

## **Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género.**

### **I. Introducción**

El Instituto Nacional de las Mujeres, en el marco del Decreto Ejecutivo N° 37905-MP-MCM del 25 de setiembre de 2013, publicado en la Gaceta n. 184, crea el Sistema de Reconocimientos para la Igualdad de Género en el Empleo a fin de motivar a las organizaciones, públicas y privadas, a tomar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres y el cierre de brechas de género en el ámbito laboral. Bajo este Sistema el INAMU promueve el Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género.

El Sistema de Reconocimientos, responde a los fines y las atribuciones establecidas en la Ley de creación del INAMU 7801 del 30 de abril de 1998, según los artículos 3 y 4 y aporta al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y a la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género -PIEG-. En el contexto internacional, está acorde con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda de Desarrollo 2030 impulsada por las Naciones Unidas, mostrando de esta manera, los aportes del sector económico (público y privado) a los compromisos internacionales que ha contraído Costa Rica sobre esta problemática.

El Sistema de Reconocimientos constituye un instrumento de política pública que coadyuva en el logro de los objetivos de igualdad en el empleo para las mujeres, su inserción y permanencia, por lo que se convierte en un medio para subsanar las desventajas históricas que las mujeres presentan en el mercado laboral producto de las condicionantes de género. Asimismo, promueve cambios culturales dentro de las organizaciones y contribuye a la construcción de una ética empresarial que dependerá del compromiso y voluntad de quienes están al mando de la organización.

Este instrumento es una ventana de oportunidad para que las organizaciones, independientemente de su ubicación geográfica, tipo de actividad y tamaño, puedan beneficiarse de los Reconocimientos que otorga el INAMU.

El presente documento explica las características y requerimientos del Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género; se especifican los requisitos, el procedimiento de inscripción, las categorías, los criterios de selección de las Buenas Prácticas y la vigencia del reconocimiento.

Los incentivos que obtienen las organizaciones que se someten a un reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género tienen el respaldo del INAMU. Podrán participar todas aquellas organizaciones cuyas medidas implementadas van más allá de las acciones que por mandato legal o por orden de autoridad deben cumplir. Tales disposiciones mínimas son: estar al día con el pago de todos los impuestos nacionales y con la seguridad social Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), Instituto Nacional de

Aprendizaje (INA), Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, (FODESAF), Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS).

## **II. “Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género”**

### **2.1 Características del Reconocimiento**

El INAMU otorga el Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género (BPLIG) en el empleo, a organizaciones públicas y privadas, con o sin fines de lucro, interesadas en avanzar progresivamente hacia la igualdad de género a través de la implementación de un conjunto de políticas, medidas y/o iniciativas.

Estas iniciativas van más allá de la normativa laboral aplicada, se incorporan en las organizaciones en forma voluntaria y tienen como fin, promover la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadoras y trabajadores para su ingreso y permanencia en el empleo digno, así como, para desarrollar servicios sensibles al género.

El INAMU crea el Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género (BPLIG) porque en Costa Rica ya existen empresas e instituciones públicas que tienen un camino recorrido en materia de igualdad de género y es importante visibilizarlas, por lo que este reconocimiento se constituye en una respuesta inmediata a ello.

El Reconocimiento a BPLIG tiene como objetivo reconocer públicamente las buenas prácticas y que éstas puedan ser emuladas por otras organizaciones.

El reconocimiento será otorgado por la Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del INAMU una vez que la Comisión para el Otorgamiento y Uso del Sello de Igualdad de Género haya aprobado las propuestas presentadas según los criterios establecidos para tales fines.

Este Reconocimiento es importante en la medida en que las buenas prácticas llevan a mejoras en las relaciones laborales, provocando cambios en la cultura organizacional que contribuyen a eliminar conductas discriminatorias (por sexo, edad, etnia, orientación sexual, identidad de género, otras). Algunas de las medidas que figuran ya en algunas organizaciones son la comunicación no sexista; permisos de paternidad para aquellos colaboradores que van a tener un hijo/a, o tienen responsabilidades familiares, abonando a un cambio cultural para una mejor corresponsabilidad de los cuidados; adecuación de horarios, jornadas de trabajo y oportunidades de capacitación, considerando las necesidades y especificidades de mujeres y hombres, entre otras.

El Reconocimiento a BPLIG se convierte en un acicate para que los esfuerzos se sostengan en el tiempo y sirvan de estímulo para que -eventualmente-, en el mediano y largo plazo las

organizaciones puedan optar por la Certificación ante la Norma INTE 38: 01-01 “Sistema de Gestión para la Igualdad de Género”. Requisitos y el Sello de Igualdad de Género.

## **2.2 Definición de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género**

Son iniciativas que alientan, incluyen, promueven y mejoran la entrada, permanencia y condiciones de desarrollo de mujeres en el mercado laboral; estas prácticas valoran y toman en cuenta las necesidades y características de las mujeres y los hombres, lo cual permite acceder a un empleo productivo, justamente remunerado y que permita la plena facultad de los derechos (humanos y económicos) para así contribuir con la disminución de las brechas de género.

En relación con una buena práctica de integración de la perspectiva de género en el mundo laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que puede englobar todo tipo de acciones que contribuyan a una mayor igualdad entre los sexos en cualquier área de intervención y que tengan resultados perceptibles en cuanto al cierre de brechas de género.

## **2.3 Requisitos para inscribir las BPLIG**

Para solicitar el otorgamiento del Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género, las organizaciones deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Manifiestar su interés por el Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género mediante un oficio firmado por la persona representante legal de la organización y dirigido a la Presidenta Ejecutiva del INAMU con copia a la Coordinación del Área de Gestión de Políticas Públicas para la Autonomía Económica de las Mujeres.
- b) Presentar el Formulario de **Solicitud de “Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género”**.**
- c) Tener al menos tres años de existir como organización.
- d) Cumplir con la legislación laboral aplicada.
- e) Contar con cinco o más personas empleadas.
- f) Mostrar que no cuenta con: procesos condenatorios en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Nacional de Inspección del Trabajo) o en instancias judiciales, por incumplimiento de los derechos laborales individuales o colectivos (salvo que la organización demuestre que ha cumplido con lo que se resolvió en la sentencia).
- g) La buena práctica debe estar vigente y con al menos un año de implementación al momento de presentarse al INAMU.
- h) Señalar lugar para recibir notificaciones.

La información anteriormente indicada (original) debe presentarse por medio de correo electrónico a la dirección [buenaspracticas@inamu.go.cr](mailto:buenaspracticas@inamu.go.cr) o de forma física en las oficinas

centrales del INAMU situadas al costado oeste del Mall San Pedro, Edificio Sigma A, 3er piso, dirigida a la Presidenta Ejecutiva del INAMU con copia a la coordinación del Área de Políticas Públicas para la Autonomía Económica de las Mujeres.

#### **2.4 Procedimiento para el otorgamiento del Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género**

**a. Convocatoria:** el INAMU anuncia el Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género en el mes de agosto 2017 por medio de la página web institucional y Facebook oficial.

**b. Inscripción:** las organizaciones deben presentar las propuestas al INAMU en el periodo que va **del 21 de agosto al 22 de setiembre de 2017.**

**c. Entrega del Reconocimiento:** el INAMU hará entrega pública del Reconocimiento durante el mes de noviembre 2017.

**e. Vigencia:** el Reconocimiento se otorgaría para el período 2017-2018.

*\*Estas fechas corresponden a un transitorio<sup>1</sup> por una única vez para el período comprendido entre noviembre del año 2017 a noviembre del 2018.*

#### **2.5 Procedimientos para la recepción y revisión de las propuestas que deseen optar por el Reconocimiento a BPLIG:**

a. La Comisión de Uso y Otorgamiento del Sello de Igualdad de Género recibirá la información de la organización mediante comunicación enviada por la Presidenta Ejecutiva del INAMU o por la Coordinación del Área de Gestión de Políticas Públicas para la Autonomía Económica de las Mujeres del INAMU.

b. Las solicitudes serán revisadas por la Comisión de Uso y Otorgamiento del Sello de Igualdad de Género, desde el 16 de setiembre hasta el último día de octubre de 2017.

c. El INAMU notificará oficialmente -en forma escrita o digital-, a las organizaciones que recibirán el Reconocimiento a BPLIG, la primera semana de noviembre de 2017.

---

<sup>1</sup>Transitorio por esta única vez para el período 2017-2018: Se acuerda que se realizarán dos convocatorias para dos entregas de Reconocimiento. Para la primera convocatoria del Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género se reciben las propuestas del 21 de agosto hasta el 22 de setiembre del año en curso y se anunciará a las organizaciones galardonadas en el mes noviembre de 2017; **las propuestas pueden tener al menos seis meses de implementación.** Para la segunda convocatoria del Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género se reciben las propuestas del 01 de diciembre hasta el 31 de enero de 2018 y se anunciará a las organizaciones galardonadas en el mes marzo de 2018; **las propuestas pueden tener al menos seis meses de implementación.**

## **2.6 Revisión del cumplimiento de requisitos**

La información entregada por la organización será verificada por la Comisión de Uso y Otorgamiento del Sello de Igualdad de Género, desde un marco de responsabilidad, objetividad y equidad. Para ello se guiará por el cumplimiento de los requisitos conforme a criterios previamente establecidos y a la tabla de puntaje asignado a cada criterio. La Comisión será quien resolverá sobre otorgar o no el *“Reconocimiento a las Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género”*.

El INAMU podrá realizar visitas notificadas a corto plazo o sin anunciar, con el fin de investigar y corroborar la información brindada por las organizaciones postulantes.

## **2.7. Categorías del Reconocimiento a BPLIG:**

Las organizaciones interesadas en este Reconocimiento pueden presentar una o varias propuestas por categoría y desarrollar medidas que evidencien que se está implementando una buena práctica.

A continuación, se presentan las categorías y el conjunto de medidas que las caracterizan.

### **1. Reconocimiento a la gestión del personal sin discriminación por razones de género:**

- a. Medidas destinadas para mejorar procesos de: reclutamiento, selección, promoción y evaluación del desempeño del personal que ingresa a la organización;
- b. Medidas destinadas para garantizar la igualdad salarial por trabajos iguales o de igual valor;
- c. Medidas destinadas para promover la igualdad de oportunidades para el acceso a formación y capacitación;
- d. Medidas destinadas a mejorar el acceso de mujeres a puestos de decisión.
- e. Medidas destinadas a mejorar el acceso de mujeres a puestos, oficios y ocupaciones no tradicionales.
- f. Medidas que promuevan una cultura organizacional de respeto a los derechos humanos y la no discriminación por razones de género, edad, etnia, discapacidad, entre otras, de las personas usuarias diversas.

Para desarrollar este conjunto de medidas, la organización debe definir e implementar procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

### **2. Reconocimiento a las experiencias laborales en Salud Integral**

- a. Medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres.
- b. Medidas que desarrollen herramientas para identificar, referir y dar seguimiento a los casos de violencia doméstica, acoso laboral y hostigamiento sexual contra las mujeres.
- c. Medidas para implementar acciones de capacitación y sensibilización permanente, de carácter preventivo, respecto de las conductas que reflejen violencia de género y/o discriminación.
- d. Medidas que promuevan la inclusión y diversidad de género.
- e. Medidas que refuercen la autoestima y la salud mental de las personas trabajadoras.
- f. Medidas que promuevan programas para el autocuidado de la salud sexual y salud reproductiva de hombres y mujeres en su diversidad.

### ***3. Reconocimiento a las prácticas de Corresponsabilidad Social de los Cuidados.***

- a. Medidas para que la organización desarrolle procedimientos y acciones que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Algunas de estas medidas pueden seguir los siguientes ejemplos:

- Flexibilidad horaria. Para este tipo de medidas se hace indispensable prever que la medida no propicie un efecto negativo en las labores de las mujeres en la casa, aumentando la carga de trabajo doméstico.
- Procesos de sensibilización en género para modificar la cultura machista y evitar el acoso/choteo sobre el tema de la corresponsabilidad de los cuidados y la justa distribución de las tareas domésticas.
- Permisos de paternidad, permisos parentales y de la madre y el padre para atender asuntos familiares y personales, especialmente los relacionados con cuidado de niños, niñas, personas adultas mayores y personas parcial o totalmente dependientes.

- b. Medidas para desarrollar campañas de comunicación internas de sensibilización dirigidas a hombres y mujeres sobre la corresponsabilidad de los cuidados para lograr una mejor conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

### ***4. Reconocimiento a las experiencias de comunicaciones y lenguaje no sexista***

- a. Medidas para que las comunicaciones escritas (por medio de oficios, memorándums, comunicados, mensajes en pizarras, habladores, anuncios de vacantes y otros) y digitales (correos electrónicos, mensajes en redes sociales y otros) hacia lo interno y externo de la organización se den con un lenguaje no sexista e inclusivo.

Incluir el lenguaje no sexista va más allá de la forma (uso de lo y la), se busca que el mismo contenido de los mensajes no genere exclusiones o discriminaciones directas o indirectas.

**5. Reconocimiento a las prácticas de encadenamientos para la igualdad de género**

- a. Mediante el Control Operacional implementar cláusulas contractuales que promuevan la igualdad de género en las organizaciones proveedoras o suplidoras y distribuidoras de bienes y servicios a lo largo de su cadena de valor.

**6. Reconocimiento a Servicios sensibles al género en las instituciones públicas**

- a. Medidas que faciliten el acceso a los servicios tomando en consideración las necesidades e intereses de las mujeres y hombres en su diversidad.
- b. Medidas que expresen acciones afirmativas a través de los programas y proyectos que las organizaciones impulsan orientados al cierre de brechas de género.

**2.8 Criterios para la escogencia de organizaciones que optan por el Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género**

Los criterios que se van a considerar tienen como base la calidad de la iniciativa en su diseño, implementación e impacto.

A continuación, se mencionan los criterios a observar en las propuestas y el puntaje asignado:

<b>Criterio para revisión de la Buena Práctica</b>	<b>Puntaje (va de 0 a 100)</b>
1. La documentación presentada reúne las características necesarias para su réplica (se encuentra sistematizada y detallado el proceso de implementación). Muestra la ruta seguida y los cambios obtenidos desde el punto de inicio hasta el punto de llegada.	<b>20</b>
2. Grado de participación de mujeres y hombres en el diseño y la implementación de la iniciativa (desde la alta gerencia hasta el nivel más operativo).	<b>10</b>
3. La buena práctica se comunicó a todo el personal y se hizo en forma comprensible, con lenguaje no sexista e inclusivo.	<b>5</b>
4. Grado de respuesta por parte del personal y/o la comunidad respecto a la buena práctica implementada.	<b>10</b>
5. La organización estableció los mecanismos de sostenibilidad de la buena práctica.	<b>10</b>
6. La buena práctica provocó un cambio en los procedimientos e instrumentos utilizados por la organización para garantizar la	<b>15</b>

igualdad de oportunidades y trato a las trabajadoras y trabajadores en todos los procesos de trabajo.	
7. La buena práctica motivó cambios en los roles tradicionales de género.	<b>15</b>
8. Los servicios brindados y/o los programas y proyectos tomaron en consideración las necesidades e intereses de las mujeres en su diversidad al momento del diseño e implementación.	<b>15</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Aquellas organizaciones que obtuvieron un puntaje mayor a 85 se hace acreedora del Reconocimiento. Las organizaciones que no alcanzaron dicho puntaje recibirán una retroalimentación por parte de la Comisión.

Durante el período de revisión de las propuestas la Comisión podrá solicitar una visita a la organización sin previa comunicación a fin de verificar in situ la buena práctica presentada.

## **2.9 Incentivos para el Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género**

Los incentivos que acompañan el Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género son de posicionamiento mediático, tal como se menciona a continuación:

- a. Entrega pública del Título que reconoce a la organización por su buena práctica.
- b. Divulgación en medios de comunicación de las organizaciones con reconocimiento.
- c. Colocación de la descripción de la buena práctica en la página web del INAMU.

Divulgación de las organizaciones galardonadas con el Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales en comunicado de prensa del INAMU.