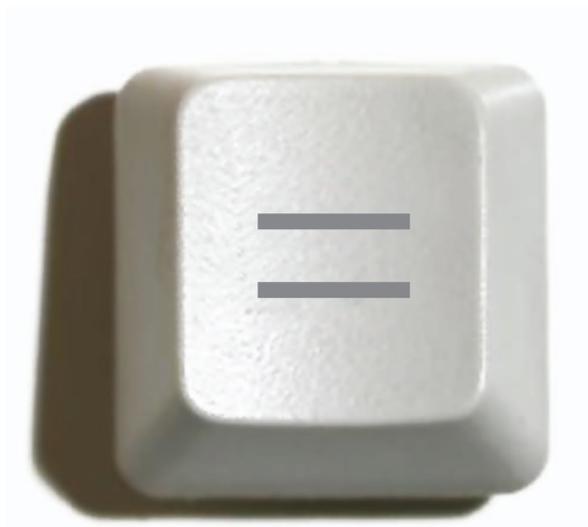




Política para la **Igualdad** y **Equidad** de **Género**

Diciembre, 2009



Organización Internacional del Trabajo



UNFPA



305.3
P769p

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de
Trabajo y Seguridad Social / Ministerio de Trabajo y
Seguridad Social. – 1.ed.--
San José, C.R.: Draco Firma Gráfica S.A, 2010.

156p. : il; 28 x 22 cm.

ISBN 978-9968-40-007-7

1. Igualdad. 2. Equidad de Género. 3. Política Gubernamental I. Título.

Índice de contenidos

Presentación	3
Introducción	7
I. Marco de referencia	9
A. Antecedentes	9
B. Legislación marco	11
C. Enfoques orientadores	17
II. Elementos de diagnóstico en materia de equidad laboral en el ámbito institucional	18
III. Proceso de construcción: contenidos y metodología	21
IV. Ejes estratégicos y objetivos	23
V. Mecanismos de gestión y coordinación	27
VI. Sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación	28
VII. Glosario	31
VIII. Anexo	33



Presentación

El desarrollo institucional generador de la equidad en el sector trabajo fue definido en el año 1999, por más de 600 mujeres del país consultadas, como uno de los ejes en la agenda de la política nacional sobre mujeres, trabajo y empleo. En ese momento se reconoció que la condición de género es un factor determinante en la desigualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo; lo cual genera y reproduce la pobreza y aumenta la vulnerabilidad de millones de mujeres y familias costarricenses, sobre todo de aquellas con jefatura femenina, cuyo número ha aumentado de manera sostenida en las últimas décadas y que se ubican entre las más pobres.

¿Qué implicaciones ha tenido para las mujeres su incorporación al mercado laboral? En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) cotidianamente son atendidas mujeres que han sido despedidas por estar embarazadas o a las que se les ha practicado la prueba de embarazo como requisito para ser contratadas; también se presentan las que han tenido que abandonar sus trabajos porque no tienen quién les cuide a sus hijos/as, o las profesionales que reciben un salario inferior por el mismo trabajo que sus colegas hombres, las víctimas de acoso sexual o laboral, otras que han sido discriminadas por su apariencia física o las que no tienen autorización para disfrutar el permiso de lactancia... En definitiva, mujeres que acuden al MTSS en busca de asesoría y apoyo para hacer cumplir las leyes costarricenses, que prohíben todo tipo de discriminación.

Por eso, y por el rol fundamental para promover la igualdad real a través de las políticas dependientes de este Ministerio, como la política de empleo, la de fomento del emprendedurismo, la de seguridad social, entre otras, nos parece trascendental que los funcionarios y funcionarias del MTSS cuenten con todas las herramientas necesarias para luchar contra la discriminación y promover activamente la igualdad de género.

Este deseo del MTSS encontró eco inmediato en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que respondió apoyando de manera firme un proceso de consultas que duró más de dos años y que condujo a la elaboración de esta Política y su plan de acción. Para la OIT, la lucha contra la discriminación en el empleo y la promoción de la igualdad de género son elementos fundamentales para lograr el trabajo decente para todos y todas. Es por eso que decimos que “la igualdad de

género está en el corazón del trabajo decente”, como lo está en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, entre los que se encuentran la no discriminación en el empleo y en la ocupación (Convenio 111) y la promoción de igual salario por trabajo de igual valor (Convenio 100), ambos Convenios ratificados por Costa Rica.

Esta Política también contó con el apoyo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en la realización de dos grupos de discusión para conocer las percepciones de las mujeres trabajadoras respecto a los servicios que el Ministerio brinda y hacer posible la publicación de esta política.

Por otra parte, las mujeres se ven más afectadas en un proceso de crisis como el actual, los resultados de la Encuesta de Hogares del 2009 señalan un aumento del desempleo femenino de casi tres puntos porcentuales (9.9%), mientras el de los hombres, a pesar de haber aumentado, se mantiene en valores inferiores al 7%. Igualmente, las mujeres presentan mayores tasas de subempleo, salarios inferiores, menor cobertura de aseguramiento y una fuerte tensión entre la vida laboral y familiar.

Ante este panorama, las políticas a poner en práctica deben ser objeto de atención de los distintos interlocutores sociales, identificando brechas y estableciendo prioridades a través del diálogo tripartito. Y esto fue precisamente lo que se hizo en la pasada Conferencia Internacional del Trabajo, donde se aprobó el Pacto Global por el Empleo, que señala que la respuesta a la crisis debe *“favorecer una globalización más justa,... y un desarrollo más eficiente en lo que atañe a la creación de empleos y empresas sostenibles, el respeto de los derechos de los trabajadores, la promoción de la igualdad de género, la protección de las personas vulnerables...”*.

En este contexto, la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS para los próximos 10 años, que se presenta a continuación, es producto de un proceso de reflexión y análisis de la situación de discriminación que viven las mujeres en el mundo del trabajo. El Ministerio, como ente rector en materia de trabajo y seguridad social, revisa sus procesos internos (componente interno de la política) y propone cambios en los procedimientos y estrategias de acción para lograr impactar de manera significativa en las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras (componente externo).

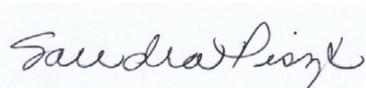
Parte de la Política Nacional de Igualdad de Género (PIEG) 2007-2017, que incluía dos objetivos relacionados directamente con la labor del este MTSS, el cuidado como responsabilidad social y el trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos.

A nivel operativo, el decreto ejecutivo N.34729 define la coordinación y ejecución de la PIEG en las instituciones públicas, las cuales deben desarrollar las acciones estratégicas estipuladas en su Plan de Acción (2008-2012). Igualmente, la Declaración de Mujeres de Organizaciones Sociales y Comunales sobre de la Política de Igualdad de Género insta al Estado costarricense y sus instituciones para que asuman la PIEG como una política. De esta forma, se define el proceso de fortalecimiento de la institucionalidad y política pública para promover la igualdad y la equidad de género en el país.

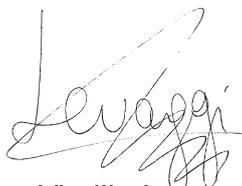
En todo este proceso ha sido y es trascendental el papel del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en su labor de orientación y monitoreo de los avances que, como sociedad, podamos hacer para el logro de la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

La Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se oficializó en diciembre del año 2009 por el entonces Ministro de Trabajo Sr. Álvaro González Alfaro, a quien agradecemos y reconocemos el impulso de esta propuesta.

Se presenta a la sociedad costarricense la Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyo éxito depende del compromiso que todos y todas asumamos en su implementación.



Sandra Piszcz Feinziilber
Ministra de Trabajo y Seguridad Social



Virgilio Levaggi
Director OSR OIT para Centroamérica,
Panamá, República Dominicana y Haití



Introducción

Por medio de este documento, se presenta la Política para la Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para los próximos 10 años que consta de cinco ejes estratégicos que abordan dos dimensiones: la externa que busca alcanzar la igualdad y equidad de género en el mundo del trabajo, y por lo tanto, en los servicios que se prestan; y la interna dirigida a lograr ese mismo objetivo en los procesos internos propios del Ministerio de Trabajo y en los mecanismos que se han establecido para dar seguimiento a los avances en esta materia.

Esta Política del MTSS tiene como marco general la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG), presentada en el año 2007, que comprende los compromisos del Estado para un período de 10 años, con el fin de avanzar en la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres, que debe ser extendida a las diversas entidades del Sector Público. En esta Política es de especial importancia la participación del MTSS en el cumplimiento de las acciones que conducen al avance de los derechos laborales y la calidad del trabajo de las mujeres.

El diagnóstico de la PIEG reconoce, que a pesar de los avances, existen importantes desafíos para superar las brechas de género en el trabajo, que tienen que ver con condiciones desfavorables de inserción laboral, incluyendo brechas de ingreso y segmentación del mercado de trabajo;¹ así como discriminación de género en empresas por la licencia de maternidad. Estos aspectos fueron corroborados en el diagnóstico que se realizó en el MTSS como paso previo a la elaboración de esta Política.

Existen algunos procesos clave para el mejoramiento de los servicios que deben tener un enfoque de igualdad y equidad de género dentro del MTSS, entre estos destacan la protección y tutelaje de los derechos laborales, la promoción e intermediación de empleo y la microempresariedad; igualmente, en el ámbito interno la política de recursos humanos, las estadísticas y los procesos de planificación, en los que se reconocen avances, pero también aspectos que deben ser mejorados.

¹ PIEG, 2007.

Para lograr la institucionalización del enfoque de igualdad y equidad de género dentro del MTSS, esta Política y su Plan de Acción proponen unificar todo el accionar estratégico en esta materia. La primera condición es la voluntad política para llevar a cabo las acciones que aquí se definen, así como la formación del personal, aspecto que fue confirmado en el diagnóstico, por lo que se requiere de procesos de sensibilización y capacitación en todos los niveles.

El diseño de esta Política contó con el apoyo conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Su elaboración estuvo apoyada técnicamente por un equipo consultor del Centro de Acción Pro Derechos Humanos (CAPDH). Antes de iniciar el proceso de elaboración se realizaron talleres con personal del MTSS, con el doble objetivo de sensibilizar sobre el tema y recoger inquietudes y sugerencias. Uno de los talleres se focalizó en el papel que el MTSS tiene que desempeñar para lograr el cumplimiento de los objetivos relativos a la igualdad de género en el mundo del trabajo, incluidos en la PIEG; el último se centró en la situación interna de la institución y se tocaron áreas como recursos humanos, contratación, ascensos, capacitación y otras.

El análisis previo confirmó la necesidad de realizar un estudio más profundo de la situación, por lo que se efectuó un diagnóstico, para luego elaborar la Política que marca las grandes líneas estratégicas y el Plan de Acción con el fin de llevarla a la práctica. Para esta labor se conformó una Comisión Institucional dentro del Ministerio, integrada por representantes de las diferentes áreas institucionales, que fue liderada por la Unidad de Género, instancia que tuvo la responsabilidad de revisar los avances y dar seguimiento a los acuerdos. Este proceso dio como resultado un documento que consta de siete apartados: el primero es la Introducción del documento; el segundo es un Marco de Referencia en el que se presentan los antecedentes, legislación marco y enfoques orientadores de la Política; el tercero muestra un resumen de los elementos de diagnóstico en materia de equidad laboral y en el campo institucional; el cuarto se refiere al proceso de construcción de la Política en cuanto a contenido y metodología; el quinto comprende los procesos estratégicos y objetivos; el sexto abarca los mecanismos de gestión y coordinación; y por último, el séptimo presenta elementos sobre el sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación. Al final se presentan un glosario y un anexo.

I.

Marco de referencia

A. Antecedentes

La elaboración de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS es el resultado de un proceso de más de una década. En 1999 se diseñó la Política Nacional sobre mujeres, trabajo y empleo: agenda nacional,² que se constituyó en el marco orientador de las acciones impulsadas desde el nivel gubernamental en la construcción de un entorno laboral sensible al reconocimiento social y económico de los aportes diferenciados que las mujeres y los hombres ofrecen en el mundo del trabajo. Esta Agenda se estructuró sobre cinco ejes, con sus respectivas acciones centrales. Estos ejes fueron los siguientes:

- Entorno potenciador de la participación laboral de las mujeres en los sectores dinámicos de la economía nacional.
- Contabilización de la contribución económica de las mujeres.
- Ampliación de la cobertura de la seguridad social para las mujeres.
- Fortalecimiento de la organización laboral de las mujeres.
- Desarrollo institucional generador de la equidad en el sector trabajo.

En el ámbito institucional, en el año 2000 se aprobó el Plan Estratégico sobre Equidad de Género en el Trabajo: MTSS, 2000-2002, cuyo objetivo general era desarrollar capacidades institucionales y promover una cultura laboral que mejorara la posición de las mujeres trabajadoras en el lugar de trabajo. Los objetivos específicos del Plan fueron los siguientes:

- Institucionalizar la Oficina de Equidad de Género en el Ministerio.
- Educar a las mujeres trabajadoras para que cada vez más ejerzan sus derechos laborales.

² Es importante mencionar que la agenda surgió bajo el impulso que dio el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1994 a 1998), el cual se considera un hito importante en el avance de la institucionalidad a favor de la igualdad de género en Costa Rica. La agenda nacional se construyó sobre la base de los aportes de 542 mujeres trabajadoras que participaron en seis talleres consultivos llevados a cabo para las regiones Huétar Atlántica, Chorotega, Brunca, Pacífico Central, Huétar Norte y Central, en el período comprendido entre el 6 de marzo y el 23 de julio de 1999. El proceso generó un total de 553 propuestas y el mayor número de ellas fueron elaboradas por las mujeres de las regiones Pacífico Central y Chorotega, así como por aquellas vinculadas al sector de trabajo asalariado y por las mujeres organizadas. Estas propuestas fueron ordenadas en 16 ejes de política y en 182 acciones y son válidas para ser retomadas como insumos en la elaboración de esta política, que está vinculada con los objetivos de la PIEG.



- Integrar una perspectiva de género en el quehacer del Ministerio a fin de asegurar que el servicio brindado atienda con equidad a las mujeres y a los hombres.³

Es en este contexto que en el año 2000, y por decreto ejecutivo, se creó la Unidad de Equidad de Género (UEG) del MTSS, dependiendo técnica y administrativamente del Despacho del Ministro. Su objetivo general se planteó como: “Transversalizar el enfoque de género en el accionar del MTSS, mediante la promoción, orientación y monitoreo de los procesos de cambio institucional que requieren la prestación de servicios con equidad y las relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades”.

Otro hito importante en el proceso de fortalecimiento de la institucionalidad y política pública para promover la igualdad y la equidad de género en el país, ocurrió en marzo de 2007, cuando el Gobierno de la República aprobó la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017 y en septiembre de 2008 decretó⁴ la coordinación y ejecución de la PIEG en las instituciones públicas, las cuales deben desarrollar las acciones estratégicas estipuladas en el Plan de Acción 2008-2012 de la PIEG.

La participación del MTSS dentro de la PIEG es fundamental, especialmente en el cumplimiento de las acciones para el avance de los derechos laborales y la calidad del trabajo de las mujeres. El Ministro de Trabajo formó parte de la Comisión de Alto Nivel (CAN), que tuvo el papel de potenciar y visibilizar la existencia de una voluntad explícita del Estado costarricense de adoptar una política orientada a socavar los mecanismos reproductores de las desigualdades de género.⁵ De hecho, dos de los objetivos de la PIEG se relacionan directamente con la labor de este Ministerio:

- El cuidado como responsabilidad social.
- El trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos.

³ Unidad de Equidad de Género, Despacho Ministro de Trabajo, Plan Estratégico sobre Equidad de Género en el Trabajo: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2000-2002.

⁴ Decreto Ejecutivo No. 34729 publicado en La Gaceta No. 179 de 17 de septiembre de 2008.

⁵ Instituto Nacional de las Mujeres. Plan de Acción 2008-2012: Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017, 2008.

B. Legislación marco

La política institucional en materia de equidad e igualdad de género encontró fundamento jurídico en la Constitución Política, los convenios internacionales que han sido debidamente ratificados por Costa Rica y las leyes internas directa o indirectamente relacionadas con el tema.

Los convenios internacionales que Costa Rica ha ratificado forman parte de su ordenamiento jurídico y tienen una posición supra legal, supeditados solamente a la Constitución Política. Asimismo, respecto de los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes en el país, la Sala Constitucional ha establecido que no sólo tienen un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, priman sobre la Constitución. Estos dos aspectos son fundamentales de considerar en relación con la protección de los derechos de las mujeres. Sin embargo, es importante indicar que el derecho interno y el internacional deben verse como un solo sistema, en el cual la protección de los derechos humanos debe darse tomando en cuenta la norma que mejor contribuya con el objetivo de tutelarlos.

a. Protección Constitucional

Son varios los artículos constitucionales que directa o indirectamente se relacionan con la igualdad y la equidad de género, por ejemplo, el artículo 33 establece el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de todo tipo de discriminación contraria a la dignidad humana. El principio de igualdad ante la ley no es absoluto; es decir, que no se deben hacer diferencias entre dos o más personas que se encuentran en una misma situación o en igualdad de condiciones, pero no puede pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales. En el Capítulo V de Derechos y Garantías Sociales, en los artículos del 56 al 68, se regula el salario mínimo, la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas diarias y 48 a la semana, el derecho al día de descanso y vacaciones anuales pagadas, el derecho a la sindicalización, al paro y a la huelga, a indemnizaciones por despido sin justa causa, a condiciones de higiene y seguridad y a la preparación técnica. Por su parte, el artículo 73 establece el seguro social a favor de la maternidad.

La Constitución Política de Costa Rica establece que el trabajo es un derecho de las personas y una obligación con la sociedad, lo que lleva a establecer acciones de protección a las personas trabajadoras.



b. **Ámbito Internacional**

Costa Rica ha ratificado una serie de instrumentos internacionales sobre los derechos humanos, tanto del sistema universal como del sistema interamericano, que contienen principios y normas que directa e indirectamente se relacionan con el tema de la equidad y la igualdad de género.

Dentro de estos se destacan los convenios de la OIT, que han sido ratificados por el país y se relacionan con el tema en cuestión, a saber:

- Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio No. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

Existen otros convenios que el país no ha ratificado todavía y que son fundamentales para la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar, estos son:

- Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad, 2000 que, tiene dos objetivos: defender la salud de las mujeres y sus hijos e hijas durante el embarazo y la lactancia y, al mismo tiempo, protegerlas de la discriminación laboral que puede afectarlas por su condición de madres.
- Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, que se refiere a la igualdad de trato entre trabajadores (hombres y mujeres) con responsabilidades familiares y los que no las tienen, desde el reconocimiento de las necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares.

En este campo debe destacarse también la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que fue ratificada por Costa Rica en 1984 y que tiene un artículo especial sobre el derecho al trabajo y las condiciones en el empleo para las mujeres, específicamente el derecho a las mismas oportunidades laborales, a elegir libremente la profesión y empleo, a la estabilidad en el trabajo, a igual remuneración, a la seguridad social, a la protección de la salud y a la seguridad ocupacional.

c. Ámbito Nacional

Dentro del ámbito nacional se distinguen dos grupos de normas: las que de manera directa o indirecta se relacionan con los temas de género y trabajo y otras que contienen la normativa interna generada por el propio MTSS; que comprende decretos ejecutivos, directrices y convenios suscritos con otras instituciones. Se hace énfasis en las del MTSS.

Las primeras se refieren a:

- La Ley de Promoción e Igualdad Real de la Mujer, que establece que es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, cultural y social.
- Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia.
- El Título XI del Código de Trabajo, el mismo establece la prohibición de discriminar en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión.
- Ley de Atención a las Mujeres en Condición de Pobreza, que establece la obligación del Estado de garantizar el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, mediante un proceso de formación integral que comprenda, al menos, lo siguiente: capacitación en formación humana, capacitación técnico laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación.
- Ley N. 8726 de 2 de julio de 2009, Reforma Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo. Se establece una jornada ordinaria efectiva para las trabajadoras domésticas remuneradas de ocho horas en jornada diurna.

c.1 Normativa interna

Contempla la normativa generada por el propio MTSS que se considera relevante para esta Política, la cual comprende decretos ejecutivos, directrices institucionales y convenios suscritos con otras instituciones.

c.1a. Decretos Ejecutivos

En 1996 se aprobó el Decreto No.4 – MTSS Reglamento sobre las normas reguladoras de las relaciones y condiciones laborales en los centros de trabajo –, el cual



indica en el artículo 5, inciso i) que el Reglamento debe contener disposiciones especiales relativas al trabajo de las mujeres.⁶

El Reglamento Autónomo de Servicio del MTSS (Decreto No.27969) establece normas claras y precisas para regular las condiciones de servicio bajo las cuales los y las funcionarias del Ministerio han de desempeñar sus funciones y labores. También contiene los deberes y obligaciones, prohibiciones, los incentivos laborales, horario de trabajo, los permisos, vacaciones y las amonestaciones existentes.⁷

Un importante decreto ejecutivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el que creó la Unidad de Equidad de Género dentro de la Institución, dependiendo técnica y administrativamente del Ministro. Se trata del Decreto Ejecutivo No. 29221 – MTSS – del año 2000. Posteriormente, a través del Decreto Ejecutivo No.30392 – MTSS – de 2002, se consolidó la institucionalización de la Unidad de Equidad de Género del Ministerio, mediante una adecuada ubicación orgánico - funcional dentro del contexto de la institución. De esta forma, se ubicó en el ámbito normativo como un componente funcional del Área Técnica. Además, por ser una unidad de carácter técnico asesor de alto nivel, se garantizó legalmente que el alcance de la Unidad fuera a todos los niveles, políticas, tareas, funciones y actividades que desarrolle la institución.

Mediante Decreto No. 29044 – MTSS – Comex del año 2000 se creó el Programa Nacional de Empleo (PRONAE), como un medio para fomentar el empleo y coadyuvar en el desarrollo de proyectos que incidan positivamente en las condiciones económicas y sociales de las comunidades y personas que participan en la ejecución de los mismos. Uno de los objetivos de este Programa es cooperar con el desarrollo de alternativas de empleo temporal y permanente para grupos que presentan problemas específicos de empleo, como las mujeres jefas de hogar. Igualmente, busca fomentar la equidad de género (hombres y mujeres) en una proporción equilibrada, con el propósito de promover la igualdad de oportunidades en los diferentes proyectos sujetos de atención.⁸

Es importante hacer referencia a la reformulación del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación en el empleo (Decreto Ejecutivo No.34936 del año 2008) en cuanto a coordinación e integración interinstitucional y multisectorial de los

⁶ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección de Asuntos Jurídicos, Departamento de Asesoría Externa. Reglamento sobre las normas internas reguladoras de las relaciones y condiciones laborales en los centros de trabajo.

⁷ Marín Aguilar, Mónica. Diagnóstico Organizacional. Unidad de Equidad de Género, MTSS. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social, junio 2007).

⁸ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Empleo, Departamento de Generación de Empleo, Programa Nacional de Empleo (PRONAE), presupuesto del 2009, Agosto, 2008.

recursos humanos, materiales y tecnológicos de información, orientación e intermediación de empleo; y con ello facilitar el encuentro de los agentes en el mercado de trabajo. Para su dirección se instauró el Consejo Nacional de Intermediación de Empleo y la Secretaría Técnica, que está presidido por el Ministro de Trabajo; también lo integran el Ministro de Educación Pública y el Presidente Ejecutivo del Instituto Nacional de Aprendizaje, un representante del Consejo Nacional de Rectores; un representante de los patronos y uno de las personas trabajadoras, estos dos últimos miembros del Consejo Superior de Trabajo.

A través del Decreto No. 28484 del año 2007 se estableció la creación de Comisiones de Alto Nivel Político y Técnico para que se incorpore la perspectiva de género en las instituciones. Según el INAMU, estas Comisiones serán las responsables de “impulsar los cambios y el desarrollo de las capacidades institucionales y del recurso humano, para incorporar de manera sostenida el enfoque de género en todos los procesos atinentes a la planificación corporativa, a la asignación presupuestaria, a la producción estadística y de indicadores de género, al desarrollo del recurso humano y en otros procesos institucionales”.⁹

c.1b. Directrices internas

Mediante un trabajo conjunto entre la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, la Dirección de Asuntos Laborales, la Dirección de Asuntos Jurídicos y la Unidad de Género, se emitió la Directriz Ministerial No.2 del año 2000 sobre hostigamiento sexual. Esta directriz, fundamentada en la normativa jurídica nacional e internacional, instauró que la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, es el órgano fiscalizador y contralor del cumplimiento normativo laboral en materia de acoso sexual. Asimismo, implantó la obligación de la Inspección de llevar un registro de las denuncias y atender todos los casos relacionados con el hostigamiento sexual.¹⁰

En el 2008 se efectuó la reforma total del Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo, a través de la Directriz No. 23-2008 – MTSS –. En relación con la equidad de género, dentro de las materias reguladas en este manual se establecieron requisitos y procedimientos en torno al despido ilegal o gestión de despido de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, el hostigamiento sexual, la discriminación en el ámbito laboral y el hostigamiento laboral.

⁹ Marín Aguilar, Mónica. Diagnóstico Organizacional, Unidad de Equidad de Género, MTSS. Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social, junio 2007.

¹⁰ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Unidad de Equidad de Género. Informe sobre las acciones desarrolladas por el MTSS en materia de Acoso Sexual, septiembre 2006.



Considerando que el establecimiento de estadísticas diferenciadas por sexo es una de las principales herramientas para monitorear el alcance y acceso de la población trabajadora a los servicios que presta el MTSS, en el 2006, en coordinación con el INAMU, se impulsó una importante directriz institucional referida al enfoque de género en las estadísticas (Directriz No. 002-2006). De esta manera, se definió que todas las jefaturas de direcciones, divisiones, departamentos, secciones, unidades y oficinas centrales y desconcentradas del MTSS que presten servicios dirigidos a la atención del público, deben promover la institucionalización del enfoque de género en las estadísticas e indicadores que integran los sistemas de información existentes en la institución. De la misma manera, todas las oficinas que prestan servicios directos a la población deben presentar en los informes los resultados de la población atendida según el sexo. Para agilizar la aplicación de las medidas necesarias que hagan efectiva esta directriz, las oficinas ministeriales contarán con el apoyo y asesoría de la Unidad de Equidad de Género.¹¹

c.1c. Convenios Interinstitucionales

En el año 2000 se suscribió el Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de las Mujeres. Mediante este Convenio, el MTSS se comprometió a constituir una Comisión de Alto Nivel Institucional, con el fin de que elaborara y ejecutara una estrategia de intervención gubernamental para la promoción de la equidad de género en el Sector Trabajo y Seguridad Social. A esta Comisión se le asignó la responsabilidad de definir una política nacional sobre equidad de género en el sector trabajo y seguridad social. Igualmente, se estableció que se debía diseñar y brindar seguimiento a un Plan de Acción Estratégico sobre Equidad de Género en el Sector Trabajo y Seguridad Social, cuyas acciones serán incluidas en los planes anuales operativos de las diferentes direcciones del MTSS.

También, se han suscrito aproximadamente 26 Convenios de Cooperación Técnica Interinstitucional entre el MTSS y municipalidades. El objetivo general de estos Convenios es poner en marcha un servicio de intermediación, orientación e inserción laboral, que propicie un acercamiento oportuno entre las personas en busca de empleo y de empresas que requieran trabajadores. Además, este servicio debe servir de plataforma para el impulso de políticas de empleo, contando con información desagregada por sexo, tanto para la oferta como para la demanda. En la cláusula relativa a las obligaciones de las municipalidades, se estableció que atenderá la

¹¹ Unidad de Equidad de Género del MTSS. Informe de Labores, enero 2007.

población en busca de empleo en igualdad de condiciones sin distinciones de edad, etnia, género o religión. Asimismo, impulsará acciones afirmativas hacia la población vulnerable.¹²

C. Enfoques orientadores

La Política Igualdad y Equidad de Género en el Trabajo reconoce e integra dos enfoques fundamentales para superar la discriminación en el acceso y las condiciones del empleo: enfoque de derechos humanos y enfoque de género.

Se pretende que estos enfoques se integren en la cultura institucional y se reflejen en la calidad de los servicios que brinda el Ministerio y de esta forma propiciar las condiciones para un abordaje integral y de respeto a la diversidad de las personas trabajadoras y así favorecer su desarrollo humano pleno. Por ello, uno de los puntos de partida para la elaboración de esta Política fue su carácter consultivo y participativo de todas las instancias involucradas en los procesos.

El enfoque de derechos se refiere a la responsabilidad del Estado y sus instituciones de generar una cultura que brinde condiciones laborales y permita servicios a su público interlocutor, acordes con la no discriminación por razón de género, edad, cultura, nacionalidad, etnia o cualquier otra situación particular inherente a su condición humana.

En este contexto, se considera el **derecho a un trabajo digno**¹³ como ineludible en la aspiración a una Política para la Igualdad y Equidad de Género, en tanto debe generar condiciones para un acceso en equidad a oportunidades de empleo de calidad, en condiciones de libertad y seguridad; así como de respeto a sus derechos laborales como personas trabajadoras.

En ese contexto, **el enfoque de igualdad y equidad de género** es de crucial importancia en tanto reconoce la discriminación y las brechas de género entre mujeres y hombres como uno de los problemas a superar en una sociedad democrática del siglo XXI. En este enfoque se asume el derecho de todo ser humano a gozar de las mismas oportunidades y trato en un marco de respeto a la diversidad en las identidades y condiciones de género.

¹² Convenio de Cooperación Técnica Interinstitucional entre el MTSS y la Municipalidad de Cartago, 2008.

¹³ Alude a condiciones de empleo acordes con la definición de trabajo decente que introdujo la OIT en 1999, definido como: trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social.



El enfoque de igualdad y equidad debe integrarse en el quehacer institucional **de forma transversal**, es decir, debe verse reflejado en todo el accionar del Ministerio: a través del abordaje de sus servicios; en los procesos de planificación estratégica; en la orientación, diseño y alcances de sus programas; en los instrumentos de registro, monitoreo y evaluación; en los procedimientos que rigen los diversos procesos, tanto internos como externos: en suma, el objetivo es que la equidad y la igualdad de género se incorporen activamente en la cultura institucional.

Esta **transversalización de género** se concibe como un proceso complejo que requiere información, sensibilización, destrezas, recursos y voluntad política para su impulso; además de acciones afirmativas, que compensen la discriminación por género donde se requiera.

Asimismo, como entidad rectora y en su **vocación tripartita**, el Ministerio promueve acciones de sensibilización social para crear una cultura de defensa y cumplimiento de los derechos laborales en todos los niveles: empresarial, de organizaciones sociales y de las y los trabajadores.

II. Elementos de diagnóstico en materia de equidad laboral en el ámbito institucional

Existen importantes desafíos para superar las brechas de género en el trabajo, que tienen que ver con condiciones desfavorables de inserción laboral, incluyendo brechas de ingreso y segmentación del mercado de trabajo,¹⁴ además de discriminación de género en empresas por la licencia de maternidad. Estos aspectos fueron corroborados en el diagnóstico que se realizó en el MTSS como paso previo a la elaboración de la Política.

El diagnóstico de la PIEG presentó datos de las brechas de género en cuanto a acceso y permanencia en el mercado laboral hasta el año 2005, sin embargo en este momento se cuenta con información más actualizada, por lo que en este diagnóstico se incluyen datos del año 2008.

¹⁴ PIEG, 2007.

Estos datos confirman el crecimiento sostenido de la participación femenina en el mercado laboral costarricense, que pasó de un 30,3% en 1990 a un 40,4% en el 2005, destacada como el máximo histórico en el diagnóstico de la PIEG, y que pasó a un 41,7% en el 2008, la tasa más alta hasta el momento. En contraste, la participación masculina ha mantenido una relativa estabilidad en torno al 74%, aunque en 2008 se redujo al 72,5%.

Entre 1990 y 2008, el 46% de los empleos generados correspondió a mujeres, sin embargo, el incremento de la participación de las mujeres no siempre se ha dado en condiciones de calidad, como se mencionaba en la PIEG; ni tampoco al margen de crecientes tensiones entre el trabajo remunerado y no remunerado, o entre el espacio familiar y laboral. Además, las tasas de desempleo y subutilización total femenina mostraron una tendencia creciente en el período 1990-2008.¹⁵

A pesar de que en Costa Rica las mujeres poseen mejores grados de calificación que los hombres, estas enfrentan con mayor frecuencia problemas de desempleo, subempleo, brechas de ingresos y acceso a recursos productivos.¹⁶

En el período 2001-2008 el porcentaje de nuevos puestos de trabajo fue de 63.000 (50% de mujeres) y en el último cuatrienio, 2004-2007, subió a 71.000 (46% de mujeres).¹⁷ Una situación particular se presentó en el año 2008, ya que de las 32.000 nuevas plazas, 25.000 fueron para mujeres (78,3%).

Los niveles de desempleo y subempleo de las mujeres también han aumentado, tanto la tasa de subutilización total como la de desempleo abierto y subempleo visible, mostraron una tendencia creciente durante el período 1990-2008, sin embargo se observa una disminución en esas tasas en el trienio 2006-2008.

En el último trienio el país tuvo un crecimiento económico importante: en el 2006 y en el 2007 alrededor del 8% del PIB, en esos años la tasa de desempleo abierto se redujo para ambos sexos, no obstante la disminución fue mayor en los hombres, por lo que la brecha de género se amplió. Por el contrario, en el 2008 el crecimiento se desaceleró (2% del PIB) y la tasa de desempleo de los hombres aumentó de 3,3% en el 2007 a 4,2% en el 2008; mientras que en las mujeres tuvo una ligera reducción de 6,8% a 6,2%, el promedio para el período 2000-2008 fue de 8%.¹⁸

¹⁵ XV Informe del Programa Estado de la Nación, 2009.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.



Por otra parte, se dio una disminución de la tasa de subutilización total femenina, que pasó de 15,4% a 14,3%, luego de la tendencia creciente que mostraba desde el año 2001 y que alcanzó su máximo en el 2005 con 19,7%.

En este marco general, se han definido áreas prioritarias en las que el MTSS debe contribuir para superar las brechas de género, en el marco de la PIEG y tomando en cuenta las particularidades de su misión como ente rector de las políticas del trabajo.

En cuanto al servicio que se presta:

- *Protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras.*
El diagnóstico mostró casos de irrespeto a los derechos laborales de las mujeres como los despidos por maternidad y lactancia y la necesidad de que las distintas instancias del MTSS a las que les compete, actúen en consecuencia con su mandato.
- *Acceso a oportunidades de empleo y trabajo decente.*
La ausencia de una política nacional de empleo se mantiene y repercute en un acceso precario a posibilidades de empleo en general y en particular para las mujeres. El MTSS debe impulsar esta política con perspectiva de género, de manera que garantice el acceso a un trabajo decente para las mujeres.
- *Condiciones de empleo, acceso a servicios de cuidado y corresponsabilidad entre los ámbitos familiar y laboral.*
El diagnóstico dio elementos sobre las limitaciones que enfrentan las mujeres en cuanto a su acceso al trabajo por las responsabilidades de cuidado, esto pudo comprobarse en los grupos focales que se realizaron con usuarias. Ante esta situación se requiere posicionar el cuidado como responsabilidad social en la agenda pública.

En el campo de los procesos institucionales:

- *Política integral de recursos humanos.*
Se comprobó que hay carencia de una política integral de recursos humanos; desconocimiento de los procedimientos establecidos para el acoso sexual y laboral; y no existe un programa de capacitación que responda a las necesidades de la institución y las de transversalizar el enfoque de igualdad y equidad de género.
- *Planificación estratégica, investigación y generación de estadísticas.*
Durante el año 2009 se realizó un esfuerzo por desarrollar un proceso de planeamiento estratégico para los próximos cinco años y se lograron avances

al incorporar conceptos relacionados con el enfoque de género; sin embargo todavía no está definida la forma de transversalizar el enfoque en toda la acción institucional. Asimismo se requiere reforzar el tema de investigación y generación de estadísticas con este enfoque.

III.

Proceso de construcción: contenidos y metodología

La elaboración de la Política de Igualdad y Equidad de Género en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se justifica en la necesidad de superar los vacíos y brechas de equidad de género existentes en el mercado laboral costarricense y solventar aquellos requerimientos que en el ámbito institucional permitan desarrollar la Política y sustentarla en prácticas institucionales y en servicios acordes y con criterios de equidad.

Se pretende, en última instancia, ***contribuir a la superación de las brechas de la desigualdad de género en el mercado laboral, mediante la promoción del acceso al trabajo decente.***

Para alcanzar este objetivo, el MTSS debe jugar un papel esencial, por ser la institución rectora de la política socio laboral y de Seguridad Social de Costa Rica,¹⁹ a la que le corresponde, por lo tanto, que el tutelaje, la regulación, la promoción y la asesoría en materia laboral, respondan a criterios de igualdad y equidad de género. Sin embargo, se requiere también de la participación de diversas instituciones estatales y otras entidades relacionadas con el mundo del trabajo, entre las que se encuentra la parte empleadora.

La Política aborda cinco ejes sobre los cuales hay que incidir e impulsar acciones de forma prioritaria, los cuales se canalizan en dos procesos estratégicos, externos e internos, con objetivos para cada uno de ellos:

- a) Los **procesos estratégicos externos**, que tienen que ver con la prestación de servicios por parte del MTSS y su rol estratégico en la implementación de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) y su Plan de Acción.

¹⁹ Misión Institucional, según el Plan Estratégico 2010- 2015.



b) Los **procesos estratégicos internos**, que se orientan en dos sentidos: por un lado, a propiciar condiciones institucionales para el impulso, promoción y ejecución de la Política para la Igualdad y Equidad y por otro lado, a generar la equidad de género en las relaciones y condiciones laborales en el MTSS.

Por otra parte, en el Plan de Trabajo, diseñado para un plazo de 5 años, se desglosan detalladamente las actividades para la consecución de cada uno de los objetivos y se definen los resultados esperados para cada actividad.

Los ejes estratégicos son los siguientes:

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.

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.

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.

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.

Quinto Eje Estratégico

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

Para la elaboración de la Política se utilizó una metodología participativa, que tuvo como línea de base la elaboración del diagnóstico en materia de igualdad y equidad de género, que tomó en cuenta las dos dimensiones: la externa referida a las brechas de género en el mundo del trabajo y los servicios que el MTSS presta, y la interna

referida a los procesos de la institución y los mecanismos establecidos para dar seguimiento a la superación de las brechas. Además, se elaboró a partir de una vasta revisión documental, entrevistas individuales, talleres de trabajo en algunas oficinas regionales, encuesta de percepciones del personal y grupos focales con usuarias de los servicios.

Los resultados del diagnóstico fueron compartidos en talleres de trabajo con el personal y a partir de una amplia discusión se definieron los ejes de la política. También se realizaron talleres de trabajo con personal de distintas áreas del Ministerio, con el fin de contar con representación de las diferentes áreas estratégicas.

Esta Política es pues el resultado del concurso de una amplia representación del personal del Ministerio y de personas usuarias para incorporar las diferentes perspectivas.

IV. Ejes estratégicos y objetivos

Se propone como aspiración de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS el siguiente **objetivo general**:

Contribuir a la superación de las brechas de la desigualdad de género en el mercado laboral, promoviendo el trabajo decente.

Los procesos estratégicos externos

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

Promover la aplicación de las normativas relacionadas con el 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.



Objetivo 1.2

Propiciar labores de promoción y asesoría en materia laboral a los diferentes actores del mercado, ajustadas a la normativa nacional e internacional, a los protocolos de atención correspondientes y a las diferencias de género identificadas en la población trabajadora.

Objetivo 1.3

Impulsar el establecimiento y desempeño de los mecanismos para la atención y resolución de denuncias de hostigamiento sexual y laboral en el trabajo, en la institución, en las empresas y en las organizaciones sociales.

Objetivo 1.4

Coordinar con las instancias dedicadas a la protección de los derechos de las personas migrantes y de la vigilancia sobre la problemática de trata laboral de personas, un abordaje diferenciado por género, considerando las medidas de seguridad de las personas funcionarias.

Objetivo 1.5

Promover una cultura de cumplimiento de los derechos laborales con equidad de género en el sector empresarial, cooperativas y sindicatos.

Objetivo 1.6

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.

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

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.

Objetivo 2.2

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.

Objetivo 2.3

Incorporar criterios de igualdad de género en la asignación de recursos en los programas de generación de empleo, para asegurar, desde la diversidad, mayor acceso de mujeres en condición de pobreza.

Objetivo 2.4

Establecer mecanismos de diálogo tripartito para promover una cultura de respeto de los derechos laborales y de creación de oportunidades para el trabajo decente para hombres y mujeres.

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.

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.

Objetivo 3.2

Propiciar el diálogo social tripartito sobre la conveniencia de apoyar acciones y programas de cuidado, con amplia cobertura, que resuelvan e incrementen el bienestar de las personas trabajadoras con obligaciones familiares.

Objetivo 3.3

Favorecer el conocimiento y la institucionalización de la normativa internacional que sustenta la importancia de la corresponsabilidad social en la creación de ambientes laborales y de condiciones de trabajo dignas para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.



Los procesos estratégicos internos

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

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.

Objetivo 4.2

Sensibilizar al personal de la Dirección de Recursos Humanos 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.

Objetivo 4.3

Establecer y divulgar los mecanismos y procedimientos para el abordaje integral y la resolución oportuna de casos de hostigamiento sexual, laboral y la discriminación por género en el MTSS.

Objetivo 4.4

Proponer prácticas de balance trabajo / familia, al interior de la institución y desarrollar programas y acciones para modificar los estereotipos de género y las implicaciones de la división sexual del trabajo de hombres y mujeres.

Quinto Eje Estratégico

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

Objetivo 5.1

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.

Objetivo 5.2

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

Objetivo 5.3

Contribuir a la elaboración de manuales de procedimientos institucionales que incluyan las diferencias entre los géneros, a fin de adecuar los servicios y considerando las particularidades de las personas usuarias.

Objetivo 5.4

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.

Objetivo 5.5

Fortalecer los mecanismos y espacios institucionales de coordinación para el impulso de la Política para la Igualdad y Equidad de Género del MTSS y su plan de acción.

V. Mecanismos de gestión y coordinación

Se establece como condición necesaria para la implementación de la Política y su Plan de Acción, que las autoridades manifiesten su compromiso de fortalecer y/o crear las instancias pertinentes; además de dar soporte económico y político para que impulsen y ejecuten la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS.

En ese sentido se requieren elementos de orden político y logístico:

- Asignar los recursos y presupuestos para impulsar la Política de Igualdad y Equidad de Género en todos los ámbitos del MTSS.
- Instaurar e integrar la Comisión de Alto Nivel Político y Técnico para que facilite e impulse la transversalización de la perspectiva de género en la institución²⁰ y brinde el soporte y apoyo a la UEG.

²⁰ Según consta en el documento Directrices para la organización y funcionamiento de la Unidad para la Equidad de Género.



- Propiciar la conformación de una Comisión Tripartita para la Igualdad y la Equidad de género, con el propósito de integrar el diálogo social en la construcción y fortalecimiento de los procesos de desarrollo de la Política en el MTSS y en sus ámbitos de interacción con diversos actores sociales e institucionales.
- Establecer los mecanismos, procedimientos y presupuesto para hacer efectivo el cumplimiento de la Política y su Plan de Acción, así como de las estipulaciones de ley establecidas en la PIEG.

VI. Sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación

El desarrollo de la Política para la Igualdad y Equidad de Género del MTSS 2010-2020 contará con un mecanismo institucional que garantizará el seguimiento y evaluará de forma permanente su cumplimiento, los avances logrados en el proceso y los resultados obtenidos en sus distintos ámbitos de aplicación: servicios y cultura institucional.

Asimismo, un informe anual se incorporará a la práctica consuetudinaria de la administración pública de rendición de cuentas, el cual dará detalles de los avances de la Política según lo estipulado en el Plan de Acción (2010-2014). Posterior a la revisión del primer quinquenio, se elaborará un segundo Plan de Acción para el período 2015 - 2020.

Los mecanismos que coordinarán, darán soporte, impulso y orientación a la implementación de la Política y se harán cargo de poner en marcha el sistema, serán los siguientes:

- Comisión institucional de nivel político: Esta Comisión establece las bases formales y presupuestarias que sustentan y avalan el desarrollo de la Política en todos sus alcances. La integran el Despacho del Ministro (a) y las jefaturas de nivel superior.

INAMU, Área de Políticas Públicas. Costa Rica, sf., al conformarse la Unidad para la Equidad de género en las instituciones, se debe conformar una Comisión Institucional, que tendrá como responsabilidades “los cambios y el desarrollo de las capacidades institucionales y del recurso humano, para incorporar de manera sostenida el enfoque de género en todos los procesos atinentes a la planificación corporativa, a la asignación presupuestaria, a la producción estadística y de indicadores de género, al desarrollo el recurso humano y en otros procesos institucionales. La constitución de esta Comisión, sus funciones técnicas, así como las responsabilidades de la Unidad para la Equidad de Género, son avaladas mediante el Decreto Ejecutivo No.28484-MAG-MEP-MCJD-MTSS-MS-CM, que establece de manera expresa la creación e institucionalización de su funcionamiento al interno de la institución”.

- Comisión institucional de nivel técnico: Constituida por profesionales de la institución, de las distintas direcciones y jefaturas con capacidad de toma de decisión, que acompañarán y asumirán la cogestión del proceso de implementación de la Política, en todo lo relacionado con los esfuerzos de transversalización de la igualdad y la equidad de género en el quehacer interno y proyección de servicios externos del Ministerio. Esta Comisión asumirá el impulso de la sensibilización, información y divulgación interna y externa, el establecimiento de vínculos y convenios con entidades para el impulso de investigaciones, diálogo social tripartito, impulso de programas o proyectos de interés; así como para el seguimiento, monitoreo y evaluación.
- Unidad de Equidad de Género: integrada por profesionales expertas(os) en la materia de género, políticas públicas y transversalidad de género. De esta instancia y con el aval del Ministro emanarán las directrices relacionadas con la implementación de la política y, en conjunto con la Comisión Institucional de nivel técnico, fungirá como la coordinadora.
- Comisión Tripartita de Igualdad y Equidad de Género: será una comisión integrada por representantes del sector empresarial, de organizaciones sindicales, de las mujeres (INAMU) y del MTSS, cuyo objetivo es fomentar mediante el diálogo social la eliminación de las inequidades de género, en el ámbito laboral.

Estas instancias brindarán los siguientes informes de monitoreo, seguimiento y evaluación:

- Semestrales acordes a los Planes Operativos Institucionales (POI).
- Informes anuales consolidados.
- Autoevaluaciones anuales por direcciones y departamentos.
- Evaluaciones externas intermedia y final.

El desarrollo de la Política de Igualdad y Equidad de Género requiere condiciones estructurales y económicas para su implementación efectiva. La transversalización del enfoque de género en el Ministerio requiere prioritariamente una Unidad de Género fortalecida, tal como se ha propuesto, debido a que deberá acompañar y articular procesos complejos en la institución y para su proyección nacional y regional.

Estos procesos incluyen desde información, capacitación, elaboración de estrategias, diseño de manuales de procedimientos, de instrumentos, registros y estadísticas, pasando por negociaciones y establecimiento de vínculos y convenios con instancias afines hasta participar activamente en las gestiones y diálogos tripartitos que, sin duda, serán parte del buen curso de la Política.



La transversalización del enfoque de género implica procesos de cambio paulatino en las distintas instancias del Ministerio, en sus procedimientos y en la cultura organizacional, pero también en quienes tienen a su cargo las decisiones y la ejecución: este cambio de mentalidad requiere de voluntad e impulso sostenido.

VII.

Glosario

Acciones afirmativas

Conjunto de medidas y acciones de diversa índole, orientadas a equiparar y superar las condiciones de desventaja que tradicional o históricamente han afectado a una población determinada y que han derivado en situaciones y condiciones de discriminación y desigualdad, en razón de género, etnia, edad, discapacidad, entre otros.

Brechas de equidad

Desigualdad entre dos o más conjuntos de personas en virtud de su acceso, uso, aprovechamiento y beneficios sobre algún recurso o condición para su pleno desarrollo. Se ha demostrado que las mujeres han enfrentado situaciones de desventaja que históricamente han devenido en brechas o desigualdad.

Enfoque de género

Abordaje crítico para el análisis de las condiciones y posición de las mujeres y los hombres y de las relaciones entre ambos en cualquier ámbito de intervención, proyección y desarrollo, con el propósito de formular propuestas encaminadas a la superación de las desigualdades o inequidades derivadas.

No discriminación

Garantizar la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión.

Promoción de la igualdad

Reconocer la diversidad y las características particulares de sectores específicos y favorecer su inserción social en el mercado de trabajo mediante medidas afirmativas.

Equidad

El término equidad significa justicia, es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (género, clase, religión, edad, discapacidad, población menor de edad trabajadora). En la definición de las políticas públicas es necesario reconocer esta diversidad para adaptar los servicios a las necesidades particulares de los diferentes grupos de población.



Transversalización de género

La transversalidad es una estrategia que busca permear y traspasar todos los niveles y componentes de la organización, instaurando el enfoque de igualdad y equidad a través del impulso de procesos sociales y organizativos, de mecanismos, procedimientos, relaciones interpersonales y, en suma, una cultura institucional a favor de la no discriminación por razón de género.

Tutelaje

Este concepto se relaciona con la labor que realiza la Inspección de Trabajo de velar por el cumplimiento de la legislación laboral. Se trata de una función protectora de los derechos y deberes laborales. Para realizar esta función, la Inspección se orienta a una intervención en dos vías: una represiva, controladora y de denuncia y otra preventiva y educativa.

VIII.

Anexo

Integrantes de la Comisión Institucional para la Política de Igualdad y Equidad de Género

NOMBRE	INSTITUCIÓN
Ana Lorena Alfaro Valerio	MTSS - Dirección Nacional de Inspección
Ana Yancy Fallas Prado	MTSS - Dirección Financiera
Carmen Capuano Fonseca	MTSS - Dirección Nacional de Empleo
Elluany Morales Solís	MTSS - Dirección Nacional de Seguridad Social
Ingrid Obando Campos	MTSS - Dirección de Recursos Humanos
Mauricio Corrales Alvarado	MTSS - Dirección de Planificación
María Elena Fonseca Quirós	MTSS - Dirección de Planificación
Patricia Molina Espinoza	PRONAMYPE
Pilar González Vásquez	INAMU - Área de Políticas Públicas
Yamileth Jiménez Cubillo	MTSS - Unidad de Equidad de Género
Zaira Porras Porras	MTSS - Unidad de Equidad de Género

Equipo Asesor y Consultor

María José Chamorro	Especialista de Género de OIT
Sary Montero	Asesora en Género de UNFPA
Gonzalo Elizondo	CAPDH
Ana María Trejos	CAPDH
Leda Marengo	CAPDH
Irene Aguilar	CAPDH

Diagnóstico de Igualdad y Equidad de Género



Contenido

Introducción	5
Capítulo I	
Estrategia Metodológica	7
Objetivos del diagnóstico	7
Técnicas de recolección de la información	7
Instrumentos utilizados para la recolección de información	8
Capítulo II	
Normativa institucional e internacional en materia de igualdad y equidad de género	10
Normativa institucional relevante	10
Normativa internacional relevante	16
Capítulo III	
Principales brechas entre mujeres y hombres en el mundo laboral	21
Capítulo IV	
El papel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la ejecución de la PIEG	26
Capítulo V	
Caracterización de la institución	28
Misión del MTSS	28
Visión del MTSS	28
Estructura organizativa del MTSS	29
Servicios que presta el MTSS y su relación con la promoción de un enfoque de igualdad y equidad de género	31
• Dirección Nacional de Inspección de Trabajo	31
• Dirección General de Asuntos Laborales	35
• Dirección Nacional de Empleo	39



• Dirección Nacional de Seguridad Social	41
• Programa Nacional de Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE)	42
• Departamento de Salarios	44
• Dirección de Asuntos Jurídicos	44
• Dirección de Planificación	44
• Unidad de Equidad de Género	46

Capítulo VI

Situación a lo interno del MTSS	51
Características de la planilla	51
Política de Recursos Humanos	54
Reclutamiento y selección	54
Política salarial	55
Salud sexual y salud integral	55
La capacitación de hombres y mujeres durante el año 2008	56
Sobre la toma de decisiones	56
Sobre la prevención de conflictos internos	57
Sobre la existencia de protocolos relativos a hostigamiento sexual o acoso laboral	57
Sobre la conciliación entre vida laboral y vida familiar	57

Capítulo VII

Principales situaciones críticas con respecto al cierre de brechas en el trabajo	59
Sobre problemáticas relacionadas con género que más se presentan	59
Sobre el desconocimiento de derechos laborales de las mujeres	59
Sobre la asistencia y defensa legal de las mujeres trabajadoras	59
Sobre la existencia de datos sobre número y tipo de denuncias de mujeres trabajadoras	60
Sobre la investigación en temas de salud ocupacional	60
Sobre los grupos de mujeres que requieren un apoyo especial por parte del MTSS	61
Otras áreas de atención detectadas en la investigación sobre el servicio que presta el MTSS a sus usuarias	62

Capítulo VIII

Conclusiones y recomendaciones	64
A lo interno del MTSS	64
En el mundo del trabajo y en el servicio que se presta	64
Recomendaciones	66

Bibliografía

73

Anexos

Anexo 1	78
Anexo 2	85
Anexo 3	89



Introducción

La realización de un diagnóstico en materia de igualdad y equidad de género en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) tuvo como propósito fundamental destacar las principales brechas existentes entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo; así como las que permanecen en el ámbito interno de la institución. También buscó recalcar el papel que el MTSS debe jugar para superarlas y ser el punto de partida de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) y su Plan de Acción.

Este diagnóstico abordó el análisis desde dos dimensiones: una externa, que tiene que ver con la prestación de servicios por parte del MTSS y con su rol en la implementación de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) aprobada por el Estado costarricense en marzo de 2007; y otra interna, orientada a la generación de condiciones de igualdad y equidad en los procesos propios de la institución.

Como antecedente, se retomó la amplia consulta realizada a las mujeres en 1999, que culminó con el documento de la **Política Nacional sobre mujeres, trabajo y empleo: agenda nacional**, donde se plantean una serie de aspectos relacionados con la participación laboral de las mujeres que aún están vigentes.

Otro referente esencial para la elaboración de este diagnóstico fue la PIEG, que comprende tres aspectos fundamentales que han sido tomados en cuenta para el análisis:

- El diagnóstico nacional de los principales problemas y brechas de género que persisten en el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, que son el punto de partida de este diagnóstico y que se actualizan con los últimos datos de la encuesta de hogares analizados en el XV Informe del Estado de la Nación.
- El mandato en relación con el cuidado como responsabilidad social y la valoración del trabajo doméstico, que constituye el Objetivo 1 de la PIEG, dado que la falta de alternativas de cuidado para niños y niñas, así como para personas adultas mayores, constituyen barreras principales para el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Esto afecta directamente su autonomía económica, así como la productividad y competitividad del país; mientras se mantengan los roles tradicionales de género y no existan otras instancias que asuman esta responsabilidad social.

- El mandato relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos para las mujeres costarricenses, que constituye el Objetivo 2 de la PIEG. Lo anterior porque el incremento de la participación femenina en el mercado laboral no siempre ha significado mejores condiciones de trabajo para ellas, que se ven más afectadas por el desempleo y el subempleo que los hombres¹.

En cuanto a la dimensión interna del diagnóstico, se analizaron los resultados de los talleres realizados con personal del MTSS en los años 2007 y 2008, en los que se contempló la importancia de contar con una Política Institucional para la Igualdad y Equidad de Género, y el rol del MTSS en esta materia; asimismo su accionar dentro de la PIEG. Otra fuente fundamental fueron los instrumentos participativos de recolección de información, que se detallan en la metodología.

Este documento está organizado en ocho capítulos principales: el primero referido a la estrategia metodológica que se siguió para la elaboración del diagnóstico, un segundo capítulo sobre la principal normativa institucional e internacional en materia de igualdad y equidad de género, el tercero referente a las principales brechas entre mujeres y hombres en el mundo laboral, un cuarto capítulo sobre el papel del MTSS en la ejecución de la PIEG, el quinto es una caracterización de la institución y sus principales servicios, el sexto expone aspectos de la situación en el ámbito interno de la institución, el séptimo abarca las principales situaciones críticas encontradas en materia de género y el octavo presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

¹ Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017, INAMU, 2008.

Capítulo I

Estrategia Metodológica

Objetivos del diagnóstico

El objetivo general del diagnóstico fue identificar las necesidades, vacíos y ámbitos de acción en materia de equidad e igualdad de género, en relación con los servicios que presta el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y su rol en la implementación de la PIEG; así como en los procesos internos de la institución.

Como objetivos específicos se plantearon los siguientes:

- Desarrollar un proceso de consulta con distintos actores/as institucionales, con el fin de conocer su visión y expectativas sobre el tema.
- Involucrar al personal del MTSS en el desarrollo del diagnóstico institucional.
- Recopilar elementos de diagnóstico y de propuesta de la situación interna del MTSS y del servicio que se presta, en materia de igualdad y equidad de género.
- Establecer la relación entre este diagnóstico y el de la PIEG.
- Sensibilizar al personal clave del MTSS en materia de igualdad y equidad de género y potenciar su participación en el desarrollo del proceso de producción de la política y la implementación del plan de acción.
- Evidenciar la repercusión que tiene la persistencia de brechas de género a lo interno de la institución y en el servicio que se brinda a la ciudadanía.
- Presentar un documento de diagnóstico que describa la situación del MTSS en materia de igualdad y equidad de género, tanto en el servicio que se presta como en sus relaciones internas, para definir los ámbitos prioritarios de acción.
- Evidenciar la necesidad de establecer una política pública y un plan de acción en materia de igualdad y equidad de género que fortalezca la labor del MTSS.

Técnicas de recolección de información

La recolección de información se realizó durante los meses de mayo, junio y julio, y contó con la participación del personal de oficinas regionales y de la sede central de la institución.

Desde el inicio del proceso se realizaron reuniones de trabajo con la Comisión Institucional del MTSS delegada para la planificación y ejecución de la política y que fue coordinada por la Unidad de Equidad de Género.

Para elaborar este diagnóstico se desarrollaron actividades participativas que



facilitaron la interacción con el personal. En su proceso de construcción se utilizó información cualitativa, obtenida de las entrevistas con personal de diferentes rangos ocupacionales del MTSS, grupos focales con usuarias de los servicios y talleres con personal de oficinas centrales y regionales; así como cuantitativa, a través del diagnóstico de la PIEG y de los datos sobre la planilla, facilitados por el Ministerio.

También se utilizó la información obtenida a partir de una encuesta, elaborada y aplicada por la Unidad de Equidad de Género, que fue respondida por un total de 62 personas que laboran en el MTSS. Este instrumento aportó información sobre percepciones del personal, no obstante gran parte de los encuestados no respondieron a algunas de las preguntas.

Por otra parte, se realizaron 35 entrevistas a personal seleccionado por la Unidad de Equidad Género, de diferentes departamentos y niveles jerárquicos; tres talleres realizados en San José, Alajuela y Puntarenas; y dos grupos focales con usuarias de los servicios.

Además se revisaron diversos documentos sobre antecedentes del MTSS en esta temática, los cuales fueron sistematizados en matrices. También se analizaron otros documentos necesarios de tomar en cuenta para la preparación de la política institucional y el plan de acción; por ejemplo, información actualizada del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) sobre comportamiento del mercado laboral costarricense en relación con el trabajo de las mujeres. Los documentos del MTSS fueron facilitados por la Comisión Institucional para la elaboración de la Política Institucional de Género y la Unidad de Equidad de Género del MTSS. En total se revisaron 52 documentos cuya información relevante está contemplada en este diagnóstico y se detalla en el anexo 4.

Esta publicación contiene una síntesis de los principales hallazgos sobre fortalezas, avances y situaciones críticas del accionar del MTSS en relación con la igualdad y equidad de género en el mundo del trabajo.

Instrumentos utilizados para la recolección de información

En el desarrollo de este proceso se elaboraron los siguientes instrumentos para recolección y sistematización de la información:

- Una guía de entrevista para personal clave de la institución, que contiene

preguntas sobre las dos dimensiones que desarrolla este diagnóstico: una matriz para cada una de las dimensiones, interna y externa, para la información obtenida a partir de las entrevistas a personal clave.

- Una guía de trabajo y desarrollo de los talleres con personal de la sede central y oficinas regionales.
- Una matriz sobre la dimensión interna para la sistematización de información obtenida a partir de los documentos revisados.
- Una matriz sobre la dimensión externa para la sistematización de información obtenida a partir de los documentos revisados.
- Una matriz para análisis de documentos jurídicos relacionados con el enfoque de igualdad y equidad de género en el mundo laboral costarricense.

Además, fueron revisadas las guías de trabajo de los grupos focales con usuarias de los servicios y las preguntas de la encuesta distribuida entre el personal de la institución².

² Se adjuntan como Anexo 1 la Encuesta diagnóstico para la elaboración de la política institucional de género; como anexo 2 la Guía de entrevista para el personal del MTSS; como anexo 3 la Guía para trabajo de grupos focales.

Capítulo II

Normativa institucional e internacional en materia de igualdad y equidad de género

La iniciativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de elaborar una política institucional de igualdad y equidad de género se sustenta en una serie de acciones que se traducen en políticas, planes de acción, recomendaciones y líneas estratégicas, que tienen lugar tanto en los planos nacional e institucional, como en el internacional.

Normativa institucional relevante

En 1999 se diseñó la **Política Nacional sobre mujeres, trabajo y empleo: agenda nacional**, que constituye el marco orientador de las acciones que se impulsan desde el nivel gubernamental en la construcción de un entorno laboral sensible al reconocimiento social y económico de los aportes diferenciales que las mujeres y los hombres ofrecen en el mundo del trabajo. La agenda de esta Política se estructuró sobre cinco ejes, con sus respectivas acciones centrales, los cuales se detallan a continuación:

- Entorno potenciador de la participación laboral de las mujeres en los sectores dinámicos de la economía nacional.
- Contabilización de la contribución económica de las mujeres.
- Ampliación de la cobertura de la seguridad social para las mujeres.
- Fortalecimiento de la organización laboral de las mujeres.
- Desarrollo institucional generador de la equidad en el sector trabajo.

Es importante mencionar que la agenda se construyó con base en los aportes de las 542 mujeres trabajadoras que participaron en seis talleres consultivos llevados a cabo para las regiones Huetar Atlántica, Chorotega, Brunca, Pacífico Central, Huetar Norte y Central, en el período comprendido entre el 6 de marzo y el 23 de julio de 1999. El proceso generó un total de 553 propuestas, la mayoría elaboradas por las mujeres de las regiones Pacífico Central y Chorotega, así como por aquellas vinculadas al sector de trabajo asalariado y por las mujeres organizadas. Estas propuestas fueron estructuradas en 16 ejes de política y en 182 acciones³ y son importantes de retomar como insumos al diagnóstico institucional.

³ Ministra de la Condición de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Instituto Nacional de las Mujeres. Área de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad: Sector Trabajo. *Política Nacional sobre Mujeres, Trabajo y Empleo: Agenda Nacional*, octubre, 1999.

En el ámbito institucional, en el año 2000 se aprobó el Plan Estratégico sobre Equidad de Género en el Trabajo: MTSS, 2000-2002, cuyo objetivo general era desarrollar capacidades institucionales y promover una cultura laboral que mejorara la posición de las mujeres trabajadoras en el lugar de trabajo.

Como objetivos específicos se establecieron los siguientes:

- Institucionalizar la Oficina de Equidad de Género en el Ministerio.
- Educar a las mujeres trabajadoras para que ejerzan cada vez más sus derechos laborales.
- Integrar una perspectiva de género en el quehacer del Ministerio para asegurar que el servicio brindado atienda con equidad a las mujeres y a los hombres⁴.

Tanto la agenda como el plan estratégico mencionados, recogen objetivos sobre los cuales ha habido algunos avances pero que todavía no se han alcanzado en su totalidad y sobre los cuales el MTSS debería impulsar acciones, tanto en la difusión de las discriminaciones de género como en la promoción del respeto de los derechos laborales de las mujeres.

Como otro hito en el proceso de fortalecimiento de una institucionalidad y política pública sólida y efectiva para promover la igualdad y la equidad de género en el país, en marzo de 2007 el Gobierno de la República aprobó la **Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017**.

La participación del MTSS dentro de la PIEG es importante. Dos de sus objetivos prioritarios se relacionan directamente con la labor de este Ministerio: “el cuidado como responsabilidad social” y el “trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos”. En ellos se involucra al MTSS como una de las instituciones responsables de la ejecución de las acciones que se establecen para cada uNo. Asimismo, el objetivo de fortalecimiento de la institucionalidad de género involucra a todas las instituciones estatales. Existe otro objetivo donde la participación del Ministerio no es como institución responsable, sino como otra institución participante, como lo es la protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia.

⁴ Unidad de Equidad de Género, Despacho Ministro de Trabajo, *Plan Estratégico sobre Equidad de Género en el Trabajo*: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2000-2002.



La PIEG se ampara en una concepción universalista de promoción y protección de los derechos humanos, la igualdad de género y el logro de un desarrollo humano sostenible; elementos que constituyen sus enfoques orientadores⁵.

En septiembre de 2008 se decretó⁶ la coordinación y ejecución de la PIEG en las instituciones públicas. Cabe mencionar que en el artículo 9 de este Plan se establece que el Ministerio de Trabajo forma parte de la instancia permanente de alto nivel político que efectuará una labor de seguimiento, apoyo e incidencia política para el avance en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.

El **Plan de Acción 2008-2012 de la PIEG** constituye una propuesta para ejecutar, a través de la identificación de acciones estratégicas, los objetivos propuestos para los próximos cinco años. Se concibe como un instrumento que orientará el quehacer de las instituciones del Estado costarricense a favor de la igualdad y equidad de género. El MTSS fue un actor clave consultado para la formulación del Plan, por su carácter protagónico para la ejecución de la PIEG. El Ministro de Trabajo de la Administración 2006-2010, formó parte de la Comisión de Alto Nivel (CAN), que tuvo el papel de potenciar y visibilizar la existencia de una voluntad explícita del Estado costarricense de adoptar una política orientada a socavar los mecanismos reproductores de las desigualdades de género⁷.

Como se verá más adelante, el proceso de planificación estratégica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social responde a una solicitud expresa de las autoridades institucionales, mediante la Dirección de Planificación Institucional y con el apoyo técnico y financiero de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), en el marco del Proyecto “Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco”. Como producto de este proceso surgió el **Plan Estratégico Institucional del MTSS 2010–2015**, que retoma conceptos fundamentales que pueden considerarse como principios rectores que dan sustento a la Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Así pues, se habla expresamente de la no discriminación, de la promoción de la igualdad, equidad y la necesidad de la transversalización como “la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de política, tendientes a que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada en todas las políticas y dentro de ellas, en todos los niveles, y en todas las etapas”.

⁵ Instituto Nacional de las Mujeres, *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007–2017*, 2008.

⁶ Decreto Ejecutivo No. 34729 publicado en La Gaceta No. 179 de 17 de septiembre de 2008.

⁷ Instituto Nacional de las Mujeres, *Plan de Acción 2008-2012: Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017*, 2008.

Una de las iniciativas relevantes del Plan Estratégico Institucional es el programa de fortalecimiento de una cultura de cumplimiento de derechos y obligaciones laborales, cuyo propósito es que la parte patronal y la trabajadora conozcan sus derechos y obligaciones laborales y los cumplan fiel y oportunamente, sin necesidad de que el Estado ni sus órganos tutelares ejerzan coerción y apliquen sanciones por incumplimiento.

Dentro del Plan Estratégico también se busca promover la cultura de responsabilidad social corporativa, que se refiere al compromiso permanente de las empresas o instituciones de aumentar su competitividad, mientras contribuyen activamente al desarrollo sostenible de la sociedad costarricense, mediante acciones concretas y medibles dirigidas a solucionar los problemas prioritarios del país.

Dentro del ámbito nacional se distinguen dos grupos de normas: las que de manera directa o indirecta se relacionan con los temas de género y trabajo y otras que contienen la normativa interna generada por el propio MTSS, que comprende decretos ejecutivos, directrices y convenios suscritos con otras instituciones. Se hace énfasis en las del MTSS. Las primeras se refieren a:

- La Ley de Promoción e Igualdad Real de la Mujer, que establece que es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, cultural y social.
- Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia.
- El Título XI del Código de Trabajo, el mismo establece la prohibición de discriminar en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión.
- Ley de Atención a las Mujeres en Condición de Pobreza, que establece la obligación del Estado de garantizar el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, mediante un proceso de formación integral que comprenda, al menos, lo siguiente: capacitación en formación humana, capacitación técnico laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación.
- Ley No.8726 de 2 de julio de 2009, Reforma Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo. Se establece una jornada ordinaria efectiva para las trabajadoras domésticas remuneradas de ocho horas en jornada diurna.

Además de lo mencionado anteriormente, existe una normativa interna generada por el propio MTSS, que comprende decretos ejecutivos, directrices y convenios suscritos con otras instituciones. Seguidamente se destacan los más relevantes.



En 1996 se aprobó el Decreto No. 4 – MTSS Reglamento sobre las normas reguladoras de las relaciones y condiciones laborales en los centros de trabajo, el cual en el artículo 5, inciso i) indica que el Reglamento debe contener disposiciones especiales relativas al trabajo de las mujeres⁸.

Un importante decreto ejecutivo del Ministerio fue el que creó la **Unidad de Equidad de Género (UEG)** dentro de la Institución, instancia que depende técnica y administrativamente del despacho Ministerial. Se trata del Decreto Ejecutivo No. 29221 - MTSS de 2000. Posteriormente, a través del Decreto Ejecutivo No.30392 – MTSS de 2002, se pretendió consolidar sus funciones.

Como una de las disposiciones surgidas a partir de la PIEG, se estableció la creación de **Comisiones de Alto Nivel Político y Técnico** para que se incorporara la perspectiva de género en las instituciones. Según el INAMU, estas Comisiones son las responsables de “impulsar los cambios y el desarrollo de las capacidades institucionales y del recurso humano, para incorporar de manera sostenida el enfoque de género en todos los procesos atinentes a la planificación corporativa, en la asignación presupuestaria, en la producción estadística y de indicadores de género, en el desarrollo del recurso humano y en otros procesos institucionales”. Sin embargo, esta comisión no tiene presencia en el MTSS, situación que incide en el accionar de la institución y de la UEG. La existencia de la comisión significaría un mayor respaldo político y técnico para la planificación y ejecución de las políticas en materia de género y trabajo. Esto favorecería el accionar de las unidades, no solo por el apoyo institucional, sino por la posibilidad de trasladar a la agenda pública situaciones o problemas a los cuales es necesario darles prioridad dentro del quehacer institucional⁹.

Mediante un trabajo conjunto entre la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, la Dirección de Asuntos Laborales, la Dirección de Asuntos Jurídicos y la Unidad de Género se emitió la Directriz Ministerial número 2 de 2000, sobre hostigamiento sexual. Esta directriz, fundamentada en la normativa jurídica nacional e internacional, establece que la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo es el órgano fiscalizador y contralor del cumplimiento normativo laboral en materia de acoso sexual. Asimismo, instaura la obligación de la Inspección de llevar un registro de las denuncias y atender todos los casos relacionados con el hostigamiento sexual¹⁰.

⁸ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección de Asuntos Jurídicos, Departamento de Asesoría Externa. *Reglamento sobre las normas internas reguladoras de las relaciones y condiciones laborales en los centros de trabajo.*

⁹ Marín Aguilar, Mónica. Diagnóstico Organizacional. Unidad de Equidad de Género, MTSS, 2007.

¹⁰ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Unidad de Equidad de Género. *Informe sobre las acciones desarrolladas por el MTSS en materia de Acoso Sexual*, septiembre, 2006.

El establecimiento de estadísticas diferenciadas por sexo es una de las principales herramientas para monitorear el alcance y acceso de la población trabajadora a los servicios que presta el MTSS. En el 2006, en coordinación con el INAMU, se impulsó una importante directriz institucional referida al enfoque de género en las estadísticas (Directriz No.002-2006). De esta manera se estableció que todas las jefaturas de direcciones, divisiones, departamentos, secciones, unidades, oficinas centrales y desconcentradas del MTSS que presten servicios dirigidos a la atención del público deben promover la institucionalización del enfoque de género en las estadísticas e indicadores que integran los sistemas de información existentes en la institución. Asimismo, todas las oficinas que prestan servicios directos a la población deben presentar en los informes los resultados de las personas atendidas según el sexo. Con el fin de agilizar la aplicación de las medidas necesarias para hacer efectiva esta directriz, las oficinas ministeriales contarán con el apoyo y asesoría de la Unidad para la Equidad de Género¹¹.

A partir de la creación del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e información en el Empleo, se han suscrito aproximadamente 22 *Convenios de Cooperación Técnica Interinstitucional entre el MTSS y Municipalidades*. El objetivo general de estos convenios es poner en marcha un servicio que propicie un acercamiento oportuno entre las personas en busca de empleo y empleadores que requieran trabajadores y trabajadoras, además que sirva de plataforma para el impulso de políticas de empleo. Al MTSS le corresponde brindar asesoría y seguimiento periódico (trimestral) al desarrollo del programa. En este punto hay que destacar que la información se desagrega por sexo. Así, se presenta una guía de la información requerida para efectuar este seguimiento. En la cláusula relativa a las obligaciones de las municipalidades, se establece que atenderán la población en busca de empleo en igualdad de condiciones sin distinciones de edad, etnia, género y/o religión. Asimismo, impulsará acciones afirmativas hacia la población vulnerable, como las mujeres con características especiales, entre otros¹².

Se han dado importantes avances en el ámbito institucional que destacan el interés en posicionar el enfoque de género en las acciones y los servicios del MTSS, sin embargo todavía no se ha logrado incorporar el enfoque de género de manera transversal en toda la institución y superar las resistencias que se mantienen en algunos sectores.

¹¹ Unidad de Equidad de Género del MTSS, *Informe de Labores*, enero, 2007.

¹² Convenio de Cooperación Técnica Interinstitucional entre el MTSS y la Municipalidad de Cartago, 2008.



Normativa internacional relevante

Los convenios internacionales que Costa Rica ha ratificado forman parte de su ordenamiento jurídico y tienen una posición supra legal, supeditados solamente a la Constitución Política. Respecto a los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes en el país, la Sala Constitucional ha establecido que no solo tienen un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas privan sobre la Constitución. Estos dos aspectos son fundamentales de tomar en cuenta en relación con la protección de los derechos de las mujeres. Sin embargo, es importante indicar que el derecho interno y el internacional deben verse como un solo sistema, donde la protección de los derechos humanos debe darse tomando en cuenta la norma que más contribuya con el objetivo de tutelarlos, sin importar dónde esté.

Costa Rica ha ratificado una serie de instrumentos internacionales sobre los derechos humanos, tanto del sistema universal como del sistema interamericano, que contienen principios y normas que directa o indirectamente se relacionan con el tema de la equidad y la igualdad de género.

Dentro de estos se destacan los convenios de la OIT que han sido ratificados por el país, a saber:

- Convenio No.100 sobre igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio No.111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

Existen otros convenios que el país no ha ratificado todavía y que son fundamentales para la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar, estos son:

- Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad, que tiene dos objetivos: defender la salud de las mujeres y sus hijos e hijas durante el embarazo y la lactancia; al mismo tiempo, protegerlas de la discriminación laboral que puede afectarlas por su condición de madres.
- Convenio No.156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), que se refiere a la igualdad de trato entre trabajadores (hombres y mujeres) con responsabilidades familiares y los que no las tienen, desde el reconocimiento de las necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares.

En el Sistema Universal también debe destacarse la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que fue ratificada por Costa Rica en 1984 y que tiene un artículo especial sobre el derecho al trabajo y las condiciones en el empleo para las mujeres, específicamente el derecho a las mismas oportunidades laborales, a elegir libremente la profesión y empleo, a la estabilidad en el trabajo, a igual remuneración, a la seguridad social, a la protección de la salud y a la seguridad ocupacional.

En el ámbito interamericano cabe destacar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Para”- Dentro de esta Convención se considera violencia contra la mujer 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 1). Se establece que la violencia contra la mujer incluye el secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como la obligación social y gubernamental de erradicarla en este y en otros espacios.

El país debe dar señales claras de interés en la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo, por medio de la ratificación de los Convenios de la OIT mencionados y con informes periódicos del cumplimiento de los instrumentos ratificados.

También dentro del ámbito internacional, la **Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA (CIMT)** incorpora plenamente el concepto del trabajo decente en su Declaración, Planes de Acción y Agendas Ministeriales. Asimismo, ha establecido dentro de sus prioridades la equidad e igualdad de género en el mundo del trabajo, asumiendo (desde la XII CIMT en el 2001) el compromiso de integrar una perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de todas las políticas laborales, promover la conciliación entre la vida familiar y laboral, proteger los derechos de las mujeres trabajadoras y tomar acciones para eliminar las barreras estructurales y legales, así como las actitudes estereotipadas con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

Todavía en el ámbito de la Organización de Estados Americanos (OEA), la **Comisión Interamericana de Mujeres** ha impulsado la igualdad de género, especialmente a través del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), que tiene los siguientes objetivos específicos: “Promover la equidad e igualdad de género y los derechos humanos de la mujer afianzando e impulsando:



1. La igualdad jurídica, real y formal, de la mujer;
2. El acceso pleno e igualitario de la mujer a los beneficios del desarrollo económico, social, político y cultural;
3. El acceso pleno e igualitario de la mujer al trabajo y a los recursos productivos;
4. La participación plena e igualitaria de la mujer en la vida política del país y en la toma de decisiones a todos los niveles;
5. El acceso pleno e igualitario de la mujer a todos los niveles del proceso educativo, así como a las diversas disciplinas de estudio;
6. El acceso pleno de la mujer a servicios de atención médica durante todo su ciclo de vida, que abarquen, conforme se requiera, la salud física, emocional y mental;
7. El derecho de toda mujer a una vida libre de abuso y violencia en todas sus manifestaciones, tanto en el ámbito público como en el privado;
8. La eliminación de patrones culturales y estereotipos que denigran la imagen de la mujer, en particular en los materiales educativos y los que se difunden a través de los medios de comunicación”.

Considerando estos y otros mandatos similares, incluidos los de la IV Cumbre de las Américas, así como los objetivos estratégicos y transversales de la agenda hemisférica de trabajo decente de la OIT, en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo realizada en Puerto España, Trinidad y Tobago del 11 al 13 de septiembre de 2007, se elaboró el documento **Líneas Estratégicas de la XV CIMT para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente**. El objetivo inmediato de estas Líneas Estratégicas es el fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo, con el fin de lograr la transversalización efectiva de género en su operación, políticas y programas. Estas líneas estratégicas son:

1. Diálogos de alto nivel sobre género y empleo.
2. Análisis de la institucionalidad de género en los Ministerios de Trabajo.
3. Cooperación horizontal hemisférica.
4. Observatorio laboral hemisférico en género y empleo.

Las metas establecidas son: trabajo decente con igualdad de género que implica aumentar la participación y ocupación de las mujeres; reducir brechas de género en materia de informalidad y de ingresos laborales; mejorar la calidad del empleo para las mujeres; lograr la incorporación plena de las mujeres al mundo del trabajo, libre de discriminación y con igualdad de oportunidades; asegurar el acceso equitativo a los

beneficios de la protección social; incidir en la conciliación trabajo-familia y aumentar la participación de las mujeres en esquemas de diálogo social y sindicatos¹³.

En el contexto Centroamericano, y en el marco de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, en abril de 2005, los Ministerios de Comercio y Trabajo de los países de Centroamérica y República Dominicana elaboraron el documento denominado “La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades”. Este libro, conocido como el **Libro Blanco** es un informe con recomendaciones tendientes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región. El documento está estructurado en torno a la vigilancia del cumplimiento de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, que incluye los 4 principios fundamentales que todos los Estados Miembros de la OIT deben respetar, y que son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dentro del área prioritaria “Género y discriminación”, todos los países de la región identificaron conjuntamente las siguientes dos recomendaciones:

- Establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas; así como apoyar otros programas enfocados a la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo.
- Llevar a cabo iniciativas de apoyo focalizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo, en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo, o la explotación de trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Costa Rica recomienda identificar patrones y prácticas de pruebas de embarazo con el propósito de desarrollar una política e iniciativas para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral.

¹³ Organización de los Estados Americanos. Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral, Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, *Líneas Estratégica de la XV CIMT para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente*. Puerto España, Trinidad y Tobago. 11-13 de septiembre, 2007.



Para poner en práctica las recomendaciones del Libro Blanco, se estableció que cada país debe desarrollar planes de ejecución que abarcan el período 2007-2010, y en los cuales se especifican los resultados, indicadores y responsables de la implementación de cada una de las recomendaciones¹⁴.

Se considera que, si bien el Libro Blanco constituye una iniciativa dirigida a la mejora de condiciones y derechos laborales y al fortalecimiento de las instituciones públicas laborales, carece de un abordaje integral del enfoque de igualdad y equidad de género en el mundo laboral. Habla de preocupaciones relacionadas con discriminación cuando se requiere hablar de acciones discriminatorias, que pueden ser particularizadas y señaladas. También hace referencia a temas específicos como el de las pruebas de embarazo y la explotación de trabajadores inmigrantes, sobre todo en relación con Costa Rica. Hay otros temas de relevancia actual que se relacionan directamente con la equidad de género en el trabajo y que deben ser analizados con la misma atención que los dos temas anteriormente señalados.

¹⁴ Resumen de las Recomendaciones del Libro Blanco. *La Dimensión Laboral en Centroamérica y República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades*, junio, 2007.

Capítulo III

Principales brechas entre mujeres y hombres en el mundo laboral

Existen importantes desafíos para superar las brechas de género en el trabajo, que tienen que ver con condiciones desfavorables de inserción laboral, incluyendo brechas de ingreso y segmentación del mercado de trabajo¹⁵, así como la discriminación de género en algunas empresas por la licencia de maternidad, aspecto que ha podido ser corroborado en este diagnóstico.

Por su parte, el diagnóstico de la PIEG aportó datos de las brechas de género en cuanto al acceso y permanencia en el mercado laboral hasta el año 2005. En este momento ya se cuenta con los resultados de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de 2009, por lo que la información presentada en este documento actualiza la información hasta el año 2008. Asimismo, el Programa Estado de la Nación -en el marco del convenio suscrito con el INAMU- en el año 2009, realizó una investigación sobre *Tendencias recientes de la inserción femenina en el mercado laboral en Costa Rica*, que fue presentada en diciembre de ese mismo año y fue definida como un Proyecto de Investigación en el marco de la PIEG.

Estos datos confirman el crecimiento sostenido de la participación femenina en el mercado laboral costarricense, que pasó de un 30,3% en 1990 a un 40,4% en el 2005, destacada como el máximo histórico en el diagnóstico de la PIEG, y que pasó a un 41,7% en el 2008, la tasa más alta hasta el momento. En contraste, la participación masculina ha mantenido una relativa estabilidad en torno al 74%, aunque en 2008 se redujo al 72,5%.

A pesar del incremento en las tasas de participación de las mujeres, el sector servicios y el sector informal siguen concentrando el empleo femenino y muchas mujeres se incorporan como trabajadoras invisibles y son discriminadas por su condición de género¹⁶.

Por esto, a pesar de que entre 1990 y 2008 el 46% de los empleos generados correspondió a mujeres, el incremento de su participación no siempre se ha dado en condiciones de calidad, como se mencionaba en la PIEG, ni tampoco al margen de crecientes tensiones entre el trabajo remunerado y no remunerado, o entre el espacio

¹⁵ Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017, INAMU, 2008..

¹⁶ Estado de la Nación, INAMU. *Tendencias recientes de la inserción femenina en el Mercado laboral costarricense*. Octubre, 2009.



familiar y laboral. Además, las tasas de desempleo y subutilización total femenina mostraron una tendencia creciente en el período 1990-2008¹⁷.

A pesar de que en Costa Rica las mujeres poseen mejores grados de calificación que los hombres, enfrentan con mayor frecuencia problemas de desempleo, subempleo, brechas de ingresos y acceso a recursos productivos¹⁸.

En el período 2001-2008, el porcentaje de nuevos puestos de trabajo fue de 63.000 (50% de mujeres) y en el último cuatrienio, 2004-2007, subió a 71.000 (46% de mujeres)¹⁹. Una situación particular se presentó en el año 2008, ya que de las 32.000 nuevas plazas, 25.000 fueron para mujeres (78,3%).

No obstante el alto crecimiento experimentado en la tasa de participación de las mujeres, la oferta laboral femenina constituye sólo el 38% de la oferta laboral total. En el año 2008, las mujeres representaban solamente el 37,7% de la fuerza de trabajo y el 37,2% de las personas ocupadas, a pesar de que constituían una proporción ligeramente mayor de la población (50,4%). Sin embargo, es relevante el avance que se observa al comparar estas tasas con las de 1990, pues hace 19 años las mujeres eran solamente el 28% de la PEA y de la población ocupada²⁰.

Los niveles de desempleo y subempleo de las mujeres también han aumentado- Tanto la tasa de subutilización total, como la de desempleo abierto y subempleo visible, mostraron una tendencia creciente durante el período 1990- 2008; no obstante, se observa una disminución en esas tasas en el último trienio (2006-2008). En este período el país tuvo un crecimiento económico importante (2006, 2007) alrededor del 8% del PIB y en esos años la tasa de desempleo abierto se redujo para ambos sexos, pero la disminución fue mayor en los hombres, por lo que la brecha de género se amplió. Por el contrario, en el 2008 el crecimiento se desaceleró (2% del PIB) y la tasa de desempleo de los hombres aumentó de 3,3% en el 2007 a 4,2% en el 2008; mientras que en las mujeres tuvo una ligera reducción de 6,8% a 6,2%, el promedio para el período 2000-2008 fue de 8%²¹.

¹⁷ XV Informe del Programa Estado de la Nación, 2009.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Programa Estado de la Nación, INAMU. *Tendencias recientes de la inserción femenina en el Mercado laboral costarricense*. Octubre, 2009.

²¹ XV Informe del Programa Estado de la Nación, 2009.

También se da una disminución de la tasa de subutilización total femenina, de 15,4% a 14,3%, luego de la tendencia creciente que venía mostrándose desde el año 2001 y que alcanzó su máximo en el 2005 con 19,7%.

Con respecto a las categorías ocupacionales, se observan diferencias entre hombres y mujeres. En el año 2008 las mujeres asalariadas representaban el 75,4% (en 2002 eran el 70,8%), las cuenta propia un 17,7% (representaban un 20,3% en 2002), las patronas un 4,3% y las no remuneradas el 2,6%. En los hombres la distribución es levemente distinta: los asalariados constituyen el 71,4% (constituían el 67% en 2002), los cuenta propia el 18,3% (eran 21% en 2002), los patronos el 9,4% y los no remunerados el 0,9%²². Sin embargo, en este mismo estudio se citan investigaciones de Juan Diego Trejos en las que se afirma que la presencia de mujeres en la categoría de trabajadores por cuenta propia y en los trabajos no remunerados refleja una precaria inserción laboral, pues estas categorías de empleo son altamente vulnerables y corresponden a sectores de baja productividad, en los que predomina la economía de subsistencia. Un estudio sobre informalidad indicaba que mientras en el ámbito nacional las mujeres constituían cerca del 35% de la población ocupada, en las actividades no agrícolas representaban un 40% y en los micronegocios un 38%. Dentro de estos últimos el peso de las mujeres aumenta, especialmente en el autoempleo, y su participación crece conforme menos productivo sea el establecimiento. Estas características de inserción sugieren que el mercado de trabajo impone restricciones de acceso a las mujeres, particularmente a las de mayor edad y menor calificación o que solo pueden incorporarse de manera parcial, para quienes el trabajo independiente se torna casi en su única opción de generar ingresos para sobrevivir²³.

En cuanto a las brechas salariales, la investigación del Programa Estado de la Nación afirma que se mantienen las desigualdades en materia de retribuciones monetarias. La brecha de ingresos entre mujeres y hombres ha oscilado alrededor del 20% desde 1987, sin que se observe una tendencia a la reducción; por el contrario, en el último quinquenio ha mostrado una tendencia creciente, que alcanzó un 26% en el 2008, de las cifras más altas junto con el 2007. Las distancias son mayores en los extremos de baja y alta escolaridad, en tanto que secundaria es el nivel con las menores brechas salariales. Del 2003 al 2008 se observa una tendencia creciente en la brecha salarial entre mujeres y hombres con estudios universitarios.

²² Programa Estado de la Nación, INAMU. *Tendencias recientes de la inserción femenina en el Mercado laboral costarricense*. Octubre, 2009.

²³ Ibid.

Algunas de las actividades ocupacionales en las que se insertan las mujeres son las que tienen las brechas por sexo más altas, por ejemplo comercio (37% en promedio), industria manufacturera (37%), otros servicios comunitarios y personales (36%) y hogares privados con servicio doméstico (34%). La brecha salarial es baja entre las personas que trabajan como asalariadas (13%), mientras que en la categoría de cuenta propia es alta y ha crecido en los últimos años. También, si se compara el sector público y el sector privado es más alta en los trabajadores y trabajadoras del sector privado²⁴.

Las jornadas de trabajo parciales son más relevantes para las mujeres ocupadas. Según el estudio mencionado, una cuarta parte de las ocupadas trabajaban menos de 30 horas semanales, la mitad tenía jornadas de 47 horas y más y un 18% tenía una jornada de 40 a 46 horas. En los hombres, un 68% de los ocupados trabajaban 47 horas o más, un 14% de 40 a 46 horas y solamente un 9% menos de 30 horas. Las horas trabajadas en promedio por las mujeres ascienden a 39 y aumentan a 48 horas en los hombres²⁵.

Con respecto a la condición de aseguramiento de las personas ocupadas, se afirma que las aseguradas representan una proporción mayor en las mujeres que en los hombres, aunque muchas son aseguradas familiares o por otras formas. Al 2008, mientras que el 70,6% de los hombres ocupados eran asegurados directos al seguro de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), en las mujeres este grupo representaba solamente el 59,6%. No obstante, un 26,7% de las mujeres son aseguradas por otras formas. El problema es que las aseguradas familiares no cotizan para una pensión y además, no tienen derecho a las prestaciones monetarias por enfermedad y maternidad²⁶. Según estos datos, el porcentaje de ocupadas aseguradas directas decreció en esa misma década y se mantuvo estancado hasta el año 2005, cuando se incrementó. Si se compara con los hombres la tendencia es similar, pero en ellos empieza a crecer desde el 2003 y del 2005 al 2008 el aseguramiento directo aumentó del 64,5% al 70,6%, mientras que en las mujeres pasó del 53,9% al 59,6%. Por su parte, las personas ocupadas no aseguradas en ambos sexos tienen un comportamiento oscilante en los años noventa, con aumentos y disminuciones de un año a otro, sin que coincidan con el ciclo económico. A partir del 2000 se presentan diferencias, pues en las mujeres el porcentaje de no aseguradas

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

se mantuvo prácticamente estancado hasta el 2006, con disminuciones importantes en 2007-2008; en cambio, en los hombres el porcentaje de no asegurados aumentó de 1999 al 2003 y a partir de ahí empezó a decrecer de manera importante. En el último quinquenio (2003-2008), el porcentaje de hombres ocupados no asegurados se redujo en 5,2 puntos, mientras que en las mujeres la reducción fue de 3 puntos.

El estudio concluye en que la calidad del empleo femenino ha mejorado solo en algunos sectores y para ciertas ocupadas. Pero para un gran número de mujeres persisten los problemas de precariedad laboral, jornadas parciales, inestabilidad, no aseguramiento y bajas retribuciones.

Por último, es importante destacar que uno de los principales obstáculos para la inserción laboral de las mujeres son las responsabilidades de cuidado, por lo que se requieren diversas alternativas con la participación del Estado y los otros actores del mundo laboral para facilitar la inserción de éstas al mercado de trabajo. Las situaciones de acoso laboral, acoso sexual y las pruebas de embarazo siguen siendo elementos discriminatorios para las mujeres en el espacio laboral.

Capítulo IV

El papel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la ejecución de la PIEG

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social²⁷ es el ente estatal encargado de establecer las acciones de protección a la persona trabajadora según lo señalado en la Constitución Política. El trabajo es visualizado como un derecho que incluye las condiciones en que se produce y debe verse como forma de desarrollo humano y como parámetro de calidad de vida.

El Estado, por su parte, debe fiscalizar y controlar el efectivo cumplimiento de la legislación laboral y, de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional del MTSS, dar una protección especial a las mujeres, así como a la población menor de edad trabajadora²⁸.

La aprobación de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género es un paso importante en el proceso de fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y equidad de género y es una política pública sólida para promoverla en el país²⁹. En esta política se identifican dos objetivos prioritarios relacionados directamente con la labor del MTSS: el cuidado como responsabilidad social y el trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos.

En este marco general, se han definido áreas prioritarias en las que el MTSS debe contribuir para superar las brechas de género, tomando en cuenta las particularidades de su misión como ente rector de las políticas del trabajo.

Mediante un decreto ejecutivo, se asigna la coordinación y ejecución de la PIEG en las instituciones públicas. Por su parte, el MTSS integró la instancia permanente de alto nivel político que realizó una labor de incidencia, apoyo y seguimiento para el avance en el cumplimiento de sus objetivos³⁰.

Es evidente la relación de la labor del MTSS con el logro de una sociedad costarricense que promueva y que goce de relaciones de trabajo equitativas para mujeres y

²⁷ El MTSS tiene su origen en la promulgación del Decreto de Ley No.33 con la creación de la Secretaría del Trabajo. En mayo de 1955 se promulga la Ley Orgánica del MTSS.

²⁸ MTSS, Plan Estratégico Institucional, 2010-2015, mayo 2009. Este documento no es definitivo y en el momento de elaboración de este diagnóstico se encuentra en el Despacho del Ministro pendiente de su aprobación final.

²⁹ Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017, INAMU, 2008.

³⁰ Decreto ejecutivo No.34729, publicado en La Gaceta No.179 del 17 de setiembre del 2008.

hombres; esto equivale a que las mujeres logren la plena satisfacción de su derecho a trabajar, a producir y a participar en su propio desarrollo humano y en el del país, aportando sus capacidades y aptitudes.

Asimismo, el MTSS tiene el deber de impulsar desde el ámbito gubernamental un entorno laboral sensible al reconocimiento social y económico de los aportes diferenciados que las mujeres y los hombres ofrecen en el mundo del trabajo; por lo que tiene además especial implicación en el desarrollo de las relaciones laborales y la potenciación de equidad e igualdad de género a lo interno de la institución.

Es de esperar que una institución que promueva internamente una política de igualdad y equidad entre mujeres y hombres en sus relaciones laborales, refleje esta política en el servicio que presta, mediante la promoción de la igualdad y equidad de género en sus funciones de protección y promoción de los derechos de las personas trabajadoras en Costa Rica.

Igualmente, las funcionarias y los funcionarios del Ministerio se consideran agentes multiplicadores del cambio, con posibilidades de reforzar acciones con mayor capacitación para brindar un mejor servicio a las personas usuarias.

Sin embargo, por medio de las entrevistas se constató que la mayoría de las personas entrevistadas no conocían la existencia de la PIEG en todos sus alcances, ni las obligaciones que esta institución tiene con respecto a lo establecido en ella. Hay desconocimiento también de las responsabilidades adquiridas en el Plan de Acción y de su rol en el mundo laboral costarricense para la promoción de la equidad de género. A pesar de eso, recientemente la Directora de Planificación envió los compromisos del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género a los directores y directoras, para que sean incluidos en los planes de las diferentes direcciones.

Además, se considera que algunas acciones requieren de mayor apoyo por parte del INAMU, para su comprensión e implementación, por ser de carácter más general.



Capítulo V

Caracterización de la institución

El MTSS tiene su origen en la promulgación del Decreto de Ley No.33 con la creación de la Secretaría del Trabajo. En mayo de 1955 se promulgó la Ley Orgánica del MTSS.

Misión del MTSS

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como organización estatal rectora del Sistema de Administración del Trabajo y del Sector Trabajo y Seguridad Social, gestiona el proceso de política pública sociolaboral para la atención de las partes del mercado de trabajo: las organizaciones estatales, paraestatales y de la sociedad civil que realizan actividades de Administración del Trabajo; los grupos sociales en desventaja social y la población en general. El MTSS busca propiciar la elevación de la calidad de vida, la generación y mejoramiento de un clima de concertación y diálogo social, la agregación de valor a la productividad nacional a través de intervenciones innovadoras y pertinentes; en aras de preservar el Estado de derecho, la paz y justicia social en el país y coadyuvar así al desarrollo de la nación.

El Plan Estratégico Institucional 2010 – 2015 establece la siguiente Misión: “El MTSS es la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social de Costa Rica, dirigida a personas trabajadoras y empleadoras, que propicia el trabajo digno y contribuye al desarrollo y la justicia social”.

Visión del MTSS

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la organización estatal capaz de retomar y fortalecer su papel de rectoría del Sistema de Administración del Trabajo en el país y del Sector Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con otros organismos pertenecientes a éste y los demás sectores estatales; por medio de la formulación y coordinación de la ejecución de política laboral y social que responda anticipada y acertadamente a fenómenos tales como: el aumento en los niveles de pobreza y otras patologías sociales, cambios en la composición de la fuerza laboral y de las estructuras del mercado de trabajo; el crecimiento del sector informal, la atención de trabajadores inmigrantes y otros factores relacionados con la apertura de mercados³¹.

³¹ Plan Operativo Institucional del MTSS, 2009.

En el Plan Estratégico Institucional 2010-2015 se establece la siguiente visión: “Líder en la política socio laboral, con personal comprometido, cobertura nacional, tecnología de avanzada y servicios de calidad”.

También es importante mencionar que este plan, elaborado durante el año 2009 por una comisión con representación de las diferentes dependencias del MTSS, incorpora los siguientes temas: conceptos de igualdad y equidad en su marco conceptual, lineamientos de la PIEG como insumos clave en el proceso de planificación estratégica, brechas de género en el mundo del trabajo, establece que el Estado debe dar una protección especial a mujeres y población menor de edad trabajadora y tiene una propuesta de sistema institucional de estadísticas internas y sobre la elaboración de manuales estandarizados en el MTSS.

Estructura organizativa del MTSS

A continuación se presenta la estructura organizativa del Ministerio, en la que destacan cuatro diferentes niveles:

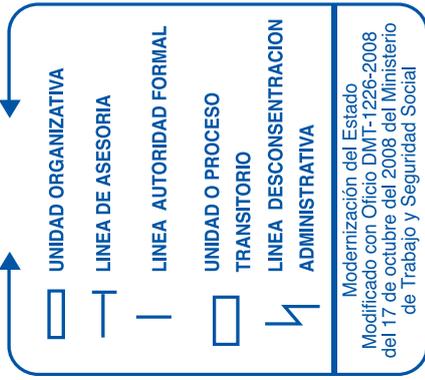
- Nivel político
- Instancias asesoras
- Nivel directivo
- Nivel operativo departamentos
- Nivel consejo

La Unidad de Equidad de Género se ubica dentro de las instancias asesoras como dependencia directa del Despacho del Ministro³².

³² Organigrama, Memoria Institucional 2008, MTSS.

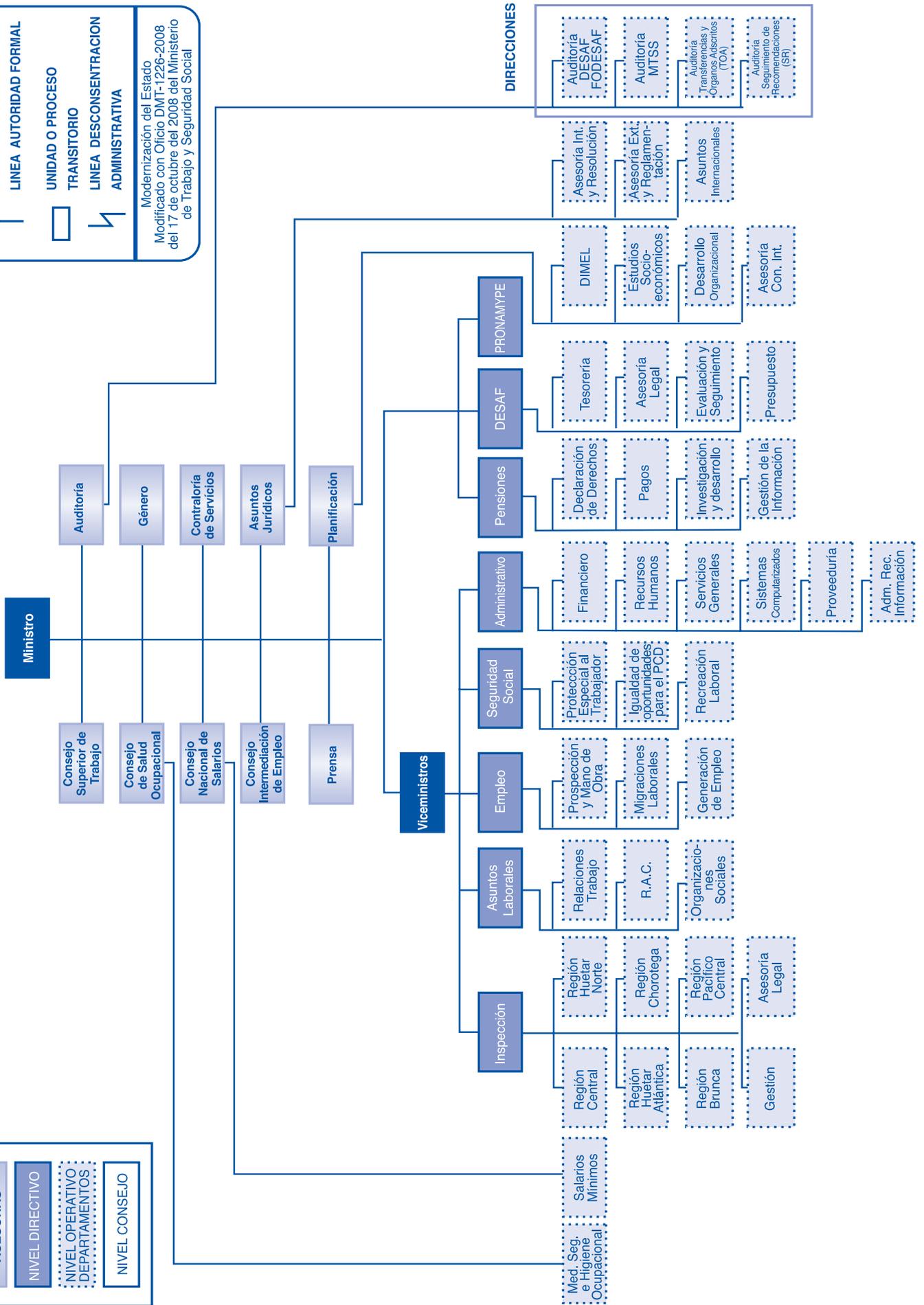
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ORGANIGRAMA ACTUAL



NIVEL POLÍTICO

DEPARTAMENTOS



Servicios que presta el MTSS y su relación con la promoción de un enfoque de igualdad y equidad de género

Como pudo verse en el organigrama, el MTSS tiene una estructura amplia y compleja, donde a nivel de direcciones pueden separarse los servicios relacionados directamente con el ámbito laboral: Asuntos Laborales, Inspección de Trabajo, Asuntos Jurídicos, Salud e Higiene y Salarios. En lo social: Pensiones, Asignaciones Familiares, Seguridad Social, Empleo, Micro y Pequeña Empresa.

Seguidamente se describen los principales servicios, por medio del análisis de sus fortalezas y debilidades, las cuales fueron detectadas en el presente diagnóstico y además se proponen algunas recomendaciones para mejorar su funcionamiento, todas obtenidas a través de las entrevistas realizadas al personal.

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo

Esta Dirección está descentralizada en oficinas regionales: provinciales y cantonales. Su personal lo componen los inspectores e inspectoras de trabajo, conciliadores(as), asesores(as) legales y personal administrativo.

El servicio de inspección está relacionado con su deber de velar porque se cumplan y respeten las disposiciones contenidas en la Constitución Política, los tratados y convenios internacionales ratificados, las leyes, las convenciones colectivas, los laudos, los acuerdos conciliatorios, los arreglos directos y los reglamentos relativos a condiciones salariales, de trabajo, de salud ocupacional y de seguridad social³³. Cuenta con 32 oficinas en seis sedes regionales y es la dependencia con mayor presencia nacional del MTSS.

En el año 2008, se da la reforma total del **Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo**, a través de la Directriz No. 23-2008 – MTSS. En relación con el enfoque de género, dentro de las materias reguladas en este manual se establecen el despido ilegal o gestión de despido de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, el hostigamiento sexual, la discriminación en el ámbito laboral y el hostigamiento laboral. Dentro del procedimiento en caso de despido ilegal o gestión de despido de una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia, se establecen los requisitos para que quede protegida por la ley. Se ha diseñado una boleta de recepción de denuncias de casos de trabajadoras embarazadas que contempla el despido de la trabajadoras en estado de embarazo, en período

³³ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo*, Pág. 23, 2008.



de lactancia y la restricción de derechos. Dentro del Manual también se regula el procedimiento en caso de hostigamiento sexual en el empleo, el correspondiente a casos de denuncia por discriminación en el ámbito laboral; así como el procedimiento en caso de denuncia por hostigamiento laboral. Se hace referencia expresa a la discriminación contra la mujer, según la definición consagrada por el artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer³⁴.

A pesar de los avances alcanzados, en las entrevistas se pudo detectar que no se registran los casos de asesoría a personas víctimas de acoso sexual, solo se registra la denuncia. Esto genera un subregistro que hace que se invisibilice la magnitud y características de estos casos. No hay estadísticas desagregadas por sexo, solo de casos especiales. No hay registro de denuncias y solo se cuenta con dos estudios sobre los tipos de infracción.

De acuerdo con la información generada en los grupos focales, se evidenció un caso donde la usuaria fue acosada por un funcionario, lo que muestra falta de sensibilidad hacia las necesidades de las personas usuarias y ausencia, en algunos casos, de un abordaje técnico y profesional adecuado. Si bien es cierto son excepciones, esto es inadmisibles.

El acta de inspección no contempla la infracción por incumplimiento al Art.100 del Código de Trabajo, por lo que en muchas empresas no cuentan con espacio acondicionado para amamantar o para la extracción de leche materna. También se comentó que la inspección ha perdido su función en la promoción laboral.

Sin embargo, se registran algunas situaciones de discriminación de género, que las mujeres embarazadas atendidas en la inspección de trabajo han planteado con respecto a su situación. Estas afirmaciones se corroboraron en los grupos focales, ya que algunas de las usuarias participantes compartieron experiencias de este tipo de discriminación:

- En casos de embarazo las trabajadoras son despedidas al aducir el patrono desconocimiento de la ley.
- La trabajadora ignora la ley, renuncia a su trabajo y luego denuncia, con lo que impide que Inspección realice su gestión para proteger sus derechos.
- La mayoría de las trabajadoras no están aseguradas, incluso estando embarazadas.

³⁴ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo*, 2008.

- Las trabajadoras temen comunicar a su patrono su estado de embarazo, porque ellos las acosan para que renuncien o las despiden sin responsabilidad patronal. Muchas veces las maltratan de palabra.
- Los patronos no quieren reinstalar a las trabajadoras ni pagar sus derechos.
- Muchos patronos arreglan directamente con las trabajadoras antes del proceso, a veces son malos arreglos (pierde la trabajadora); otras veces convencen a las trabajadoras para que reciban menos dinero del que les corresponde al argumentar la larga duración del proceso.
- Las empresas dejan de operar debido a que el negocio no es rentable y no pagan prestaciones.
- Los patronos exigen examen médico antes de contratar.
- Discriminación para ejercer algunos cargos como cajeros, dependientes, digitadores, oficinistas.

Dentro de los avances mencionados por el Director de la Inspección Nacional de Trabajo en un informe resumen sobre el Taller “Avances en el abordaje de los casos de despido por embarazo y lactancia”, con fecha del 23 de noviembre del 2006, se destacan:

- El procedimiento de investigación de los casos ya no se ajusta a los plazos que establece la Ley de Administración Pública, pues se consideran improcedentes.
- La atención a las mujeres embarazadas se desconcentró en las Oficinas Regionales para agilizar el proceso.
- Se creó una Unidad de Gestión que recopila los informes y mantiene actualizada una base de datos sobre los casos y el proceso de atención.
- Se creó un manual de procedimientos para atender los casos.

Pese a estos avances, se señalan algunas limitaciones:

- Falta de acceso a los programas de cómputo por parte de las regionales que alimentan la base de datos, lo cual genera un subregistro de los casos.
- Se sigue presentando el problema de transporte, lo cual incide directamente en la atención oportuna de los casos.
- No existe un procedimiento ágil que facilite recabar la prueba de manera adecuada.
- La necesidad de la elaboración y monitoreo de indicadores.
- Plazos de 29 días en la atención de los casos.
- Falta de un espacio físico adecuado para atender a las denunciantes.
- Falta de sensibilidad en el personal que tiene el primer contacto con la

denunciante embarazada, lo que provoca que no se le dé una atención inmediata al momento de la denuncia y en ocasiones se le envíe a otro departamento o dirección.

- Fallas en el campo judicial que llevan a desestimar causas. En este sentido se presentan algunas contradicciones, ya que muchos jueces consideran que debe presentarse la carta de despido de la trabajadora como prueba, acción que lleva a las y los funcionarios de la Inspección a solicitar esta documentación como requisito para interponer la denuncia en la vía administrativa, lo que es una acción innecesaria.
- Otra situación planteada es la solicitud (por parte de algunos funcionarios) de la prueba de embarazo, aunque es evidente.

Para superar las deficiencias encontradas en un área tan importante como la Inspección de Trabajo, se presentan las siguientes recomendaciones:

- Registrar 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.
- Se requiere de una capacitación especializada en el tema, así como sobre servicio al cliente, dirigida a las y los inspectores de trabajo, conciliadores, mediadores.
- Revisar el procedimiento legal, alcances y limitaciones de la Ley de Hostigamiento y Acoso Sexual en el empleo y la docencia.
- Contar con un protocolo más especializado para los casos de despido de embarazo y lactancia, donde se señalen las diferentes situaciones que se pueden presentar y el monitoreo de los casos internos y las demandas que se presentan en los tribunales.
- Estudiar la posibilidad de que las órdenes del juez para hacer la inspección en la casa de habitación donde labora la trabajadora doméstica remunerada sean más expeditas.
- Elaborar una guía de apoyo al proceso de inspección en el tema de género.
- Idear contar con un modelo de acta de inspección que incluya la perspectiva de género de una forma más explícita.

La Unidad de Equidad de Género ha dado capacitaciones a la Inspección, pero se observan resistencias, por lo que se deben continuar los procesos de sensibilización y capacitación sobre temas relacionados con discriminación de la mujer en el trabajo.

Desde otra perspectiva, la intervención de la Inspección de Trabajo parece tener un alto nivel de eficacia, pues la mayoría de los patronos a los que se les previene por infracción a la legislación laboral se ponen en regla con esa sola intervención, sin necesidad de acudir a los tribunales.

Sin embargo existen algunos factores³⁵ que inciden negativamente en el servicio que brinda este Departamento:

- La buena intervención en la sede administrativa para persuadir a los patronos a ponerse en regla se ve opacada por el escaso impacto social que tiene esa intervención debido a su baja cobertura: anualmente de cada 100 patronos apenas un 5% son sometidos a inspección laboral. A esto hay que agregar los que están en el sector informal de la economía.
- Procesos administrativos complejos y formalistas, orientados cada vez más a la atención de casos individuales.
- El proceso de transformación de la Inspección de Trabajo no ha sido divulgado lo suficiente entre su personal, por lo tanto este no se ha apropiado de este cambio.
- Disminución de la cantidad de los inspectores e inspectoras: el número de inspectores que en 1999 era de 101, pasó a ser de 90 en el 2006. Este número es insuficiente para atender la inspección de establecimientos y lo es más aún a partir de que se van definiendo nuevas funciones, principalmente las vinculadas con la protección de fueros especiales, tales como trabajadoras embarazadas, protección por discriminación por género, entre otras; que son áreas de especial importancia si se quiere promover la igualdad de género en el trabajo. Actualmente, se cuenta con 29 nuevos conciliadores que fueron contratados y que estarán en las sedes regionales de la inspección³⁶. Estos especialistas están bajo disposición técnica y administrativa de la Dirección General de Asuntos Laborales.

Dirección General de Asuntos Laborales

El MTSS, por medio de la Dirección General de Asuntos Laborales, tiene un contacto permanente con los trabajadores y trabajadoras de Costa Rica. De esta forma, el personal que labora allí tiene a su cargo la atención de organizaciones, asuntos de resolución alternativa de conflictos y consultas laborales en el Departamento de Relaciones Laborales.

³⁵ Unidad de Investigación y Calidad de la Gestión. Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. *Evaluación y propuesta para relanzar el Plan de Transformación de la Inspección de Trabajo: 2000-2005. Hacia un Nuevo modelo de inspección de trabajo en Costa Rica*. 2006.

³⁶ Ibid.



Departamento de Relaciones Laborales

Este departamento lleva a cabo los siguientes trámites: cálculo de prestaciones, negociaciones de conflictos de carácter laboral colectivo, anotación en el Comité Permanente de Trabajadores, depósito de dinero o consignación por derechos laborales, formación de comités permanentes de personas trabajadoras para los reglamentos interiores de trabajo, conciliaciones colectivas, solicitud de conciliación laboral individual, asesoría laboral, homologación de convenciones colectivas de trabajo y negociaciones de conflictos de carácter colectivo³⁷.

En los grupos focales realizados con usuarias del MTSS se señaló que habían acudido a este departamento por las siguientes razones:

- Asesoría laboral y Cálculo de prestaciones.
- Denuncias usualmente relacionadas con el pago de las prestaciones laborales o por situaciones como acoso laboral, despidos por motivo de embarazo, incapacidades o discriminación de nacionalidad.

Existe un acuerdo con la jefatura del Departamento de Relaciones Laborales en el sentido de que los casos de mujeres despedidas por razones de embarazo o en período de lactancia deben ser remitidos a un funcionario en particular, a fin de que reciban un trato diferenciado por su condición. Ya que anteriormente eran enviados de la Inspección a Relaciones Laborales y viceversa, con lo que se ocasionaba confusión y pérdida de tiempo para la persona usuaria.

Se recomienda continuar con la buena práctica de ofrecer una atención diferenciada a las mujeres despedidas por su estado de embarazo o en período de lactancia, a través de la elaboración y divulgación de un procedimiento claro de atención a esta población. Asimismo, registrar todo caso relacionado con despido o discriminación por embarazo y el tipo de atención suministrada; además de llevar un registro de los casos referidos a la Inspección de Trabajo, como medio de monitorear las referencias realizadas.

Departamento de Organizaciones Sociales

Este Departamento registra organizaciones sociales, tales como asociaciones solidaristas, cooperativas, sindicatos, organizaciones productivas, entre otras. Existe la limitación de que los nombres de las personas asociadas no indican el sexo.

³⁷ <http://www.ministrabajo.go.cr/informacion%20general/Cartera%20de%20servicios/Direccion%20General%20de%20asuntos%20laborales.htm>

A esta instancia concurren personas de muchos lugares del país, por lo cual se puede convertir en un enlace con otros servicios del Ministerio como el Programa Nacional de Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE) y el Programa Nacional de Empleo (PRONAE). Según información de funcionarios de esta área, que participaron en los talleres iniciales para la elaboración del diagnóstico, existen grupos de mujeres que están organizadas, tiene en trámite su registro o ya están registradas, pero no tienen una idea productiva o financiamiento. Ante esta situación, se recomienda brindar información a las asociaciones conformadas por mujeres sobre posibles fuentes de asesoría técnica y de financiamiento del MTSS o de otras fuentes, para poner en marcha sus proyectos.

Resolución Alternativa de Conflictos (RAC)

En esta área no se cuenta con un protocolo para la atención de situaciones especiales como acoso laboral o sexual. Se requiere de mecanismos para equiparar la representación de las personas trabajadoras. Por ejemplo, en algunas ocasiones asisten las trabajadoras sin acompañamiento, muchas de ellas con niveles de instrucción bajos, mientras la representación patronal se acompaña de un especialista en derecho. El funcionario del MTSS que atiende esta situación, sin ser parcial, debe compensar este desequilibrio en la negociación o conciliación. Para personas con discapacidad, niños y niñas hay asistencia legal en audiencias, pero no para las mujeres. El RAC cuenta con estadísticas desagregadas por sexo.

Por otro lado, no hay un criterio unificado entre Relaciones laborales y el RAC acerca de si a la trabajadora le conviene recibir el dinero ofrecido por el patrono en la audiencia, aunque no sea toda la suma y cobrar el resto por la vía judicial.

Se recomienda la elaboración de protocolos de atención y dar capacitación al personal conciliador y mediador para atenuar los desequilibrios en la representación de las partes, tanto para el personal del RAC, como los conciliadores de Relaciones Laborales. También es importante fortalecer la figura de la aclaración laboral, como mecanismo para resolución de conflictos, en especial el acoso laboral.

Línea Telefónica Gratuita 800 Trabajo

A través de esta línea se divulga la aplicación de las leyes laborales. La atención telefónica, aparte de permitirle un primer acercamiento a la población trabajadora con el Ministerio, posibilita también que las personas reciban atención oportuna y a tiempo, sin necesidad de desplazarse hasta los distintos despachos del Ministerio.



Sin embargo, esta fue concebida inicialmente para las mujeres y después se hizo mixta. Esto se considera una pérdida en términos de igualdad y equidad de género, ya que se pasó de una atención diferenciada y particular a las mujeres, con el fin de orientarlas y apoyarlas para acceder en forma equitativa a los derechos laborales, a una atención a toda la población donde se pierden las especificidades y se satura el servicio.

Además, no cuenta con el personal necesario para atender la demanda creciente de llamadas. Se presentan quejas de personas usuarias por no poder ingresar a la línea 800-Trabajo, por lo que tratan de comunicarse a través de otras líneas telefónicas ministeriales con el fin de recibir respuesta. Esta información fue obtenida a través de los grupos focales.

La Línea está ubicada en un espacio físico poco adecuado y alejado del resto del personal del Departamento de Relaciones Laborales, que es el que debería apoyar el funcionamiento de calidad de dicho servicio.

Por otra parte, no hay registro de la información de tipo cualitativo, ni retroalimentación a otras instancias que requieren de esta información, para conocer la dimensión de la problemática planteada en este espacio. Por ejemplo, sobre temas de discapacidad, trabajo de adolescentes, trabajo doméstico, embarazo y lactancia, acoso sexual y acoso laboral.

Cuando esta Línea era atendida por la Unidad de Equidad de Género, se tenía una constante retroalimentación, lo que permitió evidenciar formas de discriminación nuevas en el mundo del trabajo; como el caso de mujeres que no pueden disfrutar de la licencia por amenazas de despido; o de la licencia de lactancia porque se la daban cada 15 minutos, lo cual hace imposible el traslado del niño o niña, o de la madre para tal efecto; o el acoso sexual como punto de partida para el acoso laboral; entre otros.

Se recomienda continuar con la buena práctica de ofrecer una atención diferenciada a las mujeres despedidas por su estado de embarazo o en período de lactancia, así como elaborar y divulgar un procedimiento claro de atención a esta población. Asimismo, registrar todo caso relacionado con despido o discriminación por embarazo y el tipo de atención suministrada; además de llevar un registro de los casos referidos a la Inspección de Trabajo, como medio de monitoreo y dotarla de más personal para la atención de las llamadas.

Dirección Nacional de Empleo

Departamento de Intermediación, Orientación e Información de Empleo

Este departamento pertenece a la Dirección Nacional de Empleo, surge a partir de la necesidad de establecer políticas específicas en materia de información, orientación e intermediación de empleo, para favorecer la inserción de un mayor número de personas en el mercado laboral, en condiciones que favorezcan el aprovechamiento de sus capacidades como un medio para aumentar la productividad nacional³⁸. El MTSS es parte del Consejo Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo, constituido además por el Ministro(a) de Educación Pública, el Presidente(a) Ejecutivo(a) del Instituto Nacional de Aprendizaje, una persona representante del Consejo Nacional de Rectores, una representante de los patronos y una de los trabajadores y trabajadoras, ambos miembros del Consejo Superior de Trabajo.

El Consejo es el órgano rector de la política nacional de intermediación, orientación e información de empleo y vela por su aplicación. Tiene como objetivo dictar políticas y lineamientos generales para el funcionamiento del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo.

En este apartado es importante hacer referencia a la reformulación de este Sistema (Decreto Ejecutivo No.34936 del 2008) para la coordinación e integración interinstitucional y multisectorial de los recursos humanos, materiales y tecnológicos, y con ello facilitar el encuentro de los agentes en el mercado de trabajo. El Consejo Nacional de Intermediación de Empleo y la Secretaría Técnica se estableció como su dirección.

Este Sistema se puso en marcha en agosto de 2009, a través de una plataforma electrónica del servicio, integrado en el ámbito nacional con las Oficinas de Intermediación de 22 Municipalidades. Cuentan con un manual, en proceso de elaboración, para las personas operadoras de estos servicios que pretende integrar la perspectiva de género. Aún no se ha realizado una evaluación de impacto de dicho Sistema, por el poco tiempo que tiene de funcionar.

A pesar de que el MTSS no tiene control sobre lo que ocurre en la red con las personas usuarias del servicio, sean patronos, trabajadores o trabajadoras, se sugiere realizar acciones en el campo empresarial que incentiven la no-discriminación por razones de género, edad, etnia, etc.

³⁸ Decreto Ejecutivo No.34936-MTSS.



También se recomienda elaborar boletines informativos, dirigidos a las y los empresarios que utilizan frecuentemente el servicio, a fin de difundir la leyes y normativa nacional e internacional sobre la no discriminación; y a la vez, sensibilizar a los patronos para que vigilen que las condiciones de contratación y permanencia en el empleo estén libres de discriminación por razones de género, y también motivarles a realizar contrataciones de mujeres en puestos no tradicionales.

Programa Nacional de Empleo (PRONAE)

Mediante Decreto No.29044-MTSS- Comex del 30-10-2000, se creó el Programa Nacional de Empleo (PRONAE), como un medio para fomentar el empleo y coadyuvar en el desarrollo de proyectos que incidan positivamente en las condiciones económicas y sociales de las comunidades y personas que participan en la ejecución de los mismos.

Es un programa de subsidios económicos para el desempleo, que se da en cuatro modalidades distintas: medio ambiente, infraestructura básica, proyectos productivos y capacitación. El subsidio se proporciona por tres meses y puede ser prorrogable. Uno de los requisitos es que sean grupos organizados³⁹. En la selección de personas beneficiarias se busca fomentar la equidad de género.

PRONAE ha ido incorporando progresivamente a la población femenina, lo cual responde a la creciente demanda que realizan las mujeres del servicio. Sin embargo, se carece de un Programa Nacional de Empleo con real equidad de género, por lo que se recomienda crear opciones planificadas para el subsidio de proyectos que consideren las necesidades específicas de las mujeres.

El MTSS apoya las acciones estratégicas contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2011 y los objetivos del Sector Social y Lucha contra la Pobreza, concretamente aquellas que se constituyen en prioridades del Sector Trabajo y Seguridad Social. Esa intencionalidad coincide con la ejecución del PRONAE, que está diseñado para brindar apoyo a personas que son afectadas por el desempleo (desempleo abierto o subempleo) y que se encuentran en pobreza o en riesgo de caer en ella; que además se mantienen en sus comunidades y que, por medio de la gestión comunal, buscan resolver sus problemas y los de su comunidad (como necesidades de infraestructura básica necesaria para su desarrollo) por medio de la aplicación de un auxilio económico temporal individual.

³⁹ MTSS, Dirección Nacional de Empleo, Departamento de Generación de Empleo, Programa Nacional de Empleo (PRONAE), presupuesto del 2009. Agosto, 2008.

El MTSS consideró necesario y socialmente justificable solicitar el fortalecimiento financiero del PRONAE por un monto de mil millones de colones, que fueron aplicados en el 2009 desde la Dirección Nacional de Empleo, a través del Departamento de Generación de Empleo. La meta en términos de personas fue de 3 030. Las **mujeres jefas de hogar** que sufren subempleo o desempleo, que se ubican en las zonas afectadas por el desempleo y además son identificadas como aquellas que exhiben los niveles más altos en los parámetros del desempleo abierto y la subutilización total de la fuerza de trabajo, se encuentran dentro de las beneficiarias del Programa. En cuanto a la segmentación de la población prioritaria, el número de mujeres jefas de hogar beneficiarias del Programa es de 250, las personas adolescentes son 200, las personas indígenas son 700 y las personas adultas mayores 2 830. No se indica el monto invertido en las mujeres⁴⁰.

Dirección Nacional de Seguridad Social

Corresponde a la Dirección Nacional de Seguridad Social estudiar, proponer e implementar acciones y servicios dirigidos a mejorar la calidad de vida de la persona trabajadora y su familia, así como facilitar las condiciones del medio laboral para la inserción de las personas con discapacidad.

Su labor se caracteriza por conceder especial importancia al trabajo comunal, interdisciplinario e inter-sectorial y promover las coordinaciones a lo interno y a lo externo de la institución, en procura de buscar soluciones viables a la problemática que atiende⁴¹.

Uno de los órganos adscritos a esta Dirección es la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente (OATIA). Además, tiene los siguientes departamentos: Recreación Laboral, Protección Especial al Trabajador y la Unidad de Discapacidad.

Esta Dirección se ha reducido en los últimos años y actualmente cuenta con escaso personal, y por lo tanto, con poco poder de injerencia en los temas que le competen. En otros períodos tuvo a su cargo las Guarderías del MTSS, que fueron trasladadas a otras instituciones y luego fueron cerradas. Aun cuando pudo haber cumplido con una función importante en el tema de las responsabilidades de cuidado, primer objetivo de la PIEG, actualmente no cuenta con los recursos ni la asignación del tema para

⁴⁰ MTSS, Dirección Nacional de Empleo, Departamento de Generación de Empleo, PRONAE, Vinculado al Plan Lucha contra la Pobreza, Sector Social y Lucha contra la Pobreza, Presupuesto del 2009. 2008.

⁴¹ <http://www.ministrabajo.go.cr/oatia/principal%20oatia.htm>



hacerlo. Sin embargo, esta Dirección representa al MTSS en el Consejo de Atención Integral, lo que la convierte en la instancia más vinculada con el tema de cuidado.

Además, la OATIA ha hecho importantes aportes en el tema de niñas trabajadoras domésticas.

Como acción del Plan Estratégico Institucional se plantea definir una política institucional de seguridad social, tema donde deben ubicarse las acciones de promoción de cuidado que le corresponde realizar al MTSS. Es importante también la revisión de la Ley CAI para conocer o proponer funciones de promoción y de diálogo tripartito en el tema de cuidado como una responsabilidad social.

Por su parte, el Departamento de Recreación Laboral ha hecho un importante trabajo con empresas en el tema de recreación en el trabajo, sin embargo el recurso humano de esta área es muy limitado. El tema de recreación es de gran relevancia para las mujeres trabajadoras, por el estrés que viven al asumir dobles y triples jornadas, por lo tanto la experiencia acumulada en esta área debe retomarse como una prioridad. Se recomienda realizar una experiencia piloto de recreación laboral con mujeres que laboran en empresas de alta tecnología.

Programa Nacional de Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE)

Mediante Decreto Ejecutivo No. 34112- MEIC-MTSS-MIVAH de 16-11-07, se creó el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y Movilidad Social (PRONAMYPE), adscrito al Despacho del Ministro de Trabajo, cuya finalidad es impulsar procesos hacia la movilidad social que desarrollen capacidades empresariales en los sectores más vulnerables, en riesgo y excluidos de las oportunidades. La población beneficiaria del programa está compuesta por las personas afectadas por la pobreza, la exclusión, la discapacidad y el riesgo social. Dentro de ese marco tienen prioridad las jefas de hogar y las personas con discapacidad, entre otras. Los componentes principales de este programa son crédito y capacitación.

La selección de candidatos o candidatas para financiamiento de pequeñas y medianas empresas no responde a criterios de género y es realizada por entes que fungen como mediadores. Su fortaleza es que son organizaciones con conocimiento de las necesidades de la población donde están ubicadas, lo que significa un factor a favor de las mujeres.

En cuanto al componente crediticio, se considera que pese al aumento de mujeres como beneficiarias, aún persisten limitaciones para que ellas accedan al crédito. El problema es que no hay acciones afirmativas con respecto a los requisitos y por eso muchas mujeres quedan excluidas, ya que no tienen garantía real para acceder a los créditos, como por ejemplo las propiedades.

PRONAMYPE también desarrolla capacidades que van más allá de lo empresarial, ya que en sus capacitaciones se promueven programas que permiten el crecimiento y realización personal. De hecho, realiza acciones de capacitación a mujeres en aspectos técnicos, aunque no estén recibiendo financiamiento.

Como aspecto crítico de este Programa, se señala que en el informe de 2007 no se detalló el monto otorgado a mujeres. Por otra parte, ellas tienen mayores dificultades para acceder al crédito y cumplir con los requisitos que se solicitan; lo cual llama la atención, ya que según informaron las funcionarias que trabajan en este Programa las mujeres son muy responsables con sus obligaciones crediticias. Sin embargo, es importante mencionar que a pesar de esa situación este Programa ha favorecido a un número importante de mujeres.

Según información de PRONAMYPE, en el año 2007 se ejecutaron 1693.9 millones de colones en créditos, de los cuales 566 fueron para hombres y 597 para mujeres. En el 2008 se ejecutaron 1154.8 millones de colones en créditos, de los cuales 473 fueron para hombres y 538 para mujeres.

En relación con la inversión en Programas de Capacitación: en el 2007 se beneficiaron 1 433 personas, mientras que en el 2008 fueron 381. Un alto porcentaje de las beneficiarias son mujeres jefas de hogar, entre otras⁴². Durante el 2007, el total de población adolescente atendida fue de 327; de la cual 188 fueron mujeres y 139 hombres⁴³.

Como recomendación se plantea la necesidad de incidir en las organizaciones mediadoras, para que la selección de las personas beneficiarias que recibirán financiamiento mediante este Programa responda a criterios de género; asimismo, articularlo con las mujeres que reciben la capacitación en formación humana de la Ley de Mujeres en Condición de Pobreza (No.7769).

Por otro lado, el Departamento de Organizaciones Sociales puede ser una instancia que facilite material escrito a organizaciones de mujeres que lleguen a realizar la

⁴² Unidad Técnica de Apoyo. Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa, PRONAMYPE, Resumen Ejecutivo.

⁴³ Informe de Labores ejecutadas por PRONAMYPE, con población adolescente durante el 2007, Dirección Ejecutiva, Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa, Oficio No.DE-PRO-04-08 de 15 de enero del 2008.



inscripción en este servicio. Se sugiere también la revisión de los trámites y requisitos que deben cumplir las mujeres para identificar barreras de acceso y la inclusión de acciones afirmativas en el crédito, que permitan el acceso de mujeres que no cuentan con garantía, por ejemplo, el crédito solidario.

Departamento de Salarios

Esta área no cuenta con estadísticas diferenciadas. Su función es dar insumos al Consejo de Salarios. Los criterios que se emiten no cuentan con enfoque de género, ni se consulta a la UEG para sustentarlos. Lo que sí han logrado es realizar acciones conjuntas en el tema del salario de las trabajadoras domésticas remuneradas.

Se recomienda elaborar una Guía de criterios de género para las resoluciones del Departamento de Salarios.

Dirección de Asuntos Jurídicos

Como entidad asesora del Despacho Ministerial, le corresponde la aprobación de los reglamentos internos y los reglamentos contra el hostigamiento sexual en las empresas; no obstante, se ha informado que dura mucho tiempo en elaborar estos instrumentos.

También es la instancia que debe generar el criterio jurídico del MTSS, por lo que preocupa que no se unifiquen los criterios legales entre las instancias del Ministerio. Algunas mujeres de los grupos focales mencionaron que muchos criterios son “cajoneros”, que duran mucho para emitirlos y que es imposible el acceso a los abogados y abogadas en caso de duda. Esta es una situación a la que se le debe dar especial atención a través de una decisión conjunta entre los y las profesionales en derecho involucrados.

Dirección de Planificación

La Ley Orgánica del MTSS establece que el Departamento de Investigación del Mercado Laboral (DIMEL) de la Dirección de Planificación, tendrá a su cargo todo lo concerniente a la estadística de las cuestiones de orden social y económico.

Dicha ley determina que serán objeto de estadística permanente las siguientes materias:

- Número de trabajadores, trabajadoras y de empresas sujetos a contratos colectivos de trabajo y demás aspectos referentes a ellos.
- Monto de los salarios atendiendo a las diferentes actividades, profesiones, oficios y especialidades.
- Estadística del movimiento de la oferta y demanda de mano de obra.
- Estudio de los conflictos colectivos de trabajo que comprenderá.
- Estadística sobre organizaciones profesionales.
- Control de accidentes de trabajo y sobre seguridad industrial.
- En relación con los Tribunales de Trabajo: estudio anual de las causas tramitadas, naturaleza de éstas, su duración y sumas ordenadas a pagar.
- Estadística mensual de los servicios del Ministerio, procurando traducir numéricamente sus actividades más importantes, tanto en su labor de conjunto como la que realizan los departamentos, oficinas y funcionarios individualmente.

La ley establece que ese departamento se mantendrá en debido contacto con las demás dependencias del Ministerio, las que deben suministrarle los informes que le sean requeridos. Los organismos públicos, empresas particulares y Tribunales de Trabajo, acordarán toda clase de facilidades en los estudios e investigaciones que deban practicarse.

Por último, esta dependencia deberá proporcionar a las demás instancias del Ministerio y organismos estatales, los datos estadísticos que confeccione y que aquellos necesiten para realizar sus labores.

La Unidad de Equidad de Género ha trabajado este tema en coordinación con el INEC, impartiendo un taller a las y los funcionarios encargados de confeccionar las estadísticas de cada departamento o dirección, a fin de impulsar la incorporación del enfoque de género o al menos la diferenciación por sexo, el problema es que no exista en el ámbito institucional una cultura de registro de la información. Actualmente la Unidad de Equidad de Género está coordinando con la Oficina de Estadísticas de la Dirección de Planificación, una estrategia conjunta para promover el registro.

Se recomienda crear estrategias de coordinación entre la Unidad de Equidad de Género y la Dirección de Planificación, para lograr que los estudios de mercado laboral contengan criterios de género; así como que cada dependencia ministerial elabore un registro estadístico del trabajo realizado cuyos datos estén, al menos, diferenciados por sexo, aspecto del que se viene hablando desde hace diez años y



que es directriz ministerial desde el año 2005.

Unidad de Equidad de Género

Caracterización de la Unidad

La Unidad de Equidad de Género tiene un carácter técnico asesor de alto nivel, en el organigrama aparece como una de las instancias asesoras, dependiente directamente del Despacho Ministerial. En el campo normativo, se ubica como un componente funcional del Área Técnica; pero su carácter técnico asesor de alto nivel, le da un alcance en todos los ámbitos de políticas, tareas, funciones y actividades que desarrolle la institución.

Es una dependencia con 10 años de funcionamiento que ha realizado a través del tiempo acciones de formación, capacitación y promoción de la igualdad y equidad de género, tanto a lo interno como a lo externo de la institución. En general, existe consenso entre el personal de que la Unidad ha realizado un trabajo importante y que, por su injerencia, se ha visibilizado la temática en la institución.

En relación con la dimensión interna, la Unidad de Equidad de Género del MTSS tiene los siguientes objetivos:

- Impulsar el proceso de la visión de género en la planificación institucional y en los procesos administrativos internos.
- Fiscalizar y apoyar los procesos de aplicación de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género en la institución.
- Aportar insumos para la toma de decisiones a funcionarias y funcionarios clave, vinculados a programas estratégicos para el desarrollo integral de las mujeres.
- Coordinar los compromisos de la institución con planes y programas de Gobierno, dirigidos a promover la equidad entre los géneros.
- Recibir consultas y/o quejas sobre situaciones de discriminación en razón del género que enfrenten las funcionarias y funcionarios y canalizarlas a las instancias competentes, para su evacuación o resolución, según sea el caso⁴⁴.

El objetivo general de dicha unidad es:

Transversalizar el enfoque de género en el accionar del MTSS, mediante la promoción, orientación y monitoreo de los procesos de cambio institucional que requieren la

⁴⁴ Decreto Ejecutivo No.30392 – MTSS, artículo 3.

prestación de servicios con equidad y las relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades.

Su población meta son las y los funcionarios del Ministerio que laboran en la prestación de servicios y procesos estratégicos, dirigidos a promover los derechos de las mujeres, de manera que la Unidad además busca la existencia de relaciones laborales internas en igualdad de derechos y equidad de oportunidades para mujeres y hombres. También se considera como población meta los y las trabajadoras que acuden a la institución, tomando en cuenta las relaciones de género que vive la población trabajadora⁴⁵.

Esta Unidad se creó en el año 2000 dependiendo técnica y administrativamente del Despacho del Ministro (MTSS). Su misión se planteó para coadyuvar a la promoción, mejoramiento y aplicación de la legislación laboral dirigida a minimizar la inequidad en el trabajo entre hombres y mujeres, principalmente la que tenga por objeto fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores. Por decreto ejecutivo se consolidó la institucionalización de la Unidad de Equidad de Género del MTSS.

La planificación del accionar de la Unidad se realiza de manera anual mediante el establecimiento del Plan Operativo Institucional. Las funcionarias de la UEG indicaron que en el momento de la elaboración se les solicita definir acciones que podrían incluirse dentro del Plan, pero que se requieren mayores espacios de diálogo que permitan una retroalimentación, así como una mejora en las condiciones necesarias para una mejor proyección estratégica de la Unidad⁴⁶.

Una de las actividades que cabe destacar, en la que la Unidad de Equidad de Género ha participado desde el inicio, es la promoción de los derechos laborales de las mujeres impulsando el proyecto de reconocimiento laboral para las organizaciones públicas y privadas que desarrollen un Sistema de Gestión de Equidad de Género (SIGEG), también conocido como sello de equidad impulsado por el INAMU. El objeto de la iniciativa es crear un instrumento reconocido a nivel nacional e internacional que contribuya a propiciar un cambio de actitud y de gestión en las empresas y organizaciones privadas y públicas de Costa Rica, en procura de fortalecer la inversión en el capital humano y social del país bajo condiciones de igualdad y equidad de género⁴⁷. Actualmente, se espera integrar la comisión certificadora donde participará el MTSS.

La Unidad de Equidad de Género ha realizado acciones para prevención y

⁴⁵ Perfil Estratégico de la Unidad de Equidad de Género.

⁴⁶ Bach. Mónica Marín Aguilar. *Diagnóstico Organizacional*, Unidad de Equidad de Género, MTSS, 2007.

⁴⁷ Informe sobre acciones desarrolladas por el MTSS en materia de Acoso Sexual, Ibid.

sensibilización sobre los temas de hostigamiento y acoso: coordinó durante el 2002 la elaboración del Proyecto de Reforma a la Ley 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia; en un esfuerzo por difundir la aplicación correcta de las leyes laborales, la Unidad confeccionó cuatro folletos sobre temas relacionados con la temática de género. Uno de ellos es el denominado Acoso Sexual y Hostigamiento en el Trabajo, que contiene información para que las personas trabajadoras conozcan acerca del tema. También hizo recomendaciones a la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS para que se modifique el instrumento de reglamentos internos que el departamento brinda a las empresas. El fin es que las empresas, al realizar sus reglamentos, incluyan con claridad el procedimiento interno que se debe seguir en caso de denuncia por acoso sexual⁴⁸.

Durante el 2004 y el 2005, la Unidad visitó todas las Inspecciones de Trabajo del MTSS para investigar acerca de los casos atendidos por acoso sexual. Se determinó que aparecen escasas denuncias sobre acoso sexual, lo que les hace presumir que no están registrando los casos, debido a que muchas de las personas llegan en busca de asesoría, pero no formulan la denuncia por carecer de pruebas o por temor a enfrentar un proceso de investigación. Esto podría estar generando un problema de subregistro.

Sobre este tema existe la Directriz Ministerial No.2 del 14 de noviembre de 2000, emitida mediante un trabajo conjunto entre la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, la Dirección de Asuntos Laborales, la Dirección de Asuntos Jurídicos y la Unidad de Equidad de Género. Esta directriz, fundamentada en la normativa jurídica nacional e internacional, establece que la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo es el órgano fiscalizador y contralor del cumplimiento normativo laboral en materia de acoso sexual. Asimismo, indica que la Inspección tiene la obligación de llevar un registro de las denuncias y atender todos los casos relacionados con el hostigamiento sexual⁴⁹. Es importante mencionar que la Unidad de Equidad de Género ha realizado un estudio profundo y brindado una serie de recomendaciones para combatir el hostigamiento sexual, con el fin de que el personal del MTSS conozca sobre el tema y se convenza de la importancia del Ministerio como entidad promotora de la materia de hostigamiento sexual a lo interno de las empresas⁵⁰.

Debilidades relacionadas con el accionar de la Unidad

⁴⁸ Unidad de Equidad de Género. *Informe sobre las acciones desarrolladas por el MTSS en materia de Acoso Sexual*, septiembre, 2006.

⁴⁹ Unidad de Equidad de Género. *Informe sobre las acciones desarrolladas por el MTSS en materia de Acoso Sexual*, MTSS, setiembre, 2006.

⁵⁰ Ibid.

Según el Plan de Acción de la PIEG, debe darse formalización y fortalecimiento de las Unidades para la Equidad de Género, mediante su creación en la estructura institucional y la dotación de recursos. En este momento, la Unidad no cuenta con recursos suficientes para desarrollar actividades según su mandato, y a pesar de los esfuerzos realizados, no se alcanza el suficiente impacto a lo interno de la institución y en los servicios que presta el MTSS. En las entrevistas se indicó que esta Unidad ha sido esencial para los avances logrados, pero que no se percibe un apoyo institucional para que el enfoque de igualdad y equidad de género sea transversal en todas las acciones del Ministerio. Sin embargo, en una entrevista en el mes de julio de 2009, el Señor Ministro indicó su total apertura y apoyo a las gestiones que emprende la Unidad en el MTSS.

La Unidad de Equidad de Género se sustenta legalmente por decretos ejecutivos (No.30392, 28484 y 29221) y no por ley, por lo que se encuentra en una situación vulnerable a los cambios de administración. La existencia de tres decretos que combinan diversas funciones, misión y objetivos relacionados con la UEG, no favorece la claridad de la razón de ser de la Unidad ni su población meta. Esta situación tampoco le permite contar con el poder necesario para tener injerencia en las políticas institucionales y en el quehacer diario del Ministerio, pese a que uno de los decretos establece la existencia de una Comisión de Alto Nivel Político para la implementación de los planes institucionales de género, espacio que hasta la fecha no ha funcionado.

La Unidad pertenece al programa presupuestario 729, que integran todas las áreas de apoyo técnico y administrativo del Ministerio, lo cual limita que se pueda reconocer con claridad el presupuesto asignado a la UEG. En este sentido, se han sostenido conversaciones acerca de la conveniencia, no solo para la Unidad de Equidad de Género sino para todas las instancias, acerca de la desconcentración del presupuesto. Específicamente para la Unidad, existe la necesidad de carácter prioritaria de que se le dote con mayores recursos financieros, humanos y técnicos para su desempeño.

La UEG no se toma en cuenta en procesos que buscan el cambio institucional, y si participa, es por tenacidad de las funcionarias, pero no por un claro mandato institucional.

Se requiere más capacitación en el ámbito práctico, sobre cómo instrumentalizar el enfoque de género y cómo aplicarlo al quehacer de cada área. A las capacitaciones



van fundamentalmente funcionarias, como si fuera solamente un asunto de mujeres, por lo que el componente de sensibilización es esencial, pero se requiere que sea una capacitación práctica, permanente y con sostenibilidad.

Tanto en la cultura organizacional de la Unidad, como en el ambiente y espacio físico, no se refleja un sentido de identidad y de pertinencia institucional interno, incluso fue trasladada de las oficinas centrales, donde estaba ubicada, al Edificio Ebbalar, ubicado lejos del despacho del Ministro, instancia de la cual depende técnicamente.

En relación con el impacto hacia el servicio que se presta, se requiere también mayor difusión de su existencia. Esta ausencia resulta grave, pues no se puede acceder a un servicio que ni siquiera se conoce que existe⁵¹.

Es importante hacer referencia a lo que plantea la PIEG en su objetivo VI cuando señala: “Que en el 2017 el país contará con un INAMU y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras...”. En el Plan de Acción se establecen varias acciones para el fortalecimiento de las Unidades para la Equidad de Género de las instituciones públicas y de las Oficinas Municipales de la Mujer. La acción No.6 del Objetivo 6 de la PIEG dice específicamente: “Creación de un programa de acompañamiento, asesoría y capacitación de las OFIM y las UPEG”, como responsabilidad de los Ministerios, Instituciones Autónomas, las UPEG y el INAMU; asimismo, la acción No.7 dice textualmente: “*Formalización y fortalecimiento de las UPEG y las OFIM, mediante su creación en la estructura institucional y la dotación de recursos humanos calificados y financieros*”, esto como responsabilidad de los Ministerios, instituciones autónomas, municipalidades, UPEGS y el INAMU. La PIEG es una Política de Estado, y por lo tanto, el MTSS tiene que asumir las responsabilidades que le competen para cumplir con lo estipulado en esta.

⁵¹ Bach. Mónica Marín Aguilar. Diagnóstico Organizacional, Unidad de Equidad de Género, MTSS, Ibid.

Capítulo VI

Situación a lo interno del MTSS

Características de la planilla

Según información suministrada en las entrevistas, en el MTSS hay más mujeres que hombres laborando y se manifiesta que las primeras han ganado mucho espacio en los últimos años. Sin embargo, hay prevalencia por los hombres para los puestos de más alta jerarquía, servicios generales, técnicos y especialistas. La mayor cantidad de mujeres se ubica en puestos profesionales, en secretariado u oficinistas. En los cargos de directores, y jefaturas hay igual cantidad de hombres y mujeres.

Con respecto a la edad del personal, la Dirección de Recursos Humanos facilitó información en la que se muestra que la mayoría del personal tiene una edad superior a los 41 años y que un porcentaje alto tiene una edad mayor a 51 años, por lo que es una población cercana a la jubilación.

En relación con el tema de la capacitación, durante el año 2008 se capacitaron 1 146 funcionarios y funcionarias, de los cuales 646 fueron mujeres y 500 hombres. Esta información no detalla el tipo de cursos o capacitaciones que se brindaron, ni los criterios de selección que se siguieron; tampoco indica si se repiten personas en esta contabilización, ya que el personal del Ministerio es menor a esa cantidad.

En el año 2009, la Unidad de Gestión de la Inspección de Trabajo elaboró el estudio “Los recursos humanos del MTSS: 2001, 2004 y 2009 (con enfoque de género); el cual hizo un análisis de la distribución del personal del Ministerio por oficinas y según tipo, clase y cargo. Se utilizaron los siguientes criterios: la evolución anual y la distribución por sexo. El eje principal del estudio es hacer referencia al género.

A continuación se detalla alguna información relevante de este estudio:

Distribución del personal por sexo en 2001,2004 y 2009		
Año	Mujeres	Hombres
2001	51,5%	48,5%
2004	52,4%	47,6%
2009	53%	47%

Fuente: Dirección Nacional de Inspección, 2009.

El cuadro anterior muestra el crecimiento sostenido de mujeres dentro del personal del MTSS.

Ocupación de los puestos de profesionales por sexo y año		
Año	Mujeres	Hombres
2001	55,5%	44,4%
2004	54,7%	45,3%
2009	55,3%	44,7%

Fuente: Dirección Nacional de Inspección, 2009.

Como puede observarse, las mujeres profesionales superan, en promedio, en un 5% a los hombres que ocupan puestos de la misma clase. No obstante, al comparar la proporción en que hombres y mujeres ocupan puestos de jefatura, la tendencia no se mantiene.

Cargos de jefatura por año distribuidos por sexo		
Año	Mujeres	Hombres
2001	33,3%	66,7%
2004	27,5%	72,5%
2009	39,9%	60,4%

Fuente: Dirección Nacional de Inspección, 2009.

Tal como se aprecia en el cuadro anterior, para el año 2009 el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de jefatura se elevó, pasó del 33,3% en el 2001 al 39,9% en el 2009.

También es evidente que en el Ministerio existe una desproporción entre el número de profesionales mujeres y el número de las que ocupan cargos de jefatura. Al valorar el porcentaje de jefes con respecto al total de profesionales por sexo en el 2009, se tiene que de los 169 profesionales hombres, el 17,1% ocupa cargos de jefatura, mientras que de las 209 mujeres profesionales, solo el 9,1% ejerce un cargo de ese nivel jerárquico. Por cada 6 profesionales hombres hay uno que es jefe, mientras que la proporción para las mujeres es de 11 a 1, según esta investigación.

Queda claramente demostrado que predomina la ocupación masculina en puestos de jefatura, aun cuando en el 2009 la mayoría del personal del Ministerio está representado por mujeres (53%) y el nivel de calificación de este grupo es superior (53,3% de los profesionales). La desproporción entre mujeres profesionales que ocupan cargos de jefatura respecto de los hombres, no puede tener más explicación que la existencia de un “sesgo” de género en la administración de personal; lo que debería ser objeto de atención por parte de las autoridades del Ministerio para propiciar una mayor equidad de género en la selección de personal que ocupa cargos de jefatura⁵².

Es importante mencionar que, en algunas de las entrevistas sostenidas con personal clave del MTSS y en los talleres, se informó que en el MTSS no se perciben igual cantidad de hombres que de mujeres en puestos de jefatura. Incluso se nos indicó como preocupante que, aunque hay mujeres que no tienen tal cargo, participan como asesoras de jefaturas permanentemente; así como de reuniones importantes y de la toma de decisiones en asesoría de sus jefes hombres.

Otro aspecto importante que muestra esta investigación es una mayor calificación de las mujeres. Para el período en estudio, se tiene que la ocupación promedio de puestos de profesional (licenciatura y bachillerato universitarios) es de un 55,2% para las mujeres y de un 44,8% para los hombres, lo que coincide con los datos nacionales de mayor nivel educativo de las mujeres.

Aun cuando hay más mujeres en el MTSS y una gran mayoría de las personas profesionales son mujeres, su proporción en cuanto a la ocupación de puestos de decisión no es proporcional al número, por lo que se considera una brecha que hay que tomar en cuenta para superarla.

Para la elaboración de este diagnóstico, se solicitó información adicional, como distribución de planillas por antigüedad, por direcciones y jefaturas, por categorías profesionales y ocupacionales, según escolaridad, por grupos salariales, por

⁵² *Diagnóstico de Recursos Humanos, MTSS, Mayo, 2008.*



aumentos salariales, por representación sindical, por evolución en la incorporación de mujeres y hombres, por incorporación según categorías profesionales, por responsabilidades familiares (número y edad de hijos/as, atención de hijos/as con discapacidad, personas a cargo, tiempo dedicado a la familia, etc.) y promociones del último año. Sin embargo, esta información no está sistematizada estadísticamente y no se pudo contar con ella.

Como se ha mencionado, la información brindada por Recursos Humanos es diferente de la que se consigna en el informe que detallamos anteriormente y que fue elaborado por la Unidad de Gestión de la Inspección de Trabajo⁵³. Esta situación dificulta la obtención de resultados precisos para este diagnóstico. No obstante, el informe de la Unidad de la Inspección de Trabajo es un documento de información oficial del Ministerio, que brinda datos de importancia para la definición de brechas internas.

Política de Recursos Humanos

El personal de la Dirección de Recursos Humanos entrevistado mostró total apertura para la aplicación de políticas institucionales que promuevan la igualdad y equidad de género. Al respecto señala que, desde su punto de vista, existen procesos que buscan la igualdad y equidad de género, aunque no se hayan institucionalizado como políticas.

Reclutamiento y Selección

En relación con el tema de políticas de recursos humanos, es importante señalar que la Dirección Nacional del Servicio Civil estableció que deben realizarse acciones para la contratación de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa⁵⁴.

En la mayoría de las entrevistas se señaló que no se conocen las políticas de recursos humanos y que no existe claridad en procesos como selección de personal, formato de las entrevistas, de participación en capacitaciones y cursos, o en el reclutamiento de nuevo personal o en los procesos de ascensos y promociones. En algunas entrevistas se nos indicó que cuando se va a contratar nuevo personal se hacen preguntas de índole privado que podrían afectar la contratación de mujeres.

⁵³ Incluso la información brindada por Recursos Humanos presenta una inconsistencia importante: de la información brindada por edad de funcionarios y funcionarias se da un total de 584 personas trabajando para el MTSS, mientras que de la información por relación de puestos en el MTSS se da un total de 612 personas trabajadoras del MTSS.

⁵⁴ *Idem*.

De acuerdo con las respuestas a la encuesta de percepciones, realizada al personal de la institución por la Unidad de Equidad de Género, la mayoría señaló que en el reclutamiento y selección de personal no existen discriminaciones de género.

Política salarial

En relación con el tema de política salarial, según las respuestas de las personas entrevistadas, los salarios se asignan con base en los reglamentos existentes y de acuerdo con el Servicio Civil. La mayoría considera que esto hace que no exista desigualdad en la política salarial.

Sin embargo, también se nos informó que ha habido luchas por parte de funcionarias que buscan que se les reconozcan algunos beneficios laborales que gozan otros compañeros, por ejemplo, el caso de una directora que tenía un salario menor que otros directores del MTSS y el caso de una funcionaria a quien no se le reconocían horas extras, hasta que otro trabajador de su misma categoría con menos antigüedad logró este reconocimiento.

Salud sexual y salud integral

En las entrevistas realizadas y en el taller de San José, se señalaron como aspectos positivos la contratación de una doctora y una psicóloga que brindan servicios al personal del Ministerio. También se mencionó la realización de la Semana de la Salud, donde se promueven medidas preventivas para la salud integral de la persona. Es importante indicar que estos servicios no pueden ser accedidos en igualdad de condiciones por parte del personal de sedes regionales; así lo manifestaron en los talleres realizados en Puntarenas y Alajuela.

Por otra parte, el tema de salud ocupacional debe institucionalizarse a lo interNo. Existe una dependencia, la Comisión de Salud Ocupacional, que se ubica en un edificio diferente al del MTSS y cuyas funciones están más relacionadas con los servicios que presta el Ministerio. Sin embargo, no han sido acatadas varias recomendaciones de esta dependencia, por ejemplo, la accesibilidad a la soda del edificio de Barrio Tournón para todas las personas, de acuerdo con los requerimientos de la Ley No.7600.



A lo interno del MTSS no existen políticas sobre salud reproductiva, ni un lugar apropiado para que las madres en período de lactancia pueden realizar la extracción de leche. Se desconoce la necesidad de un centro de cuidado para niños y niñas, y no se realizan evaluaciones del servicio que se brinda por medio de la Unidad Médica⁵⁵.

Con respecto a la encuesta aplicada, en la pregunta sobre si se promueven acciones relacionadas con la salud sexual, integral y reproductiva, la gran mayoría de personas afirmó que no se promueven.

La capacitación de hombres y mujeres durante el año 2008

No se cuenta con información sobre el tipo de cursos y temas en los que participan mujeres y hombres, ni en cuántos de estos cursos se incorpora el enfoque de género de manera transversal.

Sobre el tema de participación en las capacitaciones, es importante señalar que en una entrevista y en uno de los talleres se expresó que para la selección de las personas participantes en cursos institucionales no se toman en cuenta las obligaciones familiares. Incluso, la persona entrevistada señaló que se trató de solicitar un cambio de horario por estas razones y no se obtuvo disposición por parte de la persona encargada de establecer los horarios de capacitaciones.

Actualmente, se dicta un curso sobre masculinidad y otro sobre metodología de género, que cuentan con presupuesto institucional establecido; lo ideal sería que todo el personal del Ministerio pueda participar en ellos.

Sobre la toma decisiones

Aunque la forma en que se tomen las decisiones depende de cada departamento o dependencia, puede ser que estas instancias, en algunos casos, promuevan una participación equitativa de las mujeres; a pesar de que no existe una política institucional que promueva una toma de decisiones participativa. Incluso la toma de decisiones recae en las jefaturas, basada en estilos de administración y dirección jerárquicos y verticales. Sin embargo, se plantea que para la elaboración de los planes de capacitación hay una instancia de enlaces que representa las necesidades de las áreas, de manera que se elaboren planes anuales consensuados.

⁵⁵ *Diagnóstico de Recursos Humanos, MTSS. Mayo, 2008.*

Sobre la prevención de conflictos internos

No existen procedimientos para la atención de conflictos internos, tales como situaciones de resolución de conflictos de género. En otras entrevistas se nos indicó que estas situaciones se resuelven dependiendo de cada jefatura.

Sobre la existencia de protocolos sobre hostigamiento sexual o acoso laboral

De acuerdo con las entrevistas realizadas, falta un procedimiento claro y conocido por la totalidad del personal para denunciar este tipo de violaciones a derechos laborales. Actualmente, existe poca confianza y mucho desconocimiento sobre los procedimientos establecidos.

Sobre la conciliación entre vida laboral y vida familiar

La Dirección de Recursos Humanos señaló que hay total apertura para favorecer medidas conciliadoras entre la vida laboral y la vida familiar; sin embargo, no se encuentran institucionalizadas o contenidas en alguna política de recursos humanos.

Varias de las personas entrevistadas señalaron que conocen casos de funcionarios y funcionarias que han sido beneficiadas con alguna medida que busca conciliar ambos intereses; por ejemplo, casos de padres con un horario diferenciado para atender el nacimiento de hijos e hijas, permisos a hombres para atender necesidades escolares o de salud de su familia. También hay personal, sobre todo en las regiones en que se realizaron los talleres, que señaló que no existen medidas al respecto y que no se integra la familia al Ministerio. En estos casos mencionaron que la normativa existente promueve la desintegración familiar, ya que se paga zonaje solo si se vive lejos del lugar de trabajo.

En la Guía para la Elaboración de Reglamentos Internos de Trabajo, artículo 77, se establece que para los trabajadores, en caso de nacimiento de un hijo, (la empresa o institución) le concederá licencia con goce de salario de uno a tres días hábiles (a juicio del patrono, pueden otorgarse más días)⁵⁶. Aún cuando esta guía no es de uso interno del MTSS es interesante que promueva este tipo de medidas relacionadas con la corresponsabilidad en el cuidado.

⁵⁶ MTSS, Dirección de Asuntos Jurídicos, Departamento de Asesoría Externa, Guía para la Elaboración de Reglamentos Internos de Trabajo.



Por otra parte, a pesar de que en el reglamento se permite que los trabajadores, en caso del nacimiento de un hijo o hija, puedan disfrutar de 1 a 3 días de licencia con goce de salario, es una disposición que manifestaron desconocer varias de las personas entrevistadas. Aparte de esta licencia y de permisos informales que se extienden dependiendo de la ocasión y que promueven la corresponsabilidad, no existe ninguna otra medida institucionalizada que promueva la corresponsabilidad en el cuidado. Tampoco se cuenta con información sobre necesidades del personal en ese tema.

Al respecto, la encuesta realizada al personal de la institución sobre el tema de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, confirmó que no se aplican prácticamente medidas conciliatorias.

Igualmente, en uno de los talleres de consulta⁵⁷ celebrados para priorizar los temas a ser considerados en la elaboración de una política interna de igualdad y equidad de género, se señalaron los siguientes problemas en el área de Recursos Humanos:

- a) carencia de una política de recursos humanos integral;
- b) directores sin capacitación específica para realizar la selección de personal;
- c) no hay regulación para el acoso laboral, a pesar de que en el departamento de jurídicos de la Inspección de Trabajo se ha escrito sobre este tema;
- d) acoso sexual: no hay procedimiento ni protocolo para detectar y atender estas infracciones laborales; y
- e) no hay una práctica institucional de apoyo a las personas con responsabilidades familiares y situaciones especiales.

⁵⁷ Señalados en Segundo Taller del 11 de diciembre del 2008, que tenía como objetivo identificar las necesidades de atención en el área de Recursos Humanos del MTSS, específicamente las que están reproduciendo desigualdades de género.

Capítulo VII

Principales situaciones críticas con respecto al cierre de brechas en el trabajo

Sobre problemáticas relacionadas con género que más se presentan

Sobre este tema se señalan el despido de las mujeres en estado de embarazo y período de lactancia, los despidos ilegales de mujeres, el hostigamiento sexual y acoso laboral y la discriminación por género. Existen empresas que no contratan mujeres e incluso se nos informó sobre una en particular, en la regional de Puntarenas, que despidió a todas las mujeres y contrató solo hombres, para evitar los inconvenientes de la licencia de maternidad. También se solicita la prueba de embarazo a las mujeres para acceder a un empleo o permanecer en él. Según un sondeo realizado por la Unidad de Equidad de Género en el año 2008, de 500 mujeres usuarias de los servicios del MTSS a 93 le solicitaron la prueba de embarazo.

Es importante destacar que una de las panelistas participante en uno de los grupos focales recomendó que, para asuntos de despido por embarazo, es mejor recurrir a un abogado privado que al MTSS. En relación con este tema, hay que destacar la carencia de defensa pública laboral para las mujeres o las personas trabajadoras en Costa Rica.

Sobre el desconocimiento de derechos laborales de las mujeres

En las entrevistas realizadas se informó que los derechos laborales menos conocidos por las mujeres son los que tienen que ver con discriminaciones por género en el ejercicio del trabajo y sobre acciones relacionadas con hostigamiento sexual. Es importante señalar que el trabajo del Departamento de Migraciones Laborales del MTSS ha proporcionado experiencia y conocimiento sobre la realidad laboral de uno de los grupos más discriminados, las mujeres indígenas en Costa Rica. Esta población presenta retos para el Ministerio y para las empresas que, además de tener en cuenta y conocer sus derechos laborales, deben relacionarlos con su realidad cultural y su cosmovisión.

Sobre la asistencia y defensa legal de las mujeres trabajadoras

Una de las áreas críticas apuntadas en diferentes medios de investigación y recolección de información, tanto en entrevistas como en talleres y grupos focales,



es la preocupación que tiene el personal del MTSS sobre el seguimiento de los casos en sede judicial relacionados con violaciones a derechos laborales de las mujeres trabajadoras, embarazadas o en período de lactancia. No existe una asistencia legal gratuita para las mujeres con bajos recursos económicos y ellas, generalmente sin medios, se presentan solas ante audiencias judiciales en las cuales participa su patrono con sus propios asesores legales. Esto causa indefensión y evidencia la revictimización que sufren algunas mujeres a quienes se les ha vulnerado sus derechos laborales.

Por otra parte, se señala que el MTSS, ante una situación como la anterior, impulsa a la mujer a recurrir a la sede judicial, sin brindar acompañamiento y seguimiento a su caso. Se hizo referencia a la importancia que tendría para la protección de los derechos laborales que el MTSS dé seguimiento a asuntos judiciales que se concilian en sede judicial, ya que actualmente no se hace.

Sobre la existencia de datos sobre número y tipo de denuncias de mujeres trabajadoras

Si bien el Departamento de Relaciones Laborales del MTSS cuenta con un sistema estadístico computarizado para la recolección de datos sobre los casos que atiende, no cuenta con estadísticas sobre el número y tipo de denuncias de mujeres que han sido discriminadas laboralmente, tanto por parte de instituciones públicas como privadas⁵⁸. Al respecto, la Defensoría de la Mujer ha señalado que la Dirección, al clasificar los casos de forma tan general, invisibiliza las violaciones laborales a las mujeres.

Sobre la investigación en temas de salud ocupacional

Para las personas encargadas de salud ocupacional es de especial interés que se hagan investigaciones sobre aspectos que inciden en la salud integral de las mujeres trabajadoras en Costa Rica. No se conocen las consecuencias que tendría para ellas la participación en trabajos como el agrícola y el uso de agroquímicos, de acuerdo con la información generada en los grupos focales.

⁵⁸ Oficio No.DRT-147-2007 de 26 de marzo del 2007 enviado por el Departamento de Relaciones de Trabajo de Oficialía Mayor del MTSS.

Sobre los grupos de mujeres que requieren un apoyo especial por parte del MTSS

En cuanto a este tema, se mencionaron los siguientes grupos de mujeres que requieren de políticas específicas para la satisfacción de sus derechos laborales: las mujeres indígenas, las adolescentes, las mujeres adultas mayores, las mujeres migrantes (sobre todo aquellas que se desempeñan en trabajos domésticos) y las mujeres embarazadas. Al respecto, en Costa Rica existe una brecha salarial entre el salario mínimo de ley y el que reciben las trabajadoras domésticas remuneradas⁵⁹.

Es importante mencionar que el Departamento de Migraciones Laborales ha realizado estudios y capacitaciones sobre mujeres indígenas y migrantes y sus condiciones laborales. Una preocupación de ese Departamento es la situación precaria de sus derechos, que se agrava en el sector informal.

También se indicó que muchas veces las mujeres reciben menos salario que los hombres. Por ello, recomiendan unificar criterios sobre los cálculos de salarios mínimos de los y las trabajadoras, principalmente las mujeres y las personas menores de edad, que son los grupos más afectados en este aspecto.

Sobre el irrespeto de los derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, en el taller realizado en el año 2007, el personal del MTSS participante señaló que las mujeres no están disfrutando de la hora de lactancia dado que se otorga de manera fraccionada y que los lugares de extracción de leche no son los recomendados, debido a que no reúnen las condiciones higiénicas necesarias, para la extracción y conservación de la leche materna.

Las mujeres son despedidas, suspendidas, se les niegan promociones y ascensos por encontrarse en estado de embarazo o en período de lactancia materna. Se les asignan funciones diferentes que las perjudican física, psicológica o socialmente. Les quitan créditos por años de servicio, beneficios de jubilación o el derecho de antigüedad por tomar un permiso por maternidad⁶⁰.

La situación que se da en torno a las mujeres embarazadas y su inestabilidad laboral se presenta constantemente y los abusos a los que se enfrentan son denunciados con frecuencia ante la Defensoría de la Mujer; estos tienen como uno de sus principales efectos el desempleo y subempleo de las mujeres. Con esta forma de exclusión del

⁵⁹ Marín Aguilar, Mónica. *Diagnóstico Organizacional, Unidad de Equidad de Género, MTSS. 2007.*

⁶⁰ Propuesta de la Unidad de Equidad de Género sobre los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo sobre el período de lactancia.



mercado se les está despojando del derecho a trabajar y a contar con la protección especial que les debe brindar el Estado y la sociedad en su conjunto. La Defensoría de los Habitantes ha sido enfática al indicar, en los diversos informes, que las mujeres en condición de embarazo solo pueden ser despedidas si existen hechos objetivos y ciertos que lo justifiquen.

Otras áreas de atención detectadas en la investigación sobre el servicio que presta el MTSS a sus usuarias

Uno de los temas que presenta mayores interrogantes tiene que ver con las mujeres que trabajan en el sector informal, ya que existe un desconocimiento sobre este sector y por lo tanto desatención a las personas que se ubican ahí. Están expuestas a mayor desprotección y no existe control por parte del MTSS. En el Departamento de Migraciones Laborales ya han iniciado investigaciones al respecto.

También se hizo referencia a la falta de sensibilidad por parte del personal que brinda atención al público. La sensibilidad y capacitación del personal resulta clave para la implementación de políticas que tienen consecuencias en la protección de derechos laborales.

En los grupos focales, las participantes señalaron que falta sensibilidad en el personal, así como que se brindan respuestas inadecuadas y poco profesionales y que, incluso, percibieron falta de apoyo y de asesoría. Para las usuarias participantes de estos grupos son mejores atendidas las personas que llegan con consultas personales generales (cálculo de prestaciones o solicitud de empleo), que las que tienen consultas personales específicas (acoso, despido durante embarazo, despido por tiempo de incapacidad y despido por discriminación de nacionalidad) o quienes tienen consultas profesionales como trámites en el Consejo de Salud Ocupacional, RAC, de donde hubo buenas referencias del servicio recibido.

Se informó que existe una Contraloría de Servicios del MTSS con la misión de fiscalizar los servicios que se prestan a las personas usuarias. Esta unidad cuenta con una sola persona. Es necesario hacer una investigación sobre pertinencia de la ubicación de la unidad, horario de atención, políticas o protocolo de atención de las personas usuarias, seguimiento de las solicitudes presentadas, necesidad de recursos para sus funciones; así como promoción de su labor y alcances a nivel interno y externo de la institución. También sería importante que esta unidad lleve una base de datos sobre aspectos de género de la persona usuaria que acude a ella, tipo de consulta, entre otros.

En los talleres previos a la elaboración del diagnóstico se identificaron una serie de situaciones críticas a nivel interno del MTSS, que repercuten en el servicio que se presta y que han sido confirmadas a través de las entrevistas realizadas. Se identificaron, entre otras, las siguientes: ausencia de política socio laboral; no hay un consenso institucional sobre temas sustantivos; imagen institucional deteriorada; no hay dirección de las acciones del MTSS por parte de las autoridades superiores; desfase entre las prioridades institucionales establecidas y la ejecución de las mismas; no hay criterios jurídicos uniformes en la atención de las diferentes dependencias; no hay unidad de criterios de servicios; ausencia de desconcentración de los servicios y lentos tiempos de respuesta, contrarios a la Ley de Simplificación de Trámites.

Capítulo VIII

Conclusiones y recomendaciones

A lo interno del MTSS

A partir de la investigación realizada, se confirman las principales conclusiones del taller de diciembre de 2008 sobre reproducción de desigualdades de género a lo interno del MTSS: hay carencia de una política integral de recursos humanos, desconocimiento de los procedimientos establecidos para el acoso sexual y laboral, perfiles de puestos mal elaborados que generan discriminación, y no existe un programa de capacitación que responda a las necesidades de la institución y las de transversalizar el enfoque de equidad de género.

Por otra parte, el personal de la institución ha señalado que el MTSS ha perdido la rectoría del sector social, así como liderazgo y vigencia. Se visualiza como una estructura compleja y que sufre cambios de acuerdo con las decisiones político partidistas. En algunas entrevistas se evidencia la desmotivación del funcionario o funcionaria entrevistada hacia la misión del MTSS en el servicio que presta y hacia su gestión a lo interno.

Según la visión de las usuarias de los servicios del MTSS, se evidenció que hay desarticulación y falta de dirección de las acciones y que no existen criterios uniformes en las diferentes dependencias.

Por otra parte, a pesar de los esfuerzos realizados, no se ha logrado transversalizar el enfoque de equidad de género porque no se visualiza como un asunto clave para el MTSS y la Unidad de Equidad de Género no ha sido comprendida en su función estratégica. Esta Unidad no tiene capacidad ni es su objetivo la atención del público, el cual debe ser abordado por personal de las diversas instancias capacitado con enfoque de género. La Unidad debe ser la dependencia que brinda orientación y capacitación necesaria para que el personal del MTSS en todas las gestiones que realizan y, principalmente, en la atención de casos y consultas, realicen sus labores con visión de género.

En el mundo del trabajo y en el servicio que se presta

Como principales situaciones críticas en el espacio laboral, se corroboró, como indicaba la PIEG, que existen condiciones desfavorables de inserción laboral para

las mujeres, con brechas de ingreso y segmentación del mercado de trabajo. Lo anterior fue confirmado en las entrevistas, talleres y grupos focales realizados. En el tema específico de las mujeres migrantes y de las mujeres en general, el Ministerio no cuenta con una estrategia que aborde la problemática que presenta el tema de su inserción en el sector informal de la economía, que las afecta en mayor medida.

Hay escasez de recursos asignados para las políticas específicas y los mecanismos de adelanto creados en las instituciones para la equidad e igualdad de género.

Otro aspecto importante es la puesta en marcha de mecanismos que hagan realidad que las municipalidades asuman su responsabilidad de apoyo para intermediación del empleo, de acuerdo con lo señalado por la PIEG y su Plan de Acción. Al respecto, es necesario señalar que el objetivo sobre la creación de nuevas fuentes de empleo femenino, especialmente en zonas con mayores desventajas, planteado por la PIEG y su Plan de Acción, señala como acción 13 la importancia de que se desarrolle en las municipalidades. Establece como meta que, al menos en 2 municipalidades, se desarrollen experiencias demostrativas de intermediación, orientación e inserción laboral con enfoque de género.

En cuanto a acciones dirigidas a favorecer las responsabilidades de cuidado de las personas trabajadoras, el MTSS ha perdido potestades en esta área. Actualmente, la Ley General de Centros de Atención Integral (No.8017 del 2000) que promueve la creación, desarrollo y funcionamiento de los centros de atención integral para personas menores de 12 años, establece la creación del Consejo de Atención Integral (CAI), adscrito al Ministerio de Salud, encargado de autorizar y fiscalizar el funcionamiento adecuado de los centros.

Los integrantes de ese consejo son, entre otros, una persona representante del Ministerio de Trabajo. Aun cuando no hay funciones claras y directas para el MTSS, sí las hay para el Consejo del que forma parte. El MTSS es corresponsable con los otros miembros del Consejo de cumplir con las funciones citadas, y en relación con este tema, la función c) sobre la promoción de centros de cuidado en los lugares de trabajo.

Sin embargo, el MTSS no ha puesto en marcha acciones que investiguen la percepción, compromiso y actividades en relación con el tema del cuidado de las personas en dependencia y la corresponsabilidad al respecto. Tampoco cuenta con una estrategia para fomentar y promover la existencia de centros de cuidado para personas que dependen de las mujeres trabajadoras en Costa Rica y más bien se ha



dado un proceso en el que algunas de las empresas que contaban con este servicio ya no lo tienen en funcionamiento, por razones de reducción presupuestaria.

Otro asunto de especial importancia es la no ratificación por parte de Costa Rica del Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981, que junto con la Recomendación 165 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares de 1985, establecen que el ejercicio pleno del derecho al empleo implica que las responsabilidades familiares no constituyan causas de discriminación, no obstruyan el mejoramiento de las condiciones de vida, ni comprometan el acceso y la permanencia laboral. Ambos instrumentos recomiendan que los Estados asuman políticas públicas y reglamentaciones que involucren a los hombres en una distribución más igualitaria de las responsabilidades.

Para la elaboración de propuestas y recomendaciones, se ha tomado como base el Plan de Acción 2008-2012 de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género, ya que ambos documentos se enmarcan en los compromisos internacionales que ha asumido Costa Rica con respecto al tema. También se analizó la Política Nacional sobre Mujeres, Trabajo y Empleo: agenda nacional, partiendo de sus 5 ejes centrales:

- Entorno potenciador de la participación laboral de las mujeres en los sectores dinámicos de la economía nacional.
- Contabilización de la contribución económica de las mujeres.
- Ampliación de la cobertura de la seguridad social para las mujeres.
- Fortalecimiento de la organización laboral de las mujeres.
- Desarrollo institucional generador de la equidad en el sector trabajo.

También se presta atención especial a las acciones que han sido definidas y se incluyen en el Plan de Acción de la PIEG.

Recomendaciones

Como primera recomendación, que tiene que ver con el ámbito de acción interno y con el externo del MTSS, se señala la importancia de delimitar el rol de la Unidad de Equidad de Género, su potencial y su funcionamiento, de manera que se garantice su institucionalización y definición clara de sus competencias y su influencia en las otras entidades del MTSS.

Para el logro e impacto de la PIEG y su Plan de Acción, resulta esencial el fortalecimiento de la Unidad en sus competencias políticas, técnicas y financieras. Es

importante destacar que un propósito fundamental de la Unidad es **institucionalizar la perspectiva de igualdad y equidad de género**, la cual es definida como “la integración sistemática de la igualdad de género en todos los sistemas y estructuras, políticas, programas, procesos y proyectos para convertirla en maneras de ver y hacer, en la cultura y sus organizaciones”⁶¹.

Este fortalecimiento buscará consolidar esta Unidad como entidad que impulsa un accionar transversal para la igualdad y equidad de género en el MTSS, mediante el desarrollo de los siguientes ejes estratégicos: coordinación intrainstitucional; fortalecimiento de las capacidades institucionales y asesoría técnica en todos los niveles de ejecución y toma de decisiones institucionales, desde la planificación, la definición del presupuesto, la sensibilización del personal y la asesoría permanente para la toma de decisiones⁶².

El contenido económico, de recursos humanos y de apoyo institucional será esencial para que el MTSS logre incidir en la consecución de la equidad e igualdad de género del trabajo femenino en Costa Rica.

En relación con los objetivos de la PIEG se hacen las recomendaciones a lo interno y a lo externo del MTSS.

Objetivo 1. Cuido como responsabilidad social

Recomendaciones para el servicio que se presta

- Cumplir con cada una de las acciones que establece el Plan de Acción, principalmente, la de revisión de la normativa que garantice la corresponsabilidad social en el cuidado, y la de diseño y funcionamiento de mecanismos que promuevan alternativas de cuidado en sindicatos, asociaciones solidaristas y cooperativas.
- Al respecto, se deberá promover la revisión de las regulaciones establecidas en la Ley de Centros de Atención Integral, específicamente, en relación con las funciones del MTSS, así como prestando atención a las necesidades de salud integral de las personas menores de 12 años que no son población beneficiaria de esta ley.

⁶¹ (Rees, 2000, en Maceira *et al.*/PIEM, 2007:p186) citado por Palacios J., Patricia y Marengo, Leda en el documento Balance y Propuesta en torno al funcionamiento de OFIM y UPEG y al correspondiente acompañamiento del INAMU.

⁶² Área de Gestión de Políticas Públicas. Directrices para la organización y funcionamiento de la Unidad para la Igualdad y Equidad de Género. INAMU, p.10, citado por Palacios y Marengo, *Ibid.*



- Promover en el mercado laboral que las responsabilidades familiares dejen de ser un factor de discriminación y que se reconozca el cuidado como un derecho garantizado y una responsabilidad social, no solo familiar.
- Coordinación interinstitucional con el sector público, empresa privada y organizaciones institucionales. Promover la cooperación entre las empresas para la organización de servicios de cuidado⁶³.
- Promover que en los programas de PRONAMYPE y PRONAE se financien encadenamientos productivos asociados con el cuidado de personas en condición de dependencia y a los compromisos de la Ley 7769 de Mujeres en Condición de Pobreza.
- Promover que los patronos cuenten con información sobre su personal y personas dependientes, así como sobre las alternativas de cuidado.
- Promover la ratificación del Convenio 156 de la OIT sobre Responsabilidades Familiares.

Recomendaciones a lo interno de la institución

- Diseñar una política de recursos humanos integral, con perspectiva de género, que promueva la corresponsabilidad en el cuidado de las personas en condición de dependencia. Esta política debe tomar en cuenta la preservación de la salud y seguridad de todo el personal del Ministerio, y sea amigable con la vida familiar de su personal y la promoción de la equidad de género⁶⁴.
- Crear una comisión institucional que analice las posibilidades de ofrecer alternativas de cuidado para personas en condición de dependencia que estén a cargo del personal del MTSS.
- Hacer un estudio sobre las necesidades que existen de contar con alternativas de cuidado de personas en condición de dependencia que tiene el personal del MTSS, para lo cual debe recabar la información estadística sobre la relación de su personal y personas dependientes.

63 Ibid.

64 Recomendación tomada del documento Trabajo y Familia: Hacia Nuevas Formas de Conciliación con Corresponsabilidad Social. Resumen Ejecutivo. OIT-PNUD. 2009.

- Promover la generación de información que visibilice y reconozca el valor del trabajo doméstico del personal del MTSS, con el fin de sensibilizar al personal hacia modelos alternativos de maternidad, paternidad y masculinidad.
- Instalar un espacio amigable con los niños y niñas y personas adultas mayores que visitan las instalaciones del MTSS.

Objetivo 2: Relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos

Recomendaciones para el servicio que se presta

- Legitimación del papel y funciones del MTSS como ente rector de políticas laborales y sociales.
- Fortalecer los programas de promoción del empleo y acceso a los recursos productivos con perspectiva de género.
- Hacer estudios sobre las mujeres que se encuentran en el mercado laboral informal donde se irrespeten sus derechos laborales y se incremente su desigualdad. Con base en esta información, el MTSS deberá desarrollar una estrategia de atención de derechos de esas trabajadoras.
Que la Inspección establezca un procedimiento para fiscalizar la aplicación de la reciente normativa sobre las trabajadoras domésticas.
- Fortalecimiento de los mecanismos del MTSS para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres y protección frente a situaciones de discriminación laboral: despido por embarazo, hostigamiento sexual y acoso laboral.
- La desconcentración institucional es una de las iniciativas del Plan Estratégico Institucional. Es esencial ofrecer servicios de inspección, conciliación y empleo en las 6 direcciones regionales del MTSS, atendiendo la demanda con servicios oportunos y ágiles.
- Como una iniciativa del Plan de Acción del Plan Estratégico Institucional, se establece una Política Institucional de la calidad de Servicios. Esta política se sustenta en el principio de orientación a la persona usuaria, la cual consiste en investigar y entender sus necesidades y expectativas para disponer de servicios acordes con esta perspectiva.



Recomendaciones a lo interno de la institución

- Ordenamiento interno del MTSS y definición de funciones que redefina los perfiles de los puestos de trabajo con enfoque de género.
- Definición de procedimientos de selección de personal que incorporen la competencia de igualdad de género y que estén libres de toda discriminación.
- Promover que la mayor escolaridad de las mujeres profesionales del MTSS se refleje en una mayor ocupación de cargos de dirección y jefatura. Esto debe reflejarse en las políticas sobre ascensos y promociones del Ministerio.
- Establecer procedimientos claros y conocidos por todo el personal del MTSS para atender casos que se presenten en la institución por acoso laboral y hostigamiento sexual.
- Sensibilizar a todo el personal sobre la garantía de los derechos laborales de las mujeres y su obligación de respeto, tanto a lo interno como a lo externo de la institución. El personal del Ministerio debe estar capacitado en temas de acoso sexual y hostigamiento laboral.
- Incorporar indicadores de género en la planificación y presupuestos de la institución.
- Hacer un ejercicio interno para actualización, publicación y promoción de buenas prácticas laborales con equidad de género.
- Capacitar al personal del MTSS sobre los alcances y obligaciones de la institución con respecto a la PIEG.

Objetivo 3: Relativo a una educación y salud de calidad en favor de la igualdad

Recomendaciones para el servicio que se presta

- Impulsar acciones en toda su actuación pública para erradicar estereotipos de género, sesgos sexistas y formas de discriminación en el mundo laboral. Esto contempla realizar capacitaciones y procesos de sensibilización dirigidos a los patronos para evitar este tipo de discriminaciones a lo interno de las empresas.

- Instar a las empresas a crear comisiones de salud ocupacional y alternativas de información, así como acciones sobre salud sexual e igualdad y equidad de género como parte de su obligación.
- Llevar a cabo estudios sobre el impacto de algunos trabajos en las mujeres, por ejemplo las doctoras anestesistas o las trabajadoras agrícolas y el uso de agroquímicos y otros temas relevantes de acuerdo con la experiencia de Salud Ocupacional del MTSS.

Recomendaciones a lo interno de la institución

- Promover en forma conjunta entre la Dirección de Recursos Humanos y la Unidad de Equidad Género, alternativas permanentes en materia de sexualidad, igualdad y equidad de género del personal, como parte de las capacitaciones que se brindan, tanto para el personal nuevo como para el que ya trabaja en la institución.
- Establecer el funcionamiento real de la atención en salud –sexual, reproductiva y mental- que actualmente existe en el MTSS, que deberá tomar en cuenta la diversidad de la población usuaria, por medio de la respuesta a consultas en horas de oficina y con posibilidades de atender a todo el personal del Ministerio, incluyendo al que se encuentra en las sedes regionales.

Objetivo 4: Relativo a la protección efectiva de los derechos de las mujeres frente a todas las formas de violencia

Recomendaciones para el servicio que se presta

- Participar activamente en el desarrollo de campañas de información y educación sobre derechos de las mujeres y mecanismos para exigirlos. Realizar acciones específicas para brindar información y educación sobre los derechos laborales de las mujeres, principalmente dirigidas a grupos de mujeres que se ven más afectados, como las indígenas, las migrantes, adultas mayores y adolescentes. Promover la creación de defensores públicos laborales con especialización en temas de género, familia y trabajo que apoyen los procesos legales de mujeres con dificultades económicas.
- Impulsar un programa conjunto con la Secretaría de Género del Poder Judicial para promover la capacitación técnica y la sensibilización del personal judicial, en temas relacionados con la protección laboral de las mujeres.



- Revisar las acciones con respecto a la revisión de los artículos del 94 al 100 del Código de Trabajo referentes a la normativa de la trabajadora embarazada, con el fin de detectar las barreras que puedan incidir en el disfrute de sus derechos.
- Promover la desagregación de estadísticas por sexo, de manera que permitan conocer y establecer medidas para erradicar la discriminación de las mujeres en relación con el trabajo y el acceso a la justicia.
- La Unidad de Equidad de Género recomienda realizar un registro adecuado de los casos que atiendan las Inspecciones de Trabajo, aunque las personas no presenten una denuncia.

Recomendaciones a lo interno de la institución

- Establecer procedimientos claros y conocidos por todo el personal del MTSS sobre casos que se presenten en la institución por temas de discriminación de género, acoso laboral y hostigamiento sexual.
- Sensibilizar y capacitar al personal sobre temas de equidad e igualdad de género.
- Transversalizar el enfoque de género en todas las acciones que emprenda la institución, tanto a lo interno, como en los servicios que presta, principalmente en sus políticas de recursos humanos.
- Dar seguimiento para que efectivamente se cumpla la directriz de 2006 de obtener todas las estadísticas diferenciadas por sexo y llevar un control especial sobre casos que se presenten a lo interno del MTSS sobre acoso laboral, hostigamiento sexual y discriminación de género, aun cuando solo solicite orientación.

Como anexos al documento se adjuntan los instrumentos de mayor relevancia utilizados para la recopilación de la información.

Bibliografía

Convenio de Cooperación Técnica Interinstitucional entre el MTSS y la Municipalidad de Cartago, 2008.

Evaluación y propuesta para relanzar el Plan de Transformación de la Inspección de Trabajo: 2000-2005. Hacia un Nuevo modelo de inspección de trabajo en Costa Rica. Unidad de Investigación y Calidad de la Gestión. Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, 2006.

Instituto Nacional de las Mujeres, Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género. 2007 – 2017, 2008.

Instituto Nacional de las Mujeres, Plan de Acción 2008-2012: Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017, 2008.

Marín Aguilar, Mónica. Diagnóstico Organizacional, Unidad de Equidad de Género, MTSS, Universidad de Costa Rica, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social, junio 2007.

Martínez Franzoni Juliana. El trabajo doméstico remunerado en Costa Rica: Entre ocupación y pilar de los cuidados. COMMCA. 2008.

MTSS, Dirección de Asuntos Jurídicos, Departamento de Asesoría Externa, Guía para la Elaboración de Reglamentos Internos de Trabajo.

MTSS, Unidad de Equidad de Género, Informe sobre las acciones desarrolladas por el MTSS en materia de Acoso Sexual, Septiembre, 2006.

MTSS, Unidad de Equidad de Género, Memoria de la Unidad de Equidad de Género del MTSS, Diciembre 2005 y enero 2007.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Plan Estratégico Institucional 2010 – 2015, mayo 2009.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Plan Estratégico sobre Equidad de Género en el Trabajo: MTSS, 2000-2002.



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Empleo, Departamento de Generación de Empleo, Programa Nacional de Empleo (PRONAE), presupuesto del 2009, Agosto, 2008.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Unidad de Equidad de Género. Informe sobre las acciones desarrolladas por el MTSS en materia de Acoso Sexual, septiembre 2006.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo, 2008.

Ministra de la Condición de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Instituto Nacional de las Mujeres. Área de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad: Sector Trabajo. Política Nacional sobre Mujeres, Trabajo y Empleo: Agenda Nacional, Octubre, 1999.

Resumen de las Recomendaciones del Libro Blanco. La Dimensión Laboral en Centroamérica y República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades, Junio, 2007.

Organización de los Estados Americanos. Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral, Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, 11-13 de septiembre de 2007, Puerto España, Trinidad y Tobago. Líneas Estratégica de la XV CIMT para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente.

Palacios J., Patricia y Marengo, Leda, Balance y Propuesta en torno al funcionamiento de OFIMs y UPEGs y al correspondiente acompañamiento del INAMU. 2009.

Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa, Informe de Labores ejecutadas por PRONAMYPE, con población adolescente durante el 2007, Dirección Ejecutiva, Oficio No.DE-PRO-04-08 de 15 de enero de 2008.

Programa Estado de la Nación, INAMU. Tendencias recientes de la inserción femenina en el Mercado laboral costarricense. Octubre, 2009.

Programa Estado de la Nación. XV Informe de Estado de la Nación. 2009.



OIT-PNUD Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Primera edición 2009.

Unidad Técnica de Apoyo. Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa, PRONAMYPE. Resumen Ejecutivo.

Unidad de Equidad de Género del MTSS, Informe de Labores, enero 2007. Directriz No. 002-2006 del MTSS.

Unidad de Equidad de Género, Informe sobre las acciones desarrolladas por el MTSS en materia de Acoso Sexual, Septiembre 2006.

Unidad de Equidad de Género, Despacho Ministro de Trabajo, Plan Estratégico sobre Equidad de Género en el Trabajo: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2000-2002.

Unidad de Equidad de Género del MTSS, Propuesta de la Unidad de Equidad de Género sobre los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo sobre el período de lactancia.

UNIMER, Informe de grupos focales realizado para apoyo del diagnóstico. Junio 2009.



Convenciones, leyes y reglamentos

Constitución Política de Costa Rica.

Costa Rica, Decreto Ejecutivo No. 34729 de 17 de septiembre de 2008.

Costa Rica, Decreto Ejecutivo No. 30392 de 30 de abril de 2002.

Ley General de Centros de Atención Integral No, 8017 de 2000.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección de Asuntos Jurídicos, Departamento de Asesoría Externa. Reglamento sobre las normas internas reguladoras de las relaciones y condiciones laborales en los centros de trabajo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo, 2008.

Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos.

Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Naciones Unidas, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW).

Organización Internacional del Trabajo, Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio No.111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio No.102 sobre seguridad social, establece la norma mínima en materia de seguridad social.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio No.183 y Recomendación No.191 sobre protección de la maternidad.



Organización Internacional del Trabajo, Convenio No.156 y Recomendación No.165 sobre igualdad de oportunidades de trato de trabajadores y trabajadoras.

Organización de Estados Americanos, Convención Americana sobre Derechos Humanos. (Pacto de San José).

Organización de Estados Americanos, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).

Organización de Estados Americanos, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Para”.

Sitios web

<http://www.ministrabajo.go.cr/informacion%20general/Cartera%20de%20servicios/Direccion%20General%20de%20asuntos%20laborales.htm>

<http://www.ministrabajo.go.cr/oatia/principal%20oatia.htm>



Anexo 1

Encuesta

Diagnóstico para la elaboración de la política institucional de género

I. Componente interno de género:

1. ¿En la institución existen discriminaciones en los procesos de reclutamiento y de selección de personal por motivo de ser hombre o mujer?

a. S _____ b. No ___X___ n. NS/NR _____

2. ¿Mujeres y hombres cuentan con iguales oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo vacantes en la institución?

a. Sí ___X___ b. No _____ n. NS/NR ___ _____

3. ¿Mujeres y hombres cuentan con iguales oportunidades en el acceso a los puestos de decisión en la institución?

a. Sí _____ b. No ___X___ n. NS/NR _____

4. ¿Observa que existan puestos o departamentos en la institución que estén especialmente masculinizados?

a. Sí _____ b.No _____ n. NS/NR___X_____

5. En caso afirmativo, ¿qué tipo de puestos y las razones que los provocan?

6. ¿Observa que existan puestos o departamentos en la institución que estén especialmente feminizados?

a. Sí _____ b. No ___X___ n. NS/NR_____

En caso afirmativo, ¿qué tipo de puestos y las razones que los provocan?

7. ¿Mujeres y hombres cuentan con iguales oportunidades de promoción y ascenso en la institución?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

8. ¿Se comunica a todo el personal de la institución, la existencia de vacantes?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

9. ¿Se imparte formación en la institución ligada, directamente, a la promoción?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

10. ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la institución?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

11. En caso negativo, indique porque no influye de igual manera en hombres y mujeres.

12. ¿Mujeres y hombres participan por igual en las acciones de formación y capacitación de la institución?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

13. ¿Existe en la institución un Plan de Formación y Capacitación?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

14. ¿En la institución, mujeres y hombres han obtenido aportes, becas o subsidios para la formación y capacitación en forma equitativa?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____



15. ¿Se imparten cursos dentro del horario laboral?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

16. ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

17. En caso afirmativo ¿De qué tipo?

18. ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

19. ¿Concede aportes, becas, subsidios al personal para la formación externa (Postgrados, etc.)?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

20. En caso afirmativo, especifique qué tipo de aporte o beneficios se conceden (desplazamiento, ayudas económicas, permisos).

21. ¿Conoce lo que es hostigamiento sexual, laboral, la discriminación por género y sus alcances?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

22. ¿Existe alguna regulación en la institución para la prevención y atención del hostigamiento sexual?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

23. ¿Existe alguna regulación en la institución para la prevención y atención del acoso laboral ?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

24. ¿Existe alguna regulación en la institución para la prevención y atención de la discriminación por género?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

25. ¿Conoce cuál o cuáles son las instancias encargadas de dar seguimiento a las denuncias?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

26. ¿Se tienen establecidos los procedimientos, plazos y sanciones en estas denuncias?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

27. ¿Se cuenta con algún comité o comisión creada especialmente para realizar las acciones referentes a la prevención, divulgación y seguimiento del acoso sexual y el acoso laboral y la discriminación laboral por género?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

28. ¿Se considera efectivo el proceso que sigue la institución para sancionar el acoso sexual, laboral y discriminación laboral por género? ¿Responde al debido proceso? En caso negativo, especifique el motivo.



29. ¿La institución dispone de alguno de los siguientes mecanismos para conciliar la vida laboral con la personal y familiar de la persona trabajadora?

Mecanismos conciliatorios	Sí	No
a) Centros de cuidado (guardería) en la empresa u organización:		
b) Subvenciones económicas para centros de cuidado:		
c) Servicio para el cuidado de personas dependientes:		
d) Campamento de verano para hijas/os:		
e) Jornadas reducidas, ¿en qué casos?		
f) Flexibilidad de horarios:		
g) Jornada coincidente con el horario escolar:		
h) Trabajo partido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial):		
i) Permisos con goce de salario:		
j) Permisos sin goce de salario:		
k) Licencia por paternidad:		
l) Otras licencias para la atención de asuntos familiares:		
m) Traslado de puesto a oficinas regionales o centrales (de acuerdo a domicilio de la persona trabajadora):		
n) Otros, ¿cuáles?		

30. ¿Solicitar una licencia podría afectar de alguna manera la situación profesional dentro de la institución?

a. Sí _____

b. No _____

n. NS/NR _____

31. ¿Se promueve acciones a favor de la salud integral, la salud sexual y la salud reproductiva por igual para hombres y mujeres?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

32. ¿Se promueve acciones recreativas, deportivas y de esparcimiento por igual para hombres y mujeres?

a. Sí _____ b. No _____ n. NS/NR _____

II. Componente externo de género en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

Conocedores de que en el mundo del trabajo hombres y mujeres acceden al mismo de forma diferente por barreras que se han fijado a las mujeres por razón de su género como:

- Menores salarios en algunas ocupaciones
- Mayor desempleo
- Acceso a puesto a tiempo parcial sin acceso a la seguridad social
- Mayor riesgo a ser víctima del acoso y el hostigamiento sexual
- Despido por embarazo y lactancia
- Acoso laboral por atender responsabilidades familiares (cuido de hijos (as), personas adultas mayores, enfermas)
- Dificultades para acceder a formación y capacitación fijada en horarios fuera de la jornada laboral, por tener que atender responsabilidades familiares.
- Dificultades para acceder al empleo por la limitada infraestructura de cuidado existente en el país (centros de atención infantil, centro diurnos para personas adultas mayores, etc)
- Barreras para que las mujeres puedan acceder a formación en carreras u oficios no tradicionales como mecánica, ingeniería electrónica, soldadura, etc.
- Todos estos factores y otros que usted puede identificar provocan brechas entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y a condiciones de trabajo dignas.

En este sentido cuáles son los tres temas prioritarios a los cuales el MTSS debe darle especial atención para atender las desigualdades de género que han vivido las



mujeres en el mundo del trabajo (Ejemplo: salarios, seguridad social, fiscalización derechos laborales, etc.).

Tema 1. _____

Tema 2 _____

Tema 3. _____

Y cuáles son las acciones internas que debería de realizar o fortalecer el MTSS para contribuir a cerrar esta brecha y lograr la equidad y la igualdad de género en el trabajo: capacitación al personal, elaboración de protocolos, investigaciones para conocer las necesidades reales de las personas usuarias de los servicios, presupuestos, estadísticas internas, comunicación interna, planes que integren las necesidades de poblaciones en desventaja o vulnerables, sistemas de información, fortalecimiento de la cooperación internacional, coordinación interinstitucional, cambio de cultura organizacional:

Acción 1. _____

Acción 2. _____

Acción 3. _____

33. De acuerdo a su práctica en el MTSS podría identificar brechas para los hombres. ¿Cuáles son esas brechas?

A. _____ B. _____

_____ C. _____

Anexo 2

Entrevista para el personal del MTSS (Preguntas Orientadoras)

Nombre: _____

Fecha: _____

Cargo: _____

Explicar que la entrevista tiene dos dimensiones:

Una dimensión externa, vinculada con la prestación de servicios por parte del MTSS a la ciudadanía y con su rol en la implementación de la PIEG, lo que redundará finalmente en el cierre de brechas en el mundo laboral.

Una interna orientada a la generación de condiciones de igualdad y equidad en los procesos internos de la institución

Sobre la dimensión externa del MTSS

¿Conoce la existencia de la PIEG? ¿A través de qué medios?

¿Conoce el papel del MTSS dentro de la PIEG?

Cuáles considera que son los avances, fortalezas, debilidades y áreas críticas de igualdad que ha promovido a lo externo el MTSS en relación con la visión de género y en atención a la PIEG y su plan de acción? Puede dar casos o ejemplos de lo anterior?

Avances	Fortalezas	Debilidades	Áreas críticas

¿Cuáles aspectos debería abarcar una política institucional de igualdad Avances Fortalezas Debilidades Áreas críticas de igualdad y equidad de género del MTSS



con respecto al servicio que presta la institución? Tomando en cuenta los objetivos de la PIEG de promover la calidad y crear nuevas fuentes de empleo femenino, así como el tema de la responsabilidad social de cuidado.

Mencione al menos 3 temas relacionados con la igualdad y la equidad de género y el mundo laboral, que tengan impacto a lo externo y en los cuales el MTSS debería incidir con urgencia.

¿Cuáles grupos de mujeres considera que requieren especial atención del MTSS?

¿Qué necesidades de capacitación en el personal del MTSS, visualiza para la aplicación de la política institucional hacia lo externo, es decir hacia el servicio que se presta?

Conoce usted y/o ha puesto en práctica protocolos o directrices, sobre como atender consultas o casos que se presenten para atención del MTSS sobre temas género sensitivos:

hostigamiento sexual

violencia laboral

salud sexual y reproductiva

participación en toma de decisiones

políticas de recursos humanos con enfoque de género, etc.

Por su experiencia en el MTSS, ¿cree usted que las mujeres y hombres reciben igual remuneración por trabajos equivalentes y se benefician de la misma manera de los incentivos y beneficios en el mundo del trabajo?

¿Ha definido la institución procedimientos para establecer condiciones de trabajo diferenciados, que tomen en cuenta la igualdad y equidad de género? Ejemplo: mujeres embarazadas, personas con discapacidad, adultas mayores.

Sobre la situación interna del MTSS

Reclutamiento y selección: En la descripción de los puestos vacantes, en la evaluación de candidatos/as y en los informes de evaluación de personal, en las entrevistas de selección ¿está incluida la competencia relativa a incorporación de la igualdad de género?

¿Considera usted que el MTSS promociona por igual a mujeres y a hombres? ¿Por qué?, De algunos ejemplos.

Qué opina sobre las posibilidades de ascenso de las mujeres dentro del MTSS, ¿cree que hay limitaciones para que las mujeres ocupen puestos de jefatura? ¿Por qué?

¿Cree usted que las mujeres y hombres reciben igual remuneración por trabajos equivalentes y se benefician de la misma manera de los incentivos y beneficios institucionales?

¿Participan por igual en las acciones de formación y de capacitación que ofrece la institución? ¿La política de formación institucional, incluye la perspectiva de género?, ¿cómo?

¿Se promueve la creación de espacios y mecanismos de participación en la toma de decisiones de mujeres y hombres y se toman en cuenta las opiniones? ¿Cómo?

Cree usted que en el Ministerio se promueven y facilitan acciones en pro de la salud integral, la salud sexual y la salud reproductiva. ¿Cómo? ¿Se toma en cuenta para algunas acciones la edad del personal?

¿Conoce usted la existencia de un protocolo contra el hostigamiento sexual y la violencia laboral en la institución, cree que el personal confía en los procedimientos establecidos? ¿Se han dado casos en su departamento u oficina?

¿Cree usted que se promueve la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en los ámbitos familiar y laboral?

¿Se cuenta con medidas institucionales relacionadas con las jornadas laborales que favorezcan el balance vida personal, familiar y trabajo.

¿Ha definido la institución procedimientos para establecer condiciones de trabajo diferenciados, que tomen en cuenta la igualdad y equidad de género? Ejemplo: mujeres embarazadas, personas con discapacidad, adultas mayores.

¿Cuenta la institución con programas permanentes que aseguren la prevención y control de los riesgos y enfermedades laborales?



¿Promueve la institución el desarrollo de capacidades para controlar situaciones generadoras de conflictos sobre todo por razones de género?

¿Sabe usted si en la institución se conoce, divulga y aplica la legislación relacionada con la equidad de género? ¿Cuál ha sido su experiencia al respecto?

¿Con respecto al servicio de intermediación de empleo cree que este se brinda libre de discriminación?

Anexo 3

Guía de sesiones de grupo

Mujeres usuarias del servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

INTRODUCCIÓN:

Reglas de la sesión

Presentación de los participantes: Nombre, edad, ocupación, lugar de residencia (opcional), hijos (edades y cantidad).

EVALUACIÓN SERVICIO RECIBIDO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO

Algunas de ustedes me dicen que trabajan y otras que no trabajan actualmente.

¿Alguna vez han debido acudir al Ministerio de Trabajo? ¿Por qué lo hicieron?

¿Por qué se les ocurrió solicitar ese servicio en el Ministerio? ¿Cómo se enteraron?

¿Quiénes les recomendaron?

¿Cómo evaluarían la atención recibida? ¿Por qué? SI NO MENCIONAN:
Específicamente en cuanto a...

Conocimiento del funcionario sobre su problemática

Tiempo de respuesta

Amabilidad del funcionario

Solución que le dieron al problema

¿Qué fue lo mejor de la atención que recibieron durante su gestión? ¿Por qué?

¿Qué fue lo peor de la atención que recibieron durante su gestión? ¿Por qué?

¿Recomendarían a otras mujeres acudir al Ministerio si tuvieran el mismo problema que ustedes tuvieron? ¿Por qué?

¿Si un hombre hubiera acudido al Ministerio a gestionar la misma problemática, ustedes dirían que hubieran recibido la misma atención que ustedes, igual o peor?

¿Por qué?

¿Qué sugerirían al Ministerio de Trabajo para mejorar el servicio que ofrece a personas como ustedes?

EVALUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Varias de ustedes están trabajando y otras actualmente no lo están, pero según lo que han visto...:

¿Quiénes tienen más oportunidad de conseguir un trabajo en este momento en Costa Rica los hombres, mujeres o por igual? ¿Por qué? ¿Esto es igual que siempre o antes era diferente? ¿Por qué creen que esto es así? ¿Qué les parece que sea así?



¿Por qué?

¿Quiénes tienen más oportunidad de que cuando consigan un trabajo el trabajo sea mejor pagado o con mejores condiciones, los hombres, las mujeres o igual? ¿Por qué? ¿Esto es igual que siempre o antes era diferente? ¿Por qué creen que esto es así? ¿Qué les parece que sea así? ¿Por qué?

¿Cómo es en la empresa en la que trabajan actualmente? ¿Y en otros trabajos?

SI EXPRESARON DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES PREGUNTAR:
¿Quién piensan que es responsable de las diferencias? ¿Por qué? ¿Qué debería hacerse en el país para que no se dieran esas diferencias?

EVALUACIÓN DE LA CONDICIÓN MADRE Y TRABAJADORA

PARA QUIENES TIENEN HIJOS Y TRABAJAN. Algunas de ustedes me dicen que son madres y varias trabajan.

¿Cómo se sienten ustedes haciendo las dos cosas?

¿Es una elección o lo hacen por necesidad? ¿Les gusta trabajar? ¿Les disgusta?

¿Cómo se sienten cuando están trabajando?

¿Qué “ganan” ustedes trabajando? Exploreemos ventajas...

¿Qué desventajas tiene trabajar? Exploreemos desventajas...

¿Cómo describirían lo que es para ustedes trabajar dentro y fuera del hogar?

EVALUACIÓN DEL CUIDO ACTUAL EN HORAS LABORALES Y ROL DE FAMILIARES Y PAREJA

PARA QUIENES TIENEN HIJOS Y TRABAJAN. Pensando en el momento en que ustedes deben ir a trabajar.

¿Cómo hacen con sus hijos cuando salen a trabajar? ¿Quién los cuida? ¿Otras personas de su hogar participan del cuidado de sus hijos(as)?

¿Tiene esposo o compañero en la casa? ¿Participa del cuidado de sus hijos/as? SI SÍ: ¿Cómo participa del cuidado de sus hijos/as? SI NO: ¿Por qué no participa? ¿Qué opinan ustedes de eso? ¿Considera que podría hacer más de lo que está actualmente haciendo, es suficiente, ya es demasiado?

¿Están contentas como manejan el cuidado de sus hijos cuando están trabajando? ¿Por qué sí? ¿Por qué no? ¿Cómo podrían mejorar su actual organización personal y familiar?

¿Tendrían ustedes más hijos? ¿Por qué?

¿Cómo resumen su vivencia de la maternidad siendo madres trabajadoras?

¿La recomendarían? SI NO LA RECOMENDARÍAN: ¿Habría que cambiar algo para poder recomendar la experiencia?

Anexo 4

Documentos revisados y analizados para el proceso de Diagnóstico

Normativos:

1. Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (enviado en digital)
2. Ley General de Centros de Atención Integral No. 8017 (entregado en físico)
3. Decreto No. 30392-MTSS del 30-04-02 (enviado en digital)
4. Decreto Ejecutivo No. 34112 MEIC-MTSS-MIVAH de creación de PRONAMYPE (entregado en físico)
5. Decreto de Creación de la Unidad de Género del 9-01-01 (enviado en digital)
6. Decreto No. 18647- MTSS
7. Directrices para la organización y funcionamiento de la Oficina de Equidad de Género en el MTSS, febrero 2000
8. Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo (entregado en físico)
9. Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el INAMU (enviado en digital)
10. Convenio de Cooperación Técnica Interinstitucional entre el MTSS y la Municipalidad de Cartago (enviado en digital)

Políticas, programas, planes y/o propuestas:

11. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 (entregado en físico)
12. Plan de Acción 2008-2012 Política de Igualdad y Equidad de Género (entregado en físico)



13. Política Institucional para la Igualdad y la Equidad de Género del Tribunal Supremo de Elecciones (entregado en físico)
14. Plan Estratégico sobre Equidad de Género en el Trabajo: MTSS 2000-2002 (digital)
15. Plan Operativo Institucional 2009 (digital)
16. Política Nacional sobre mujeres, trabajo y empleo: agenda nacional, Octubre 1999 (digital)
17. Propuestas de metas integradas. Trabajo y seguridad social (PND)- Plan de Acción Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) (entregado en físico)
18. Programa Nacional de Empleo (PRONAE). Vinculado al Plan Lucha contra la Pobreza. Sector Social y Lucha contra la Pobreza.
19. Programa de Apoyo a la Microempresa (Pronamype) con población adolescente durante el año 2007.

Minutas de talleres:

20. Minuta del taller Política Institucional de Género MTSS de 19-12-07 (digital)
21. Minuta del taller Política Institucional de Género del MTSS de 19-12-07 (físico)
22. Primer Taller 14-10-08 (físico)
23. Segundo Taller 11-12-08 (físico)
24. Taller Política Institucional de Género del MTSS- Trabajo en grupos (15-10-08). Objetivos de la PIEG y Acciones del Plan donde el MTSS tiene responsabilidades (digital)

Artículos, investigaciones, informes, evaluaciones y/o estudios:

25. Los recursos humanos del MTSS: 2001, 2004 y 2009 (con enfoque de género), elaborado por la Unidad de Gestión de la Inspección de Trabajo (entregado en físico)
26. Evaluación y propuesta para relanzar el Plan de Transformación de la Inspección de Trabajo: 2000-2005. “Hacia un nuevo modelo de inspección de trabajo en Costa Rica”, marzo 2006 (entregado en físico)
27. Diseño de un diagnóstico organizacional de la Unidad de Equidad de Género del MTSS. UCR, Facultad d Ciencias Sociales, Escuela de Trabaja Social, Irene Brenes y Mónica Marín, 2007. (entregado en digital)
28. Diagnóstico Organizacional. Unidad de Equidad de Género del MTSS. UCR, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social, M.Sc. Irene Brenes, Junio, 2007 (entregado en digital)
29. Perfil Estratégico de la Unidad de Equidad de Género del MTSS. UCR, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social, Bach. Mónica Marín Aguilar y M.Sc. Irene Brenes, Noviembre 2007 (entregado en digital)
30. Resumen de las recomendaciones del Libro Blanco. La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades. (entregado en físico)
31. Diagnóstico de Recursos humanos del MTSS. Subcomisión de trabajo, mayo 2088 (entregado en físico)
32. Resumen Ejecutivo de la PIEG (entregado en digital)
33. Informe de acciones realizadas durante el 2007. Programa Nacional de Apoyo a la Micro y pequeña empresa (PRONAMYPE)
34. Informe. Programa Nacional de Empleo (PRONAE)
35. Estudio exploratorio. Las inspecciones de trabajo y sus resultados en sede administrativa: año 2000.



Folletos, boletines:

36. Información general sobre los salarios mínimos en Costa Rica (físico)
37. Boletín de la UEG (digital)
38. PRONAMYPE. Resumen Ejecutivo. Unidad Técnica de Apoyo. (físico)
39. Fólder: - Procedimiento para gestionar autorizaciones migratorias – laborales para trabajadores migrantes nicaragüenses. – Actividades agrícolas, agroindustriales y de construcción. (Deberes y derechos del Patrono/trabajador, Migración laboral, Demanda Laboral del sector construcción en Costa Rica y su componente migratorio, Acuerdo sobre trabajadores temporales, Instructivo de procedimiento del sector de la construcción, Instructivo sector agrícola y agroindustrial, y modelo de contrato de trabajo) (entregado en físico)

Presentaciones:

40. Algunos criterios para evaluar el Plan de Transformación de la Inspección de Trabajo, 2009 (entregado en físico)
41. Política Nacional Mujeres, Trabajo y Empleo: Igualdad y Equidad de Género Marzo- Julio, 1999, Irene Brenes, INAMU (enviado en digital)
42. Taller VII. Intervención en programas de trabajo social II. “Perfil Estratégico de la Unidad de Equidad de Género del MTSS”. UCR, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social, elaborado por Bach. Mónica Marín. (digital)

Listados, formularios, organigramas, información estadística, entre otros:

43. Organigrama “de hecho” a nivel de departamento del MTSS (digital)
44. Casos atendidos por acoso sexual, a través de la línea 800-trabajo, del 2000 al 2002 (digital)
45. Lista de los y las funcionarios/as de las distintas regiones de las inspecciones: Brunca, Chorotega, Pacífico Central, Atlántica, Huetar Norte y Región Central (entregado en físico)

46. Formulario sobre datos básicos de micros y pequeños empresarios (físico)
47. Guía de entrevistas (digital)
48. Guía para la elaboración de reglamentos internos del Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos (entregado en digital)
49. Requisitos que deben presentarse para iniciar trámite de aprobación del Reglamento Interno de Trabajo.
50. Proyecto de Acta de Inspección y Prevención con apartado relativo a las personas con discapacidad.

Otros documentos:

51. Guía para el diagnóstico de las brechas de género. Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (SIGEG) (físico)

Plan de Acción 2010-2014



Introducción

El Plan de Acción 2010-2014 tiene como finalidad operacionalizar la visión y propuestas estratégicas recogidas en la Política de Igualdad y Equidad de género del MTSS, brindando a todas las instancias y dependencias del Ministerio, las pautas a seguir para su ejecución y los indicadores de resultado esperados para el período 2010 - 2014. Este Plan de Acción se enmarca en el un nuevo modelo gestión por resultados, impulsado desde el Plan Estratégico del MTSS, y cuyo objetivo es facilitar el monitoreo de los avances y la rendición de cuentas a los ciudadanos y ciudadanas.

La facilitación del proceso para la implementación de este Plan de Acción corresponde a la **Unidad para la Equidad de Género del MTSS** (UEG), la cual debe garantizar el funcionamiento de los mecanismos institucionales de coordinación para llevar a buen puerto este esfuerzo. Sin embargo, sólo el compromiso de los funcionarios y funcionarias de todas y cada una de las dependencias del Ministerio, responsables de las acciones señaladas en este Plan, logrará tener el impacto deseado.

El impulso de acciones para la gestación de cambios sustanciales para la equidad de género es parte de un proceso iniciado hace más de una década y que hoy se plasma en una Política y su Plan de Acción. El MTSS deberá sin duda establecer las articulaciones y alianzas necesarias, aplicando su vocación de diálogo tripartito, y convocando a los diversos sectores sociales para empujar esta iniciativa de forma conjunta y corresponsable.

Este plan de acción se construyó colectivamente, escuchando las voces del personal del Ministerio y de las personas usuarias a través de talleres, conversatorios, consultas a instituciones como el INAMU, la OIT, y diversos documentos elaborados por la UEG a lo largo de sus años de trabajo e incidencia y responde a los mandatos que la instancia ministerial tiene a nivel nacional e internacional para la protección de los derechos laborales.



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

Promover la aplicación de las normativas relacionadas con el 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.

Indicador de resultado

Que al finalizar el año 2012 se haya 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 resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
1 Revisión del Manual de procedimientos de la Inspección de Trabajo, ampliando los criterios de discriminación de género	Departamento Legal de la Inspección de Trabajo Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Que al finalizar el año 2012 se haya producido la revisión y mejora del Manual de procedimientos de la Inspección de Trabajo con aspectos atinentes al abordaje de género	OIT
2 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	Departamento Legal de la Inspección de Trabajo Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Protocolo para atención de acoso laboral revisado Protocolo para atención de acoso sexual revisado	OIT
3 Ejecución de talleres de capacitación y sensibilización sobre legislación y normativas relacionadas con la atención, y canalización de denuncias por discriminación por género, despido por embarazo, acoso sexual, acoso laboral dirigido al personal vinculado con la atención de casos de esta naturaleza.	Departamento Legal de la Inspección de Trabajo Departamento de Relaciones Laborales Dirección de Asuntos Jurídicos Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	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 hostigamiento sexual y de acoso laboral	OIT
4 Realización de una campaña focalizada para eliminar la práctica de solicitud de prueba de embarazo para efectos de trabajo	Comisión de Alto Nivel Político Comisión Tripartita de Género Oficialía Mayor Dpto. Administración de Recursos de Información (DARI) Oficina de Prensa y comunicación Dirección Nacional de Inspección Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	A partir del año 2012 toda mujer trabajadora, embarazada, o en período de lactancia, recibe información sobre sus derechos al acudir a sus citas de control médico. Al concluir la campaña se haya disminuido en un 20% la solicitud de prueba de embarazo. (Línea de base en el 2011).	OIT INAMU Empresas privadas Organizaciones sociales CCSS Medios de comunicación
5 Capacitación especializada en metodología para el análisis de género a inspectores, conciliadores y mediadores.	Dirección Nacional de Inspección Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Talleres de sensibilización realizados al 2014 se ha realizado una evaluación sobre la aplicación de criterios de género	

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
6 Monitoreo de casos internos y los de demandas presentadas en tribunales, para impulso de reformas de ley o mejoras en los protocolos de atención	Dirección Nacional de Inspección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Seguimiento de casos y sistematización de sus resultados según criterios de género Impulso de mejoras a los protocolos de atención según los resultados del seguimiento realizado	Poder judicial
7 Diseño de un modelo de acta inspectiva con perspectiva de género de manera más explícita.	Dirección Nacional de Inspección Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Acta inspectiva con perspectiva de género	

Objetivo 1.2

Propiciar labores de promoción y asesoría en materia laboral a los diferentes actores del mercado, ajustadas a la normativa nacional e internacional, a los protocolos de atención correspondientes y a las diferencias de género identificadas en la población trabajadora.

Indicador de resultado

Que al finalizar el año 2014 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 resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
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 Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Personal del MTSS dedicado a la asesoría, sensibles a las desigualdades de género.	OIT INAMU Cooperación Interagencial
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.	Despacho Ministerial Oficialía Mayor Dirección de Asuntos Laborales Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Al 2014 haya un aumento de un 50 % del personal asignado a línea 800 Trabajo con capacidad de asesorar y orientar para su respectiva denuncia a las personas víctimas de discriminación por género.	
3 Participación en iniciativas de servicios para la información sobre los derechos laborales en el nivel local y nacional, con perspectiva de género.	Comisión de Alto Nivel Político Direcciones Regionales DARI	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Al año 2014 se han realizado 8 acciones de información a personas trabajadoras rurales sobre sus derechos laborales a través de la plataforma móvil (taldos de información)	OIT INAMU Sociedad Civil Organizaciones Sociales
4 Revisión de los materiales que se utilizan en las acciones de promoción y capacitación en materia laboral para asegurar que estén libres de estereotipos de género.	Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Para el año 2013 los materiales de capacitación y divulgación estarán libres de estereotipos de género	

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 la institución, en las empresas y en las organizaciones sociales.		Para el año 2014, las labores de inspección laboral se abordan, canalizan y resuelven de manera eficiente en los casos de hostigamiento sexual y laboral, ajustando los protocolos correspondientes a criterios de género y garantizando la agilización de los trámites según corresponda.							
Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo	
		2010	2011	2012	2013	2014			
1	Elaboración de materiales gráficos para la difusión y exhibición de los procedimientos establecidos para presentar denuncias de hostigamiento sexual, en las dependencias en que se reciben denuncias.	Dirección de Asuntos Jurídicos Dirección Nacional Inspección de Trabajo DARI Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	A partir del año 2011 en toda oficina del MTSS en la que se reciben denuncias, se exhibirán y distribuirán los procedimientos establecidos para recibir denuncias por hostigamiento sexual.	OIT
2	Acciones de asesoría al sector empresarial y a organizaciones laborales sobre hostigamiento sexual y acoso laboral	Dirección Asuntos Laborales Dirección Asuntos Jurídicos Dirección Nacional Inspección Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Durante los años 2012 y 2013, se entregará material divulgativo sobre prevención del hostigamiento sexual y laboral a 100 empresas.	Cooperación Interagencial INAMU
3	Acciones para la asesoría y establecimiento de Reglamentos para la atención, canalización y resolución de denuncias en las empresas	Dirección de Asuntos Jurídicos Dirección de Asuntos Laborales Dpto. Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) Dirección Nacional de Inspección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	A partir del año 2013 al menos 6 empresas por año, establecerán reglamentos para la atención, canalización y resolución de denuncias por hostigamiento sexual y acoso laboral.	
4	Coordinación de diversas acciones divulgativas en el tema de hostigamiento sexual, con las universidades públicas y privadas.	Dirección Nacional de Inspección Dirección Asuntos Jurídicos Oficina de Prensa y Comunicación DARI Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	A partir del año 2013 se apoyarán las iniciativas universitarias de divulgación de los derechos de las personas trabajadoras en el tema de hostigamiento sexual.	Universidades Públicas y Privadas

Objetivo 1.4		Indicador de resultado							
Coordinar con las instancias dedicadas a la protección de los derechos de las personas migrantes y de la vigilancia sobre la problemática de trata laboral de personas, un abordaje diferenciado por género, considerando las medidas de seguridad de las personas funcionarias.		Para el año 2014 la atención a las personas trabajadoras migrantes y víctimas de trata laboral se hará bajo estricto acatamiento de protocolos diseñados para los efectos y en coordinación con las instancias institucionales que corresponda.							
Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo	
		2010	2011	2012	2013	2014			
1	Capacitación a las personas inspectoras y asesoras legales sobre el abordaje de la problemática de la trata laboral de personas	Despacho Ministerial Dirección Nacional de Inspección Dirección Asuntos Jurídicos Unidad de Equidad de Género	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Al finalizar el año 2012 todas las personas funcionarias de la inspección conocen los protocolos y procedimientos de atención inmediata a las personas víctimas de trata laboral	Coalición Nacional contra el Tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas. Cooperación Interagencial



Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
2 Elaboración de un protocolo de asesoría y orientación laboral y migratoria definida a partir de la ley, que contemple las necesidades particulares de las ocupaciones por razón de género y condición migratoria.	Dirección Nacional de Empleo (Dpto. de Migraciones Laborales) Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Documento Protocolo de atención y orientación de consultas laborales y migratorias que contemple las necesidades específicas de las ocupaciones por razón de género y condición migratoria	INAMU Unidades de Género del Ministerio de Agricultura y del Instituto de Desarrollo Agrario
3 Difusión de derechos laborales y migratorios, tomando en cuenta las diferencias por ocupación y condición de género .	Dirección Nacional de Empleo (Dpto. de Migraciones Laborales) Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	10 acciones de difusión por año (charlas publicaciones distribuidas, participación en espacios radiales y televisivos a nivel nacional)	Medios de comunicación masiva Organizaciones sociales

Objetivo 1.5

Promover una cultura de cumplimiento de los derechos laborales con equidad de género en el sector empresarial, cooperativas y sindicatos.

Indicador de resultado

Al finalizar el año 2014 el MTSS tenga instaurado y en funcionamiento el Programa de Cultura de Cumplimiento género-sensitivo.
Al finalizar el año 2015 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 resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
1 Incorporación de la perspectiva de género en el Programa institucional sobre Cultura de Cumplimiento.	Despacho del Viceministerio Laboral Comisión Tripartita de Género Dirección Nacional de Inspección Unidad de Equidad de Género Otras dependencias participantes en el PEI (Plan Estratégico Institucional)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Programa de Cultura de Cumplimiento con acciones diferenciadas dirigidas a la promoción de los derechos laborales de la mujeres (despido por embarazo y lactancia, acoso sexual, acoso laboral, discriminación laboral por razón de género)	INAMU
2 Creación de un Sistema de incentivos para motivar a las empresas sobre la aplicación de buenas prácticas empresariales para la igualdad y la equidad de género para la no discriminación por razón alguna en un marco de respeto a la diversidad.	Despacho del Viceministerio Laboral Comisión Tripartita de Género Dirección Nacional de Inspección Unidad de Equidad de Género Otras dependencias participantes en el PEI (Plan Estratégico Institucional)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Sistema de incentivos diseñado Manuales y protocolos de buenas prácticas laborales con equidad de género	INAMU Ministerio de Hacienda Cámaras empresariales
3 Participación permanente del MTSS en el Comité de Certificación del SIGEG (Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género)	Despacho Ministerial Departamento Legal de la Dirección Nacional de Inspección Unidad de Equidad de Género	<input checked="" type="checkbox"/>	Comisión Certificadora del SIGEG en funcionamiento con participación permanente del MTSS	INAMU. Empresa Privada, Organizaciones Promoción Derechos Laborales, Sindicatos y la Academia				
4 Promoción de buenas prácticas laborales con equidad de género en las micro y pequeñas empresas.	Dirección Nacional de Inspección Unidad de Equidad de Género	<input checked="" type="checkbox"/>	Guía de Buenas Prácticas laborales con equidad de género actualizada 50 empresas incorporan al menos dos buenas prácticas laborales con equidad de género	Cámaras empresariales Asociación de Empresarios en Desarrollo –AED Cooperación interagencial				



Objetivo 1.6		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 2014 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 y en el aseguramiento directo.						
Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
1 Realización de Talleres de capacitación con el personal del MTSS	Dirección de Recursos Humanos Unidad de Equidad Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Al finalizar el año 2011 todo el personal vinculado con la asesoría en derechos laborales del MTSS conoce en todos sus extremos la Ley	INAMU OIT Defensoría de los habitantes y Caja Costarricense del Seguro Social
2 Impulso de una Campaña de divulgación masiva dirigida a la población de trabajadoras domésticas remuneradas sobre la Ley y los mecanismos para su exigibilidad	Comisión tripartita de Género Comisión de Alto Nivel Género Dirección Nacional de Inspección Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Número de acciones de divulgación realizadas Aumento de consultas en el Dpto de Relaciones Laborales del MTSS en el año 2012, en al menos un 5% con año base 2011.	OIT Defensoría de los Habitantes Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) INAMU Organizaciones Sociales Medios de comunicación masiva
3 Realización de un estudio de impacto de la divulgación de la Ley de Trabajo doméstico remunerado	Dirección Nacional de Planificación Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Documento de análisis del impacto encontrado	OIT Cooperación Interagencial INAMU Defensoría de los Habitantes Universidades estatales
4 Acciones de incidencia para el reconocimiento proporcional del monto de aseguramiento de acuerdo con la jornada laboral y a la equiparación del salario mínimo legal de las personas trabajadoras domésticas remuneradas.	Despacho Ministerial Despacho del Viceministerio Laboral Dpto. Salarios Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Reactivación de Comisión de Avance de los Derechos Laborales de las Mujeres. Cantidad y tipo de acciones para incidir en el establecimiento proporcional del aseguramiento por jornada parcial. Cantidad y tipo de acciones para incidir en la equiparación del salario mínimo legal.	Defensoría de los Habitantes INAMU Instituto Nacional de Seguros CCSS ASTRADOMES

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

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.

Indicador de resultado

A partir del año 2012 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 resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
1 Elaboración de criterios de igualdad y equidad de género y su aplicación en los procesos de intermediación y la generación de empleo.	Dirección Nacional de Empleo. (Dpto de Intermediación, Orientación e Información y PRONAE) Unidad de equidad de Género	<input checked="" type="checkbox"/>	Al finalizar el año 2011 se cuenta con dos guías para la aplicación de criterios de igualdad y equidad de género en los programas de intermediación y generación de empleo, del MTSS	Sistema de Intermediación Orientación e Información de Empleo, INAMU, OIT Cooperación Interagencial				
2 Análisis de la oferta y demanda laboral registrada en la Plataforma Electrónica del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo.	Dirección Nacional de Empleo (Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo) Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Al finalizar el año 2012 el MTSS habrá desarrollado informes actualizados y permanentes sobre el mercado laboral con perspectiva de género.	OIT
3 Diseño y aplicación de mecanismos de registro por sexo, de las personas usuarias del Programa Nacional de Empleo PRONAE	Programa Nacional de Empleo PRONAE Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Datos diferenciados por sexo	Observatorio Laboral
4 Asesoría y sensibilización en equidad e igualdad de género, a las empresas e instituciones usuarias que participan en el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo para la contratación de mujeres.	Dirección Nacional de Empleo Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Todas las personas que dirigen empresas y organizaciones sociales que participan en el Sistema Nacional de Información e Intermediación de empleo conocen criterios de equidad de género para la incorporación equitativa en los puestos de trabajo.	Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo Oficina Asesoría de la Mujer del INA Oficinas Municipales de la Mujer INAMU
5 Coadyuvar con elaboración de convenios de cooperación entre el MTSS y Municipalidades para la inclusión de una cláusula sobre la necesidad de que los procesos de intermediación sean equitativos.	Dirección Nacional de Empleo (Intermediación, Orientación e Información de Empleo del MTSS.) Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Convenios de cooperación entre el MTSS y municipalidades incluyen una cláusula sobre procesos equitativos en los servicios de intermediación.	Instancias del Sistema Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, IFAM Unión de Gobiernos Locales INAMU

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
6 Impulso de alianzas con instituciones encargadas de la formación técnica y profesional para elaborar programas conjuntos que favorezcan la incursión de las mujeres en áreas no tradicionales de la producción y su colocación en el mercado de trabajo	Dirección Nacional de Empleo: Dpto. de Intermediación, Orientación e Información de Empleo del MTSS. Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Planes pilotos establecidos en al menos dos empresas de alta tecnología u otra no tradicional	Instituto Nacional de Aprendizaje, INA, Colegios Técnicos INAMU Cooperación Interagencial Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo

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 2012 el MTSS aplica medidas idóneas para eliminar las barreras de acceso que tienen las mujeres en los programas de financiamiento, crédito y asesoría técnica.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
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.	Programa Nacional de la micro y pequeña empresa PRONAMYPE Programa Nacional de Empleo -PRONAE- Unidad de Equidad de Género	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Todos los programas del MTSS dirigidos a la empresariedad, introducen la perspectiva de género en sus lineamientos y actividades	Organizaciones no gubernamentales que apoyan los programas de empresas de mujeres
2 Impulso de una estrategia para la promoción de la empresariedad de las mujeres, con énfasis en la atención de mujeres en condiciones de pobreza.	Programa Nacional de Micro y Pequeña Empresa -PRONAMYPE - Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	El MTSS adopta y ejecuta una estrategia dirigida a la promoción de la empresariedad de las mujeres en cumplimiento de la Ley 7769 Criterio de garantía crediticia accesible a mujeres en condición de pobreza	INAMU INA
3 Creación de mecanismos de coordinación entre el sistema de intermediación de empleo, PRONAE -PRONAMYPE, para dirigir acciones conjuntas en la generación de empleo y la empresariedad.	Dirección Nacional de Empleo: Intermediación, Orientación e Información de Empleo del MTSS. PRONAMYPE Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Al finalizar el año 2013 funciona un mecanismo de coordinación entre el sistema de intermediación de empleo PRONAE y PRONAMYPE	Cooperación Interagencial - Programa Conjunto OIT

Objetivo 2.3		Indicador de resultado							
Incorporar criterios de igualdad de género en la asignación de recursos en los programas de generación de empleo, para asegurar, desde la diversidad, mayor acceso a mujeres en condiciones de pobreza.		En el año 2014 todos los programas de generación de empleo que impulsa el MTSS asignan de manera equitativa los recursos para mujeres y hombres.							
Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo	
		2010	2011	2012	2013	2014			
1	Revisión de los criterios que sustentan el PRONAE para impulsar e incentivar la inclusión de mujeres y hombres en equidad, en proyectos de impacto comunitario	Despacho Ministerial Dirección Nacional de Empleo PRONAE Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Consulta a mujeres que se han beneficiado del PRONAE Decreto de PRONAE modificado que garantice que el beneficio llegue a mujeres en condiciones de pobreza, vinculadas a los programas derivados de la Ley 7769	INAMU INA
2	Facilitación del acceso de beneficiarias del PRONAE a los procesos de fortalecimiento personal derivados de la ley 7769.	PRONAE Dirección de Asuntos Laborales (Dpto. de Organizaciones Sociales) Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Al menos dos experiencias piloto desarrolladas con mujeres que han sido beneficiadas en ideas productivas con PRONAE Inventario de servicios y fuentes de apoyo a las microempresas de mujeres. Guía de criterios de género para asignación de proyectos	INAMU Ministerio de Economía y Comercio- MEIC-

Objetivo 2.4		Indicador de resultado							
Establecer mecanismos de diálogo tripartito para promover una cultura de respeto de los derechos laborales y de creación de oportunidades para el trabajo decente de hombres y mujeres.		Que al 2014 el Programa de Cultura de cumplimiento del Plan Estratégico Institucional incorpore criterios de género.							
Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo	
		2010	2011	2012	2013	2014			
1	Revisión de la normativa existente y activación de la Comisión de Avance de los Derechos Laborales de las Mujeres para consensuar una agenda sobre derechos laborales de las poblaciones más vulnerables por condición étnica, pobreza, discapacidad y, etnia	Unidad de Equidad de Género.	<input checked="" type="checkbox"/>	Una agenda consensuada sobre los derechos laborales de la población vulnerable.	Entidades del Sector Social del gobierno Organizaciones sociales Organizaciones no gubernamentales				
2	Creación de la comisión técnica tripartita de igualdad y equidad de género en el trabajo	Dirección de Asuntos Jurídicos Unidad de Equidad de Género	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Creada comisión tripartita y elaborado Plan de Trabajo de dicha comisión.	OIT

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
3 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 Comisión Tripartita de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Cantidad de materiales divulgativos elaborado y distribuido.	Cooperación Interagencial CCSS Ministerio de Salud
4 Elaboración de criterios de género para las resoluciones del Dpto. de Salarios.	Dpto. Salarios Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Guía de criterios de género Coordinación con Secretaría de Género del Poder Judicial efectuada.	OIT
5 Coordinar con la Secretaría de Género del Poder Judicial, para agilizar por parte de los juzgados laborales, las órdenes que permiten realizar la inspección en casas de habitación que fungen como centros de trabajo.	Comisión Tripartita de Género Comisión de Avance de los Derechos Laborales de las Mujeres Dirección Nacional de Inspección. Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Procedimientos mejorados Ordenes de jueces para inspección en domicilio más expeditas.	Secretaría de Género del Poder Judicial

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.

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.

Indicador de resultado

Que en el año 2014, 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.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
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.	Dirección de Seguridad Social Dirección Nacional de Empleo Unidad de Equidad de Género	<input checked="" type="checkbox"/>	El MTSS como ente activo en alternativas de cuidado a nivel tripartito	Consejo de Atención Integral (CAI) Coordinación del Sector Social Programa Interagencial Juventud y Empleo				
2 Diseño y promoción de desarrollo de alternativas de cuidado en sindicatos, asociaciones solidaristas y cooperativas	Despacho Ministerial Dirección de Asuntos Laborales (Dpto. Organizaciones Sociales) Dirección Nacional de Seguridad Social Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Al año 2015 se haya impulsado al menos una experiencia piloto en cada sector.	Instituto de Fomento Cooperativo-INFOCOOP- Sindicatos Asociaciones Solidaristas y Cooperativas
3 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	Dirección Nacional de Inspección Dirección de Asuntos Laborales (Dpto. de Organizaciones Sociales) Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Acciones de sensibilización realizadas y evaluadas. # de acciones de Responsabilidad Social Empresarial dirigidos al cuidado y corresponsabilidad familiar	Organizaciones empresariales Instituciones estatales vinculadas con el tema Cooperación interagencial
4 Impulso y participación en la revisión y creación de legislación que propicie el desarrollo y aumento de infraestructura de cuidado como una responsabilidad social.	Dirección Nacional de Inspección (Dpto. Legal) Despacho Ministerial Comisión tripartita de Género Dirección de Asuntos Jurídicos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Recomendaciones del MTSS a las empresas para favorecer la corresponsabilidad de trabajadores y trabajadoras en las funciones de cuidado de familiares en condición de dependencia.	Sector social de gobierno, INAMU,

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
5 Favorecimiento de proyectos o iniciativas de cuidado y para la generación de empleo a nivel comunitario a través del PRONAE y de PRONAMYPE	PRONAE PRONAMYPE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Durante los años 2011 y siguientes hasta el 2014, tanto PRONAMYPE como el PRONAE incentivan y apoyan financiera y técnicamente el desarrollo de proyectos comunitarios con amplia participación de mujeres y hombres, para la generación de empleo a través de la construcción de infraestructura para el cuidado de personas y de la capacitación para el manejo y administración de los mismos	INAMU Gobiernos locales

Objetivo 3.2

Propiciar el diálogo social tripartito sobre la conveniencia de apoyar acciones y programas de cuidado, con amplia cobertura, que resuelvan e incrementen el bienestar de las personas trabajadoras con obligaciones familiares.

Indicador de resultado

Que en el año 2014 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.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
1 Convocatoria al diálogo a los principales actores laborales, para apoyar a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.	Dirección Nacional de Inspección Dirección de Asuntos Laborales Dirección de Seguridad Social	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mecanismo tripartito constituido y con el tema de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares en la mesa de discusión.	Cooperación Interagencial OIT
2 Difusión y sensibilización sobre buenas prácticas con respecto a acciones de cuidado desarrolladas por la empresa privada organizaciones sociales e instituciones públicas	Dirección Nacional de Inspección Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diagnóstico de situación elaborado. Material de divulgación elaborado y distribuido	Empresas privadas Instituciones estatales
3 Coordinación con el INA para el impulso de la certificación de ocupaciones vinculadas con el cuidado, de esta manera se puede tener mayor injerencia para equiparar los salarios.	Dirección Nacional de Empleo (Dpto. de Intermediación, Orientación e Información de Empleo) Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Certificación de ocupaciones vinculadas al cuidado	INA INAMU

Objetivo 3.3

Favorecer el conocimiento y la institucionalización de la normativa internacional que sustenta la importancia de la corresponsabilidad social en la creación de ambientes laborales y de condiciones de trabajo dignas para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

Indicador de resultado

Que en el año 2014 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.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
1 Promoción de acciones que faciliten la salud ocupacional integral a lo interno de las empresas incorporando el tema de corresponsabilidad social.	Consejo de Salud Ocupacional, Dirección Nacional de Inspección Dirección de Seguridad Social Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Acciones que muestren la incorporación de temas de corresponsabilidad trabajo/ familia en las políticas de salud ocupacional	OIT INAMU Instituciones relacionadas
2 Participación en la revisión y creación de normativa que garantice la corresponsabilidad social en el cuidado.	Despacho Ministerial Dirección Nacional de Seguridad Social Unidad de Equidad de Género Dirección de Asuntos Jurídicos Comisión de Avance de los Derechos Laborales de las Mujeres	<input checked="" type="checkbox"/>	Talleres de consulta de iniciativas Presentación de Proyecto de Ratificación del Convenio 156 de la OIT y otras iniciativas ante la Asamblea Legislativa. Normativa revisada Iniciativas presentadas ante la Asamblea Legislativa Acciones de seguimiento a las iniciativas presentadas ante la Asamblea Legislativa.	Defensoría de los Habitantes OIT INAMU Organizaciones sociales Consejo de Atención Integral -CAI-				
3 Revisión y adecuación del Acta de inspección con el fin de incluir en el formato, la infracción por incumplimiento al Art. 100 del Código de Trabajo con respecto al acondicionamiento de un local para que las madres trabajadoras amamanten a sus hijos (as).	Dirección Nacional de Inspección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El acta de inspección contempla la infracción por incumplimiento al Art. 100 del Código de Trabajo. Inspectores (as) de Trabajo hacen prevención por incumplimiento al Art. 100 Código de Trabajo	
4 Motivación a empresas en el tema de recreación en el trabajo, en particular para las mujeres trabajadoras que asumen dobles y triples jornadas laborales	Dirección de Seguridad Social (Dpto. de Recreación Laboral) Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Al menos dos experiencias piloto de recreación laboral con mujeres que laboran en empresas de alta tecnología.	Instituto Costarricense del Deporte (ICODER) Cámaras Empresariales

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

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.

Indicador de resultado

Al finalizar el año 2014, 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 resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
1 Revisión, readecuación y aplicación de los instrumentos que se utilizan en el MTSS para la convocatoria y selección de personal	Dirección de Recursos Humanos Unidad de Equidad de Género Todas las Direcciones	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Instrumentos y definición de criterios de entrevistas revisados y readecuados. Incremento de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa Guía de preguntas no discriminatorias	
2 Revisión de los métodos de reclutamiento de personal, para propiciar la inclusión de las mujeres a los puestos de toma de decisiones	Dirección de Recursos Humanos, Unidad de Equidad de Género Todas las Direcciones.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Datos sobre variaciones en puestos de jefatura. Diseño de acciones afirmativas a favor de la igualdad.	
3 Realización de Talleres de sensibilización con perspectiva de género dirigidos a jefaturas y directores/as para la selección y promoción de personal con perspectiva de género.	Dirección de Recursos Humanos (Unidad de Capacitación) Todas las Direcciones Comisión de Enlaces de Capacitación Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Número de talleres y materiales de participación	
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.	Dirección de Recursos Humanos (Unidad de Capacitación) Comisión de Enlaces de Capacitación Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Número de talleres con jefaturas y directores as y contenidos de estos. Materiales de capacitación divulgados. Evaluación de los contenidos en las jefaturas y revisión de acciones emprendidas para la igualdad	
5 Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Inducción al personal.	Dirección de Recursos Humanos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Plan de inducción al personal nuevo revisado y con enfoque de género.	
6 Divulgación en todos los niveles y Oficinas Regionales del MTSS del Decreto de Concursos Internos con el propósito de que haya acceso equitativo de género en todos los puestos.	Dirección de Recursos Humanos.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Número de personas informadas sobre el decreto de concursos internos Materiales de divulgación tomando en cuenta las particularidades de funcionarias y funcionarios Decreto de Concursos Internos conocido por todos los funcionarios (as) de las oficinas regionales de la inspección de trabajo.	



Objetivo 4.2		Indicador de resultado							
Sensibilizar al personal de la Dirección de Recursos Humanos 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 2014 el personal de Recursos Humanos incorpora en las acciones relacionadas con su trabajo, el principio de equidad e igualdad.							
Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo	
		2010	2011	2012	2013	2014			
1	Desarrollo de un programa de capacitación al personal de la Dirección de Recursos Humanos sobre la atención a las personas trabajadoras de la institución tomando en cuenta sus particularidades y sus necesidades diversas.	Dirección de Recursos Humanos Dirección de Seguridad Social (Unidad de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad) Unidad de Equidad de género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Programa de capacitación en funcionamiento y con evaluaciones periódicas. Evidencia de coordinación con direcciones y departamentos para acciones formativas	
2	Acciones para la implementación de espacios participativos para la toma de decisiones en los diferentes procesos del recurso humano institucional	Despacho Ministerial Despacho del Viceministerio Laboral Oficialía Mayor Dirección de Recursos Humanos Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Número Comisiones internas de trabajo conformadas Acciones de capacitación recibidas por las comisiones internas Materiales divulgados elaborados Acciones de divulgación realizadas	

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, laboral y la discriminación por género en el MTSS.		Que en el año 2014 todo el personal del MTSS conozca la normativa interna contra el acoso sexual, laboral y de discriminación por género, comprenda sus alcances y utilice los mecanismos existentes para atenderlos							
Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo	
		2010	2011	2012	2013	2014			
1	Desarrollo de una campaña interna de divulgación de los mecanismos y procedimientos existentes en materia de acoso sexual y laboral	Dirección de Recursos Humanos Dirección Nacional de Inspección Unidad de Equidad de género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Campaña interna elaborada , desarrollada y evaluada	
2	Capacitación acerca de la modificación del Reglamento Interno del MTSS sobre acoso sexual y elaboración del reglamento de acoso laboral	Dirección de Recursos Humanos Dirección de Asuntos Jurídicos Departamento de Relaciones Laborales Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Número de capacitaciones y personas participantes. Evaluaciones de las capacitaciones.	



Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
3 Desarrollo de un proceso permanente, a todas las instancias del MTSS para la Sensibilización sobre las desigualdades y discriminación de género	Dirección de Recursos Humanos Dirección Nacional de Inspección (Dpto. Legal) Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Número de personas capacitadas. Cantidad y tipo de capacitación.	Poder Judicial, Defensoría de los Habitantes ILANUD INAMU- Sistema de Violencia
4 Revisión y redefinición de procedimientos en casos de discriminación de género al interior del MTSS	Dirección de Recursos Humanos Dirección Nacional de Inspección (Dpto. Legal) Dirección de Asuntos Jurídicos Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Procedimientos elaborados	

Objetivo 4.4

Proponer prácticas de balance trabajo / familia, al interior de la institución y desarrollar programas y acciones para modificar los estereotipos de género y las implicaciones de la división sexual del trabajo de hombres y mujeres.

Indicador de resultado

Para el año 2014 el MTSS tendrá como uno de sus prioridades el balance entre trabajo/familia de su personal, y habrá promovido la corresponsabilidad de hombres y mujeres en este aspecto.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
1 Acciones de sensibilización sobre relaciones de género, división sexual del trabajo y sus implicaciones en la vida personal e institucional.	Dirección de Recursos Humanos. Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Para el año 2014 todo el personal del MTSS habrá participado en alguna actividad de capacitación sobre relaciones de género y división sexual del trabajo	
2 Promover la creación de la Oficina de Salud Ocupacional Y procedimientos para el impulso de la salud integral	Comisión de Alto nivel para la Igualdad y Equidad de Género Dirección de Recursos Humanos. Consejo de Salud Ocupacional	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Número de acciones para gestionar ante la Autoridad Presupuestaria una plaza para la oficina de Salud Ocupacional	
3 Promoción ante la Administración Superior de la reglamentación de licencias de situaciones especiales tales como licencias de estudio, situaciones especiales de salud que requieran acompañamiento y casos fortuitos por accidentes no previstos.	Dirección de Recursos Humanos. Despacho Ministerial Dirección de Asuntos Jurídicos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Licencias para la atención de asuntos especiales reglamentado	

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 y la generación de estadísticas tengan la perspectiva de género.						
Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
1 Creación de estrategias de coordinación entre la UEG y la DGP para lograr que la planificación estratégica tenga perspectiva de género	Dirección General de Planificación (DIMEL) Unidad de Equidad de Género	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Planificación estratégica con perspectiva de género.	
2 Inclusión de la perspectiva de género en los estudios de mercado laboral	Dirección General de Planificación (DIMEL)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Estudios de mercado laboral con perspectiva de género	Programa Estado de la Nación Universidades
3 Segregación por sexo de los datos estadísticos que se generen de la labor cotidiana del MTSS	Todas las instancias del MTSS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Datos estadísticos e informes de labores diferenciados por sexo.	

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 2014 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 resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
1 Registro de todos los casos relacionados con acoso sexual atendidos en la Inspección aún cuando no se reciba la denuncia y aunque dicha atención se limite a brindar asesoría.	Dirección Nacional de Inspección Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Registro detallado de casos y curso seguido por el mismo, según asesoría brindada	
2 Elaboración de una base de datos que permita registrar con variables de sexo, edad, adolescentes embarazadas despedidas, condición migratoria irregular, persecución sindical, discriminación laboral por discapacidad, entre otras, con el fin de establecer relaciones de multicausalidad.	Dirección Nacional de Inspección Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sistema informático instalado progresivamente con variables y tipos de denuncia, según criterios de género	



Objetivo 5.3

Contribuir a la elaboración de manuales de procedimientos institucionales que incluyan las diferencias entre los géneros, a fin de adecuar los servicios considerando las particularidades de las personas usuarias.

Indicador de resultado

Que al año 2014 todos los manuales de procedimientos institucionales hayan sido revisados y adecuados considerando las particularidades por género de las personas usuarias.

Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
1 Elaboración de una guía de aspectos de género que deben ser considerados en los manuales de procedimientos institucionales	Dirección de Planificación Unidad de Equidad de Género	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Documento de Guía elaborado	OIT
2 Revisión de procedimientos de áreas institucionales relacionadas con promoción, tutela y asesoría de derechos laborales	Dirección de Planificación (DIMEL) Dirección Nacional de Inspección Dirección de Asuntos laborales Dirección de Asuntos Jurídicos Unidad de Equidad Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Documento diagnóstico y de insumos para la elaboración de manuales de procedimiento de las áreas institucionales vinculadas con los temas de promoción tutela y asesoría de derechos laborales con enfoque de género	OIT
3 Revisión de procedimientos de áreas institucionales vinculadas a la empleabilidad y el emprendedurismo	Dirección de Planificación Dirección Nacional de Empleo PRONAMYPE Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Documento de diagnóstico y de insumos para la elaboración de manuales de procedimientos de las áreas institucionales vinculadas con empleabilidad y el emprendedurismo	
4 Elaboración de manuales de procedimientos de las áreas en estudio	Dirección de Planificación Áreas involucradas Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Dos manuales de procedimientos con enfoque de género de las áreas en estudio	OIT

Objetivo 5.4

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.

Indicador de resultado

Desarrollo de al menos dos 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 resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
1 Elaboración consensuada de una Agenda de investigación para la búsqueda de financiamiento o convenios de colaboración con instancias especializadas	Dirección de Planificación (DIMEL) Unidad de Equidad de Género Dirección de Asuntos Jurídicos- Dpto. Asuntos Internacionales del Trabajo-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Agenda de investigación consensuada Directorio de fuentes de financiamiento para proyectos institucionales Al menos dos convenios con instancias y agencias internacionales firmados	Programa Estado de La Nación-PEN Universidades Cooperación Interagencial INAMU
2 Realizar a lo interno de la institución 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 etc.	Comisión de Avance de los derechos laborales de las mujeres Comisión Tripartita de Género Unidad de Equidad de Género	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Al menos dos Foros o seminario realizado	Expertas nacionales e internacionales en el tema del mundo laboral y mujer. Universidades INAMU OIT
3 Promoción de alianzas estratégicas con organismos internacionales, empresa privada e instituciones públicas que financien o contribuyen en el desarrollo de la investigación, gestionadas y establecidas.	Comisión Tripartita Género	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Al menos dos alianzas establecidas para el impulso global o específico de alguna área de la investigación gestionadas y aprobadas.	Expertas nacionales e internacionales en el tema del mundo laboral y mujer. Universidades INAMU Cooperación Interagencial
4 Participar 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.	Comisión interinstitucional de Contabilización del tiempo (INAMU, IDESPO, MTSS, MIDEPLAN, INEC, Universidades Públicas)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Presentación de resultados de la Encuesta realizada en el gran área metropolitana	Especialista internacional en encuestas de uso del tiempo.

Objetivo 5.5		Indicador de resultado						
Fortalecer los mecanismos y espacios institucionales de coordinación para el impulso de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS y su plan de acción.		Al finalizar el quinquenio 2010 – 2014 se ha reflejado anualmente en los POA y en los presupuestos el sustento necesario para ejecutar la Política de Igualdad y Equidad de Género en la institución.						
Acciones	Instancias responsables	Fechas de ejecución					Indicadores de resultados	Instancias de apoyo
		2010	2011	2012	2013	2014		
1 Fortalecimiento del rol general de la Unidad de Equidad de Género –UEG, de forma tal, que se garanticen sus potestades para la incidencia en la transversalización de género, incluyendo su criterio en los órganos consultivos y en los órganos asesores así como su capacidad de ejecución de la Política y el cumplimiento con los compromisos de ejecución del Plan de acción.	Despacho Ministerial	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En el primer trimestre del año 2010 se ha emitido Directriz ministerial sobre el compromiso institucional de apoyar la gestión y coordinación de la UEG en lo concerniente al impulso de la Política de género del MTSS. Una agenda legislativa consensuada a favor de los derechos laborales de las mujeres.	
2 Diseño y ejecución de una estrategia de divulgación y comunicación institucional a favor de la Igualdad y la Equidad de Género y el avance para el impulso de la Política	Departamento de Prensa y Comunicación Unidad de Equidad de Género	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diseñada e impulsada una Estrategia institucional de divulgación y comunicación institucional a favor de la Igualdad y la Equidad de Género y el avance para el impulso de la Política	Apoyo externo OIT INAMU
3 Previsión de dotación de recursos para la ejecución de la Política para la Igualdad y Equidad de Género en el MTSS y su respectivo plan de acción institucional en todas las regiones	Comisión de Alto Nivel de Género Despacho Ministerial Todas las Direcciones del MTSS. Unidad de Equidad de Género	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Los presupuestos anuales y los planes operativos del MTSS desde el año 2010 hasta el 2014 contemplan acciones y sustento económico para su ejecución relacionadas con la Política de Igualdad y Equidad de Género	
4 Impulso y vigilancia para la implementación de un sistema de seguimiento y monitoreo de la ejecución de la Política	Comisión de alto nivel de género Comisión técnica de género Unidad de Equidad de Género	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Al finalizar el año 2011 se han establecido los mecanismos para el seguimiento de la Política de género en las instancias técnicas del MTSS	
5 Alianzas estratégicas con organismos internacionales, empresa privada y públicas que financien o contribuyen en el desarrollo de la Política, gestionadas y establecidas.	Comisión tripartita de género Comisión tripartita de igualdad y equidad de género	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Al menos dos alianzas establecidas para el impulso global o específico de alguna área de la política	Universidades OIT PNUD y UNIFEM INAMU Cámaras Organizaciones sociales