministro Laboral -Dirección Nacional Inspección -Dirección Asuntos Jurídicos -Dirección Asuntos Laborales -Dirección Nacional de Seguridad Social -Consejo Salud Ocupacional	X	X	X	X	X	1.4.1.1 Estrategia institucional diseñado con perspectiva de género. 1.4.1.2. Plan de acción de información y capacitación elaborado y en ejecución con perspectiva de género. Nota: Esta acción corresponde a un objetivo estratégico del PEI 2018-2022, pese a que concluye en el año 2022 se mantiene hasta el año 2025 por su trascendencia.
1.4.2 Participación en el Sello de Igualdad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres.	Unidad de Género	X	X	X	X	X	1.4.2.1 Número de empresas con Sello de Igualdad de Género. 1.4.2.2 Número de empresas con Reconocimiento por buenas prácticas con igualdad de género. Nota: El MTSS participa en la Comisión del Sello de Igualdad, convocada por el INAMU.
1.4.3 Promoción de buenas prácticas laborales con igualdad de género al sector empresarial.	-Despacho del Viceministro Laboral -Unidad de Género		X	X	X	X	1.4.3.1 Número de entrevistas realizadas a empresas para identificar y promocionar buenas prácticas con igualdad de género (al menos 10 por año). 1.4.3.2 Manual de buenas prácticas laborales con igualdad de género elaborado, diseñado y publicado. 1.4.3.3 Entrega de manual al menos a 200 empresas. Nota: La elaboración del manual requiere apoyo financiero externo.

Objetivo 1.5	Indicador de resultado
Generar condiciones para la difusión, el seguimiento y la aplicación de la Ley sobre Trabajo Doméstico Remunerado, con énfasis en salarios, jornada y cobertura de la seguridad social.	Al finalizar el año 2025 ha sido difundida la Ley sobre Trabajo doméstico remunerado a nivel nacional y su debida aplicación se refleja en el incremento del número de casos atendidos en el MTSS.

Actividades	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
1.5.1 Impulso de una estrategia para el mejoramiento de las condiciones laborales de las Trabajadoras Domésticas Remuneradas (TDR).	-Despacho Viceministro Laboral -Unidad de Género	X	X	X	X	X	1.5.1.1. Estrategia elaborada y avalada por las autoridades. 1.5.1.2 Número de acciones de divulgación realizadas (charlas, talleres, toldos informativos, video conferencias). 1.5.1.3 Número de acciones institucionales para la incidencia en el mejoramiento de las condiciones de las Trabajadoras Domésticas Remuneradas. Nota: Se participará en una Comisión sobre TDR, convocada por el INAMU, donde se requiere la participación de otras áreas institucionales como el Dpto. Salarios, el CSO, DNI y el Dpto. de Migraciones Laborales, así como la asesoría de la DAJ. Acción vinculada con la acción 2.3.5
1.5.2 Realización de un estudio de impacto de la divulgación de la Ley de Trabajo doméstico remunerado	-Dirección Nacional de Planificación. -Unidad de Género	X			X	X	1.5.2.1 Documento de análisis del impacto realizado. 1.5.2.2 Divulgación de estudio sobre condiciones laborales de TDR usuarias de los servicios de la DAL.
1.5.3 Establecimiento de una estrategia institucional para para la fiscalización de los centros de trabajo de las TDR.	-Despacho del Viceministro Laboral. -Dirección Nacional de Inspección -Unidad de Género		X	X	X	X	1.5.3.1. Un taller institucional para identificar posibles mecanismos de fiscalización y promoción de derechos laborales de las TDR a la parte empleadora. 1.5.3.2 Una estrategia para la implementación de la inspección laboral en centros de trabajo de las TDR. Nota: Existe una limitación legal para el ingreso a las casas de habitación para la fiscalización de los centros de trabajo de las TDR, se requiere de un mecanismo institucional.

Segundo Eje Estratégico

Igualdad y equidad de género en el acceso a oportunidades de trabajo decente, mediante el fortalecimiento del diálogo y la acción tripartita.

Objetivo 2.1.	Indicador de resultado
Fortalecer la perspectiva de equidad de género en las instancias técnicas del MTSS que tienen programas de intermediación, orientación e información de empleo a nivel nacional y local con el fin de articular con equidad la demanda y la oferta de trabajo de calidad para las personas trabajadoras.	A partir del año 2021 las instancias técnicas del MTSS aplicarán medidas idóneas que incorporen el enfoque de género en la demanda y la oferta de trabajo de calidad para las personas trabajadoras y generarán información diferenciada por sexo.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
2.1.1 Elaboración de criterios de igualdad y equidad de género y su aplicación en los procesos de generación de empleo temporal, intermediación y vinculación laboral.	-Dirección Nacional de Empleo: Dpto. de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo (DIOPE) y Dpto. de Generación de Empleo (DGE)- -Unidad de Género	X	X	X	X	X	2.1.1.1 Al finalizar el año 2025 se cuenta con tres guías elaboradas, aprobadas y divulgadas, para la aplicación de criterios de igualdad y equidad de género en el Programa de Empléate, Programa Nacional de Empleo y el Dpto. de Intermediación del MTSS. 2.1.1.2 Al finalizar el año 2025 haber ejecutado al menos dos acciones afirmativas para priorizar la empleabilidad de mujeres en condición de vulnerabilidad (mujeres con alguna discapacidad, mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, mujeres indígenas).
2.1.2 Análisis con perspectiva de género de la oferta y demanda de empleo de las personas registrada en la Plataforma del Sistema Nacional de Empleo (https://www.ane.cr/).	-Dirección Nacional de Empleo DIOPE	X	X	X	X	X	2.1.2.1 Al menos cuatro informes anuales elaborados, aprobados y divulgados sobre el comportamiento del mercado laboral con perspectiva de género, desagregados por sexo y ramas de actividad económica. 2.1.2.2 El 100% de los planes anuales operativos tramitados por las Municipalidades con convenios suscritos, tienen perspectiva de género y las metas están segregadas por sexo.
2.1.3 Análisis con perspectiva de género de la oferta y demanda de empleo de las solicitudes de categorías migratorias con fines laborales para personas extranjeras, por actividad económica y grupo ocupacional según la Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica.	-Dirección Nacional de Empleo: Dpto. Migraciones Laborales	X	X	X	X	X	2.1.3.1 Al menos un informe anual aprobado y publicado en el Anuario Estadístico del MTSS, de las solicitudes de categorías migratorias con fines laborales para personas extranjeras con perspectiva de género, segregado por actividad económica y grupo ocupacional según la Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica.
2.1.4 Detección de los factores de exclusión de las personas beneficiarias del Programa Nacional de Empleo PRONAE y del Programa Empléate	-Dirección Nacional de Empleo: DGE		X	X			2.1.4.1 Al 2021 haber aprobado un documento con los principales criterios de exclusión diferenciados por sexo del Programa Nacional de Empleo y Programa EMPLEATE, para identificar las barreras socioeconómicas más comunes de manera agrupada.

segregado por sexo.							<p>2.1.4.2 El 100% de los informes de cierre de los proyectos ejecutados por el Programa Nacional de Empleo, así como los remitidos por los Centros de Formación Aliados del Programa EMPLEATE, incluyen una lista de personas beneficiarias excluidas de los proyectos según los principales factores de exclusión aprobados por la jefatura.</p>
---------------------	--	--	--	--	--	--	--

Objetivo 2.2	Indicador de resultado
Fortalecer la perspectiva de equidad de género en las instancias técnicas del MTSS que tienen programas de financiamiento, crédito y asesoría técnica dirigidos a la promoción y el desarrollo de las capacidades empresariales en los sectores excluidos de las oportunidades por razones de género y/o pobreza.	A partir del 2022 el MTSS aplica medidas de apoyo para eliminar las barreras de acceso que tiene las mujeres en los servicios de financiamiento, crédito y asesoría técnica. A partir del año 2022 los servicios institucionales que promueven la empresariedad asignan de manera equitativa los recursos para hombres y mujeres.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
2.2.1 Revisión de los objetivos y procedimientos para el abordaje y la asignación de los recursos provenientes de los programas de empresariedad según criterios de igualdad y equidad de género.	-Dirección de Economía Social Solidaria y Movilidad Social (DESSMS). -Dirección Nacional de Empleo. -Unidad de Género	X	X	X	X	X	<p>2.2.1.1 Manuales de procedimientos, directrices y otros mecanismos del MTSS dirigidos a la empresariedad y a la generación de empleo, introducen la perspectiva de género en sus lineamientos.</p> <p>2.2.1.2 Porcentaje de incremento de mujeres en proyectos productivos (PRONAE).</p> <p>2.2.1.3 Porcentaje de incremento de mujeres en proyectos de infraestructura comunal (PRONAE).</p> <p>2.2.1.4 Directriz elaborada y divulgada para definir estrategia de acceso de beneficiarias del PRONAMYPE y de los servicios de la DESSMS a los procesos de fortalecimiento personal derivados de la ley 7769 del 24 de abril de 1998 (Mujeres en Condición de Pobreza).</p> <p>2.2.1.5 Normativa revisada y actualizada para garantizar el acceso de mujeres en condiciones de pobreza que provienen del Programa de fortalecimiento Personal del INAMU-IMAS a los programas institucionales vinculados a la Ley 7769 del 24 de abril de 1998 (1 estudio en el período).</p> <p>2.2.1.6 Aumento anual del porcentaje de mujeres beneficiadas den los programas de la DNE y DESSMS proviene de los procesos de fortalecimiento personal derivados de la ley 7769. (Mujeres en Condición de Pobreza). Línea base 2020 (0%).</p> <p>2.2.1.7 Un registro desagregado por sexo, del número de créditos rechazados y de los motivos por cada Organización Intermediaria de PRONAMYPE, con el fin de determinar barreras de acceso al financiamiento para proyectos productivos e identificar las posibles soluciones de índole político operativa, que favorezcan la inclusión financiera equitativa de hombres y mujeres en condición de pobreza.</p>

Objetivo 2.3	Indicador de resultado
Establecer mecanismos coordinación interinstitucional y de diálogo tripartito para promover una cultura de respeto de los derechos laborales y de creación de oportunidades para el trabajo decente de mujeres y hombres.	Que al 2025 se fortalecen las mesas de trabajo interinstitucional y los espacios tripartitos que promueven los derechos laborales y creación de oportunidades para el trabajo decente de mujeres y hombres.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
2.3.1 Fortalecimiento de la Comisión Técnica Tripartita de Igualdad y Equidad de Género en el trabajo.	-Unidad de Género	X	X	X	X	X	2.3.1.1 Número de acciones de capacitación dirigidos a la Comisión. 2.3.1.2 Número de criterios de género emitidos por la Comisión. 2.3.1.3 Definición de al menos dos estrategias de coordinación con otros mecanismos tripartitos. 2.3.1.4 Numero de acciones de capacitación y promoción de cultura de respeto de los derechos laborales a las partes representadas por la comisión (gobierno-sector empresarial-sector sindical)
2.3.2 Divulgación de los beneficios que traen los ambientes de trabajo igualitarios, para la salud integral de las personas trabajadoras, la productividad y competitividad de las empresas.	-Consejo de Salud Ocupacional	X	X	X	X	X	2.3.2.1 Número de productos del programa de comunicación e información del CSO, que visualizó equidad e igualdad de género, a través del lenguaje, imágenes y mensaje. 2.3.2.2 Un informe anual de la participación de la mujer en las estructuras de prevención, según la información que genere el Portal de Centros de Trabajo (PCT) www.pct.go.cr 2.3.2.3. Una investigación específica sobre la situación de la mujer en materia de salud ocupacional en temas prioritarios según el análisis de la salud ocupacional en Costa Rica. (en los años 2022 y 2025)
2.3.3 Equiparación y cierre de brechas salariales en servicio doméstico.	-Departamento de Salarios -Consejo Salarios	X	X	X	X	X	2.3.3.1 Ajuste adicional del salario al reglón del Servicio Doméstico, un ajuste por año. (Resolución CNS-RG-2-2019 emitida por el Consejo Nacional de Salarios, publicada en La Gaceta N° 151, del martes 13 de agosto del 2019)
2.3.4 Conformación y fortalecimiento de la comisión de igualdad salarial entre mujeres y hombres.	-Dpto. Salarios -Unidad Género	X	X	X	X	X	2.3.4.1 Comisión constituida formalmente. 2.3.4.2 Un plan de trabajo diseñado e implementado. 2.3.4.3 Número de acciones de incidencia para que el INEC incorpore el indicador de igualdad salarial en los estudios que corresponda.
2.3.5 Consolidación de la Comisión de Trabajo sobre Trabajo Doméstico Remunerado.	-Unidad Género	X	X	X	X	X	2.3.5.1 Un plan de trabajo constituido formalmente. 2.3.5.2 Número de acciones interinstitucionales para el mejoramiento de las condiciones laborales de las TDR. Nota: esta acción está vinculada con la acción 1.5.1

Tercer eje estratégico

Igualdad y equidad de género en el acceso a servicios de cuidado y ambientes laborales que propicien la corresponsabilidad social de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

<p>Objetivo 3.1 Impulsar las acciones necesarias para la promoción de programas de cuidado y atención de la niñez, en todos los ámbitos de inserción laboral de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y en coordinación con organizaciones sociales, empresas privadas e instituciones públicas.</p>	<p>Indicador de resultado Que en el año 2025 las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, cuenten con alternativas de cuidado de calidad y atención de la niñez, en la que participen todos los actores involucrados en el mundo del trabajo.</p> <p>Que en el año 2025 se hayan creado instancias permanentes de discusión, diálogo y definición de acciones conjuntas, entre las empresas, el estado, las personas trabajadoras y sus organizaciones para apoyar acciones y programas que faciliten la inserción laboral de personas con responsabilidades familiares.</p> <p>Que en el año 2025 las personas trabajadoras y sus organizaciones, así como los empleadores conozcan la normativa internacional en cuanto a la corresponsabilidad familiar y hayan desarrollado acciones para ponerla en práctica.</p>
--	--

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
<p>3.1.1 Participación en iniciativas generadas por el Estado en torno a la corresponsabilidad en los ámbitos laboral y familiar, con especial énfasis en el cuidado de niñas y niños, personas con discapacidad y adultas mayores, que contemple la activa participación del Estado, las empresas y las familias.</p>	<p>-Dirección Nacional de Seguridad Social. -Unidad de Género</p>	X	X	X	X	X	<p>3.1.1.1 El MTSS como ente activo en iniciativas del Estado sobre alternativas de cuidado.</p> <p>Nota: De acuerdo a la iniciativa convocada puede requerir la participación de otras instancias del MTSS como la DNSS y DNE.</p>
<p>3.1.2 Sensibilización a las empresas desde la óptica de responsabilidad social y sobre la importancia de propiciar condiciones laborales para el acceso a alternativas de cuidado de calidad para sus trabajadoras/es</p>	<p>-Dirección Nacional de Seguridad Social -Unidad de Género</p>			X	X	X	<p>3.1.2.1 Acciones de capacitación sensibilización realizadas. 3.1.2.2 Acciones de Promoción de la Conducta Empresarial Responsable y debida diligencia en materia de Personas trabajadoras con responsabilidades familiares.</p>
<p>3.1.3 Favorecimiento de proyectos o iniciativas de cuidado, para la generación de empleo a nivel comunitario a través del PRONAE.</p>	<p>-Dirección Nacional de Empleo: DGE</p>	X	X	X	X	X	<p>3.1.3.1 Número de proyectos financiados o apoyados técnicamente por PRONAE, para la construcción de infraestructura para el cuidado.</p>
<p>3.1.4 Convocatoria al diálogo a los principales actores laborales, para apoyar a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.</p>	<p>-Administración Superior -Unidad de Género</p>		X	X	X		<p>3.1.4.1 Número de foros realizados a nivel nacional. 3.1.4.2 Número de propuestas realizadas y divulgadas a los actores involucrados.</p>
<p>3.1.5 Participación en iniciativas para la creación de normativa</p>	<p>-Administración Superior -Dirección Nacional de</p>	X	X	X	X	X	<p>3.1.5.1 Número de propuestas realizadas. 3.1.5.2 Revisión y promoción de estudio sobre corresponsabilidad</p>

<p>que garantice la corresponsabilidad social en el cuidado.</p>	<p>Seguridad Social -Unidad de Género -Dirección Asuntos Jurídicos: (DAIT)</p>						<p>social para el cuidado en Costa Rica (OIT). 3.1.5.3 Numero de asesorías para la inclusión de personas adultas en situación de dependencia en la normativa y políticas.</p> <p>Nota: Esto incluye acciones para la creación de normativa que incentive las licencias de paternidad, regulación del teletrabajo tomando en cuenta las condiciones de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, lo que puede conllevar la elaboración de un plan de acción para el impulso del Convenio 156 de la OIT sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares.</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

Cuarto Eje Estratégico

Igualdad y equidad de género en el desarrollo del talento del recurso humano en la política de recursos humanos y en sus acciones y mecanismos de capacitación, selección, promoción laboral, comunicación y divulgación, así como en los procesos de evaluación del desempeño.

Objetivo 4.1	Indicador de resultado
Vigilar que todos los procedimientos e instrumentos para la convocatoria y selección, promoción, ascensos y relevo del personal respondan a criterios de igualdad y equidad de género.	Al finalizar el año 2025, todos los procedimientos e instrumentos utilizados en el MTSS para la convocatoria y selección de personal, así como promoción, ascensos y relevo de personal, serán revisados y readecuados para garantizar que no contengan ningún aspecto relacionado con discriminación por género u otro tipo.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
4.1.1 Revisión, readecuación y aplicación de los instrumentos que se utilizan en el MTSS para la convocatoria y selección de personal	-Departamento de Gestión del Capital Humano	X	X	X	X	X	4.1.1.1 Una Guía preparada y aplicada de preguntas no discriminatorias y su respectiva revisión anual para ajustes que sean requeridos. 4.1.1.2 Una revisión en el período del vocabulario utilizado para la convocatoria a concursos.
4.1.2 Revisión de los métodos de reclutamiento de personal, para propiciar la inclusión de las mujeres a los puestos de toma de decisiones	-Departamento de Gestión del Capital Humano	X	X	X	X	X	4.1.2.1 Revisión del 100% de la normativa establecida por la DGSC, en relación a la inclusión de las mujeres en puestos de toma de decisión.
4.1.3 Realización de talleres, charlas o actividades de capacitación de sensibilización con perspectiva de género dirigidos a todas las personas funcionarias del MTSS.	-Departamento de Gestión del Capital Humano -Unidad de Género	X	X	X	X	X	4.1.3.1 Número de actividades programadas para todo el personal del MTSS, así como la participación en las diferentes charlas o actividades de capacitación relacionadas a la igualdad y equidad de género.
4.1.4 Revisión de las propuestas de las personas capacitadoras para ver que los contenidos estén libres de sesgos de género y otros tipos de discriminación.	-Departamento de Gestión del Capital Humano -Unidad de Equidad de Género	X	X	X	X	X	4.1.4.1 Evaluación de los contenidos de las propuestas de capacitaciones.
4.1.5 Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de inducción al personal de recién ingreso.	-Departamento de Gestión del Capital Humano -Unidad de Género	X	X	X	X	X	4.1.5.1 100% del personal de nuevo ingreso, participa en el proceso de inducción institucional, incluyendo capacitación sobre igualdad y equidad de género.

Objetivo 4.2	Indicador de resultado
Sensibilizar al personal del Departamento de Gestión del Capital Humano para que incluya en sus acciones formativas y de asesoría interna contenidos sobre el abordaje, atención y canalización de quejas y consultas, desde una perspectiva de género.	Que en el año 2025 el personal del Dpto. de Gestión de Capital Humano incorpore en las acciones relacionadas con su trabajo, los principios de una cultura de igualdad de oportunidades y comprende los beneficios de la diversidad en los espacios laborales.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
4.2.1 Capacitación al personal del Dpto. de Gestión del Capital Humano sobre la atención a las personas funcionarias de la institución tomando en cuenta sus particularidades y necesidades diversas, desde un enfoque de interseccionalidad.	-Dirección Nacional Seguridad Social. -Unidad de Género.			X	X	X	4.2.1.1 Programa de capacitación diseñado. 4.2.1.2 Número de acciones formativas implementadas. 4.2.1.3 Total del personal del Dpto. de Gestión de Capital humano sensibilizado y capacitado. Nota: Se introduce el concepto de interseccionalidad.
4.2.2 Inclusión en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), temas sobre Acoso Sexual y Acoso Laboral.	-Departamento de Gestión del Capital Humano -Unidad de Equidad de Género	X	X	X	X	X	4.2.2.1 Un Programa de capacitación desarrollado, en funcionamiento y con evaluaciones periódicas. 4.2.2.2 Número de acciones formativas en coordinación con direcciones y departamentos.
4.2.2 Acciones para crear espacios participativos para la toma de decisiones, en los diferentes procesos del recurso humano institucional.	-Despacho Ministerial -Despacho del Viceministerio Laboral -Oficialía Mayor -Departamento de Gestión del Capital Humano -Unidad de Género		X	X	X		4.2.2.1 Número Comisiones internas de trabajo conformadas con paridad de género. 4.2.2.2 Acciones de capacitación recibidas por las comisiones internas. 4.2.2.3 Acciones de divulgación realizadas.
4.2.3 Capacitación al personal de la Dirección Nacional de Pensiones sobre las múltiples vulnerabilidades/interseccionalidad de las mujeres adultas mayores que solicitan servicios ante esta instancia, tomando en cuenta las características de las etapas del desarrollo humano)	-Dirección Nacional Pensiones. -Dirección Nacional de Seguridad Social -Departamento de Gestión de Capital Humano -Unidad de Género	X	X	X	X	X	4.2.3.1 Al menos dos talleres participativos para la población total de la DNP (años 21-25) 4.2.3.2 Número de personas participantes de la DNP. Nota: coordinación con ONG como AGECO u otras instancias vinculadas (sujeta a financiamiento).

Objetivo 4.3	Indicador de resultado
---------------------	-------------------------------

Establecer y divulgar los mecanismos y procedimientos para el abordaje integral y la resolución oportuna de casos de hostigamiento sexual y acoso laboral.	
--	--

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
4.3.1 Desarrollo de charlas internas de divulgación de los mecanismos y procedimientos existentes en materia de acoso sexual y laboral	-Departamento de Gestión del Capital Humano -Unidad de género		X	X	X	X	4.3.1.1 Al año 2025 el 100 % de dependencias del MTSS reciben capacitación sobre el Procedimiento de Acoso Sexual y el Procedimiento de Acoso Laboral. Nota:
4.3.2 Elaboración de guía sobre aspectos de género a considerar en la aplicación del reglamento de acoso laboral.	-Unidad de Género			X			4.3.2.1 Documento elaborado y divulgado.
4.3.3 Desarrollo de un proceso permanente, a todas las instancias del MTSS para la Sensibilización sobre las desigualdades y discriminación de género.	-Unidad de Género	X	X	X	X	X	4.3.3.1 Número de personas capacitadas. 4.3.3.2 Cantidad y tipo de capacitación.

Quinto Eje Estratégico

Igualdad y equidad de género en los procesos de planificación estratégica, Presupuestación y generación de estadísticas e investigación.

Objetivo 5.1	Indicador de resultado
Brindar soporte para integrar la perspectiva de género en los procesos de planificación estratégica institucionales y en los instrumentos para el monitoreo y evaluación de la labor del MTSS.	Que los procesos de planificación estratégica, investigaciones, evaluación y la generación de estadísticas incluyan acciones que permitan identificar y definir acciones para la toma de decisiones sensibles al género. Que al año 2025 todas las estadísticas internas presenten datos diferenciadas por sexo. Que al año 2022 el MTSS cuente con una base de indicadores para la rendición de cuentas en materia de género (Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), Convenios de la OIT, Política Nacional de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) y Política Nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades, Costa Rica 2017-2037 (PLANOVI). Que al año 2025 todos los mecanismos institucionales para la igualdad y equidad de género estén consolidados.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
5.1.1 Incorporación de indicadores de género en la planificación estratégica y operativa del MTSS.	-Todas las instancias con compromisos en los diferentes planes nacionales y compromisos internacionales en materia de género y violencia contra las mujeres. -Unidad de Género -Dirección General de Planificación del Trabajo	X	X	X	X	X	5.1.1.1 Planificación operativa y estratégica con indicadores del Plan Acción de Igualdad y Equidad de Género del MTSS incluidas. 5.1.1.2 Planificación operativa y estratégica con indicadores de la CEDAW incluidas. 5.1.1.3 Planificación operativa y estratégica con indicadores del PLANOVI y PIEG incluidas. 5.1.1.4 Al año 2024 el MTSS cuenta con presupuestos sensibles al género.
5.1.2 Inclusión de la perspectiva de género en los estudios de mercado laboral.	-Dirección General de Planificación del Trabajo.		X	X	X	X	5.1.2.1 Estudios de mercado laboral con perspectiva de género
5.1.3 Segregación por sexo de los datos estadísticos que se generen de la labor cotidiana del MTSS.	-Todas las instancias del MTSS	X	X	X	X	X	5.1.3.1 Datos estadísticos diferenciados por sexo. 5.1.3.2 100% de informe de labores de las áreas desagregadas por sexo. 5.1.3.3 100% de memorias y anuarios estadísticos con información desagregada por sexo.
5.1.3 Segregación por sexo de los datos estadísticos que se generen de las institucionales que reciben fondos de la DESAF.	-Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.	X	X	X	X	X	5.1.3.1 El 100% de las instituciones reportando al SINIRUBE la información completa por sexo de las personas beneficiarias. 5.1.3.2 Que en la formulación del Plan-Presupuesto, la DESAF

							solicitará el cumplimiento a las Unidades Ejecutoras de mantener la equidad en la distribución de beneficios por género.
5.1.4 Creación de una base de indicadores para la rendición de cuentas en materia de género.	-Dirección General de Planificación de Trabajo -Unidad de Género	X	X				5.1.4.1 Base de indicadores elaborada. 5.1.4.2 Base de indicadores alimentada por las áreas sustantivas del MTSS que tienen compromisos con Políticas o Convenios en materia de género y violencia contra las mujeres.
5.1.5 Impulso y vigilancia para la implementación de un sistema de seguimiento y monitoreo de la ejecución de la Política.	-Unidad de Género	X	X	X	X	X	5.1.5.1 Al finalizar el año 2021 se han establecido los mecanismos para el seguimiento de la Política de género en las instancias técnicas del MTSS. 5.1.5.2. Informe anual de avance del Plan de acuerdo a indicadores incluidos en el POI. 5.1.5.3 Fortalecimiento de la Comisión Técnica de Igualdad y Equidad de Género del MTSS, Comisión LGBTI y Comisión de masculinidades no patriarcales.

Objetivo 5.2	Indicador de resultado
Impulsar el establecimiento y aplicación de registros de información y elaboración de estadísticas e indicadores con enfoque de género, sobre las denuncias y casos tramitados por sexo.	Para el año 2025 se ha elaborado y puesto en marcha un plan sistemático para el registro y análisis de la información confeccionada por todas las dependencias del MTSS, considerando criterios de género, para responder a la directriz ministerial emitida en el año 2005.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
5.2.1 Registro de todos los casos relacionados con acoso sexual atendidos en la Inspección aun cuando no se reciba la denuncia y aunque dicha atención se limite a brindar asesoría.	-Dirección Nacional de Inspección del Trabajo	X	X	X	X	X	5.2.1.1 Registro detallado de casos y seguimiento por el mismo, según asesoría brindada.
5.2.2 5.2.2 Actualización del sistema de información de la DNI para que contenga las variables de sexo, edad, condición migratoria, etnia, condición de discapacidad, entre otros.	-Dirección Nacional de Inspección del Trabajo			X	X	X	5.2.2.1 Sistema informático actualizado y con mecanismos para diferenciar las causas de denuncia por discriminación (sexo, edad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad, estado civil entre otras).
5.2.3 Elaborar informes anuales de la participación de la mujer en las estructuras de prevención.	-Consejo de Salud Ocupacional	X	X	X	X	X	5.2.3.1 Un informe anual de la participación de la mujer en las estructuras de prevención, según la información que genere el Portal de Centros de Trabajo (PCT). www.pct.go.cr
5.2.4 Estudios sobre denuncias y casos tramitados en el MTSS en materia de violencia laboral contra las mujeres.	-Unidad de Género -Dirección General de Planificación del Trabajo: Dpto. Observatorio Mercado Laboral.	X	X	X	X	X	5.2.4.1 Un estudio anual sobre los casos tramitados en el MTSS sobre violencia contra las mujeres (discriminación laboral por razón de sexo, género, acoso sexual y acoso laboral). Nota: Se requiere que las áreas del MTSS que asesoran y tramitan situaciones de violencia laboral (acoso sexual y acoso laboral), faciliten a la Unidad de Género los registros de información.

Objetivo 5.3	Indicador de resultado
Contribuir con el desarrollo e implementación de una agenda de investigación, que permita fundamentar propuestas y alternativas de superación de las brechas de inequidad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.	Desarrollo de al menos doce investigaciones que den aportes para la superación de las brechas de inequidad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultado
		2021	2022	2023	2024	2025	
5.3.1 Elaboración consensuada de una Agenda de investigación para la búsqueda de financiamiento o convenios de colaboración con instancias especializadas.	-Dirección General de Planificación de Trabajo -Dirección de Asuntos Jurídicos -Unidad de Género		X	X	X	X	5.3.1.1 Agenda de investigación consensuada. 5.3.1.2 Al menos una vez al año se realizará un proceso de análisis de las necesidades existentes y formular, si es el caso, algún proyecto de cooperación que responda a la necesidad identificada.
5.3.2 Realización de investigaciones de perfiles ocupacionales con enfoque de género.	-Dpto. Salarios -Unidad de Género	X	X	X	X	X	5.3.2.1 Realizar al menos dos estudios anuales con enfoque de género. 5.3.2.2 Guía para la elaboración de perfiles ocupacionales con enfoque de género.
5.3.3 Promoción de espacios de discusión de concientización y discusión sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral a partir de la experiencia de cada Departamento, Dirección y áreas.	-Unidad de Género		X	X	X		5.3.3.1 Al menos dos Foros o seminario realizados.
5.3.4 Participación en la comisión interinstitucional para la contabilización de uso del tiempo, cuyo propósito es medir mediante una encuesta el aporte de las mujeres a la economía nacional por medio del trabajo doméstico.	-Dirección General de Planificación de Trabajo -Unidad de Género	X	X	X	X	X	5.3.4.1 Participación en el 90% de acciones promovidas en la Comisión interinstitucional de Contabilización del tiempo (INAMU, IDESPO, MTSS, MIDEPLAN, INEC, Universidades Públicas). Nota: Acción vinculada con el objetivo 2.3 donde se incluyen dos investigación sobre Trabajo Doméstico Remunerado.
5.3.5 Revisión de las leyes y reglamentos de las Pensiones no Contributivas a cargo del Presupuesto Nacional, que se aplican a las viudas que solicitan traspasos, para identificar y visibilizar desigualdades y discriminación de género.	-Dirección Nacional de Pensiones: Núcleo de Guerra y Gracia	X	X				5.3.5.1 Al menos dos reuniones dirigidas a revisar leyes y reglamentos de Pensiones No contributivas. 5.1.5.2 Informe de observaciones dirigidas a la persona a cargo de la Dirección Nacional de Pensiones