Circular de Secretaría de la Corte N° 143 - 2013

20 de Agosto del 2013

Fecha de Publicación: 07 de Febrero del 2014

Es documento origen de: Circular de Secretaría de la Corte 038 del año 2019

Documentos citados: **Actas** - **Circulares y Avisos** - **Publicaciones**

Publicada en SECRETARÍA GENERAL DE LA CORTE N°143 del 20 de agosto del 2013

CIRCULAR Nº 143-2013

Asunto: ***"Lineamientos generales para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia"***.-

A LOS DESPACHOS JUDICIALES DEL PAÍS

SE LES HACE SABER QUE:

El Consejo Superior en sesión N° 74-13, celebrada el 24 de julio de 2013, artículo XCII, aprobó los siguientes *"Lineamientos generales para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia"*, que literalmente dicen:

"LINEAMIENTOS GENERALES PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA

El principio de igualdad consagrado en el artículo treinta y tres de nuestra Constitución Política y el cual recoge plenamente la Política de Equidad de Género del Poder Judicial, ha sido interpretado de manera exhaustiva por la Sala Constitucional, como la necesidad de un trato desigual en función de las necesidades y características diferenciadas que tenemos los seres humanos.

Este trato desigual, en función de las diferencias biológicas y sociales, entre hombres y mujeres, constituye uno de los mecanismos más importantes adoptados por Naciones Unidas, a través de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, en la tutela efectiva de los Derechos Humanos de las Mujeres. Son los mecanismos denominados por CEDAW, como **"medidas especiales de carácter temporal" y "medidas especiales de carácter permanente";** conocidos popularmente como **"acciones afirmativas"** o **"discriminación positiva"**, cuya interpretación, necesidad y elementos se plasman en la Recomendación General No. 25 del Comité de CEDAW, la cual literalmente dice:"8…un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. **No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre**. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias."

En consideración de lo anterior se plantea a las jefaturas de los distintos ámbitos las siguientes disposiciones:

§ Eximir a las trabajadoras en estado de gestación, a participar de actividades de alto impacto físico y/o emocional o largas jornadas de trabajo que pongan en riesgo su integridad o su condición de embarazo, valoradas éstas según las características del área de trabajo en que se desempeñen.

§ Las compañeras embarazadas o en periodo de lactancia no podrán ser trasladadas de lugar de trabajo sin valorar de previo las consecuencias que una decisión de ese tipo tendría sobre su situación de salud integral y la de su hija o hijo, igualmente aplica para cambios en las funciones que tienen su cargo.

§ Velar porque se cumpla a cabalidad la normativa nacional e internacional aplicable a trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.

§ Evitar que la condición de embarazo o encontrarse en periodo de lactancia se constituyan en elementos discriminantes a efectos de nombramientos, ascensos o acceso a la capacitación.

§ Evitar presiones que impidan a las compañeras que cuentan con permiso de lactancia hacer uso de ese derecho y no enviarlas a giras que les impidan hacer uso efectivo del tiempo asignado para ese efecto.

Las compañeras que se encuentren en estado de embarazo deben informar a la jefatura acerca de su condición para que éstas tomen las previsiones necesarias.

Las compañeras embarazadas o en periodo de lactancia informarán a los órganos competentes si consideran no están tomándose en cuenta sus condiciones particulares y están violentándose sus derechos y lo planteado en estas recomendaciones.

La Institución contará con lugares dignos y con las condiciones mínimas de aseo para la extracción de la leche materna, y que las servidoras que requieran amamantar a sus hijos o hijas lo puedan hacer en espacios adecuados como los salones de lactancia que se encuentran regulados por el Ministerio de Salud, pues se trata de un derecho humano que se encuentra protegido en diversos instrumentos nacionales e internacionales. Las administraciones y el Servicio de Salud deberán realizar los esfuerzos necesarios para tal efecto.

Será obligación de las jefaturas divulgar el contenido de estos lineamientos entre el personal a su cargo".

Asimismo, serán las jefaturas las responsables de aplicar y cumplir estos lineamientos generales.

Las Administraciones Regionales del país tomarán las previsiones necesarias para dar las facilidades del caso a las servidoras que requieran extraer leche materna.

San José, 20 de agosto de 2013.

Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General
Corte Suprema de Justicia

Ref.: 6252, 6973, 8265-2013.

Es copia fiel del original - Tomado del Nexus PJ el: 20-03-2023 14:58:38.