

Política de igualdad en los servicios de gestión humana del Poder Judicial

CIRCULAR N° 173-2012

(Nota de Sinalevi: La Corte Suprema de Justicia aprobó una nueva circular ref [Política de igualdad en los servicios de gestión humana del Poder Judicial](#), mediante N° 173 del 22 de marzo de 2013)

ASUNTO: Política de igualdad en los servicios de gestión humana c
Judicial.

A LOS DESPACHOS JUDICIALES DEL PAÍS

SE LES HACE SABER QUE:

La Corte Plena, en sesión N° 33-12, celebrada el 17 de setiembre de 2012 XXII, acordó disponer las siguientes:

"POLÍTICA DE IGUALDAD EN LOS SERVICIOS

DE GESTIÓN HUMANA PODER JUDICIAL, COSTA RICA"

INTRODUCCIÓN

El Poder Judicial, consecuente con los compromisos asumidos por e costarricense en la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad aprueba en el año 2005 la Política de Equidad de Género y en mayo de 2009 la Política de Igualdad para las Personas con Discapacidad ambos instrumentos manifiestan una profunda manifestación de profundo respeto al principio de igualdad.

En estas declaraciones se asegura que todas las acciones del quehacer judicial deben incorporar y garantizar la igualdad de oportunidades y la transversalidad de las acciones para las personas con discapacidad entendida esta como un proceso que convierte las experiencias, necesidades e intereses de las mujeres y las personas con discapacidad de la población, en una política integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas que todos los servicios se brinden en condición de igualdad y equidad.

El Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial por medio de la resolución N° 475-2009 se aboca en la elaboración de una Política de Igualdad en los Servicios de

principales obstáculos para el acceso a la justicia de poblaciones que dado el sistema de socialización patriarcal se encuentra en una situación de desventaja y discriminación en los servicios que otorga la gestión humana.

Una vez identificadas las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades, el diagnóstico se dio inicio a un proceso democrático de validación de un documento de política con el personal del departamento así como personas usuarias de los servicios, todas ellas nuestro profundo agradecimiento.

La presente Política tiene por objeto cumplir con las obligaciones establecidas en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos así como con la normativa jurídica interna y de esta manera operacionalizar la implementación de los compromisos asumidos.

Establece una vía o camino a los cambios y las acciones que el departamento de gestión humana debe ejecutar en el avance a lograr el principio de igualdad. Adicionalmente fundamenta las bases para el desarrollo de un plan estratégico que permita cumplir los compromisos que aquí se asumen.

El documento cuenta con los siguientes apartados:

- 1) Implementación y Ejecución de la Política de Equidad de Género
- 2) Fundamentación Jurídica
- 3) Objetivos que busca la política
- 4) Lineamientos y Estrategias por áreas de Gestión Humana que orientan las acciones a seguir
- 5) Plan de Acción y Responsables
- 6) Glosario terminológico que ayuda a la comprensión de la política en general

Esperamos que la presente política permee el accionar de la gestión humana y fortalezca institucionalmente al Poder Judicial.

Considerando que:

Que existe un amplio marco jurídico de protección de los derechos

. Que el Estado Costarricense ha ratificado los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: 1 de Número de hora de trabajo, 14 Relativo a la Aplicación del Descanso Semanal, 87 Relativo a la Libertad Sindical, 102 Relativo a las Normas Mínimas de la Seguridad Social, 111 Relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación, 122 Relativo a la Política de Empleo y Readaptación Profesional y Empleo a Personas Inválidas.

. Que la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) compromete a los Estados a que, a través de normas, se promueva la igualdad para las mujeres y les otorga la facultad de aplicar medidas temporales de carácter especial con el fin de disminuir las desigualdades causadas por la discriminación de género.

El artículo 11 establece el derecho al trabajo de las mujeres, a las mismas oportunidades de empleo y no sufrir de discriminación en la selección y reclutamiento de personal, el derecho a elegir libremente de profesión y ocupación, rompiendo con la división sexual del trabajo, igual salario a trabajo de igual valor, la seguridad social tales como jubilación, enfermedad, invalidez, vejez, vacaciones pagadas, a la salud ocupacional y salvaguardia de la salud reproductiva, a que no se discrimine por razones de matrimonio, maternidad, de despidos por maternidad, gozar de la licencia de maternidad, servicios de salud para los hijos/as, protección durante el embarazo.

. Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994), que a nivel de América Latina y el Caribe fue aprobada por la Organización de Estados Americanos (OEA) y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. El artículo 1 establece que las normas se aplicarán en el ámbito del trabajo y en su artículo 2 determina que el acoso sexual es una forma de violencia contra la mujer.

. Que la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (1991) artículo 27 que reconoce el derecho al trabajo de esta población, a la igualdad, discriminación en la selección y reclutamiento de personal, a igual salario de igual valor, derecho a sindicalizarse, a capacitación y formación profesional y rehabilitación profesional entre otras.

. Que la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad que es un instrumento que busca la igualdad para este colectivo en su artículo 3 hace referencia a la obligación del Estado de eliminar la discriminación en el empleo que sufren las personas con discapacidad.

. Que la Constitución Política costarricense reconoce el derecho a la igualdad, al trabajo, a un salario mínimo, a una jornada de cuarenta y ocho horas, al derecho a sindicalizarse, a paro y huelga, a suscribir convenios colectivos y a recibir indemnización por despido injustificado (Artículo 71).

discriminación en el empleo, a la capacitación prioritaria de esta población, al asesoramiento de los patronos y las obligaciones del Estado[9].

. Que en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995) se establece como uno de sus objetivos estratégicos "garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica". Y, entre otras medidas, pide a los países a revisar las leyes nacionales y las prácticas jurídicas con el fin de asegurar la aplicación y los principios de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, revocar aquellas leyes que discriminen por motivos de género y eliminar el sesgo por género en la administración de justicia.

Con especial interés la Plataforma de Acción puntualiza en relación con la igualdad humana determina:

. Implementación de las normas internacionales del trabajo y las normativas relacionadas a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras

. Creación de empleo y erradicación de la pobreza

. Protección social y condiciones de trabajo

. Tripartismo, diálogo social y fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras y empleadoras.

. El Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (Cairo, 1994), que reconoce los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres como derechos humanos.

. La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), que compromete a los Gobiernos a su aplicación y a garantizar que las políticas y programas incorporen una perspectiva de equidad de género

. La Declaración del Milenio (Nueva York, 2000), que incluye entre las metas de desarrollo del milenio la equidad de género.

. Que el Poder Judicial en noviembre del 2005 aprobó la Política de Equidad de Género y en marzo del 2008 la Política de Igualdad para las Personas con Discapacidad

. Que el Departamento de Gestión Humana realizó un diagnóstico e identificaron las desigualdades existentes, las necesidades y las líneas de acción a seguir. Dicho documento de diagnóstico constituye una base fundamental para la formulación de las políticas y programas de igualdad de género.

Reconociendo:

- Que existe una realidad social identificada por las instituciones nacionales y organismos internacionales que refleja la desigualdad económica, jurídica, ideológica que viven las mujeres y personas en condición de discapacidad en la sociedad costarricense.

- Que esa desigualdad social tiene como uno de los pilares fundamentales la división sexual del trabajo y la segregación laboral para las personas con discapacidad.

- Que el Poder Judicial ha realizado diagnósticos sobre la igualdad de género en el 2004 y acceso a la justicia de las personas con discapacidad en el 2010 por el departamento de gestión humana en el 2010 sobre la igualdad de género y discapacidad en la gestión humana del Poder Judicial. En los diagnósticos se identificaron las desigualdades existentes, las necesidades y las líneas de acción por seguir.

- Que dichos documentos de diagnóstico constituyen una base fundamental para la política, ya que plantea y orienta las medidas que se deben tomar en las diferentes dimensiones de trabajo en la gestión humana.

- Que las mujeres y personas en condición de discapacidad son muy diversas por razones de género, edad, condición económica, tipo de discapacidad, orientación sexual, creencias, etc.

- Que la interpretación de la igualdad como principio complejo que ha sido construyéndose por la lucha de los grupos sociales excluidos tradicionalmente. Desde este punto de vista la igualdad formal no refleja la condiciones y oportunidades de las mujeres en relación con los hombres o entre personas con discapacidad y aquellas que no tienen discapacidad lo que implica:

- Aplicar la igualdad formal no contempla la igualdad basada en la diferencia.

- La creencia de la igualdad formal no tiene sustento cuando se evidencian desigualdades que atentan contra los derechos humanos de las mujeres y personas con discapacidad.

- El reconocer las diferencias es promover la no discriminación y el pleno reconocimiento del principio de igualdad.

- Que se asume en su totalidad los principios enunciados en el Código de la Justicia como un servicio público; la independencia judicial; apertura (transparencia) a la sociedad (transparencia); mejoramiento de la administración

que asegure a todas las personas que laboran en el Poder Judicial el conocimiento, respeto y tutela de sus derechos

Tomando en cuenta los siguientes principios:

- . Igualdad y Equidad con Perspectiva de Género

Todas las actuaciones relacionadas con la administración de la gestión deberán procurar alcanzar la igualdad y equidad de los seres humanos sin distinción alguna por razones de género, edad, etnia, discapacidad, preferencia sexual etc.[10]

- . No Discriminación

La eliminación de toda distinción, exclusión o restricciones basada en el sexo, preferencia sexual, discapacidad, religión, etc., que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio de los derechos y las libertades fundamentales relacionadas con la gestión humana.[11]

- . No Violencia

La violencia en el ámbito laboral contra las mujeres y las personas con discapacidad constituye una violación de las libertades fundamentales limitando parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos. La violencia en el ámbito laboral incluye la violencia física, sexual, psicológica y patrimonial. El principio busca la prevención, detección, sanción y erradicación de la violencia para asegurar el desarrollo individual y social de las mujeres y las personas con discapacidad y su plena participación en todas las esferas laborales.[12]

- . Autonomía Personal

Consiste en otorgar la capacidad jurídica y de actuar real a las mujeres y las personas con discapacidad como sujetas plenas de derechos y obligaciones. Ello implica el derecho que tienen todas las personas de tomar todas las decisiones de su vida y participar activamente en las actuaciones institucionales[13].

- . Diversidad

Todas/os somos igualmente diferentes; esto rompe con el paradigma de un modelo de persona ejemplo de la humanidad impuesto por la socialización patriarcal.

paradigmáticos de las y los trabajadores/as que invisibiliza los intereses y necesidades de la diversidad social. [14]

El Resultado

. Discriminatorio

Sirve para ampliar el principio de no discriminación en el caso de que la discriminación o exclusión o restricción basada en el sexo que tenga un resultado que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos se considere como un acto discriminatorio. Ello implica que acciones u omisiones que no tengan intención de discriminar pero sí un resultado discriminante deben ser igualmente abordados por las personas que administran los recursos humanos[15]

. Equidad en la Conciliación y Mediación

En los procesos de conciliación y mediación deberá buscarse un equilibrio entre los intereses de las personas, la relación laboral que los caracteriza sea esta horizontal o vertical y tomar en cuenta las condiciones de subordinación y discriminación como resultado de la socialización patriarcal. En caso de que no puedan equilibrarse las condiciones deberá recomendar a la parte en situación de desigualdad otras formas para resolver el conflicto. En el ámbito laboral no se debe conciliar ni mediar en casos de acoso sexual.[16].

. Deber de Orientación

Toda persona que tenga a su cargo la administración de los recursos humanos tiene el deber de orientar a sus colaboradores y colaboradoras, así como a las usuarias especialmente cuando se trata de poblaciones discriminadas como las mujeres y personas con discapacidad que podrían desconocer sus derechos, obligaciones o los procedimientos.

. Principio Protector

Su objeto es nivelar las desigualdades entre trabajadoras y patronos/as. Busca corregir una disparidad social que requiere una corrección para asegurar una equidad. Se aplica en la relación laboral en todos los desequilibrios de poder, económico o por construcción social. Contempla tres reglas: indubio pro operario, norma más favorable y la condición más beneficiosa.

. Principio Protector

- . La Norma más Beneficiosa

Entre varias normas aplicables quien administra los recursos humano: considerar la más beneficiosa para la parte que se encuentra en condic desventaja por razones de género y discapacidad.

- . La Condición más Beneficiosa

No se deben disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hi parte trabajadora adquiridas legalmente. Cuando existe una situació anterior, concreta y determinada, el patrono deberá respetarla.

- . Principio de la Irrenunciabilidad de Derechos

La imposibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y antici los derechos concedidos por la legislación laboral.

- . Principio de Continuidad

Ante la duda sobre el plazo del contrato se estima la duración del misr mayor extensión posible, conforme a los hechos y la realidad demostrada.

- . Principio de la Primacía de la Realidad

La preferencia que se le da a lo que ocurre en la práctica de la relación la vez de a lo que surge de los documentos.

- . Principio de la Buena Fe

El deber que tienen ambas partes de la relación laboral de cumplir lealm obligaciones y derechos.

- . Principio de la Razonabilidad

La afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, c

Consiste en brindar facilidades para que todas las personas puedan en su laboral movilizarse libremente en el entorno, hacer uso de todos los servicios que requieren y disponer de todos los recursos que garanticen su seguridad, movilidad y su comunicación.[17]

. Principio de Autorepresentación:

Consiste en desarrollar mecanismos de participación laboral y ciudadana en las instancias de la gestión humana del Poder Judicial donde las mujeres y las personas con discapacidad, como colectividad social, participen en la toma de decisiones.

Estos principios servirán de guía para la toma de decisiones en la administración de los recursos humanos.

1- Imperativo Estratégico: Planificación Estratégica como herramienta para promover las condiciones de igualdad y no discriminación en la Gestión Humana

Objetivo General

Promover los principios de igualdad y no discriminación en la planificación estratégica.

Alcance

Poder Judicial, a través de las instancias formales y competentes.

Objetivos Específicos

1- Promover a través de la misión, visión y valores la igualdad de género y accesibilidad a nivel institucional.

2- Incorporar el enfoque de gestión humana con perspectiva de género y discapacidad en la planificación estratégica.

3- Medir y cuantificar los objetivos de la política de igualdad de género y accesibilidad en la gestión humana.

Lineamientos

Incidir en una misión, visión y valores que promuevan la igualdad de género y accesibilidad a nivel institucional.

Incorporar el enfoque de gestión humana con perspectiva de género y discapacidad en la planificación estratégica

Implementar a través de las instancias competentes la política de igualdad de género y accesibilidad en la gestión humana en los planes anuales operativos

Promover a través de las instancias competentes la incorporación de proyectos que fomenten el principio de igualdad de género y discapacidad en los planes institucionales.

Proponer a través de las instancias competentes, ajustes organizacionales y reestructuración que promuevan la igualdad para las mujeres y personas con discapacidad

Promover programas de teletrabajo y servicios de apoyo con ayudas técnicas para los funcionarios (as) con discapacidad en los distintos puestos.

Revisar y adecuar el Manual de Puestos incorporando la perspectiva de género y accesibilidad.

Evaluar y monitorear según la instancia competente, la implementación de la política de igualdad de género y accesibilidad en el Poder Judicial.

2- Imperativo Estratégico: Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal que rompen con la división sexual del trabajo

Objetivo General

Establecer condiciones de igualdad de género y accesibilidad en los procesos de atracción, reclutamiento y selección de personal

Alcance

Consejo de la Judicatura / Consejo de Personal / Escuela Judicial / Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal/ Sección Administrativa de la Judicatura y funcionarios/as judiciales que participan en la selección de personal

Eliminar prejuicios relacionados con la división sexual del trabajo y el asistencial de la discapacidad.

Promover mecanismos de atracción de personal accesibles para la oferta laboral del mercado.

Incorporar la perspectiva de género y la discapacidad en el proceso de reclutamiento de personal.

Establecer un sistema de selección de personal libre de prejuicios discrimin

Incidir en la no discriminación contra las mujeres y personas con discapacidad en los procesos de reclutamiento y selección de personal

Lineamientos

Procesos de sensibilización y concientización al personal del Consejo Judicatura / Consejo de Personal / Escuela Judicial / Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal/ Sección Administrativa de la Carrera Judicial de funcionarios/as judiciales que participan en la selección de personal para eliminar la discriminación por razones de género y discapacidad.

Establecer medidas especiales de carácter temporal en los programas de formación profesional para mujeres y personas con discapacidad

Desarrollar prácticas de atracción de personal accesible y participativo en razón de género y accesibilidad

Diseñar una ruta de reclutamiento y selección de personal que incorpore perspectiva de género y de la discapacidad.

Revisar las pruebas de reclutamiento y como se aplican para asegurar la igualdad de condiciones en quienes participan.

Diseñar pruebas apropiadas para asegurar la selección del personal libre de discriminación, que otorgue los servicios a la diversidad de usuarios.

Establecer mecanismos de traslados con perspectiva de género y discapacidad

Promover una cultura de igualdad y no violencia por razones de género y discapacidad.

Alcance

Escuela Judicial / Unidades de Capacitación y Gestión de Capacitación

Objetivos Específicos

Incorporar los principios institucionales de igualdad y no violencia por razón de género y discapacidad en los programas de inducción y formación.

Capacitar y sensibilizar al personal para ofrecer un servicio sin discriminación.

Lineamientos

Desarrollar un programa de inducción que promueva la igualdad de género y discapacidad.

Diseñar un programa de capacitación institucional dirigido a mejorar la atención para los usuarios(as) de los servicios judiciales mujeres y personas con discapacidad.

Elaborar programas de concientización para reducir la violencia laboral de género que se presenta en contra de las personas con discapacidad.

Incorporar la perspectiva de género y discapacidad en la currícula de los cursos de formación y capacitación.

Establecer medidas especiales de carácter temporal en la capacitación y formación de mujeres y personas con discapacidad.

Brindar adecuaciones curriculares, servicios de apoyo o ayudas técnicas que requieran en los cursos de formación y capacitación que se otorguen.

4- *Imperativo Estratégico: Sistemas de compensación v Beneficios*

Garantizar un sistema de compensación y beneficios libre de prejuicios y discriminantes contra las personas con discapacidad.

Alcance

Corte Plena, Consejo Superior, Consejo de Personal y áreas respons
Gestión Humana

Objetivos Específicos

Garantizar compensaciones justas incorporando la perspectiva de g
accesibilidad.

Diseñar esquemas de beneficios con la perspectiva de género y discapacida

Lineamientos

Analizar y clasificar los puestos incorporando la perspectiva de g
discapacidad.

Incorporar en los manuales de puestos las ayudas técnicas y servicios c
para cada posición según corresponda.

Promover condiciones laborales que no resulten limitativas para que m
personas con discapacidad puedan acceder a las disponibilidades y zo
igualdad de condiciones.

Promover beneficios complementarios incorporando la perspectiva de g
accesibilidad.

*5- Imperativo Estratégico: Evaluación del Desempeño y Carrera Profes.
perspectiva de género y accesibilidad.*

Objetivo General

Promover sistemas de evaluación del desempeño que mejoren los
judiciales con perspectiva de género y accesibilidad.

Objetivos Específicos

Retroalimentar al sistema y a los operadores de justicia sobre los resultados obtenidos en su gestión en función de los requerimientos de las personas de los servicios judiciales.

Contribuir a una mejor distribución y planificación del recurso humano, con los parámetros históricos obtenidos en el sistema de evaluación del desempeño coadyuvando en la efectiva toma de decisiones.

Obtener insumos para retroalimentar otros procesos de la gestión humana, capacitación, promociones, reconocimientos, becas, carrera profesional; otros; de manera que se identifiquen potencialidades en el personal que mayores logros en brindar servicios de calidad

Lineamientos

Mejorar la relación de eficiencia institucional y desarrollo del talento humano brindando un servicio de calidad con perspectiva de género y accesibilidad.

Establecer un sistema de evaluación del desempeño con perspectiva de accesibilidad.

Promover mejoras en el servicio considerando la evaluación del desempeño con perspectiva de género y accesibilidad.

Promover la Carrera Profesional considerando los resultados de la evaluación del desempeño con perspectiva de género y accesibilidad.

Diseñar planes de carrera y planes de sucesión considerando la perspectiva de género y accesibilidad.

6- Imperativo Estratégico: Ambiente laboral y Salud Ocupacional tomando en cuenta las necesidades de la diversidad humana

Objetivo General

—

Servicios de Salud, subproceso de Salud Ocupacional, subproceso de :
laboral, Unidad de Atención psicosocial del O.I.J.

Objetivos Específicos

Prevenir y reducir los accidentes laborales con perspectiva de g
accesibilidad.

Establecer planes de emergencia tomando en cuenta la diversidad de gé
discapacidad.

Lineamientos

Ambientes laborales saludables para los servidores y servidoras j
considerando la perspectiva de género y accesibilidad.

Seguridad ocupacional con perspectiva de género y accesibilidad.

Sistema de información que incorporen las variables sexo y discapacidad

Sistema de prevención y atención de emergencias para los servidores y s
judiciales, considerando la perspectiva de género y accesibilidad.

*7- Imperativo Estratégico: Cultura Organizacional y entorno social cons
la perspectiva de género y accesibilidad en el ambiente laboral.*

Objetivo General

Desarrollar y promover una cultura organizacional y entorno social con pe
de género y accesibilidad.

Alcance

Subproceso de Ambiente Laboral.

Objetivos Específicos

Promover una cultura que mejore el ambiente laboral considerando la perspectiva de género y discapacidad.

Promover la investigación para instaurar la cultura organizacional del mejoramiento del acceso a la justicia de la mujer y las personas en condición de discapacidad.

8- Imperativo Estratégico: Bienestar Social inclusivo

Objetivo General

Establecer programas de bienestar social inclusivos.

Alcance

Subprocesos Servicios de Salud, ambiente laboral y salud ocupacional.

Objetivos Específicos

1- Promover prácticas saludables en el ambiente laboral.

Lineamientos

Promover el autocuidado de las/os funcionarias/os del Poder Judicial desde una perspectiva de género y discapacidad.

Crear programas de mejoramiento de la salud mental desde una perspectiva de género y la discapacidad.

Establecer programas de prevención y recuperación para todo el personal del Poder Judicial con perspectiva de género y accesibilidad.

Diseñar programas de preparación para el jubileo con la perspectiva de género y discapacidad.

Mejorar los procesos de comunicación organizacional de la Gestión Humana perspectiva de género y de la discapacidad

Alcance

Gestión Humana.

Objetivos Específicos

Brindar un servicio de comunicación organizacional accesible y comprensible

Ofrecer información libre de prejuicios discriminatorios contra las mujeres y personas con discapacidad

Lineamientos

Establecer un sistema de información confiable y objetivo entre Gestión Humana y funcionarios/as judiciales sobre la calidad del servicio brindado a las mujeres y personas con discapacidad.

Ofrecer servicios de comunicación interinstitucionales accesibles, comprensibles y libres de prejuicios en relación con las funciones y responsabilidades de Gestión Humana.

10- *Imperativo Estratégico: Relaciones Laborales libres de violencia y discriminación*

Objetivo General

Establecer relaciones laborales libres de violencia y discriminación por razón de género y discapacidad.

Alcance

Subprocesos de Servicios de Salud, ambiente laboral y salud ocupacional; inspección judicial, inspección fiscal, inspección de la defensa pública y asuntos internos

Mejorar las relaciones inter genéricas

Incorporar la perspectiva de género y accesibilidad en el sistema de resolución de conflictos laborales

Lineamientos

Relaciones inter genéricas basadas en la igualdad, respeto y tolerancia

Medios de solución de conflictos con perspectiva de género y accesibilidad.

GLOSARIO

Accesibilidad (Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad): Medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso común, tanto en zonas urbanas como rurales.

Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD): Son las tareas y acciones elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia; como por ejemplo: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, el reconocimiento de personas y objetos, la orientación, la capacidad de entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas, entre otras.

Ajustes razonables (Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad): Se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Androcentrismo: Consiste en ver el mundo desde lo masculino tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano. Dos extremos de androcentrismo son la ginofobia y la misoginia. La primera constituye el repudio u odio a lo femenino y la segunda, a la invisibilización de lo femenino o a la invisibilización de la experiencia femenina

Apoyos y servicios: Cualesquiera servicios, recursos auxiliares, ayudas técnicas, asistencia personal, requeridos por las personas con discapacidad, que le faciliten su autonomía personal y garanticen oportunidades equiparables de acceso al desarrollo.

los siguientes componentes: La autodeterminación, que consiste en el resp persona permitiendo la toma de decisiones, el desarrollo individual, holíst fomento a la capacidad de decidir; la auto expresión, que implica aceptar la d de lenguaje y desarrollar mecanismos de comunicación e interpretación necesario y; la responsabilidad, que es asumir las consecuencias de los actos c con los otros elementos de la autonomía personal

Ayuda técnica "para personas con discapacidad", es cualquier producto, inst equipo o sistema técnico usado por una persona con discapacidad, i especialmente o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, n neutralizar la deficiencia, discapacidad o minusvalía. NOTA: Las ayudas téc nombradas frecuentemente como "dispositivos de asistencia" o "tecnología de (En 2004 se abrió un proceso de revisión de la ISO que aun no ha termina definición puede ser modificada.)

Comunicación (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapac «comunicación» incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el B comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alterna comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones acceso;

Deber ser de cada sexo: Consiste en partir de que hay conductas o carac humanas que son más apropiadas para un sexo que para el otro.

Deficiencia en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapaci la Salud se define "Deficiencias" como los problemas en las funciones o es corporales tales como una desviación significativa o una "perdida".

Dicotomismo sexual: Consiste en tratar a los sexos como diametralmente opue: con características semejantes.

Discapacidad (Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Fc Discriminación contra las Personas con Discapacidad) El término "discapacidad" una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o t que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vic que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Diseño para todos El Diseño Universal es una estrategia cuyo objetivo es hacer y la composición de los diferentes entornos y productos accesibles y comprens como accesibles, sencillos, intuitivos y eficaces para todo el mundo, en la mayo y de la forma mas independiente y natural posible, sin la necesidad de adapta soluciones especializadas de diseño.

especializado. El «diseño universal» no excluirá las ayudas técnicas para particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Discriminación contra la mujer: "...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".[19]

Discriminación por Razones de Discapacidad (Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad): El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente o consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Doble Parámetro: Es similar a lo que conocemos como doble moral. Se da cuando la misma conducta, una situación idéntica y/o características humanas son valoradas o evaluadas con distintos parámetros o distintos instrumentos para uno y otro sexo.

Familismo: Consiste en la identificación de la mujer-persona humana con mujer o sea, el hablar de las mujeres y relacionarlas siempre con la familia, como si dentro del núcleo familiar fuera lo que determina su existencia y por ende sus necesidades y la forma en que se la toma en cuenta, se la estudia o se la analiza. De esta forma de sexismo también se da cuando se habla de la familia como si la unidad fuera un todo, experimentara o hiciera cosas de la misma manera o como si las diferencias no tuvieran el impacto o en las actividades de las personas que conforman la familia fueran irrelevantes.

Género: Es construcción histórico-social que se ha hecho de las atribuciones y características sociales, culturales, políticas, psicológicas y económicas que se consideran definitivas de los hombres y las mujeres y de los comportamientos esperados de unos y de las otras en esta sociedad.

Igualdad: Cuando se hace referencia a la igualdad significa tratar igual a lo que es igual y diferente a lo que es diferente.

En general se cree que la simple declaración formal de la igualdad garantiza el disfrute de este derecho. En ocasiones la igualdad real no es suficiente al no valorarse la existencia de la igualdad en el caso concreto donde se valoren las diferencias y se parte de "Todos somos igualmente diferentes" la igualdad rompe con un paradigma o paradigma para seguir para establecer que la diferencia es la base de la igualdad.

Lenguaje (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) «Se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal»;

Limitaciones en la actividad Son dificultades que una persona puede tener en el desempeño/realización de las actividades.

Medidas específicas (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) «Medidas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad».

Participación Es el acto de involucrarse en una situación vital.

Clasificación Internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (ICF) 2001.

Perspectiva de género: La inclusión de las múltiples formas de subordinación y discriminación que frente a los hombres experimentan las mujeres de distintas etnias o razas, condiciones socioeconómicas, discapacidades, preferencias sexuales, ubicaciones geográficas, etc., dando lugar a una diversidad entre las mujeres influye en la manera en que experimentan la mencionada subordinación y discriminación.

Sexismo: Es la creencia -fundamentada en una serie de mitos y mistificaciones- que declara la superioridad del sexo masculino, creencia que resulta en una serie de privilegios para ese sexo que se considera superior. Estos privilegios mantienen al sexo femenino al servicio del sexo masculino, situación que se logra haciendo creer al sexo subordinado que esa es su función "natural" y única".

Sobrespecificidad: Es la otra cara de la moneda y consiste en presentar como características de un sexo ciertas necesidades, actitudes e intereses que en realidad son de los otros sexos.

Sobregeneralización: Se da cuando un estudio, teoría o texto sólo analiza la experiencia del sexo masculino pero presenta los resultados, el análisis o el mensaje como si fueran para ambos sexos.

Sociedad patriarcal: Es el sistema que mantiene y reproduce la subordinación y discriminación de las mujeres y como estructura de dominio se articula con las condiciones de los sujetos, como la nacionalidad, la edad, la clase, la etnia, la orientación sexual, la condición física, la creencia religiosa, política, etc. Cada hombre y cada mujer experimenta la subordinación y discriminación de manera diferente.

violencia contra la mujer incluye 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."Se declara acuerdo firme."

San José, 9 de octubre del 2012.

[Ficha articulo](#)

Fecha de generación: 26/02/2021 11:09:44 a.m.

[Ir al principio del documento](#)