

fesamericentral.org

# **Mesa Sindical de Mujeres Costa Rica Agenda y Plan de Acción**



# Créditos

---

## Equipo Coordinador

María Laura Sánchez Rojas. Directora de Equidad de Género. CSJMP-ANEP

Rosmary Rodríguez Bustos Coordinadora de la Secretaria de La Mujer CTRN

Olga Serrano Serrano Coordinadora de la Secretaria de La Mujer CMTC

Tatiana Otto Golovina Coordinadora de la Secretaria de La Mujer de la CUT

## Equipo de apoyo

Sandra Cartín Herrera. Coordinadora FES

Alejandra Arguedas Jiménez. Coordinadora Programa de Género

## Equipo de delegadas colaboradoras

Ana Laura Bonilla Solano - CMTC

Mauren Brenes Moreno - CMTC

Nuria Villalobos Sánchez - CMTC

Lorena Chavarría Martínez - CSJMP-ANEP

Ligia Solís Solís - CSJMP-ANEP

Damaris Solano Chacón - CTRN

Denia Gamboa Hernández - CTRN

## Revisión

Olga Goldenberg Guevara

## Diagramación

Melba García



## POEMA

### FALLIDA

Hay un giro de tuerca  
alguna vez en el amanecer.

Hay un fugaz destello  
y lo divino acontece en un soplo.

La vida en agonía  
entonces nos deslumbra  
y somos la Única,  
la Diosa.

Después del singular y también antes,  
somos todas terrenas,  
indistintas.

Mujeres, en plural.

Gatas de la curiosidad incontenible.  
Reas bajo condena  
de arder con avidez por los saberes,  
por la ciencia vedada y succulenta.

Tentadas por el mal.

Excluidas del Edén que profanó nuestro deseo,  
proscrito desde entonces.

Todas bajo sospecha.

Cada una afiliada a su propio pecado.  
Cada una incompleta.  
Cada una insolvente.  
Cada una parte de lo oscuro, lo prohibido,

de las que ofrecen zalamero el fruto,  
las que plantaron sin recato el árbol.

Yo pertenezco a las vociferantes.  
Soy adalid de las desaforadas,  
insignia pertinaz de la iracundia,  
culpables y culposas  
del prodigio del cuerpo que perdimos.

**Olga Goldenberg Guevara**





## Presentación

Presentamos a continuación la Mesa Sindical de Mujeres, su Agenda y su Plan de Acción Sindical, 2017-2021.

La Mesa Sindical de Mujeres es una plataforma unitaria de acción político sindical donde las secretarías de género de las cuatro confederaciones sindicales costarricenses (CSJMP-CTRN-CMTC-CUT) se encuentran para consensuar temas estratégicos, en una agenda común, como parte de un camino que ha permitido articulaciones y acciones colectivas trascendentales en pro de los derechos sociales, económicos, políticos y culturales, la autonomía y el fortalecimiento de la cultura política de las mujeres trabajadoras, con base en una alianza unitaria consolidada entre estas organizaciones sindicales confederadas.

Su agenda es el instrumento de diálogo y negociación construido por diversas mujeres agrupadas en los sindicatos de estas confederaciones. El plan de acción es el camino estratégico concreto que se ha definido para lograr los objetivos y las metas trazadas.

Los ejes de trabajo priorizados son fundamentales e indispensables para avanzar en el cambio de sus vidas y generar un proceso de transformación de las estructuras sociales, económicas y culturales, en general y de la dominación patriarcal, en particular.

Esta agenda constituye una oportunidad para lograr una mayor democratización del sistema social y político, así como del modelo sindical, en la búsqueda de una transformación de lo social, lo económico, lo cultural y lo político vigente que, pese a los avances normativos en la Constitución Política del país, así como en normas posteriores e instrumentos internacionales, todavía, presenta restricciones para que las mujeres actúen como sujetas sociales y políticas diferentes pero iguales en el ejercicio de sus derechos, con una ciudadanía plena y activa, con empoderamiento y condiciones para el desarrollo de sus potencialidades, orientada a construir una sociedad más justa e inclusiva donde interactúen tanto hombres como mujeres.

El proceso que ha posibilitado esta construcción colectiva unitaria ha sido apoyado por la Fundación Friedrich Ebert y la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas CSA



# ENFOQUE ESTRATÉGICO



## MESA SINDICAL DE MUJERES (MSM) CMTC-CSJMP-CTRN-CUT Costa Rica

### ¿Qué es la Mesa Sindical de Mujeres (MSM)?

La Mesa Sindical de Mujeres (MSM) es un espacio de articulación del trabajo de las Secretarías de Género, de cuatro centrales sindicales costarricenses:

- Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC)
- Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP)
- Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)
- Confederación Única de Trabajadores (CUT).

Es el mecanismo que permite que dichas instancias se encuentren y coordinen un trabajo conjunto en temas de interés común para las mujeres trabajadoras, orientado a superar las brechas de género, alcanzar la equidad e igualdad, tanto en las organizaciones sindicales, como en la sociedad costarricense en general.

Por tanto, se concibe como un instrumento de orientación del accionar político sindical de las trabajadoras. La MSM es así mismo un recurso para participar en los espacios de diálogo y negociación internos y externos con capacidad de propuesta, de tal modo que el movimiento sindical costarricense se enriquezca con las voces de las mujeres, las escuche, reconozca, establezca acuerdos y consolide alianzas de trabajo coordinado a favor de ellas.

### Contexto General

Históricamente, el acceso de las mujeres a los Derechos Humanos (sociales, políticos y laborales) ha estado condicionado por sus papeles simbólicos y sociales como madres y esposas, en el marco de un modelo tradicional de división sexual del trabajo, en el que se omite y se ignora el papel desempeñado por ellas en la reproducción social mediante el trabajo No Remunerado.

Es básicamente bajo el impulso de cumplir con el rol históricamente asignado como responsables de la satisfacción de necesidades básicas y del bienestar familiar, que las mujeres incursionan en el mercado laboral; desde una posición subordinada, sin acceso a la seguridad social, en condiciones precarias como mano de obra barata, informal y no organizada. Todo ello tiene un impacto en la configuración del mercado de trabajo que no debe pasar desapercibido para las organizaciones sindicales. (Molyneux, 2007, CEPAL).

Es objetivo primordial de las Centrales y Confederaciones Sindicales el fomento y respeto a los convenios internacionales de OIT, CEDAW, ONU, ONU-Mujeres, así como a las políticas nacionales del INAMU-Defensoría de los Habitantes-Ley número 8901, Ley número 7476 y su reforma mediante Ley número 8805, y las políticas de género de nuestras Confederadas internacionales; la CSA y la CSI. Todo este marco de compromisos jurídicos internacionales y nacionales constituye base y orientación para el accionar político-sindical de nuestras organizaciones.

Pese a los avances en la legislación nacional e internacional experimentados en las últimas décadas, todavía persisten importantes brechas económicas, sociales, políticas y culturales que operan como discriminaciones y desigualdades de género, y que limitan a las mujeres a lo largo de su vida, no solo en el ámbito familiar, comunal, laboral y político sino en las organizaciones sociales de las que forman parte.

Una tendencia presente en estudios de diversos organismos tanto nacionales como internacionales (OIT, CEPAL, INEC, Universidades, Estado de la Nación, Centrales Sindicales nacionales e internacionales) deja ver que a las mujeres se nos reserva el empleo atípico: a tiempo parcial, temporal, mal remunerado, en condiciones de precariedad laboral, sin protección social y con garantías laborales disminuidas. La participación femenina en la economía informal implica no solamente las desventajas antes mencionadas sino, en particular, la falta de acceso a prestaciones sociales y a una pensión contributiva





que –cuando se logran- suelen ser menores que las de los hombres, debido a los ingresos inferiores y los períodos intermitentes de su inserción laboral.

A su vez, la participación femenina en los sindicatos está condicionada tanto por causas externas como internas. Las primeras se derivan de la propia situación socio-laboral de las mujeres, obligadas a conciliar el empleo con las responsabilidades familiares. Las segundas se derivan del funcionamiento interno de la propia organización sindical, con prácticas arraigadas que han naturalizado su discriminación y exclusión.

El sistema patriarcal instaaura prácticas antidemocráticas, discriminatorias y excluyentes en la sociedad en general, a las cuales los sindicatos no son ajenos. Las mujeres están sub-representadas en los órganos de decisión; se desvaloriza o minimizan tanto sus aportes como el trabajo que realizan; experimentan exclusión; se les omite abierta y deliberadamente; se les considera un objeto pasivo y de subordinación; el poder que se les da es el poder delegado por los hombres que dicen representarlas.

Son múltiples los condicionantes históricos que las relegan. La MSM está concebida como una acción afirmativa –y por tanto transitoria– para visibilizar y erradicar prácticas discriminatorias de género, entre otras, y contribuir al cierre de brechas históricas de exclusión, de modo tal que sus integrantes, independientemente del sexo, podamos participar en la defensa de nuestros derechos conjuntamente y en condiciones de igualdad.

## Objetivo General Mesa Sindical de Mujeres

Procurar a las mujeres trabajadoras de nuestro país condiciones que favorezcan la equidad entre los géneros, tales como: defensa y pleno disfrute de sus derechos humanos y laborales, condiciones laborales decentes, participación y representación justa en los espacios de decisión política y económica,

## Plan de Acción por la Equidad de Género MSM

La MSM se propone desarrollar en los próximos cuatro años (2017-2021), un plan de acción que refleje y sintetice las más importantes aspiraciones e

iniciativas de las mujeres trabajadoras, y que tenga un impacto en el fortalecimiento de la organización sindical en Costa Rica, organizado en los siguientes ejes.

### Ejes De Trabajo

1. Derechos Humanos Laborales
2. Trabajo Decente
3. Protección y Seguridad Social
4. Violencia (acoso sexual, laboral, político)
5. Organización sindical
6. Liderazgo y empoderamiento
7. Economía del cuidado

## Eje Derechos Humanos Laborales

### Concepto

Partimos del principio y enfatizamos la concepción de que las mujeres trabajadoras son ante todo ciudadanas sujetas de derechos.

Los Derechos humanos son interrelacionados, interdependientes, indivisibles, e inherentes a todas las personas sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. (Carta de Naciones Unidas de 1945, Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948).

Los Derechos Humanos Laborales (DHL) refieren a aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de las personas trabajadoras. En nuestro caso, constituyen la posibilidad de:

- Formar y afiliarse a un sindicato
- Contar con un empleo decente
- Elegir y ser electa en la organización en la cual se participa.
- Impulsar demandas específicas de las mujeres como trabajadoras y como ciudadanas sujetas de derechos.



Los Derechos Humanos Laborales son, no solamente normas legales, sino también, garantías sociales que posibilitan condiciones mínimas de vida y de trabajo cuando se depende de una ocupación asalariada para vivir; ante todo son derechos que nacen de nuestra propia naturaleza de ser humanas.

Para el INAMU (Segundo Estado de los Derechos Humanos de Las Mujeres en Costa Rica. INAMU, 2015):

Los Derechos Humanos en su dimensión normativa constituyen un marco ético y jurídico que ha sido adoptado por los diferentes países, entre ellos Costa Rica con el afán de garantizar a sus habitantes el ejercicio de un conjunto de libertades a las que las personas tienen derecho por su condición humana; sustentando valores como la universalidad, integralidad, indivisibilidad, irrenunciabilidad, autonomía, dignidad y justicia. Constituyen una fuente de apropiación de la experiencia humana y una posibilidad real de existencia plena para la búsqueda del buen vivir colectivo.

En el ámbito laboral, todas las personas debemos disfrutar de los Derechos Humanos fundamentales, tal y como figuran en la declaración de OIT Sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo. Es decir, la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización (Convenio 87); el derecho de Sindicalización y de negociación colectiva (Convenio 98); la igualdad de remuneración (convenio 100); la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación (Convenio 111); la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, (Convenio 105); y sobre la edad mínima (Convenio 138).

## Contexto

### Avances

Costa Rica cuenta con instrumentos normativos de gran relevancia para la protección y tutela de los Derechos Humanos de las mujeres. Entre los disponibles ratificados por el país se destacan, en el siguiente cuadro, los pertinentes a las mujeres trabajadoras.



INSTRUMENTOS RATIFICADOS. COSTA RICA	AÑO DE APROBACIÓN
Convención Americana sobre Derechos Humanos	1969
La Convención de todas las Formas de Discriminación contra La Mujer. (CEDAW, 1979).	1979
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Protocolo de San Salvador)	1988
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra La Mujer (Convención de Belén do Pará)	1994
Convención interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad	1999
C26. Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, Ratificado ante la OIT 16/3/72.	1928
C45. Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres). Ratificado ante la OIT 22/3/1960.	1935.
C81. Convenio sobre la inspección del trabajo, [y Protocolo, 1995]. Ratificado ante la OIT 2/6/60.	1947
C87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Ratificado ante la OIT 2/6/60.	1948.
C89. Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), Ratificado ante la OIT 2/6/60.	1948 [y Protocolo, 1990].
C94. Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), Ratificado ante la OIT 2/6/60.	1949.
C98. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Ratificado ante la OIT 2/6/60.	1949.
C100. Convenio sobre igualdad de remuneración, Ratificado ante la OIT 2/6/60	1951.
C102. Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), Ratificado ante la OIT 16/3/72.	1952.
C111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Ratificado ante la OIT 1/3/62.	1958
C117. Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos). Ratificado ante la OIT 27/1/66	1962
C122. Convenio sobre la política del empleo, Ratificado ante la OIT 27/1/66	1964.
C131. Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, Ratificado ante la OIT 8/6/79	1970.
C144. Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo). Ratificado ante la OIT 29/7/81	1976
C148. Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones). Ratificado ante la OIT 16/6/81	1977.
Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e Intolerancia	2013 NO ratificado por CR, a la fecha.
Fuente: Elaboración propia con base en datos de Unidad de Investigación. INAMU, 2014 y MTSS, 2016	

### Limitaciones

El mismo INAMU reconoce en su informe sobre el Estado de los Derechos de las Humanas en Costa Rica que pese a estos avances e instrumentos normativos, como logros jurídicos alcanzados a nivel nacional e internacional, no siempre estos se corresponden con el estado en que se encuentran en las sociedades en general y las mujeres en particular, existiendo brechas significativas entre la norma y las discriminaciones y desigualdades que se dan, por razones de género. (Segundo Estado de los Derechos Humanos de Las Mujeres en Costa Rica. INAMU, 2015).

En el caso de la sociedad costarricense ellas en general y las trabajadoras en particular, enfrentan barreras y obstáculos que limitan su disfrute pleno de los derechos humanos y laborales, sociales y políticos en sus centros de trabajo y en las organizaciones de las que forman parte, así como en los diferentes espacios de la sociedad en que participan. Esto se traduce en discriminación, intolerancia y exclusión, violentando sus derechos.

Las mujeres se ven discriminadas en el acceso al empleo, a un trabajo decente, a hacer carrera profesional y ocupacional, a tener un salario digno. Son excluidas de ocupar altos cargos y puestos de toma de decisión. Son discriminadas en el acceso



a oportunidades profesionales, laborales, sindicales, en razón de su sexo, por ser mujer, por razones de edad, por ser joven y estar en edad reproductiva y tener hijos pequeños, por ser adulta mayor de 40 años, por su diversidad sexual, por su condición de discapacidad, por ser migrante, por ser indígena, por ser negra, por su condición socioeconómica, por ser cabeza de familia, por tener que encargarse de actividades de cuidado, por tener voz y criterio propios, por estar sindicalizadas. Son excluidas o están sub-representadas en las Comisiones tripartitas de negociación y representación, así como en los puestos de las Juntas Directivas de las instituciones y organizaciones de las que forman parte, solo para mencionar algunos de los ejemplos del trato que reciben las trabajadoras costarricenses.

Sumado a lo anterior, en las últimas décadas, dadas las políticas neoliberales y el estilo de desarrollo impulsado, los derechos laborales consagrados en la Constitución Política, en el Código de Trabajo y en los Convenios OIT ratificados por el país, se han visto disminuidos, algunos eliminados y otros están en la lista de espera para ser recortados y modificados, según proyectos de Ley en Asamblea Legislativa. Registro de Proyectos de Ley Legislativos,

Unidad Técnica de Género. Asamblea Legislativa, 2017

## Eje Trabajo Decente

### Concepto

El trabajo decente es un concepto introducido por la Organización Internacional del Trabajo que establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna para mujeres y hombres.

Para la OIT significa “oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo”; “seguridad en el lugar de trabajo”; “protección social para las familias”; “mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social”; libertad para expresar las propias opiniones, organizarse y participar en las decisiones que afecten sus vidas”; e “igualdad de oportunidades y trato para todos, hombres y mujeres”. (Tomado de: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>)

### Contexto

#### Avances

Los cambios económicos, sociales, políticos y culturales experimentados en las últimas décadas, han contribuido a un mayor reconocimiento de las mujeres y de su trabajo. La cantidad de las que se incorporan al mercado laboral se ha incrementado: pasamos de una tasa de ocupación de 30% en el 2000, a un 40% en el 2017. Existe una mayor cantidad de ellas ocupando puestos políticos y de alta jerarquía. En el campo educativo, superan a los hombres en titulaciones universitarias y parauniversitarias. Se dispone de mejores estadísticas: las instituciones han mejorado los registros de información segregada por sexo. Se dispone de leyes o decretos a favor de la igualdad y equidad de género. No obstante, resistencias y estereotipos institucionales han impedido su implementación real. (Morales Ramos R. *Observatorio de la Coyuntura Económica y Social, Escuela de Economía UNA*).

#### Limitaciones

En el contexto de nuestro país se identifican significativos obstáculos para acceder a un trabajo decente por parte de las mujeres:

- Persisten importantes brechas socioeconómicas y laborales de género.
- Su inserción laboral se sigue dando en condiciones de discriminación, desigualdad y alta vulnerabilidad.
- Se les han creado nuevas oportunidades de empleo pero en condiciones de precariedad laboral.
- En relación con los hombres, ganan en promedio un 26% menos, por igual trabajo e igual jornada; tienen una tasa menor de participación en el mercado laboral; mayores tasas de desempleo y subempleo; y un porcentaje menor de acceso al seguro por trabajo.
- Los roles de género asignados tradicionalmente a las mujeres provocan desigualdad en la distribución de las responsabilidades familiares y domésticas, que se traduce para ellas en una doble o triple jornada.



- Persiste la segmentación del mercado laboral: actividades masculinizadas y actividades feminizadas. Esto ocurre también en las especializaciones (tipo de carreras que estudian unas y otros).

Según Roxana Morales (Observatorio de la Coyuntura Económica y Social, Escuela de Economía UNA), los datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del INEC 2016 muestran que las mujeres en empleos informales y en ocupaciones de bajos ingresos se están saliendo de sus trabajos. Esto reduce la tasa neta de participación femenina en el mercado laboral. Reduce también significativamente la brecha de ingresos entre varones y mujeres, pero solo en apariencia, porque tal reducción no se genera por la mejora en sus condiciones laborales sino porque hay menos mujeres ocupadas.

## Eje Seguridad Social

### Concepto

La importancia de la seguridad social como un derecho humano fundamental, está consagrada en varios instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, las Naciones Unidas, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, entre los más importantes.

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos, Art 22:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

En este sentido, la Mesa Sindical de Mujeres (MSM), al igual que las organizaciones de primer y segundo grado de las que forman parte, como CSA-CSE, reafirma su compromiso con la defensa de la Seguridad Social y de la Salud Laboral como Derechos Humanos y elementos estratégicos del Trabajo Decente.

La MSM propicia un modelo de seguridad social integral, solidario, redistributivo y universal, bajo la responsabilidad del Estado. Rechaza la privatización de los sistemas de Seguridad Social y de la salud como una mercancía.

La MSM promueve la protección social, reivindica la creación de comisiones tripartitas (con paridad de género), impulsa políticas públicas equitativas destinadas a eliminar la discriminación de género, garantizando la protección de la maternidad, la aplicación del Piso de Protección Social y el reconocimiento del cuidado como un derecho y los trabajos de cuidado como un componente de la protección social.

La MSM reitera que la salud reproductiva es un estado general de bienestar físico, mental y social. Los derechos reproductivos se basan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos e hijas, el espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre estos, a disponer de la información y los medios para ello; y el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva. También incluye el derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones, ni violencia, de conformidad con lo establecido en los documentos de Derechos Humanos.

### Contexto

#### Avances

Costa Rica es reconocido a nivel mundial como un país con importantes logros y avances en materia de seguridad social; de hecho, se afirma que dispone de un piso de protección social muy amplio. Esta situación se evidencia en los indicadores básicos y en las estadísticas registradas por el Ministerio de Salud, así como en los informes del Programa Estado de La Nación. (Programa Estado de La Nación, 2014-2015-2016; Estadísticas MSP, 2015).

#### Limitaciones

El contexto en que el movimiento sindical asume la práctica de acciones afirmativas en el eje de Seguridad Social a cargo de la MSM, enfrenta al menos tres esferas de limitaciones que es importante destacar.



La primera, referida a los indicadores: no siempre dan cuenta de las diferencias en el acceso a la salud y las seguridades sociales de las mujeres, cuyas condiciones de vida y de trabajo específicas conllevan niveles diferenciados. La imprecisión de los indicadores oculta e invisibiliza situaciones de inequidad.

La segunda refiere a las transformaciones experimentadas en el país en las últimas décadas, con la aplicación de las políticas neoliberales, en el marco de la globalización económica excluyente, y sus intentos de privatizar la seguridad social y de reenfocar la salud como una mercancía. Evidentemente, estas vías conducen a un debilitamiento de las fortalezas del país en materia de salud y seguridad social y a la pérdida o disminución de derechos laborales, entre otros.

La tercera –de suma importancia– atañe a la situación socio-cultural de las mujeres que, en términos generales, están expuestas y experimentan mayor vulnerabilidad. Para ellas el gozar de los beneficios de la seguridad social directa o indirecta, depende en gran parte, de su inserción en el mercado laboral, donde participan en menor proporción que los hombres y en condiciones laborales precarias. Por otra parte, su trayectoria laboral con frecuencia se ve interrumpida por tareas atinentes al cuidado de sus hijos e hijas y otros familiares, así como de personas dependientes; ello implica que deben extender su ciclo laboral para alcanzar la cantidad de cuotas requeridas, prolongando la edad de jubilación o renunciando a esta. Las mujeres dependientes, por su parte, pierden los derechos a la seguridad social como pareja cuando se divorcian, según reglamento CCSS.

En los casos de las que se dedican al trabajo doméstico y de cuidado sin remuneración, las actividades que realizan en el hogar y el aporte económico que esto produce, no es reconocido por el sistema de aseguramiento social.

## Eje Erradicación de la violencia

### Concepto

La violencia es un problema universal que afecta a todas las mujeres, sin importar su nivel educativo, ocupación, profesión, clase social y lugar de trabajo.

Es una forma de discriminación y una violación de los Derechos Humanos. Afecta su vida, su dignidad, su libertad, su integridad física, sexual y psicológica. Causa grandes sufrimientos, cercena vidas y deja a las mujeres vulnerables, viviendo con dolor y temor. Causa perjuicio a las familias durante generaciones, altera la paz en los centros de trabajo, causa ausentismo y pérdidas para las empresas, las instituciones públicas y privadas y afecta su reputación. Empobrece a las comunidades y refuerza otras formas de violencia en la sociedad. Impide alcanzar la plena realización personal y profesional de quienes la sufren. En fin, la violencia va en contra del empoderamiento económico y político de la mujer, a la vez que restringe el crecimiento económico y obstaculiza el desarrollo de la sociedad.

La violencia se incrementa cuando a la condición de mujer se suman circunstancias de inequidad económica y social, o la pertenencia a grupos en condición de vulnerabilidad. Existen diversos tipos de violencia. Entre las más frecuentes, encontramos aquellas de mayor trascendencia para la agenda de la Mesa Sindical de Mujeres y que afectan directamente a las trabajadoras. Entre las más graves, el acoso sexual, laboral, político, callejero, y la violencia en el centro de trabajo.

Las raíces de la violencia contra la mujer están en la desigualdad histórica de las relaciones de poder patriarcal instauradas. Las disparidades androcéntricas de poder, las normas culturales discriminatorias y las desigualdades económicas se han utilizado para negar los derechos humanos de la mujer y perpetuar la violencia.

### La violencia en el trabajo

La OIT define la violencia relacionada con el trabajo como cualquier acto de poder económico cometido por una o más personas (agresor) sobre otra (víctima), en cualquier lugar, ya sea dentro de las instalaciones fijas o en un espacio abierto, donde los y las trabajadoras deben permanecer o ir por razón de su trabajo (OIT, Departamento de Estadísticas, 2013).



## Contexto

### Avances

En el país se han producido importantes avances para controlar y erradicar la violencia contra las mujeres, tanto en la legislación nacional como en la adopción de importantes instrumentos internacionales de derechos humanos, entre ellos: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará). No obstante, la realidad de las mujeres evidencia que el derecho a una vida sin violencia en la casa (violencia intrafamiliar y femicidios), en los lugares públicos (acoso callejero y amenazas contra la vida) y en el lugar de trabajo (acoso laboral, sexual y político) enfrenta en la actualidad mayores y continuas amenazas en nuestra sociedad.

Como Mesa Sindical de Mujeres, confirmamos que la violencia es una manifestación de relaciones de poder androcéntrico, que afecta a la mitad de la población del planeta. En el marco y con el apoyo de nuestras organizaciones sindicales, promovemos que en la sociedad costarricense se realicen acciones efectivas desde la institucionalidad del Estado para erradicar la violencia en todas sus formas y aspiramos a una sociedad de las menos violentas en la región.

### Limitaciones

La violencia relacionada con el trabajo, en sus manifestaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso político, siguen estando presentes en nuestro país, tanto en el sector público como privado.

Aunque son visibles, las prácticas de violencia no suelen ser reconocidas como tales; adquieren un matiz común y naturalizado; las víctimas temen denunciarlas para no perder el empleo. La condición subordinada de las mujeres en puestos de trabajo da origen a frecuentes amenazas, así como a la falta de solidaridad de parte de sus compañeras/os. Al contrario, se busca desprestigiar y culpabilizar a la persona que denuncia situaciones de acoso, porque culturalmente eso es mal visto. En suma, no se da atención prioritaria a este fenómeno.

En el sector público –encargado de cumplir y velar por el cumplimiento de las leyes- se han presentado denuncias y casos documentados de acoso sexual, laboral y político, empezando por la Asamblea Legislativa donde, así mismo, cobran eco situaciones de diputados con denuncias de violencia intrafamiliar, interpuestas por sus propias parejas. Lo mismo ha ocurrido con ministros y jueces. Las situaciones de violencia en las instituciones públicas son aún más frecuentes en aquellas de mayoría laboral masculina como el MOPT y la policía. (Ver expedientes de denuncias documentados). Si se da a esos niveles, ¿qué podemos esperar del resto de la sociedad?

## Eje Organización Sindical

### Concepto

Los sindicatos son organizaciones donde las personas trabajadoras se encuentran y establecen vínculos asociativos con el fin de defender, representar y hacer valer los intereses, las necesidades y los derechos de las personas trabajadoras–

Los sindicatos constituyen un instrumento para lograr mejores condiciones laborales, hacer valer los derechos, superar las inequidades, elevar la calidad de vida, y lograr mayores niveles de bienestar y una sociedad más justa e igualitaria donde quepamos todas las personas.

El derecho de formar parte o de afiliarse a un sindicato es un derecho humano laboral. (Convenio 87 OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.) El origen del sindicalismo se remonta a una época en la cual la división sexual del trabajo confinaba a las mujeres al ámbito reproductivo, al trabajo doméstico y de cuidado, no remunerados. A pesar de que se incorporaron tempranamente al mundo del trabajo, el estigma de subordinación prevaleció y toda la Seguridad Social fue concebida bajo la premisa del hombre como proveedor asalariado. Por tanto, los sindicatos, tradicionalmente, han sido asumidos como espacios masculinos, bajo la dirección de los varones para la defensa de sus intereses.

La cultura patriarcal predominante involucra estereotipos de género como la división sexual del trabajo, que se reflejaron en las leyes laborales, las instituciones y las organizaciones de la sociedad -in-



cluidos los sindicatos- y derivaron en discriminación y exclusión de las trabajadoras.

Las transformaciones de la sociedad actual, la revolución tecnológica, la lógica del capital, su forma de operar, produjo una mayor incorporación femenina en ellos, pero en condiciones desiguales, y la consecuente lucha por ser tratadas como ciudadanas de primera categoría, sujetas de derechos. Los sindicatos tienen el desafío de responder a estos cambios.

Ello implica, sin la menor duda, transformaciones en la concepción y funcionamiento de la organización sindical. Por ejemplo, mejorar la democracia interna, reformar sus estructuras, sus procesos y su accionar político, de manera que respondan con mayor eficacia y eficiencia a las actuales necesidades de la población trabajadora; incorporar y representar también los intereses y necesidades de las mujeres. Atraerlas y lograr su incorporación, su participación y representación real, sin la cual, no hay democracia sindical.

## Contexto

Históricamente, la sindicalización se ha promovido y tiende a darse en sectores vinculados con relaciones de trabajo más estables y formales. No obstante, con la revolución tecnológica, las transformaciones de la economía y la creciente incorporación femenina al mercado del trabajo, las relaciones laborales se han modificado y han tenido un impacto significativo en los sindicatos.

Las mujeres suelen insertarse mayoritariamente en trabajos informales o de tiempo parcial, con bajos salarios, tercerizados, sin garantías laborales, es decir en condiciones de precariedad laboral. Experimentan dificultades para acceder a los puestos altos de la jerarquía ocupacional con mayores remuneraciones y enfrentan mayores niveles de subempleo y desempleo, lo que significa un desafío para la organización sindical.

En el caso costarricense, las asalariadas se concentran en mayor medida en el sector servicios, que incluye una gama amplia: la educación y la salud, tanto en el sector público como privado. También en comunicaciones, (comercio, banca, seguros, maquilas tecnológicas), y servicios personales (doméstico, hotelería, lugares de comida y bebida, etc).

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo genera una tensión producto de la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral. El rol social que culturalmente se les asigna entra en conflicto con la inserción laboral. Enfrentan así mismo una serie de dificultades al momento de involucrarse en un sindicato, como afiliadas y como dirigentas. Asumir responsabilidades en una organización sindical aumenta la tensión, a la que se suma la “triple jornada de trabajo” que generalmente no es considerada en las organizaciones sindicales.

Todos estos factores condicionan la participación sindical de las trabajadoras y constituyen un desafío para los sindicatos, no solo en lo que concierne a representar y defender los intereses y derechos de un sector de población cuya afluencia al mercado de trabajo sigue en ascenso, sino además, para encontrar nuevas y eficaces estrategias de afiliación y formas de incorporación e integración sindical acordes con las nuevas características y necesidades de sus integrantes.

## Eje Liderazgo y Empoderamiento

### Concepto Empoderamiento

El empoderamiento es la capacidad y facultad de realizar cosas a las que antes no nos atrevíamos, para fortalecernos como personas y como lideresas. En el caso de las mujeres, implica la toma de conciencia del poder individual y colectivo, orientado a la recuperación de la propia dignidad como personas y al aumento de la participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al poder.

La Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de las Naciones Unidas estableció un acuerdo internacional formal sobre la necesidad de que las mujeres se empoderen. Este acuerdo está reflejado en la Plataforma para la Acción de Beijing, donde se explicita:

La plataforma para la acción es una agenda para el empoderamiento de las mujeres. La misma apunta a remover todos los obstáculos para la participación activa de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada, a través de una amplia e igualitaria responsabilidad en la toma de decisiones económicas, culturales y políticas. Esto significa que el principio de poder y responsabilidad compartida debe establecerse





entre mujeres y hombres en la casa, el puesto de trabajo y en las comunidades en general a nivel nacional e internacionalmente. La igualdad entre mujeres y hombres es una materia de derechos humanos y una condición para lograr la justicia social. Así mismo, es un requisito necesario y fundamental para el desarrollo y la paz. (Cuarta Conferencia Internacional de La Mujer- [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing](#), ONU-Mujeres, 1995).

Es claro que el empoderamiento de las mujeres no supone en modo alguno –como se dice– “darle vuelta a la tortilla” o “a la moneda”. No se trata de que ahora las mujeres ejerzamos un poder que nos permita reproducir la condición subordinada para otros seres humanos, para el caso, de los hombres. Se trata, más bien, de generar nuevas relaciones humanas, de respeto a las individualidades, a las personas, a los derechos, que nos permiten ser dueñas y dueños de nosotras mismas/os y, simultáneamente, parte de una familia, de un grupo, de una cultura, de una nación. Se trata de respetar y fortalecer el ejercicio ciudadano en cada persona. Se trata de comprender y de actuar en consecuencia para transformar las tradicionales relaciones de poder, en donde la economía, el patriarcado, el racismo, el etnocentrismo y hasta las religiones mal entendidas están llevando a la humanidad al desastre. Se trata de avanzar hacia relaciones humanas justas, sanas, equitativas, felices.

Siguiendo a Magdalena León (2001). El empoderamiento, en su uso, desde la experiencia de las mujeres, ha tenido dos sentidos contradictorios: ha sido un poder suma cero, ha servido para obtener control sobre ellas y por tanto ha sido una fuente de opresión y por otro lado, un poder suma positivo, que como recurso constituye una fuente de emancipación. Las relaciones de poder pueden, entonces, significar dominación, como también el poder como recurso de transformación, en este sentido constituye un desafío y resistencia a las fuentes de poder.

El poder suma-cero, es aquél en que el aumento de poder de una persona o grupo, implica la pérdida de poder de la otra persona o grupo. Es el poder SOBRE, un poder dominador, controlador, con capacidad de imponer decisiones sobre otros; es el poder más común y generalmente cuando hablamos de poder estamos hablando de este tipo. Es un poder que nos limita y que limita a muchos sujetos dentro

de las sociedades; es un poder que, aunque establece reglas visibles, domina y suele manifestarse en la toma de decisiones en conflictos abiertos u observables. Es un poder que también se expresa en la capacidad de decidir sobre lo que se decide. Más aún, es un poder tan perverso que muchas veces llega a que la persona dominada ni reconozca que se encuentra en esta situación, naturaliza su situación de dominación y defiende el statu quo. (León, 2001).

El poder suma-positivo, va en el sentido del poder que tenga una persona o un grupo incrementa el poder total disponible. Es un poder constructivo, generativo, productivo. Permite compartir el poder *para construir juntos* y favorece el apoyo mutuo. Éste es poder PARA que invoque la solidaridad para el cambio; el poder CON que nos habla de solidaridad y alianzas, mientras el poder DESDE DENTRO nos remite a la capacidad de transformar la conciencia propia y reinterpretar la realidad en que nos movemos. Esta noción de poder se ubica en el núcleo del concepto de empoderamiento. Y es el poder que queremos impulsar en la Mesa Sindical de Mujeres para empujar el liderazgo de las mujeres organizadas. (Magdalena León. La Ventana, #13, 2001).

## Concepto Liderazgo

Liderazgo es el arte de ejercer el poder propio de manera consciente y responsable para colocarse al frente de un proceso, una situación, un conflicto, un acontecimiento, una organización y contribuir activamente al logro de sus propósitos, independientemente del lugar que ocupemos en la familia, en el entorno social o comunidad en la que vivimos o de la organización donde participamos.

Hay cualidades innatas de liderazgo, que se manifiestan fácilmente, pero también hay potencialidades de liderazgo que todas las personas traen y no siempre se manifiestan y desarrollan. Las habilidades y destrezas de liderazgo se pueden desarrollar y mejorar, otorgando el potencial a toda persona de transformarse en lideresa. Cabe destacar que el ejercicio del liderazgo supone ante todo capacidades para: *delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar, para influir en la forma de ser o actuar de las personas hacia el logro de sus metas y objetivos.*



## Contexto

La división sexual del trabajo -que asigna a los varones los espacios públicos y el rol de proveedores, mientras relega a las mujeres al ámbito hogareño, privado, y les asigna funciones de cuidado- surge y se desarrolla históricamente desde tiempos ancestrales, en asocio con valores y principios vinculados al concepto tradicional de familia, propiedad privada y Estado como órganos de poder. Las identidades de género se construyen a través de milenios a partir de la subordinación de las mujeres que garantiza no solamente la reproducción de la especie, sino también la de sistemas sociales en que los poderes político y económico son gestados y manejados en los espacios públicos, es decir, son y mantienen un carácter androcéntrico.

Históricamente las mujeres han asumido la reproducción de su propia condición subordinada, educadas bajo reglas de obediencia y sumisión, socializadas no solo para servir, sino además, para ser seguidoras, reforzando de esta manera la reproducción de un sistema económico-político de exclusión, irrespeto y violación de los derechos humanos, desigualdad, e injusta distribución de la riqueza.

A pesar de que han conseguido ir abriendo espacios e incursionado en muchos campos, con frecuencia se las invisibiliza y se desconocen sus capacidades y habilidades de liderazgo. A propósito, interesa recalcar que -según numerosos estudios<sup>1</sup>- el liderazgo femenino es “interactivo”, horizontal, incluyente. “Dirigir en femenino” es hacerlo de forma directa, con argumentaciones, diálogos, siempre en equipo, teniendo en cuenta a las personas y transmitiendo las propias ganas e ilusiones. Las mujeres integran en todos los niveles de su ser y en su liderazgo, lo corporal, lo emocional y lo mental. Tienden a ver el detalle y suelen ser muy intuitivas. Además, son muy sensibles al lenguaje no verbal, complejas a nivel relacional y energéticamente resistentes.

En Costa Rica las leyes de cuotas y la paridad han establecido mayores espacios de participación y representación de las mujeres en diversas instituciones y organismos. Ello no obstante, las prácti-

cas y estereotipos de poder androcéntrico limitan y truncan muchas veces el desarrollo y el ejercicio de su liderazgo. Se tiende a incorporarlas de manera marginal, en los cargos menos importantes, en los últimos puestos, y se les exige mostrar permanentemente más capacidad.

La gran capacidad desarrollada por las mujeres de sentir empatía, de ser cooperativa, comprensiva, altruista y a veces hasta vulnerable, les permite abrirse paso en distintas áreas y espacios y constituye un indudable aporte al fortalecimiento de la organización de personas trabajadoras por la conquista, ampliación y respeto a sus derechos.

Reconocer y valorar las capacidades de liderazgo femenino es invertir en democracia y en fortalecimiento del sector sindical. Promover el liderazgo de las mujeres en los sindicatos es crucial para el avance de los procesos de auto reforma sindical. Contar con más lideresas mejora la capacidad de organización y movilización de los sindicatos, fortalece el poder de las personas trabajadoras y contribuye obtener mejores derechos para la generalidad de sus integrantes.

Necesitamos más mujeres afiliadas, presentes en los espacios de Negociación Colectiva, liderando procesos en las organizaciones sindicales.

## Eje Economía del Cuidado

### Concepto

La economía del cuidado se refiere a revelar, por un lado, y registrar, por otro, el valor económico y social de las tareas de cuidado para una sociedad. Se trata de tareas que realizan mayoritariamente las mujeres al interior de su hogar y fuera de este. Comprende las actividades requeridas para el mantenimiento cotidiano de las familias, la crianza de los niños y niñas, los quehaceres domésticos que sostienen el bienestar, las tareas de cuidado de las personas de la familia (pareja, adolescentes, personas adultas jóvenes o mayores), tengan o no mermadas sus capacidades, estén enfermas o no.

Estas tareas contribuyen a la reproducción social de las personas, a la reproducción de la vida, para que los seres humanos estén en condiciones de reproducirse y seguir en pie cada día para laborar, estudiar, recrearse, ser productivos, etc.

<sup>1</sup> (Anna Mercadéy Judy Rossener, Liderazgo Organizacional de las Mujeres. Harvard Business Review, Liderazgo político y género en el siglo XXI Juana María Ruiloba Núñez Vol. 9 No. 1, 2013 (Enero - Junio).



Estas tareas son fundamentales, no solo para la existencia individual sino también para el funcionamiento del sistema económico y del sistema social. No obstante, no son contabilizadas en las cuentas nacionales, ni registradas por la economía en general; tampoco son valoradas como trabajo, ni en la comunidad, ni en el hogar; socialmente son subvaloradas y se consideran culturalmente como propias de las mujeres.

La economía del cuidado pretende mostrar el aporte y el valor social que tiene este tipo de trabajo para la economía del hogar y la de la sociedad en general de un país. No obstante, el sistema económico lo oculta e invisibiliza para ahorrar y abaratar la fuerza de trabajo y el salario familiar.

Esta división, lejos de ser un hecho natural, es socialmente construida. Asigna espacios, roles, prácticas y valores distintos a las tareas y aportes de mujeres y hombres en la sociedad, y produce así una separación artificial entre el mundo femenino y el mundo masculino.

### **Contexto**

Todas las estadísticas e indicadores sociales ponen en evidencia que existe en nuestro país una feminización de la pobreza (el porcentaje de mujeres pobres es mayor que el de los hombres). Aquí prevalece una mayor cantidad de hogares con jefatura

femenina en situación de pobreza y pobreza extrema, y las mujeres jefas de hogar se encuentran en desventaja pues en su mayoría son mujeres solas, que no cuentan con el apoyo de una pareja para compartir las responsabilidades de crianza, educación y labores domésticas.

Por lo demás, en Costa Rica la Economía del Cuidado es un tema relativamente nuevo y desconocido, no solo en la sociedad en general, sino también en el ámbito sindical. Limita la participación de las mujeres, no solo en los sindicatos, sino en todos los campos en los que tengan interés en participar. No está colocado en la agenda sindical nacional. No hay preocupación, ni interés, ni se considera importante.

En el país existe una infraestructura de cuidado tanto pública como privada. Evidentemente, el cuidado privado no está al alcance de la mayoría de personas. El público es gratuito pero sus estándares de calidad deben ser sustancialmente mejorados y particularmente sus horarios, que no favorecen a las mujeres trabajadoras remuneradas.



# PLAN DE ACCION 2017-2021 CTRN-CUT Costa Rica



AGENDA. MESA SINDICAL DE MUJERES						
PLAN DE ACCIÓN 2017-2019						
EJE LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO						
Objetivo Superior	Indicadores	Fuentes de verificación	Actividades	Responsables	Fecha de cumplimiento	Costos en colones
<p>Reforzar los conocimientos sindicales y su aplicación con perspectiva de género</p> <p>Desarrollar nuevas capacidades, destrezas y habilidades en las mujeres, en todos los ejes de trabajo priorizados por la Agenda MSM</p>	<p><b>IP/Un</b> programa de formación de liderazgo sindical para mujeres sindicalistas, elaborado</p> <p>El programa de formación de liderazgo sindical es acreditado por un organismo de educación competente</p> <p><b>IP/El</b> programa de formación de liderazgo sindical, ejecutado, a dic del 2019</p> <p><b>IPr</b> El programa de formación de liderazgo sindical incorpora al menos, un 30% de mujeres jóvenes participantes</p> <p><b>III/El</b> 90% de las mujeres participantes en el programa de liderazgo sindical completan el programa y logran graduarse</p> <p><b>III/Mujeres</b> graduadas desarrollan nuevas capacidades, destrezas, y habilidades y las ponen en ejecución en sus sindicatos y centros de trabajo</p> <p><b>III/El</b> 30% de las mujeres graduadas del programa se incorporan a puestos y espacios de decisión, un año después de cursado el programa, y en forma escalonada hasta el 50% a partir del 2021</p>	<p>El documento del programa diseñado e impreso</p> <p>Listas de participantes del programa</p> <p>Lista de staff</p> <p>Informes parciales y final de cada módulo del programa ejecutado</p> <p>Informe evaluación de desempeño mujeres graduadas</p> <p>Informes de constitución de juntas directivas, de las organizaciones</p>	<p>Diseñar un programa de liderazgo sindical de Mujeres: (contenidos temas-metodología, perfil de participante, requisitos y compromisos)</p> <p>Buscar acreditación del programa con entes de educación superior o similar</p> <p>Realizar la convocatoria del programa</p> <p>Seleccionar participantes (Metodología)</p> <p>Seleccionar equipo docente capacitador (perfil)</p> <p>Establecer alianzas estratégicas para buscar recursos económicos y técnicos para el programa</p> <p>Elaborar los módulos del programa</p> <p>Ejecutar el programa</p> <p>Evaluar cada módulo ejecutado.</p> <p>Evaluación final del programa</p>	<p>Equipo coordinador de la MSM</p> <p>Comisión de programa</p>	<p>De Nov 2017 a Marzo del 2018</p> <p>Enero a Marzo, 2018</p> <p>Marzo 2018</p> <p>Abril, 2018</p> <p>Marzo, 2018</p> <p>Febrero, 2018</p> <p>De Marzo 2018, a dic 209</p> <p>De julio, 2018 a dic 2019, y de De julio 2020 a dic 2021</p> <p>Dic 2019 y dic 2021</p>	<p>\$15,000 por programa</p>

Indicador producto (IP) - Indicador Proceso (IPr) - Indicador Impacto (II)



AGENDA. MESA SINDICAL DE MUJERES						
PLAN DE ACCIÓN 2017-2019						
EJE DERECHOS HUMANOS LABORALES						
Garantizar los Derechos Humanos Laborales de las mujeres.						
Objetivo Superior	Indicadores	Fuentes de verificación	Actividades	Responsables	Fecha cumplimiento	Costos en colones
Mejorar los conocimientos y las habilidades de las Mujeres en derechos humanos laborales	<p><b>IPr/</b>Un protocolo para el registro de denuncias de discriminación laboral, de género, en los centros de trabajo, Convenio 100 OIT, adaptado en el 2018.</p> <p><b>IPr/</b>La información registrada, documentada y puesta en línea, 2019.</p>	<p>El registro permanente sobre diversas formas de discriminación de género, en los centros de trabajo y organización sindical. Impreso y digital.</p>	Adaptar el protocolo Convenio 100 OIT, para realizar denuncias en el centro de trabajo sobre discriminación laboral de género	Equipo coordinador Comisión sindical DHL de las mujeres	De enero a junio del 2018	\$5.000
Contribuir a erradicar las diversas formas de discriminación laboral de género, en los centros de trabajo y en los sindicatos.	<p><b>IPr/</b>Al menos 3 casos de denuncia sobre discriminación laboral, de género, debidamente documentados, presentados ante OIT, enero 2019- 2020</p> <p><b>IPr/</b>La guía de inspección laboral (INAMU-MTSS) con perspectiva de género, puesta en práctica a partir de enero, 2018</p> <p><b>IPr/</b>La información actualizada y documentada sirve para tomar decisiones oportunas en los espacios de negociación sindical, 2019-2021</p> <p><b>II/</b>Las diversas formas de discriminación laboral dirigida a mujeres disminuye en un 10%, anualmente, a partir del 2019</p>	<p>El protocolo impreso y en línea</p> <p>El documento guía de inspección laboral</p> <p>El Informe de reducción de brechas</p>	<p>Llevar el registro de denuncias y documentación en los centros de trabajo, junto con MTSS.</p> <p>Conocer y discutir la guía para la inspección laboral con perspectiva de género, con MTSS-INAMU</p> <p>Revisar, analizar y adaptar materiales existentes. Guía para identificar distintas formas de discriminación.</p> <p>Instalar una Comisión sindical que da seguimiento a los Derechos Humanos Laborales</p>	De enero a dic del 2018  Enero,- marzo 2019  De enero -a agosto del 2019  Nov 2017		

Indicador producto (IP) - Indicador Proceso (IPr) - Indicador Impacto (II)



AGENDA. MESA SINDICAL DE MUJERES						
PLAN DE ACCIÓN 2017-2019						
EJE TRABAJO DECENTE						
Objetivo superior	Indicadores	Fuentes de verificación	Actividades	Responsables	Fecha cumplimiento	Costos en colones
Promover los pilares del trabajo decente, con enfoque de género, en los centros de trabajo y en la política nacional de empleo.						
<b>Objetivo específico</b>						
Promover los pilares del trabajo decente en la negociación colectiva.	<b>IP/Un</b> documento informe sobre avances de la negociación colectiva con perspectiva de género, en los sindicatos.	Informe del registro de Brechas salariales	Solicitar un registro periódico de información estadística oficial sobre brechas salariales, tasas de participación de las mujeres en el empleo, ocupaciones, participación en sindicatos, en estructuras sindicales	Equipo coordinador MSM	De junio 2018 a dic 2021	\$15,000
Promover la inspección laboral con perspectiva de género.	<b>IPr/Algunos</b> pilares de la negociación colectiva, con perspectiva de género son introducidos en los espacios de negociación de la agenda sindical, a partir del 2018. (Pilares: brechas salariales, tasa de participación femenina en el empleo, prácticas de no discriminación, conciliación trabajo y vida familiar, participación de las mujeres en la vida sindical y sus estructuras, participación de mujeres en comisiones tripartitas negociadoras).	Información de la Encuesta Nacional de Hogares.  Informes del INAMU Informes del MTSS	a: Encuesta Nacional de Hogares-MTSS- INAMU Programa Análisis de la Coyuntura Económica Universidad Nacional. Unidad de Planificación del MTSS.  Elaborar campaña nacional sobre brecha salarial de género Ejecutar dicha campaña Brecha salarial	Comisión Trabajo Decente	Marzo 2018  Abril 2018	
Promover la reducción de las brechas salariales entre hombres y mujeres por igual trabajo.	<b>IPr/MSM</b> establece una alianza estratégica con MTSS-INMAU- Poder Judicial Defensoría de Los Habitantes para: a- Impulsar la inspección laboral con perspectiva de género, a finales del 2018. b- Un registro unificado de casos de discriminación laboral puesto en práctica a inicios del 2019.		Elaborar un instrumento-para el registro de información sobre brechas salariales.  Revisar los materiales existentes en el tema. Elaborar campaña nacional Trabajo Decente		Marzo 2018  De enero 2018 a dic 2019  De junio 2018 a dic 2020	
Dar seguimiento a la aplicación de los convenios OIT relativos a la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras	<b>IPr/Un</b> registro de información actualizada sobre brechas salariales se pone en práctica, a partir del 2019  <b>IPr/La</b> MSM acoge y ejecuta Campaña CSA sobre brecha salarial  <b>III/Las</b> brechas salariales entre hombres y mujeres disminuyen, en el sector público, a partir del 2021  <b>III/Las</b> brechas salariales disminuyen, en el sector privado, a partir del 2022.		Solicitar un informe -periódico al MTSS- INAMU, OIT sobre la aplicación de los Convenios OIT en Costa Rica.  Solicitar un registro de aplicación del salario mínimo legal a empresas privadas y públicas		De enero 2018 a dic 2019  De agosto 2018 a dic 2021	
Promover la ratificación de los convenios 156 y 183 de la OIT						
Garantizar la aplicación del salario mínimo legal	<b>IPr/Los</b> resultados de los informes sobre el estado de la aplicación de los convenios OIT 154, 156-183-189 en Costa Rica son utilizados en los espacios de incidencia político-sindical. <b>III/La</b> aplicación del salario mínimo legal se aplica en el 90% del sector agroindustrial, a partir del 2018					

Indicador: producto (IP) - Indicador Proceso (IPr) - Indicador Impacto (II)

AGENDA. MESA SINDICAL DE MUJERES						
PLAN DE ACCIÓN 2017-2019						
VIOLENCIA (acoso laboral, sexual, político)						
Promover un ambiente laboral libre de toda forma de violencia hacia las mujeres.						
Objetivo superior	Indicadores /Resultados	Fuentes de verificación	Actividades	Responsables	Fecha cumplimiento	Costos en colones
Impulsar un proceso educativo y de sensibilización sindical contra la violencia en el lugar de trabajo.	<b>IP</b> /La campaña CSA-CSJ contra la violencia en el lugar de trabajo, diseñada	Informe de registro de casos de violencia en instituciones públicas.	Instalar comisión sindical contra la violencia	Equipo coordinador	Nov 2017	\$15.000
Acoger y llevar a cabo la campaña de la CSA-CSJ para erradicar la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.	<b>IPr</b> /La campaña de la CSA-CSJ para erradicar la violencia contra las mujeres es realizada en las cuatro centrales sindicales.	Informe de registro de casos de violencia en centros de trabajo privados	Elaborar una campaña para erradicar la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.	Comisión sindical	Nov 2017 a junio 2019	
Acoger la campaña para lograr una norma OIT(190) sobre la erradicación de la Violencia en el centro de trabajo.	<b>IPr</b> /Las cuatro centrales sindicales impulsan la adopción de una norma OIT contra la violencia en el lugar de trabajo	Materiales de la campaña impresos y digitales	Participar en todo el proceso OIT- para la adopción de una norma en contra de la violencia en el lugar de trabajo.	Contra la violencia	De Nov 2017- junio 2019	
Mejorar los mecanismos de prevención, denuncia y sanción del acoso laboral , sexual, político, psicológico, en contra de las mujeres trabajadoras.	Una representante de la MSM forma parte de la delegación de Costa Rica y participa en las comisiones de discusión CITT En el marco Conferencia Mundial de OIT, 2018-2020 <b>II</b> /La violencia en las instituciones públicas empieza a disminuir, a partir del 2020. <b>II</b> /la violencia en los centros de trabajo privados empieza a disminuir a partir del 2021	Informes estadísticos de casos de violencia en el lugar de trabajo	Elaborar estrategia de incidencia para que una representante de la MSM participe en comisiones de la Conferencia Mundial sobre violencia.		Nov 2017 A dic 2019	
			Responder a todos los instrumentos OIT orientados a la adopción de la norma en contra de la violencia en el lugar de trabajo.		De enero a dic 2019	
	<b>IP</b> /Los mecanismos, de prevención, denuncia y sanción revisados y actualizados.		Elaborar un protocolo para la atención de la violencia en el lugar de trabajo Con base en la nueva norma. Revisar y analizar, junto con las instituciones, correspondientes los mecanismos y llevar a cabo las correcciones pertinentes.		De enero a dic 2020	

Indicador producto (IP) - Indicador Proceso (IPr) - Indicador Impacto (II)





AGENDA. MESA SINDICAL DE MUJERES						
PLAN DE ACCIÓN 2017-2019						
EJE ORGANIZACIÓN Y AFILIACIÓN SINDICAL						
Fortalecer la organización de las mujeres trabajadoras						
Objetivo Superior	Indicadores Resultados	Fuentes de verificación	Actividades	Responsables	Fecha de cumplimiento	Costos en colones
Promover la integración plena de las mujeres en los sindicatos (con derechos y deberes).	<b>IP</b> /La MSM acoge y ejecuta campaña sobre Trabajo Decente <i>Cuenta con Nosotras</i> , de CSA-CST.	Los materiales de la campaña. El registro de afiliación por año	Diseñar campaña Cuentas con nosotras, para la afiliación sindical con perspectiva de género. Ejecutar la campaña <i>Cuenta con nosotras</i> . Elaborar materiales comunicativos para la afiliación	Equipo de coordinación Comisión de organización sindical.	De enero a setiembre del 2018.	%10.000
Promover la participación y representación real de las mujeres en los espacios de toma de decisiones internos y externos.	<b>IPr</b> /Al menos el 30% de la nueva afiliación son mujeres jóvenes.	Informe con las propuestas y mociones de las mujeres	Diseñar curso de inducción para nuevas afiliaciones.		junio 2018	
Aumentar la afiliación sindical de las mujeres	<b>III</b> El 80% de las Mujeres participan en todos los espacios con propuestas, argumentos y criterios. <b>III</b> La afiliación sindical femenina aumenta un 10% cada año del 2018 al 2021. <b>III</b> La participación de las mujeres en las estructuras sindicales aumenta en un 30%, a partir del 2020.	Los materiales elaborados Informe de cambios en las estructuras sindicales. El documento elaborado	Elaborar una estrategia para la participación y representación real de las mujeres en los sindicatos. Sus deberes, sus derechos. Elaborar un documento con argumentos de importancia de la participación e integración de las mujeres en los sindicatos. Levantar un registro de afiliación actual. Por sexo y edad. Revisar estatutos de organizaciones y proponer y promover cambios que aseguren la participación plena de las mujeres. Realizar acciones sindicales conjuntas para el día internacional de la Mujer y el Día internacional en contra de la violencia contra las mujeres.		De set 2018 a dic 2020 a Set 2018 Junio 2018	

Indicador producto (IP) - Indicador Proceso (IPr) - Indicador Impacto (II)



AGENDA. MESA SINDICAL DE MUJERES						
PLAN DE ACCIÓN 2017-2019						
EJE ECONOMIA DEL CUIDADO						
Objetivo Superior	Contribuir a instalar la economía del cuidado en la agenda sindical nacional					
Objetivo específico	Indicadores	Fuentes de verificación	Actividades	Responsables	Fecha de cumplimiento	Costos en colones
Posicionar la economía del cuidado en la agenda sindical.	<p><b>IP/</b>Un instructivo conceptual-explicativo sobre economía del cuidado elaborado.</p> <p><b>IPr/</b>El concepto economía del cuidado difundido y debatido en las centrales sindicales.</p> <p><b>IPr/</b>El 80% de la dirigencia sindical alta y media informada y sensibilizada sobre economía del cuidado</p> <p><b>III/</b>La economía del cuidado posicionado como un problema de política pública.</p>	<p>Informe de Agenda Sindical.</p> <p>Informes de actividades sobre economía del cuidado.</p>	Elaborar campaña nacional Economía del cuidado	Equipo coordinador Comisión Economía del Cuidado	Marzo 2018	\$15.000
Colocar En la agenda sindical nacional la economía del cuidado como un problema de política pública.			Ejecutar la campaña Economía del Cuidado.		Abril 2018	
			Diseñar 3 actividades de capacitación-sensibilización en Economía del Cuidado, para dirigencia alta y media.		Julio 2108	
			Ejecutar las actividades de capacitación-sensibilización EC		Agosto 2018	
			Dar seguimiento a encuesta de uso del tiempo, según sexo, en los centros de trabajo de afiliación sindical		Enero a dic 2018	
			Solicitar estudio a INAMU-MTSS-el Impacto de las Políticas Públicas en la provisión de cuidados no remunerados		Febrero 2018	
			Dar seguimiento a los resultados de las cuentas satélites		Enero 2108-dic 2020	

Indicador producto (IP) - Indicador Proceso (IPr) - Indicador Impacto (II)



AGENDA. MESA SINDICAL DE MUJERES						
PLAN DE ACCIÓN 2017-2019						
EJE SEGURIDAD SOCIAL						
Garantizar el acceso real, de las mujeres, a la seguridad social y a una atención en salud de calidad y con calidez						
Objetivo Superior	Indicadores	Fuentes de verificación	Actividades	Responsables	Fecha de cumplimiento	Costos en colones
Objetivo específico						
Promover el cumplimiento efectivo de los derechos laborales en materia de seguridad social, en los centros de trabajo.	<b>IP</b> /Se cuenta con un instrumento de registro en salud laboral, jubilación, montos diferenciados por sexo.	Informe de cumplimiento	Solicitar un informe permanente a la unidad de planificación del MTSS e INAMU sobre el cumplimiento de los art del 94 al 100 del Código de Trabajo.	Equipo coordinadora MSM.  Comisión de salud	2018	\$10.000
Promover el cumplimiento de los artículos del 94 al 100 del Código de Trabajo orientados a proteger la maternidad, los derechos de salud laboral.	<b>IPr</b> /La inspección laboral en materia de salud con perspectiva de género se aplica a partir de dic. 2018.  El cumplimiento de los artículos del 94 al 100 del Código de Trabajo de Costa Rica se da en el 90% de las empresas, a partir del 2020.	Instrumento de registro estándar diseñado  Informe MTS-CCSS	Diseñar un instrumento para el registro de los estándares en materia de salud laboral en el centro de trabajo, con perspectiva de género.		2018	
Promover el Convenio 102 de la OIT y la recomendación 191 y 202, como norma mínima de seguridad social.	La norma Mínima 191 de OIT sobre Seguridad Social se cumple en el 90% de las empresas, a partir del 2021.	Informe MTS	Realizar 3 Actividades de capacitación en derechos laborales.		De enero 2018 a dic 2019	
Colocar el componente Protección social en la agenda sindical	La ratificación del convenio 156 es impulsada.	Informe MTS-CCSS				

Indicador producto (IP) - Indicador Proceso (IPr) - Indicador Impacto (II)



## MESA SINDICAL MUJERES (MSM) DIAGNÓSTICO RÁPIDO FODA 2017

### Mesa Sindical de Mujeres (MSM) Diagnóstico rápido Foda 2017

#### **Fortalezas**

Reconocimiento de la MSM a lo interno de la Confederación.

Algunos Comités ejecutivos de centrales sindicales abiertos al cambio.

Respeto de toma de decisiones de la Secretaría de La Mujer, en algunas confederaciones.

Algunos Comités Ejecutivos de centrales sindicales con paridad.

Presencia y representación de más y diversas mujeres de los diferentes sindicatos en la MSM

La mayoría de la dirigencia sindical apoya las acciones de la MSM

Una Comisión de Género en apoyo a la secretaría de género de una de las confederaciones

Apoyo de los Comités Ejecutivos hacia la MSM y la secretaria de Equidad de Género.

Compañeras motivadas y dispuestas a participar en las distintas actividades de las secretarías de género.

Incidencia de la Secretaría de Género, con temas estratégicos de la MSM, en la toma de decisiones sindical

Respeto y respaldo a las propuestas de la Secretaría de Género.

Apoyo a las acciones de la MSM.

Una Mesa Sindical de Mujeres instalada y operando coordinadamente entre las 4 centrales sindicales.

Un equipo coordinador integrado por las coordinadoras de género de 4 centrales sindicales.

Las 4 centrales sindicales disponen de una secretaria de género en su estructura organizativa.

#### **Diagnóstico rápido**

#### **Fortalezas**

Un plan de acción sindical conjunto de la MSM

La MSM opera con acuerdos Mínimos de las cuatro centrales sindicales

Mujeres formadas y capacitadas en diferentes temas

### Mesa Sindical Mujeres (MSM) Diagnóstico Foda 2017

#### **Oportunidades**

**Presencia de diversas instancias de apoyo al trabajo sindical de las mujeres trabajadoras**

Apoyo al trabajo sindical de mujeres de parte de organizaciones externas

El Género en la estrategia mundial

Apoyo de CSA-CSI-OIT-FES al trabajo de las mujeres sindicalistas

Instituciones públicas nacionales apoyan trabajo sindical de género

Apoyo de ONG al trabajo de las mujeres sindicalistas

Presencia de organismos de mujeres con las que se pueden establecer alianzas

La presencia del CIDH con programas de apoyo a las mujeres

La presencia de una oficina OIT en el país con programas y acciones dirigidas a mujeres



La presencia de la CSA en el país con un programa de género

Sindicatos mundiales con trabajo en Costa Rica: CSA-CSI-ISP-IE

Que apoyan el trabajo de las mujeres

Existencia de instancias de apoyo a la equidad de género. IDH-INAMU-CSA-CSI

Instituciones públicas defensoras y tutoras de los derechos laborales de las mujeres. MTSS-Defensoría de la Mujer- Unidad Técnica de Género y Comisión Especial de La Mujer en Asamblea Legislativa

Instrumentos internacionales de apoyo a la equidad de género

Objetivos de Desarrollo Sostenible con equidad de género

Costa Rica con la coordinación del Panel de Alto Nivel. Por el Empoderamiento Económico de Las Mujeres

**Inspección laboral con perspectiva de género**

Impulsada una iniciativa de inspección laboral con perspectiva de género

Guía para la inspección laboral con perspectiva de género. INAMU-MTSS

**Estudios y materiales diversos sobre derechos de las mujeres**

Existencia de estudios sobre situación de las mujeres trabajadoras en el país y la región

**MSM con reconocimiento político externo**

Materiales diversos sobre temas de interés para las mujeres disponibles en línea

Diversos recursos tecnológicos accesibles

Existencia de materiales sobre temas priorizados de género

Reconocimiento de la MSM de parte de INAMU-MTSS

Acercamiento entre la MSM y la unidad de Género del MTSS

Participación del Movimiento Sindical en la Comisión de Género del Banco Popular

Una mujer sindicalista en la Unidad de Género del MTSS

**Instrumentos internacionales a favor de las mujeres**

Los Convenios y recomendaciones de género de la OIT- ONU

Jornada de Trabajo Decente

La auto reforma sindical

PLACOS-PLADA

**Mesa Sindical Mujeres(MSM) Diagnóstico rápido Foda 2017**

**Debilidades**

**Pocos recursos económicos para Secretarías sindicales de Género y actividades de Mujeres**

Limitaciones económicas para ejecutar las actividades de las mujeres en los sindicatos.

Pocos recursos disponibles y aprobados para desarrollar los planes sindicales de las secretarías de la Mujer

**No toda la dirigencia sindical alta y media tiene una visión estratégica sindical hacia las mujeres trabajadoras**

El apoyo, no necesariamente se traduce hacia el trabajo sindical con las mujeres no se les asignan recursos económicos



Cuando se recortan recursos en el sindicato se empieza por las actividades de las mujeres

Pocos recursos internos destinados a la acción sindical de mujeres.

Falta de visión política acerca de la importancia del trabajo sindical hacia las mujeres.

No toda la dirigencia sindical concibe políticamente relevante el trabajo sindical hacia las mujeres

Falta de objetivos claros de dirigencia sindical alta y media hacia el trabajo de las Mujeres.

El trabajo de género con poca prioridad para la dirigencia sindical.

Falta una estrategia de afiliación de las mujeres en los sindicatos

Poca articulación entre las diferentes áreas de trabajo sindical con las secretarías de género.

No se da una transversalidad de la perspectiva de género en toda organización.

Falta de una política de género en la organización sindical.

Poco interés de las Juntas Directivas o Comités ejecutivos, para desarrollar los planes de las secretarías de Género Sindical

**Cultura y prácticas patriarcales presentes en el accionar sindical**

Resistencia para atender el tema de género en los sindicatos.

Resistencias y desconfianza sindical hacia el trabajo interno de las mujeres.

A las mujeres se les limita a participar solo en las funciones asignadas.

Mujeres con discurso y voz propia, se les ve como amenaza

Inclinación y favoritismo hacia las mujeres sumisas y manipulables

Ignorancia y tergiversación sobre los derechos de las mujeres

Una cultura organizacional machista presente sutil o abiertamente.

Los fundamentalismos: religioso-político-cultural obstaculiza la participación de las mujeres en los sindicatos.

Una corriente del discurso público conservador en contra de las mujeres, presentes en la sociedad en general, también presente en los sindicatos

**Doble discurso sindical, poca coherencia entre el dicho y el hecho**

El discurso sindical público sobre las mujeres se contradice con la práctica interna. No hay coherencia.

Doble discurso de la mayoría de la dirigencia sindical alta y media hacia los temas de las mujeres

El interés sindical interno es desigual hacia el trabajo de las mujeres.

**Mujeres trabajadoras con poco interés y poco motivadas con los sindicatos**

Las altas autoridades sindicales manejan un doble discurso sobre el género

Las mujeres trabajadoras no se sienten convocadas a participar en los sindicatos: horarios, trabajo doméstico, actividades de cuidado, triple jornada, compañeros poco colaborativos.

Poco interés de participación sindical de las mujeres.

Falta de identidad de las mujeres trabajadoras hacia los sindicatos

Falta de compromiso de las mujeres

Baja participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión.

Su nivel de conciencia choca con las responsabilidades familiares y la triple jornada de trabajo

El techo de cristal, esas barreras invisibles limitan la incorporación de las mujeres en los sindicatos



Mujeres jóvenes limitadas a participar y cumplir todas sus metas personales-profesionales. Techo de cristal

Las mujeres jóvenes no se ven atraídas y *seducidas* a participar en un sindicato

La oferta sindical es poco atractiva para las mujeres trabajadoras

**Estructuras sindicales con poca presencia y representación de las mujeres sindicalistas**

Poca representación de las mujeres en los espacios de toma de decisión

Pocas secretarías de género y-o de la Mujer, en los sindicatos afiliados a las Confederaciones sindicales.

No todas las secretarías de género han tenido planes de trabajo.

Mujeres sindicalistas poco capacitadas

Falta de una política de género en la organización sindical

**Mesa Sindical Mujeres (MSM)  
Diagnóstico rápido Foda 2017**

**Amenazas**

**Irrespeto y violación de las leyes laborales**

Las leyes que protegen los derechos laborales de las mujeres quedan en el papel, no se respetan o aplican por los empleadores privados

Falta de libertad sindical limitan también la participación sindical de las mujeres trabajadoras

Empleadores de grandes empresas privadas irrespetan los artículos del 94 al 100 del Código de Trabajo

Algunas jefaturas de empleadores públicos no respetan los derechos laborales de las mujeres, ni la sindicalización

Algunas jefaturas de empleadores públicos no respetan a los sindicatos

Empleadoras domésticas no respetan los derechos de las personas trabajadoras

Violación frecuente de las leyes laborales de parte de los empleadores privados

Jefaturas de empleadores públicos no tramitan permisos a mujeres sindicalistas, sin licencia sindical, para participar en actividades sindicales

Empresa privada en contra de la inspección laboral

Inspección laboral poco efectiva

**Trabajo-empleo con derechos laborales disminuidos**

Cambios nacionales y mundiales en las relaciones laborales, menos derechos

Aumente creciente de la economía informal sin derechos con alta participación de las mujeres

Empleos precarios para las mujeres

Derechos laborales debilitados a nivel nacional y mundial

Brechas salariales. Trabajo precario para mujeres. (Informes INAMU-MTSS)

Convenciones colectivas amenazadas

**Roles y mandatos de género de la sociedad patriarcal**

Discurso patriarcal presente en la sociedad

Un pensamiento y discurso conservador postmachista, dominante en contra de las mujeres, (diputados cristianos y seguidores) que profesan antipatía y misogonia hacia las mujeres y el enfoque de género

Una campaña mediática, de los medios de comunicación hegemónicos, en contra del género

Violencia machista presente en la sociedad

Post machismo y micro-machismos presentes en la sociedad y en los sindicatos



Mujeres trabajadoras limitadas por su familia, trabajo doméstico, tareas de cuidado para participar en sindicatos

Estereotipos sociales presentes que limitan a las mujeres a participar en sindicatos

Muchas mujeres acogen el pensamiento y discurso conservador que relegan a las mujeres a las tareas de cuidado, al trabajo doméstico y la sumisión patriarcal

Los roles asignados a las mujeres por la sociedad patriarcal

Grandes Medios de comunicación en campaña permanente contra los sindicatos

Percepción negativa del Movimiento Sindical en la sociedad

Los sindicatos percibidos como los enemigos de los trabajadores

Estos no atraen a las mujeres trabajadoras a sindicalizarse

**Movimiento sindical con  
imagen negativa en la sociedad**





## **SIGLAS**

**CMTC Central Movimiento de los Trabajadores Costarricenses**

**CSJMP Central Social Juanito Mora Porras**

**CTRN Confederación de Trabajadores y trabajadoras Rerum Novarum Costa Rica**

**CUT Confederación Unitaria de Trabajadores**

**CSA Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas**

**CSI Confederación Sindical Internacional**

**CEPAL. Comisión Económica para América Latina y El Caribe**

**INAMU Instituto Nacional de Las Mujeres**

**INEC Instituto Nacional de Estadística y Censos**

**DHL Derechos Humanos Laborales**

**MSM Mesa Sindical de mujeres**

**OIT Organización Internacional del Trabajo**

**CEDAW La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

**ONU Organización de Naciones Unidas**



## **Autores**

## **Pié de Imprenta**

Fundación Friedrich Ebert  
San José | Costa Rica

Hansjörg Lanz  
Representante Fundación Friedrich Ebert  
para Costa Rica, Nicaragua y Panamá  
E-Mail: [costarica@fesamericacentral.org](mailto:costarica@fesamericacentral.org)  
Tel.: +506 2296 0736  
<http://www.fesamericacentral.org>

En 1965 la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES, Fundación Friedrich Ebert) abre en Costa Rica su primera oficina en la región centroamericana. El 23 de julio de 1965 se firma el Convenio de Cooperación entre el Gobierno de Alemania y el Gobierno de Costa Rica. El 1° de setiembre de 1980 se aprueba la Ley no. 6454 que lo ratifica.

Por más de 50 años la Fundación Friedrich Ebert en Costa Rica ha desarrollado sus actividades como plataforma de diálogo, análisis político y de asesoría política. La participación de múltiples actores y el fortalecimiento de la democracia social son bases de la cooperación realizada con instituciones sociales y políticas costarricenses.

En la actualidad, la Fundación Friedrich Ebert, a través de su oficina en Costa Rica, desarrolla los ocho campos de trabajo regional de la FES en América Central. El concepto de planificación en red de las seis oficinas centroamericanas consiste del trabajo nacional con intercambio regional y seguimiento nacional.

Las actividades permiten una cooperación con múltiples actores progresistas en los seis países centroamericanos y en los campos de la justicia social, la democracia, el cambio climático, la economía sostenible y la seguridad. Destaca además, en lo nacional y lo regional el trabajo sindical, de género y con jóvenes - agentes de cambio.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.