



Servicio Civil publica Manual Auxiliar de Cargo para Mejorar Perfiles Profesionales en las Unidades para la Igualdad de Género

La Dirección General de Servicio Civil emitió un **Manual Auxiliar de Cargo para Mejorar los Perfiles Profesionales de los Equipos de Trabajo en una Unidad para la Igualdad de Género.** ([enlace al documento](#))

Esta herramienta técnica, fue redactada en atención a la gran diversidad de mecanismos institucionales encargados de atender los compromisos nacionales e internacionales en materia de género dentro del Sector Público. Fue elaborada en coordinación con la Red de Unidades para la Igualdad de Género (RUIG) donde la DGSC es participante en temas de igualdad de género.

Se trata de una herramienta no vinculante, de apoyo técnico para los procesos de planificación del Recurso Humano para las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil.

Como entidad rectora en las relaciones de empleo dentro del Poder Ejecutivo, consideramos de gran interés público, facilitar este Manual que facilitara la gestión operativa de las instituciones.

Nuestro compromiso es contribuir a estandarizar un perfil óptimo de los cargos a desempeñarse en un eventual **Equipo Técnico** que pudiera integrar las **Unidades para la Igualdad de Género.**

Ello, en virtud de avanzar con los compromisos país en materia de Igualdad de Género y no Discriminación contra las Mujeres, en especial, lo que compete al objetivo N°.5 de la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030, de la cual Costa Rica es signatario.

OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE



5 IGUALDAD
DE GÉNERO



Obligaciones de la DGSC en materia de género para el Régimen de Servicio Civil

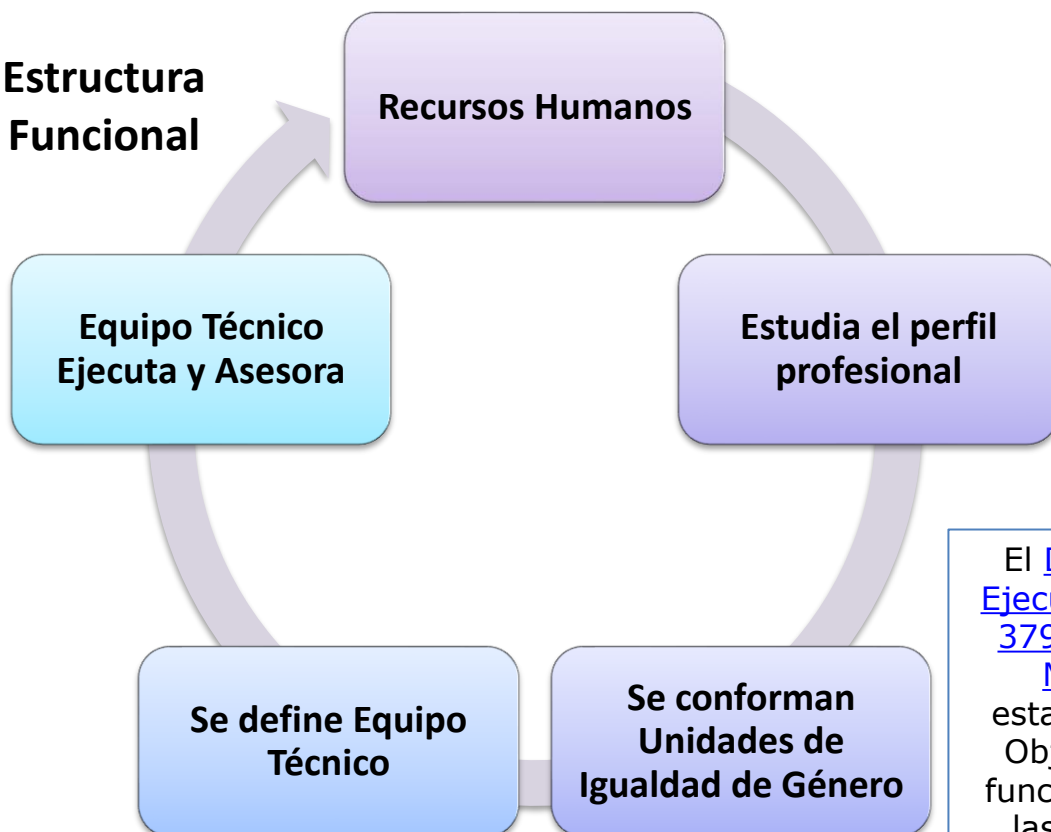


Transversalizar y ejecutar insumos en pro de la igualdad entre mujeres y hombres en virtud del cumplimiento, entre otras coyunturas de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer N°. 7142 del 08 de marzo de 1990.



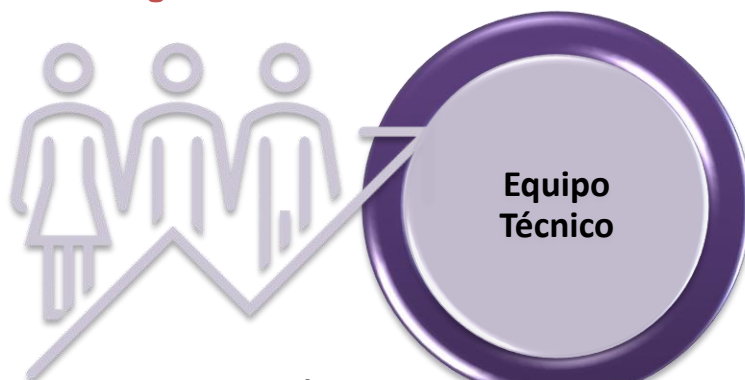
Crear y desarrollar programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de las mujeres, en igualdad de condiciones.

**Estructura
Funcional**



El [Decreto Ejecutivo N°. 37906-MP-MCM](#), establece el Objetivo y funciones de las UPIG.

Principales componentes



Los rangos de aplicación pueden corresponder al Estrato Profesional: tales como Profesionales de Servicio Civil 1 (Grupo A y Grupo B), 2, 3 y Profesional Jefe de Servicio Civil 1,2,3, o clasificaciones homólogas de uso por instancias fuera del Régimen de Servicio Civil; según requisitos detallados en el manual de clasificación pertinente, considerando y respetando en todo momento las estructuras organizativas y ocupacionales propia de cada entidad.



Le corresponde brindar asesorías en materia de la especificidad de la institución, en materia de género; participar en equipos interdisciplinarios e interinstitucionales, ejecutar actividades estratégicas, de sensibilización y capacitación a distintos niveles de las personas funcionarias y usuarias en materia de género, emitir criterios técnicos y asegurarse que éstos respondan a los principios relacionados a la parte sustancial de igualdad de género y el ámbito de acción de la institución.

Para la definición de los cargos que conformarán la UPIG en cada institución, se recomienda a las ORH considerar el [Diccionario de Competencias](#) diseñado por la DGSC para sus puestos de trabajo; considerando para ello los Grupos Ocupacionales Profesional y Directivo, según el nivel de clasificación de cada puesto.

COMPROMISO CON EL SERVICIO PÚBLICO

Capacidad para adherir y expresar los valores, políticas y objetivos de su rol, considerando el impacto que tiene su desempeño en la administración pública costarricense. Demuestra dedicación, interés y sensibilidad por satisfacer las necesidades de los entes y personas usuarias.

Comportamientos	Básico	Intermedio	Avanzado	Destacado
Adhesión a valores del servicio Público	Comprende los valores, políticas y objetivos de su labor y el impacto de éstas en la administración pública costarricense.	Se compromete y apoya a la institución ajustando día a día en sus acciones los valores, políticas y objetivos de su rol.	Su comportamiento se alinea a los valores y objetivos de su rol, comprendiendo a cabalidad el impacto de sus acciones en la administración pública costarricense. Es una persona reconocida por su compromiso con su institución y el servicio público.	Es una persona referente a seguir por cuanto se alinea y promueve en cada lugar que se desenvuelve, el compromiso con el servicio público, encarnando en cada una de sus acciones, los valores de la institución y la función pública.
Involucramiento y compromiso	Comprende la importancia de involucrar al personal de la institución con el servicio público.	Promueve por medio de su ejemplo el compromiso en las personas y/o equipos de trabajo, y lealtad dentro de la administración pública costarricense.	Es una persona reconocida por generar espacios de conversación y trabajo en el que se promueve el compromiso con el trabajo y la institución, instando al personal de la entidad a querer ir más allá de sus labores cotidianas.	Expresa en cada una de sus acciones y palabras, los valores, políticas y objetivos que implica el compromiso público como persona servidora del país. Inspira al personal de la institución a comprometerse más allá de lo requerido para el cargo.
Preocupación y empatía por la persona ciudadana y el servicio público	Conoce y comprende las necesidades de los entes y personas usuarias, demostrando dedicación, interés y sensibilidad por la ciudadanía y el servicio público.	Tiende a ponerse en el lugar de la persona ciudadana en sus labores cotidianas, y actúa en función de ello; conoce cabalmente las necesidades y expectativas de los entes y personas usuarias de la Institución y trata de resolverlas.	Se reconoce por su genuino interés por atender y satisfacer las necesidades de los entes y personas usuarias, dedicando tiempo y esfuerzo en ello. Establece estándares para los procesos de los cuales es responsable, adecuándolos a los criterios de calidad.	Permanentemente se preocupa por las y los demás (equipos, ciudadanía) y promueve en otras personas la importancia de atender y satisfacer las necesidades de los entes y personas usuarias. Motiva para que se valoren las necesidades de estos entes y personas, promoviendo acciones que permitan anticiparse a sus requerimientos tomando en cuenta las posibles repercusiones y la obtención de su satisfacción.