

Pregunte sí en el reglamento interno de trabajo existe algún tipo de permiso que le facilite resolver este tipo de situaciones. Estas son buenas prácticas inteligentes que existen en algunas instituciones y empresas.

¿Qué tratados internacionales nos apoyan?

En la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se definen como derechos fundamentales:

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

Cuéntele a otras...

Para consultas sobre casos específicos, favor acudir a:

Dirección General de Asuntos Laborales • Inspecciones Regionales del Trabajo o por escrito ante
La Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Línea gratuita 800 87-22-256 del Ministerio de Trabajo / Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes
Instituto Nacional de las Mujeres • Area Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres
253-80-66 www.inamu.go.cr

Textos: Tatiana Soto. Revisión Final: Eugenia Salazar, INAMU, San José, Costa Rica 2005
Diseño gráfico, fotografía e impresión, roxanamarin@racsa.co.cr • Tel.: 392-6650



¿Cuáles son las formas de discriminación contra una mujer que se presentan en el trabajo?

Puede ser que estén sucediendo algunas de estas situaciones:

- Tiene obstáculos para asumir puestos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres.
- Solicitó un empleo y por su condición de mujer se le denegó pese a que cumple con todos los requisitos solicitados.
- Le negaron una promoción o ascenso por su condición de mujer, al darle prioridad a un hombre que tiene sus mismas o menores cualidades.
- Percibe un salario menor al de sus compañeros hombres que realizan una labor similar.
- Cuando regresa al trabajo de su licencia por maternidad, le han cambiado sus condiciones de trabajo, que la afecten laboralmente.
- No recibe los mismos beneficios o incentivos (becas, capacitaciones, pasantías, permisos, premios) que sus compañeros hombres, a pesar de hacer el mismo trabajo.
- Sus condiciones físicas de trabajo no son tan favorables como las de sus compañeros hombres (acceso a la tecnología, espacio físico, equipos).
- Se dan amenazas de despido por razones de embarazo o en período de lactancia.

¿Qué puedo hacer si no me dan empleo por mi edad u otra condición?

Existe una nueva ley contra la discriminación en el empleo por razón de género, raza, religión o edad. Si a usted no le han dado el trabajo por cualquiera de estas razones puede poner un recurso de amparo ante la Sala Constitucional, por violación a sus derechos humanos garantizados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y en la Constitución Política, pidiendo además que en la sentencia se establezca la posibilidad de obtener el pago de daños y perjuicios. Al mismo tiempo, la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puede conocer del caso, investigar y obtener pruebas que puedan llevarse a la Sala Constitucional.

¿Qué puedo hacer si no me ascienden a pesar de tener la capacitación adecuada?

Puede plantearlo ante la Inspección de Trabajo como un caso de discriminación de género. En esta instancia se cita al patrono y se investiga. Si lo comprueba recomendará a la empresa hacer un concurso para los ascensos.

Otras opciones son: un recurso de amparo por discriminación de género con solicitud de pago de daños y perjuicios. También se puede plantear una denuncia penal, mediante la cual también existe la posibilidad de solicitar pago por daños y perjuicios si el denunciado resulta culpable.

¿Qué puedo hacer si en mi lugar de trabajo existen ocupaciones reservadas exclusivamente a hombres y otras solo para mujeres?

Este caso tiene las mismas opciones que el anterior, queja ante la Inspección de Trabajo, recurso de amparo ante la Sala Constitucional con petición de pago de daños y perjuicios.

¿Qué puedo hacer si tengo problemas en el trabajo porque llego tarde o falto cuando mis hijos o hijas están enfermos?

El Código de la Niñez y la Adolescencia indica que los padres deben acompañar al niño o niña a las citas médicas, pero no existe legislación laboral que facilite correlativamente esta obligación. La opción es tomar este tiempo de vacaciones o permiso sin goce de salario

Las llegadas tardías le pueden traer serios problemas, deben ser justificadas siempre, de lo contrario podrá ser despedida por reincidencia, sin responsabilidad patronal. Aún y cuando no se encuentre que existe la reincidencia, un patrono puede despedirla si no está a gusto con sus problemas personales, sus llegadas tardías y sus ausencias aunque sean justificadas y despedirla con responsabilidad patronal.