

Diagnóstico de brechas de género en ICT



INSTITUTO
COSTARRICENSE DE
TURISMO



DEPARTAMENTO DE GESTIÓN
DE TALENTO HUMANO

2021

Contenido

Introducción.....	3
Análisis de la Información.....	4
I. Caracterización básica de la organización:	4
II. Gestión del Personal:.....	5
1. Participación en profesiones y ocupaciones:	5
a. Población Total del ICT:	5
b. Años Laborados en el ICT	6
c. Condición del puesto	7
2. Participación en la toma de decisiones:	7
a. Composición por estrato ocupacional:	7
3. Ordenamiento de jornadas de trabajo:.....	14
a. Jornadas y horarios de trabajo	14
b. Teletrabajo	14
4. Reclutamiento y selección:	15
5. Promoción y evaluación del desempeño:	15
6. Remuneración e incentivos	16
7. Acceso a acciones de formación y de capacitación:.....	16
8. Competencias y toma de conciencia:	17
III. Salud integral:	18
1. Formas de violencia de género:.....	18
2. Hostigamiento o acoso sexual:	18
3. Acoso laboral:	19
4. Seguridad y salud ocupacional:	19
5. Salud sexual y salud reproductiva:	20
6. Instalaciones y equipos:.....	20
IV. Corresponsabilidad en el hogar:.....	20
V. Resolución de conflictos:	21
VI. Comunicaciones:.....	21
Conclusiones del Diagnóstico.....	21

Introducción

Mediante oficio G-1522-2021 la Gerencia General del ICT instruye a este Departamento de Gestión del Talento Humano a actualizar el Diagnóstico Institucional de género, con el fin de presentarlo ante la Comisión Institucional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (CIIMH-ICT) y la Gerencia General.

Como parte de este contexto se recuerda que el diagnóstico es una herramienta para identificar ámbitos específicos de actuación; su objetivo es servir de base para diseñar y ejecutar planes, estrategias o acciones tendientes a satisfacer necesidades, resolver problemas o llenar vacíos detectados en el ámbito determinado donde se quiere actuar.

Brechas de género son las diferencias existentes entre mujeres y hombres en relación con las oportunidades, con el acceso, uso y control de los recursos, así como con el disfrute de los beneficios de la organización y de la sociedad en general.



Análisis de la Información

Este diagnóstico muestra la distribución de hombres y mujeres en el Instituto Costarricense de Turismo (ICT); así como, su comportamiento respecto a diferentes variables de interés como: estrato ocupacional, antigüedad, condición del puesto (propiedad o interno) remuneración e incentivos, otros.

De acuerdo con la Norma INTE 38-01-01 se establecen diferentes ámbitos que se deben abordar en el diagnóstico de brechas de género, los cuales se detallan a continuación:

I. Caracterización básica de la organización:



El Instituto Costarricense de Turismo es una institución Autónoma del Estado, con personería jurídica y patrimonio propios lo que le otorga independencia para la gestión administrativa y comercial, guiándose por las decisiones de la Junta Directiva que actúa conforme a su criterio, dentro de la constitución, leyes y reglamentos pertinentes, y las normas comerciales de mayor conveniencia para el fomento del Turismo en Costa Rica. (Ley Orgánica del Instituto Costarricense de Turismo, capítulo I, artículo 2).

Entre las funciones que le corresponden al ICT. están las siguientes: Dirigir y efectuar en el exterior propaganda necesaria para dar a conocer el país, Promover y estimular cualesquiera actividades comerciales, industriales, de transporte, deportivas, artísticas o culturales que traten de atraer el turismo, Promover la responsabilidad social empresarial en la industria turística, Proteger por todos los medios a su alcance los intereses de los visitantes procurándoles una grata permanencia en el país; y otras funciones que por ley se le encomienden. (Ley Orgánica del Instituto Costarricense de Turismo, capítulo III, artículo 5.)

Para la ejecución de las funciones del I.C.T., se recaudan los siguientes impuestos:

- a. 5% sobre el valor de los pasajes vendidos en Costa Rica, para cualquier clase de viajes internacionales.
- b. 5% sobre el valor de los pasajes cuyo origen de ruta sea Costa Rica, para cualquier clase de viajes internacionales.
- c. \$15,00 por el ingreso a Costa Rica vía aérea, mediante boleto adquirido en el exterior.

II. Gestión del Personal:

1. Participación en profesiones y ocupaciones:

a. Población Total del ICT:

El ICT cuenta en este momento con una población total de 279 funcionarios en plazas por cargos fijos, distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro N°1
Diagnóstico de Género
Población Total del ICT

Género	Total	Porcentaje
Mujeres	160	57%
Hombres	119	43%
Total de población	279	100%

Gráfico N°1
Diagnóstico de Género
Población Total del ICT



Fuente: Matriz Diagnóstico de Género

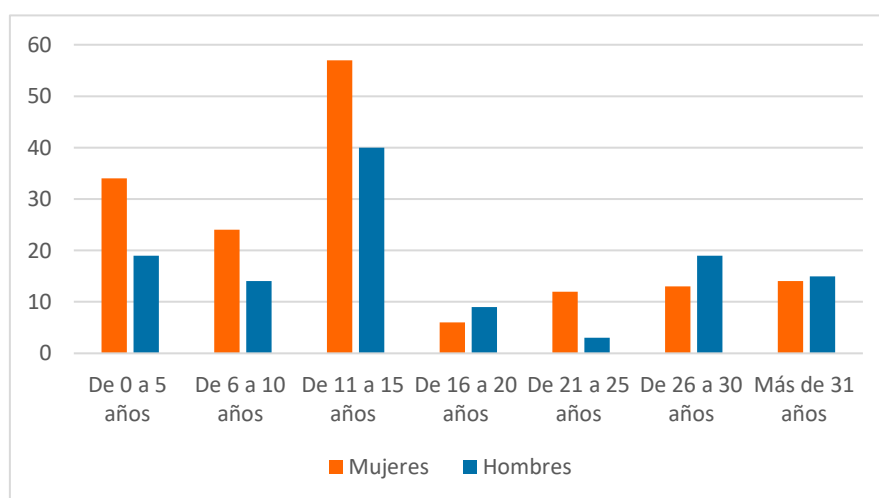
Se observa que, a nivel general la población del ICT está conformada por un porcentaje mayor de mujeres (57%), representando 15 puntos porcentuales más que los hombres que constituyen un 43% de la población. En los siguientes cuadros se detallará esta composición de género por diferentes variables.

b. Años Laborados en el ICT

Cuadro N° 2
Diagnóstico de Género
Años laborados en el ICT según género

Condición	Hombres	Mujeres	Total
De 0 a 5 años	19	34	53
De 6 a 10 años	14	24	38
De 11 a 15 años	40	57	97
De 16 a 20 años	9	6	15
De 21 a 25 años	3	12	15
De 26 a 30 años	19	13	32
Más de 31 años	15	14	29
Total	119	160	279

Gráfico N° 2
Diagnóstico de Género
Años laborados en el ICT según género



Fuente: Matriz diagnóstico de Género

De la información anterior, se evidencia que el rango de años laborados donde se encuentra el mayor número de colaboradores tanto hombres como mujeres es de 11 a 15 años.

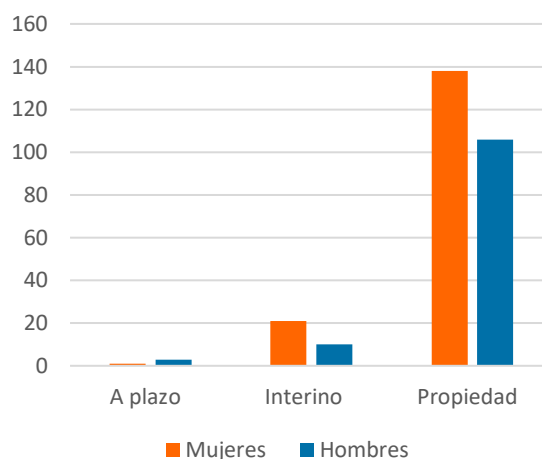
Es importante indicar que dentro de los funcionarios que cuentan con más de 31 años de laborar, 29 de estos cuentan con una edad para acogerse a su Jubilación, lo que permitiría eventualmente equiparar las brechas de género existentes en los estratos ocupacionales de nivel “Superior” o “Ejecutivo” según corresponda.

c. Condición del puesto

Cuadro N° 3
Diagnóstico de Género
Condición del puesto según género

Condición	Mujeres	Hombres	Total
A plazo	1	3	4
Interino	21	10	31
Propiedad	138	106	244
Total	160	119	279

Gráfico N° 3
Diagnóstico de Género
Condición del puesto según género



Fuente: Matriz diagnóstico de Género

Los datos anteriores muestran que el mayor número de personas que laboran en el ICT, tanto hombres como mujeres, se encuentran nombrados en una plaza en propiedad.

Lo que permite contar con una estabilidad laboral que genera un nivel de motivación con respecto al entorno familiar, debido a que la mayoría de los funcionarios el ICT, cuentan con responsabilidades familiares.

2. Participación en la toma de decisiones:

a. Composición por estrato ocupacional:

El estrato ocupacional es la jerarquización de los puestos que posee una organización o unidad de ésta, basada en la naturaleza del trabajo, niveles de complejidad, responsabilidad, requisitos y condiciones organizacionales entre otros factores. El ICT está compuesto por 5 estratos ocupacionales a saber:

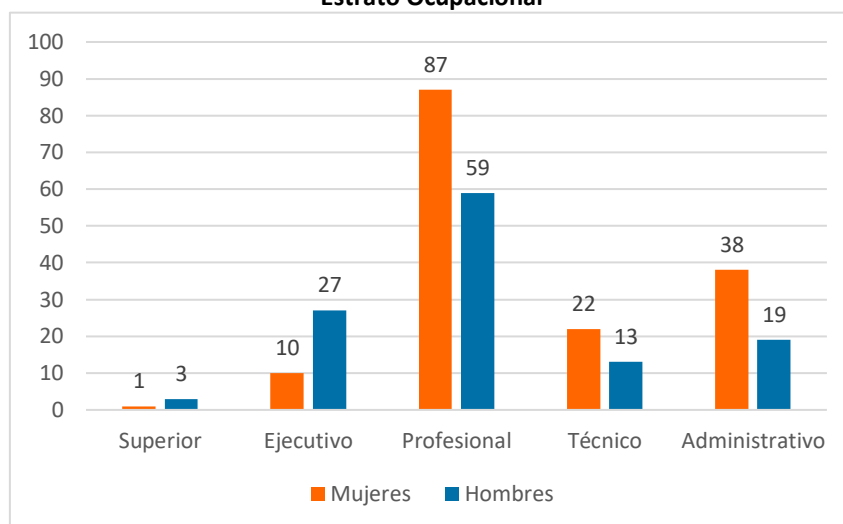
- ❖ Superior
- ❖ Ejecutivo
- ❖ Profesional
- ❖ Técnico
- ❖ Administrativo

A continuación, se presenta la composición de género por estrato ocupacional:

Cuadro N° 4
Diagnóstico de Género
Estratos Ocupacional

Estrato	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Superior	3	1	4	1%
Ejecutivo	27	10	37	13%
Profesional	59	87	146	52%
Técnico	13	22	35	13%
Administrativo	19	38	57	20%
Total	121	158	279	100%

Gráfico N° 4
Diagnóstico de Género
Estrato Ocupacional



Fuente: Matriz Diagnóstico de Género

De la información del gráfico N°4, se observa que dos estratos ocupacionales en el ICT están liderados por hombres y tres por mujeres. Seguidamente, se detallan individualmente los estratos ocupacionales, analizando su composición según la clase del Manual Institucional y el género.

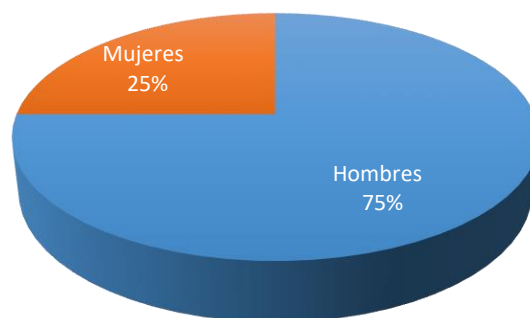
a.1. Estrato Superior:

Contempla los puestos de gerencia y/o dirección que se encuentran ubicados en los niveles más altos del Instituto y desempeñan actividades relacionadas con la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas. En esta familia se encuentran los cargos de: Presidente Ejecutivo, Gerente General, Subgerente de Mercadeo, Auditor Interno.

Cuadro N° 5
Diagnóstico de Género
Estrato "Superior"

Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Presidente Ejecutivo	1	0	1
Gerente General	1	0	1
Subgerente de Mercadeo	0	1	1
Auditor General	1	0	1
Total	3	1	4

Gráfico N° 5
Diagnóstico de Género
Estrato "Superior"



Fuente: Matriz Diagnóstico de Género

De acuerdo al cuadro y gráfico anterior, el estrato ocupacional "Superior" del ICT está compuesto principalmente por hombres con un 75%, mientras que solo un puesto de este estrato por una mujer.

Importante indicar que únicamente el puesto de Auditor General mantiene un nombramiento en propiedad y su sustitución sería eventualmente por un retiro voluntario del Instituto, los demás puestos son nombrados por plazos definidos.

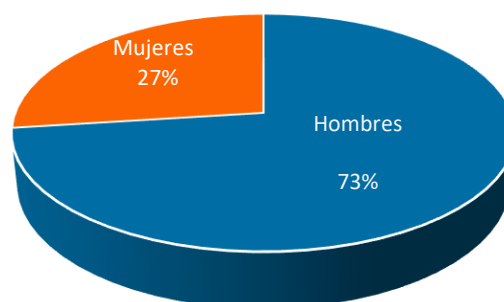
a.2. Estrato Ejecutivo:

Los procesos de este grupo están directamente involucrados con la planeación, dirección, organización, coordinación, supervisión, de apoyo o de asesoría, son aquellos puestos claves para desarrollar la labor sustantiva y necesarios para que desempeñen el rol establecido de la organización. En esta familia se encuentran los cargos de: Directores y Directores Ejecutivos; Asesores, Asistente Gerencial, Jefes de Departamento y Coordinadores.

Cuadro Nº 6
Diagnóstico de Género
Estrato “Ejecutivo”

Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Director	3	0	3
Jefe de Departamento	9	3	12
Jefe de Departamento TI	0	1	1
Coordinador de Unidad	10	6	16
Asesor Planificación	1	0	1
Asesor Legal	1	0	1
Director Ejecutivo	2	0	2
Asistente Gerencial	1	0	1
Total	27	10	37

Gráfico Nº 6
Diagnóstico de Género
Estrato “Ejecutivo”



Fuente: Matriz Diagnóstico de Género

El estrato ocupacional “Ejecutivo” está conformado por Jefaturas, se determina una representación de mujeres en este estrato ocupacional de un 27%, mientras que se observa un 73% de hombres.

Como se determina en el siguiente apartado, el estrato ocupacional “profesional” conformado en su mayoría por personal femenino, podría eventualmente mediante la carrera administrativa disminuir la brecha existente en hombres y mujeres determinada en el estrato superior y ejecutivo, permitiendo la equidad de género.

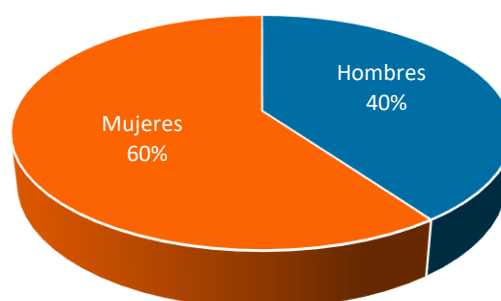
a.3. Estrato Profesional:

En este grupo de puestos se incluye funcionarios (as) que brindan servicios de análisis, investigación, ejecución, evaluación y planteamientos de mejoras en los procesos de trabajo. En esta familia se encuentran los siguientes cargos: Asesores Profesionales, Secretaria de Actas, Contralor de Servicios, Ejecutivos de Turismo 1, 2 y 3.

Cuadro Nº 7
Diagnóstico de Género
Estrato “Profesional”

Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Ejecutivo de Turismo 1	9	19	28
Ejecutivo de Turismo 1 TI	0	1	1
Ejecutivo de Turismo 3	43	62	105
Ejecutivo de Turismo 3 TI	5	1	6
Asesor Profesional	1	3	4
Secretaria de Actas	0	1	1
Contralor de Servicios	1	0	1
Total	59	87	146

Gráfico Nº 7
Diagnóstico de Género
Estrato “Profesional”



Fuente: Matriz Diagnóstico de Género

Los datos anteriores muestran que, el estrato ocupacional “Profesional” está compuesto en su mayoría por mujeres representando un 60%, mientras que un 40% son hombres.

Como dato importante se resalta el alto nivel académico de este grupo ocupacional, debido a que el personal del ICT en este estrato representa un 52% de la población total conformado en su mayoría por el género femenino, para este estrato ocupacional el requisito académico mínimo es el grado de Licenciatura; cabe indicar, que la mayoría de este personal cuenta con un título académico adicional de igual o superior grado. Es recomendable que este personal sea mapeado y según el nivel de responsabilidad dentro del área de trabajo, se vayan asignando funciones de supervisión de personal como parte de la carrera administrativa.

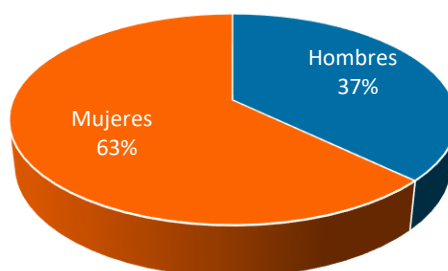
a.4. Estrato Técnico:

Este estrato abarca clases con actividades que se encuentran en una posición intermedia de la estructura ocupacional. Son clases que implican desarrollar procesos que requieren ejecutar análisis e investigaciones de nivel auxiliar o asistencial en una disciplina específica con el fin de producir insumos necesarios para que procesos profesionales de la institución o entes administrativos cumplan con su misión; incluye a los Gestores de Turismo 1 y 2.

Cuadro Nº 8
Diagnóstico de Género
Estrato “Técnico”

Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Gestor de Turismo 1	5	0	5
Gestor de Turismo 1 TI	1	0	1
Gestor de Turismo 2	7	22	29
Total	13	22	35

Gráfico Nº 8
Diagnóstico de Género
Estrato “Técnico”



Fuente: Matriz Diagnóstico de Género

La información anterior evidencia que del personal que compone el estrato ocupacional “Técnico” un 63% son mujeres y un 37% son hombres.

Se observa que la tendencia de acuerdo con la carrera administrativa, mantendrá para los estratos ocupacionales de “Profesionales” y “Técnicos” un liderazgo en estos cargos por personal femenino, importante que las incorporaciones a estos estratos sean valoradas y eventualmente incluir personal masculino para equiparar por género dichos grupos ocupacionales.

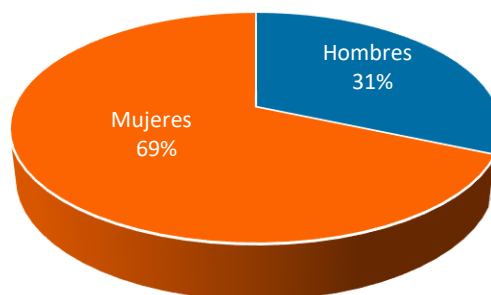
a.5. Estrato Administrativo:

Este estrato abarca clases que generalmente se encuentran en la base de la estructura ocupacional, comprende las ocupaciones con labores asistenciales de los servicios de secretaría, inspección, operación de equipo móvil, seguridad y vigilancia, otros; la mayoría de las actividades que ejecutan son de carácter sencillo y repetitivo, en este grupo están las Secretarías, Oficinistas, Trabajadores Operativos y Asistentes de Turismo.

Cuadro Nº 9
Diagnóstico de Género
Estrato “Administrativo”

Cargo	Hombres	Mujeres	Total
Secretaria Ejecutiva	0	36	36
Trabajador Operativo	17	0	17
Oficinista	0	1	1
Asistente de Turismo 1	1	1	2
Asistente de Turismo 2	1	0	1
Total	19	38	57

Gráfico Nº 9
Diagnóstico de Género
Estrato “Administrativo”



Fuente: Matriz diagnóstico de Género

De acuerdo a la información anterior, la presencia de hombres en el estrato ocupacional “Administrativo” es minoritaria, debido a que tan solo 19 de los 57 puestos de este estrato son ocupados por este género.

Es importante resaltar, que dentro de este estrato ocupacional se encuentra el puesto de “Secretaria Ejecutiva”, el cual representa un 64.8% de las plazas que componen dicho estrato y que además está ocupado únicamente por mujeres.

3. Ordenamiento de jornadas de trabajo:

a. Jornadas y horarios de trabajo

El Reglamento Autónomo de Trabajo la define como la que se llevará a cabo en las oficinas que tenga establecidas la Institución y que se especificará en la orden de personal.

En su artículo 18 señala que para el personal destacado en las oficinas centrales será de lunes a viernes de las ocho horas a las dieciséis horas, que la Gerencia de común acuerdo con la Jefatura de la Unidad y el funcionario, podrán acordar jornadas diferentes, además menciona que pueden existir jornadas diferentes.

Como se puede observar no existe distinción de género en la asignación de jornadas.

b. Teletrabajo

En abril de 2015, esta institución empadronada con la política país, considera pertinente gestar a lo interno del ICT, el establecimiento de una modalidad de trabajo remoto o a distancia, el que es designado como la modalidad de Trabajo en Casa, lo anterior amparado a lo demostración de los beneficios tanto institucionales como para los funcionarios del ICT, y para el ambiente. Para el cumplimiento de esos fines la Gerencia General emitió la directriz G-0779-2015 de 15 de abril del 2015, como normativa interna tendiente a regular la actividad bajo la modalidad de trabajo en casa; asimismo, el 29 de agosto del 2018, mediante el oficio G-1524-2018, da a conocer el “Manual para Aplicar al Programa: Modalidad de Trabajo en Casa”, en el cual se establece los lineamientos para solicitar dicha modalidad.

Cuadro Nº 10
Diagnóstico de Género
Cantidad de funcionarios que solicitaron trabajo en casa agosto 2018

Género	Funcionarios
Femenino	12
Masculino	6
TOTAL	18

Fuente: Matriz diagnóstico de Género

El 18 de enero del 2021 la Gerencia General aprobó el “Manual para aplicar a la modalidad de teletrabajo en el ICT” el cual dio inicio el 1 de marzo del 2021.

Cuadro Nº 11
Diagnóstico de Género
Funcionarios en teletrabajo por género marzo 2021

Género	Funcionarios
Femenino	132
Masculino	76
TOTAL	208

Fuente: Matriz diagnóstico de Género

4. Reclutamiento y selección:

Con el fin de estandarizar los procedimientos y procesos vinculados a la selección y nombramiento del personal, se cuenta con una *Política Institucional de Reclutamiento Selección y Movimientos de Personal del Instituto Costarricense de Turismo* que garantiza la objetividad y transparencia en estos procesos, además de ésta se cuenta con un *Manual de Procedimientos* con todos los procesos que se vinculan a este tema, cabe mencionar que en este tema no se enfrentan obstáculos ni limitaciones para el nombramiento en igualdad de género.

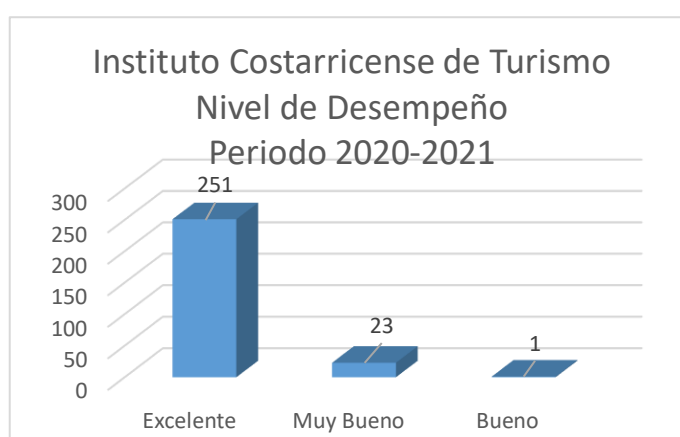
5. Promoción y evaluación del desempeño:

Se tiene como población general para la medición de la Evaluación del Desempeño del reciente periodo a 317 funcionarios, se recibieron 275 evaluaciones, 1 funcionario con permiso sin goce de salario, 1 con menos de seis meses de nombrado, 3 que por la investidura del puesto no tiene evaluación, 2 funcionarios con licencia por maternidad, 34 vacantes y solamente 1 funcionario en que su jefatura no ha evaluado aún.

En resumen, se cumplió con el 99,63% de evaluaciones. El resultado cuantitativo da como resultado la nota más alta de 100% y la más baja de 84,9%; y una nota promedio institucional de 98.58%.

El nivel de desempeño de los evaluados se distribuye en 251 funcionarios Excelentes (95 a 100); 23 con calificación Muy Bueno (85 a 94,99); 1 con calificación de Bueno (75 a 84,9).

Gráfico N° 10
Diagnóstico de Género
Detalle porcentual por Nivel del Desempeño
2020-2021



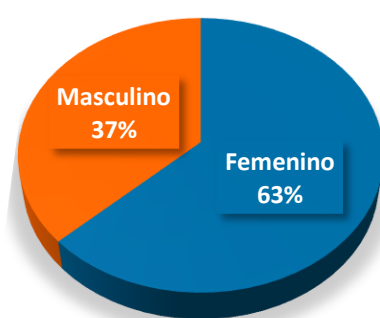
Fuente: Informe de Evaluación del desempeño 2020-2021

Con base en la evaluación realizada por las jefaturas o coordinadores de área, se determina que 251 de los funcionarios del ICT fueron calificados como excelentes representando un (91.27%), en el siguiente cuadro se muestra la composición de este porcentaje por género.

Cuadro N° 12
Diagnóstico de Género
Funcionarios con nota excelente por género

Género	Funcionarios
Femenino	174
Masculino	102
TOTAL	276

Gráfico N° 11
Diagnóstico de Género
Funcionarios con nota excelente por género



Fuente: Informe de Evaluación del desempeño 2020-2021

Se puede observar que el 63% de los funcionarios con nota excelente están representados por el género femenino y un 37% por el masculino

6. Remuneración e incentivos

Al ser el ICT una institución autónoma está regulada en Remuneraciones por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, por lo que la valoración de los puestos es fijada por la estructura salarial de clases Título I del Servicio Civil.

La misma se realiza de forma estandarizada de acuerdo a cada categoría ocupacional dada por la STAP, es decir cada categoría tiene asociado un monto de salario base y los beneficios que le corresponden de acuerdo a ese nivel. De esta forma, se espera que cada puesto sea ocupado de acuerdo a los requisitos establecidos para el mismo y los atestados de la persona interesada sin importar el género del funcionario.

7. Acceso a acciones de formación y de capacitación:

En la Institución todos los colaboradores que reúnan las condiciones requeridas de participación tienen el derecho y la posibilidad de recibir la acción formativa.

Durante el presente año se han impartido una serie de capacitaciones para las cuales se remite la invitación a todos los funcionarios sin distinción de género y la participación de hombres y mujeres depende de la cantidad de quienes deseen y puedan participar.

Cuadro Nº 13
Diagnóstico de Género
Participación en capacitaciones por género

Tema	Participantes	
	Mujeres	Hombres
Módulo de liquidaciones de viáticos	61	30
Reforma al Reglamento de Control de Bienes	62	23
Uso de Microsoft Teams	26	14
NICSP y su relación con las actividades de otras unidades	52	22

Fuente: Matriz diagnóstico de Género

8. Competencias y toma de conciencia:

En esta Institución la Administración tiene un alto nivel de compromiso e interés en promover, mantener e incrementar la igualdad de género dentro del ICT; lo cual está demostrado con acciones como: se cuenta con una *Comisión Institucional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres* nombrada con oficio G-1525-2019 del 05-08-2019, en ese mismo año se acondicionó un espacio en el edificio del ICT para sala de lactancia, también el 22-03-2021 se firmó el *Convenio Específico de Apoyo Institucional entre el ICT y el INAMU* con el propósito de promover la igualdad de género en la industria turística costarricense, la prevención de la violencia contra las mujeres y la construcción de ambientes turísticos seguros para mujeres que viajan solas. Además, la institución cuenta con el *código de conducta para la protección de niñas, niños y adolescentes contra la explotación sexual comercial asociada a viajes y turismo en Costa Rica*.

La Comisión precitada ha venido trabajando en la concientización y sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres, para lo cual se han efectuado capacitaciones como:

Cuadro Nº 14
Diagnóstico de Género
Capacitaciones relacionadas con igualdad de género

Tema	Impartido por	Fecha	Duración Horas	Participantes	
				Mujeres	Hombres
Elementos para la promoción de la igualdad de género en el ámbito institucional (dirigido a las Jefaturas).	INAMU	08-10-2019	4	10	5
Corresponsabilidad Social del Cuidado	INAMU	25-09-2020	2	12	0
Programa Red Sofía	ICT	27-10-2021	1	34	12

III. Salud integral:

1. Formas de violencia de género:

Las actividades desarrolladas para la sensibilización y prevención de la violencia de género se especifican en los siguientes puntos de hostigamiento o acoso sexual y acoso laboral.

Otro tipo de violencia de género es la discriminación, al respecto en el ICT tienen igual derecho de participación y oportunidad los hombres como las mujeres, tanto en los diferentes proyectos de cada una de las dependencias como en las oportunidades, beneficios y derechos laborales, asimismo para la participación en las diferentes comisiones y agrupaciones institucionales.

2. Hostigamiento o acoso sexual:

En la Institución existe la *Comisión de Hostigamiento y Acoso Sexual* desde el 01-11-2018 nombrada por la Gerencia General, conformada por tres hombres y tres mujeres con integrantes de dicha dependencia, de la Asesoría Legal y del Departamento de Gestión del Talento Humano.

Uno de los objetivos de dicha Comisión es *“promover la prevención del hostigamiento sexual y acoso laboral, así como motivar la presentación de denuncias en caso de una posible situación donde la dignidad y los derechos de ustedes se puedan ver afectados”*.

En cumplimiento de lo anterior, mediante correos electrónicos dirigidos a todos los funcionarios, la Comisión ha divulgado temas relacionados con el hostigamiento sexual y acoso laboral con mensajes informativos como:

Cuadro N° 15
Diagnóstico de Género
Mensajes enviados sobre hostigamiento sexual y acoso laboral

Fecha de remisión	Tema
30-04-2020	Conformación de la Comisión y aspectos del acoso laboral.
29-05-2020	Reforcemos nuestras virtudes (Jefes)
01-09-2020	Tips para pasar de Jefe a Líder (Jefes)
04-09-2020	¿Qué no es acoso laboral o mobbing?
29-01-2021	¿Qué hacer en caso de hostigamiento sexual? (video).
01-03-2021	¿Acoso sexual en el lugar de trabajo?
30-07-2021	¿Cómo identificar y actuar en caso de acoso laboral? (video).

Según información proporcionada por la Comisión de Hostigamiento y Acoso Sexual está en trámite de revisión y aprobación el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el ICT (SJD-160-2021 del 25-05-2021), este incluye entre otros puntos los siguientes: creación, funciones y competencias de la comisión de hostigamiento sexual, tipos de hostigamiento, manifestaciones de hostigamiento sexual, trámite de las denuncias.

Sobre las políticas y protocolos para la atención de denuncias por acoso sexual, en la propuesta del Reglamento en el apartado *Del Procedimiento Administrativo* artículos del 23 al 32, en resumen, se especifica: se nombrará una comisión cada vez que se reciba una denuncia por hostigamiento sexual, integrada por tres personas (deseablemente profesionales en derecho y psicología), la denuncia se informará a la Defensoría de los Habitantes para la asesoría y control de legalidad correspondiente. También especifica que el plazo para interponer la denuncia es de dos años y prescribe de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo y de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual. Dicha Comisión investigadora podrá solicitar medidas cautelares, y las sanciones pueden ser desde la amonestación escrita hasta el despido sin responsabilidad patronal. Además, si la persona denunciada es profesional se comunicará el acto sancionatorio al Colegio Profesional respectivo para lo que proceda.

En relación con el registro y estadísticas de la prevalencia del hostigamiento sexual, según la propuesta del Reglamento esto le corresponde a la Comisión de Hostigamiento; a la fecha y en los últimos dos años han habido dos casos de hostigamiento sexual (de hombres hacia mujeres) los cuales no fueron vistos o analizados por la Comisión ya que lo resolvieron otros organismos.

3. Acoso laboral:

Como se mencionó anteriormente, la Comisión de Hostigamiento y Acoso Sexual ha emitido mensajes informativos a todos los funcionarios sobre acoso laboral (punto anterior cuadro N°15); y al igual que el Reglamento relacionado con el Hostigamiento Sexual en el ICT, el *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el ICT*, está en trámite de revisión y aprobación el cual fue remitido una primer vez a la Junta Directiva (SJD-160-2021 del 25-05-2021), este incluye, entre otros puntos los siguientes: creación, funciones y competencias de la comisión de hostigamiento laboral, tipos de hostigamiento, modalidades, conductas y elementos del acoso laboral, trámite de las denuncias.

Sobre las políticas y protocolos para la atención de denuncias por acoso laboral, en la propuesta del Reglamento se especifica lo relacionado a la *Comisión investigadora* y lo *Del Procedimiento Administrativo* muy similar a lo especificado en el Reglamento del Acoso Sexual, se especifica que se nombrará una comisión cada vez que se reciba una denuncia por hostigamiento laboral, integrada por tres personas (deseablemente profesionales en derecho y psicología), el plazo para interponer la denuncia es de un año y la prescripción para sancionar será de un mes. Dicha Comisión investigadora podrá solicitar medidas cautelares, y las sanciones pueden ser desde la amonestación escrita hasta el despido sin responsabilidad patronal.

En relación con el registro y estadísticas sobre la prevalencia del acoso laboral, según la propuesta del Reglamento le corresponde a la Comisión de Hostigamiento; a la fecha y en los últimos dos años han habido tres casos (2 mujeres y 1 hombre) de hostigamiento laboral los cuales fueron resueltos trasladando a los colaboradores.

4. Seguridad y salud ocupacional:

Desde hace varios años en el ICT existe la Comisión Institucional de Salud Ocupacional, integrada por mujeres y hombres y una Oficina de Salud Ocupacional con una funcionaria encargada específicamente de las actividades que corresponden a Salud Ocupacional para el cumplimiento de las normas y reglamentos emitidos por el Consejo de Salud Ocupacional del

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como: Decreto N°39321-MTSS Política Nacional de Salud Ocupacional, Decreto N°39408-MTSS Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamento de Salud Ocupacional.

A través de dicha oficina, se han conformado brigadas de primeros auxilios con el fin de dar apoyo en caso de accidentes laborales, incendios, temblores, inundaciones y a quienes se les ha brindado capacitación mediante contrataciones de empresas especializadas. Asimismo, se han venido realizando con alguna frecuencia (bimensual) inspecciones sobre seguridad y salud ocupacional, en una oportunidad colaboradores de Bomberos de Costa Rica llegó a efectuar un simulacro e inspección.

5. Salud sexual y salud reproductiva:

No existen registros de que en la Institución se hayan promovido ni realizado acciones a favor de la salud sexual y la salud reproductiva, podría ser debido a que en la edad promedio de los funcionarios es bastante alta (48 años) por lo que no se considera una necesidad fomentar estos temas.

Instalaciones y equipos:

Las instalaciones del ICT cumplen con las normas de salud ocupacional establecidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además en las contrataciones de los equipos y mobiliarios adquiridos se establecen características ergonómicas que permitan comodidad y contribuyan con el bienestar de los colaboradores. Las construcciones que se realicen deben cumplir con las normas de seguridad, higiene, protección contra incendios y otras establecidas en el Reglamento de Construcciones del INVU publicado en el Alcance N°62, Gaceta N°54 del 22-03-2018.

Asimismo, han sido consideradas las necesidades especiales, enfermedades o padecimientos crónicos de algunos colaboradores, para lo cual la Oficina de Salud Ocupacional ha realizado “estudios ergonómicos específicos”, entre estos, problemas de túnel carpiano, de espalda, de cuello, otros.

Con respecto a accidentes laborales, en la Institución han sido muy pocos, específicamente en los últimos dos años solamente uno (masculino) que ocurrió en una de las gradas del edificio del ICT, el cual fue oportunamente reportado al INS para la atención correspondiente incluso recientemente fue necesario realizar el trámite de reapertura del caso.

IV. Corresponsabilidad en el hogar:

De conformidad con lo establecido en el Reglamento Autónomo de Trabajo del ICT se otorga la licencia respectiva a las madres por el nacimiento de sus hijos en conjunto con la CCSS para un total de 120 días y para los padres la Institución les reconoce tres días hábiles.

En relación con otras licencias, son otorgadas por igual a todos los colaboradores, por ejemplo en caso de matrimonio o fallecimiento de un familiar directo.

V. Resolución de conflictos:

En la Institución se cuenta con los *Lineamientos: “Regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés en el Instituto Costarricense de Turismo”* (oficio G-2738-2019 del 05-12-2019) con el objetivo de: “... dotar al ICT de lineamientos que orienten y regulen la prevención, la identificación y la debida gestión de los conflictos o posibles conflictos de interés del personal, y contribuya al aseguramiento de la imparcialidad y la probidad en el ejercicio de sus funciones y en la satisfacción del interés público”.

VI. Comunicaciones:

Las comunicaciones de interés general emitidas en la Institución, se remiten electrónicamente a todos los colaboradores por igual (mujeres y hombres).

Conclusiones del Diagnóstico

1. Con base en el análisis de la información presentada en el apartado II. *Gestión de Personal*, se concluye:
 - a. A nivel global el Instituto Costarricense de Turismo está conformado por un número mayor de mujeres (57%) que de hombres (43%).
 - b. Del total de la población de los estratos ocupacionales *Profesional, Técnico y Administrativo* es superior el porcentaje de mujeres (62%) que de hombres (38%); por el contrario, del 100% de los ocupantes de los estratos *Superior y Ejecutivo* tienen una mayor participación los hombres (73%) que las mujeres (27%) siendo estos los cargos de dirección o de jefatura.
 - c. Sobre la antigüedad por género en el ICT la mayor cantidad de colaboradores 34% tienen de 11 a 15 años de laborar en la Institución representados por 20% de mujeres y 14% hombres.
 - d. En cuanto a la condición del puesto según género el 87% de la población del ICT se encuentran nombrados en propiedad, de los cuales el 49% son mujeres y 38% son hombres.
 - e. En relación con la evaluación del desempeño, el porcentaje de funcionarios calificados como excelentes es de un 91.27%, de ellos el 63% son femeninas y el 37% masculinos, y la nota promedio institucional es de 98.58%.
 - f. Las mujeres (69%) son las que más se inscriben y participan en las actividades de capacitación en comparación con los hombres (31%), esto podría ser debido a que el estrato Profesional, Técnico y Administrativo cuenta con más población de este género.

- g. En los procedimientos de reclutamiento y selección no se presentan diferencias de género por cuanto este se realiza con base en el *Manual de Procedimientos* y en la *política de reclutamiento, selección y movimientos de personal* previamente establecidos y aplicados en todos los procesos.
 - h. No existe desigualdad de género en cuanto a la jornada de trabajo ya que es la misma para todos los colaboradores, asimismo sobre la remuneración e incentivos ya que la Institución se rige con la estructura salarial fijada por la Dirección General del Servicio Civil según la clase de puesto desempeñado.
2. Según la investigación efectuada y lo especificado en la sección *III Salud Integral* queda demostrado que en la Institución existe compromiso e interés para promover, mantener e incrementar la igualdad de género por las razones que se indican a continuación:

- a. Existe la Comisión Institucional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que ha participado y promovido actividades en coordinación con el INAMU, entre estas acciones formativas relacionadas con la igualdad de género.
- b. Se cuenta con una Comisión de Hostigamiento y Acoso Sexual misma que ha venido efectuando actividades de concientización y sensibilización sobre la igualdad de género a través de mensajes informativos relacionados con el acoso sexual y laboral remitidos a todos los funcionarios por medio del correo electrónico. Además, realizaron las propuestas de Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual y otro con nombre similar para el Acoso Laboral.

Las denuncias de acoso sexual o laboral presentadas en la Institución han sido pocas (2 y 3), para las cuales la Administración siguió los procedimientos debidos y se emitieron las sanciones correspondientes.

- c. Desde hace varios años se ha nombrado la Comisión Institucional de Salud Ocupacional, integrada por mujeres y hombres y una Oficina de Salud Ocupacional con una funcionaria encargada específicamente de las actividades correspondientes a la seguridad y salud ocupacional.
- d. En la Institución se están efectuando acciones para promover la igualdad de género en la industria turística costarricense, la prevención de la violencia contra las mujeres y la construcción de ambientes turísticos seguros para mujeres que viajan solas, para lo cual se firmó en marzo del presente año el Convenio Específico de Apoyo Institucional entre el ICT y el INAMU.

Además, se cuenta con el programa de Código de conducta para la protección de niñas, niños y adolescentes contra la explotación sexual comercial asociada a viajes y turismo en Costa Rica, mediante el cual las empresas inscritas se comprometen a cumplir una serie de actividades para prevenir y no permitir dicha explotación.

En resumen, la diferencia de género en la población total del ICT es un 14% menos de hombres que de mujeres, asimismo los estratos ocupacionales *Profesional, Técnico y Administrativo* están ocupados mayormente por mujeres 24% más que los hombres, sin embargo, llama la atención que en los estratos Superior y Ejecutivo exista una diferencia de un 46% más de hombres que de mujeres.

En relación con lo anterior y con el propósito de empezar a disminuir la brecha tan amplia existente entre hombres y mujeres en los puestos de dirección y jefatura (estratos Superior y Ejecutivo) y considerando que el estrato ocupacional “profesional” está conformado en su mayoría por personal femenino

c: Comisión Institucional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres
Archivo