

Número	Nombre de la Infracción	Descripción
Infracción 150	Discriminación en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, nombramiento e inducción) género.	Toda persona empleadora o sus representantes tienen la obligación de desarrollar y mantener prácticas laborales a lo interno de su empresa que fomenten la igualdad de género. Queda prohibido a toda persona empleadora la distinción, exclusión y restricción basada en el sexo, en los procesos de contratación, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 151	Prácticas discriminatorias en el trato entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sus responsabilidades familiares.	Toda persona empleadora o su representante debe garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres que comprende la ausencia de toda discriminación, por razones de género derivadas de la maternidad y de la asunción de obligaciones familiares. (Convenio de la OIT núm. 156). De conformidad con el artículo 404 del Código de Trabajo se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de sexo u otras formas análogas de discriminación. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 152	Prácticas discriminatorias en oportunidades laborales y entrega de beneficios e incentivos (ascensos, capacitación, becas, pasantías, permisos, premios, entre otros).	Toda persona empleadora o sus representantes deben aplicar criterios objetivos para asegurar la igualdad de oportunidades laborales entre las personas trabajadoras y garantizar una retribución equitativa en la entrega de incentivos y beneficios económicos y no económicos sin discriminación alguna, incluyendo la no discriminación de trato entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sus responsabilidades familiares. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 153	Discriminación en la evaluación de desempeño.	Toda persona empleadora o su representante debe garantizar la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo de las personas trabajadoras, asegurando la utilización de parámetros objetivos de medición. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 155	Diferencias salariales (brecha salarial).	Es deber de toda persona empleadora garantizar dentro del centro de trabajo igualdad salarial entre hombres y mujeres, bajo un mismo patrono ya sea de que se trate de un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalentes. En ningún caso serán válidas las diferencias que impliquen una menor remuneración para las mujeres por el solo hecho de serlo, por condición de maternidad o que carezca de una justificación objetiva y razonable. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora

Número	Nombre de la Infracción	Descripción
Infracción 156	Ausencia de local para lactancia o no cumple con las condiciones necesarias.	Es deber de toda persona empleadora que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres trabajadoras de contar con un local para lactancia debidamente acondicionado según los parámetros establecidos en la normativa. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 158	No cuenta con visto bueno de Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo (local para lactancia).	En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 159	Limitaciones y/o inseguridad física en el acceso y uso de los servicios sanitarios (servicios sanitarios en lugares inseguros, distantes, falta de iluminación, falta de privacidad, entre otras).	Es deber de la persona empleadora adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y el acceso a los servicios sanitarios sin restricción o limitación para las trabajadoras y los trabajadores. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 160	Ausencia de servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres.	Todo centro de trabajo estará provisto servicios sanitarios diferenciados por sexo, según corresponda por cantidad de personas trabajadoras. Se dispondrá de un inodoro por cada 20 trabajadores hombres y uno por cada 15 trabajadoras mujeres cuando el total de trabajadores sea menor de 100; y cuando exceda esa cantidad debe instalarse un inodoro adicional por cada 28 trabajadores. Existirán además urinarios a razón de por lo menos uno por cada 20 trabajadores. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 161	Vestidores y duchas diferenciadas entre hombres y mujeres.	Todo centro de trabajo, que por la naturaleza de las funciones que en el se realizan, requiera de vestidores y duchas para las personas trabajadoras, deberá garantizar que estas se encuentren debidamente diferenciadas por sexo y que sus condiciones aseguren la integridad física y moral de las personas trabajadoras. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 162	Modificación abusiva en las condiciones de trabajo por motivo de género.	Queda prohibido a la parte empleadora modificar las condiciones laborales contractualmente pactadas, y que causen perjuicio a una persona trabajadora por su condición de género. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora

Número	Nombre de la Infracción	Descripción
Infracción 163	Solicitud pruebas de embarazo o certificado de salpingectomía.	Queda prohibido a la parte empleadora solicitar la prueba de embarazo o certificado de salpingectomía en el proceso de contratación, selección y reclutamiento, así como durante la vigencia de la relación laboral. Esta constituye una práctica discriminatoria y violenta el derecho a la intimidad. Se exceptúa en aquellos casos en que por el tipo de actividad a desarrollar fuera peligrosa para la salud de la mujer embarazada, debiendo justificarse las razones para su solicitud y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 71, inciso f) del Código de Trabajo Ley No. 7771 del 29 de abril de 1998. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 164	Condiciones de trabajo en perjuicio de la persona trabajadora por género.	Es deber de la persona empleadora adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que las mismas condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, asegurando la protección integral de las personas trabajadoras en razón de género, ello incluye salud y seguridad ocupacional (adecuar equipos de protección las condiciones anatómicas de mujeres y hombres), espacios físicos y herramientas de trabajo (equipos de trabajo, acceso a tecnología). En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 166	Falta de adecuación de las condiciones de trabajo para la protección de la salud de la persona trabajadora (dictamen médico).	En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 167	Restricción para asistir a gestiones médicas.	Toda persona empleadora está obligada a otorgar el permiso a las personas trabajadoras para que asistan a la atención médica, en los centros, clínicas, hospitales, etc. que formen parte de la Caja Costarricense del Seguro Social, así como aquellas del Instituto Nacional de Seguros. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora

Número	Nombre de la Infracción	Descripción
Infracción 169	Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de hostigamiento sexual.	De conformidad con la ley respectiva, es deber de toda persona empleadora incluir lo relativo a la política contra el hostigamiento o acoso sexual en los reglamentos internos, convenciones colectivas o arreglos directos o en algún otro instrumento jurídico que regule la materia exigida por ley. Toda persona empleadora, tendrá la responsabilidad de recibir la denuncia de la persona ofendida, llevar a cabo el procedimiento de investigación y a adoptar las medidas cautelares y a aplicar la sanción que corresponda. En la aplicación de los procedimientos de hostigamiento sexual se deben respetar los principios generales del debido proceso, así como los específicos entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de la persona denunciante ni la de la persona denunciada. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 170	Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de acoso laboral.	El acoso laboral es considerado un ejercicio abusivo del poder. Toda persona empleadora tiene la responsabilidad de mantener las condiciones de respeto en el centro de trabajo, está obligada a guardar a las personas trabajadoras la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra y observando las buenas costumbres durante las horas de trabajo, quedando prohibido ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley. La persona trabajadora puede denunciar los hechos ante la persona empleadora, solicitando investigación al respecto. Toda persona empleadora, tendrá la responsabilidad de recibir la denuncia de la persona ofendida, llevar a cabo el procedimiento de investigación y a adoptar las medidas cautelares y a aplicar la sanción que corresponda. En la aplicación de los procedimientos de acoso laboral se deben respetar los principios generales del debido proceso, así como los específicos entendidos como la confidencialidad. En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora
Infracción 199	Discriminación por género (uso de lenguaje, circulares, comunicados escritos).	En el caso que nos asiste, se detectó una situación de..... Fundada en las siguientes pruebas recabadas en la visita de inspección: Por lo tanto, debe la parte empleadora