

Bases del Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género II Edición, 2018

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 con el 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 (RBPLIG), como una opción para que las organizaciones que ya han avanzado en este campo den a conocer sus experiencias y a su vez sirvan de ejemplo para aquellas que deseen iniciarse con medidas o políticas para avanzar progresivamente hacia la igualdad de género en el empleo.

El RBPLIG está constituido por seis categorías, las cuales se mencionan a continuación:

1. Reconocimiento a la gestión del personal sin discriminación por razones de género.
2. Reconocimiento a las experiencias laborales en Salud Integral.
3. Reconocimiento a las prácticas de Corresponsabilidad Social de los Cuidados.
4. Reconocimiento a las experiencias de comunicaciones y lenguaje no sexista.
5. Reconocimiento a las prácticas de encadenamientos para la igualdad de género.
6. Reconocimiento a Servicios sensibles al género en las instituciones públicas.

Para desarrollar las categorías arriba señaladas, las organizaciones deben definir e implementar procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral. Por ello, es importante señalar que el INAMU otorga el galardón a la buena práctica presentada y no al funcionamiento de la organización, la producción o comercialización de los productos o servicios generados, aunque con la implementación de las buenas prácticas, éstos podrían tener un efecto positivo.

Para el presente Reconocimiento, 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.

A continuación, se explica la importancia del reconocimiento y sus requerimientos.

II. Justificación

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; aporta al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y a la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. En el contexto internacional, está acorde con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda de Desarrollo 2030 impulsada por las Naciones Unidas, en particular, con el objetivo no. 5 que plantea: “Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas”. De

esta manera, se muestra los aportes del sector económico (público y privado) a los compromisos internacionales que ha contraído Costa Rica sobre esta temática.

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 a favor de la igualdad que será expresión del compromiso y voluntad de quienes están al mando de la organización.

La presentación de una o más buenas prácticas para la igualdad de género constituye 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 INAMU crea el RBPLIG como parte de una estrategia institucional de inserción de buenas prácticas públicas y privadas en las políticas públicas, las cuales es importante visibilizar, por lo que este reconocimiento se constituye en una respuesta inmediata a ello, y una oportunidad para que puedan ser replicadas por otras organizaciones.

III. Definición de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género

Las buenas prácticas son iniciativas que alientan, incluyen, promueven y mejoran la entrada, permanencia y condiciones de desarrollo de mujeres en el mercado laboral; estas prácticas también 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.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala en relación con una buena práctica de integración de la perspectiva de género en el mundo laboral, 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.

A continuación, se presentan una serie de características de buenas prácticas¹:

- La buena práctica está asociada a un marco administrativo, técnico, normativo y organizacional: la práctica debe estar insertada en los planes de trabajo y las políticas organizacionales y con contenido presupuestario, como una buena medida para la sostenibilidad de la iniciativa.

¹ Las líneas que a continuación siguen son tomadas de: UNED, Unión Nacional de Gobiernos Locales y ONU Habitat. Comité Interinstitucional de Promoción de Buenas Prácticas Municipales. San José: Programa Nacional de Buenas Prácticas Municipales, s.f.

- Las organizaciones que presentan buenas prácticas deben estar claras en que estas iniciativas pretenden dar solución a un problema real que afecta a la población en su conjunto y que toma en cuenta las particularidades de dicha población (edad, estado conyugal, ocupación, jerarquía, jefatura de hogar, maternidad, paternidad, otros).
- Produce resultados en términos de eficacia y efectividad: la práctica tiene que mejorar la calidad de vida de la población beneficiaria, la cual debe expresar satisfacción en relación con su ejecución y sus resultados. Los resultados de la práctica y las mejoras que esta promueve en el tiempo deben estar claramente medidas a través de indicadores fiables.
- Una buena práctica debe ser innovadora: la práctica responde a la ejecución de un conjunto de acciones desde estrategias y procedimientos novedosos, creativos y prácticos. Que una práctica sea innovadora no significa que se desarrolle fuera del marco de competencias definido por el marco normativo y las regulaciones internas. Asimismo, el concepto de innovación no necesariamente está relacionado con la utilización de cierta tecnología, sino más bien con enfoques nuevos para solucionar los problemas y mejorar las condiciones laborales.
- Una de las características más importantes es que la buena práctica sea replicable: la replicabilidad no significa que una misma práctica se aplique de forma automática a otros contextos y situaciones; más bien implica flexibilidad y capacidad de adaptación a distintos contextos. Para permitir la replicabilidad de una buena práctica es de fundamental importancia que exista, en la organización, la voluntad política y técnica de compartir el conocimiento con otras instancias. Implica además que la práctica sirva como modelo para desarrollar políticas, iniciativas o actuaciones en otros espacios.
- Es sostenible: la sostenibilidad no debe ser entendida solamente desde un punto de vista técnico y financiero, sino que también se refiere a elementos como la participación y apropiación de la intervención por parte de la población beneficiaria.
- Se recomienda que la buena práctica sea participativa: la participación es fundamental para garantizar la transparencia de la intervención, (...) fomentar la apropiación y generar credibilidad en la población beneficiaria.
- Se espera que una buena práctica tenga cierto tiempo de implementada: la práctica es el resultado de un proceso sostenido de mínimo seis meses.

IV. Categorías:

A continuación, se presentan las categorías del Reconocimiento y algunos ejemplos del tipo de medidas que se estarían promoviendo.

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.

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 contra las mujeres, ya sea en el ámbito del hogar como en el laboral, como acoso laboral y hostigamiento sexual.
- c. Medidas para implementar acciones de capacitación y sensibilización permanente, para prevenir conductas que reflejen violencia de género y/o discriminación contra las mujeres.
- 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 diversas.

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.
 - Sensibilización en género para modificar la cultura machista y evitar los choteos a los hombres que se acogen a permisos para el cuidado de hijos/as o personas enfermas.
 - Permisos de maternidad (más allá de la ley), paternidad, permisos parentales 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 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. Bajo este tipo de medidas se busca que las empresas proveedoras se acerquen lo más posible a la filosofía y orientaciones de la organización en materia de igualdad de género.

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.

V. Requisitos para inscribir las BPLIG

El INAMU otorga el RBPLIG 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 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.

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

- a) Manifestar 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, dirigido a la Presidenta Ejecutiva del INAMU con copia a la Coordinación del Área de Políticas Públicas para la Autonomía Económica de las Mujeres. En dicho oficio debe indicarse con claridad la categoría o categorías a las cuales está postulando la organización y la fecha de inicio de la implementación de la buena práctica (una organización puede presentar varias buenas prácticas en una misma categoría o en las 6 categorías establecidas).
- b) Presentar el Formulario “Solicitud de Inscripción de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género” completo.

- c) Adjuntar certificación de personería jurídica vigente y copia de cédula jurídica (en caso de persona jurídica) o fotocopia de la cédula de identidad de la persona responsable de la organización (en caso de persona física).
- d) Tener al menos tres años de existir como organización.
- e) Contar con cinco o más personas empleadas.
- f) A través de una Declaración Jurada, la persona representante legal indica que la organización:
 - f.1 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).
 - f.2 Cumple con los impuestos nacionales correspondientes a la actividad económica que desarrolla.
 - f.3 Está al día con las contribuciones sociales (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)).
- g) Señalar medio para recibir notificaciones.
- h) La buena práctica debe estar vigente y con al menos seis meses de implementación al momento de presentarla al INAMU.

La información anteriormente indicada debe presentarse por medio de correo electrónico a la dirección 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, Área de Políticas Públicas para la Autonomía Económica de las Mujeres.

VI. Proceso de inscripción

- a. Convocatoria: el INAMU anuncia el Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género en el mes de agosto de 2018.
- b. Inscripción: las organizaciones deben presentar las propuestas al INAMU del 01 de setiembre al 01 de noviembre de 2018.
- c. Entrega del Reconocimiento: el INAMU hará entrega pública del Reconocimiento durante el mes de marzo 2019.
- d. Vigencia: el Reconocimiento se otorga para el período marzo 2019 a marzo 2020.

VII. Recepción y evaluación

- a. Procedimientos y órganos que otorgan el Reconocimiento: el reconocimiento será otorgado por la Ministra de la Condición de la Mujer y Presidenta Ejecutiva del INAMU de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión para el Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género (en adelante la Comisión) y una vez que la Comisión haya aprobado las propuestas presentadas según los criterios establecidos para tales fines. La Comisión está integrada por las siguientes instancias: dos personas representantes del INAMU, dos personas representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y una persona representante de la sociedad civil.

b. La Comisión recibirá la información de la organización mediante comunicación enviada por la Presidenta Ejecutiva del INAMU o por la Coordinación del Área de Políticas Públicas para la Autonomía Económica de las Mujeres del INAMU.

c. Las solicitudes serán revisadas por la Comisión, del 2 de noviembre al 30 de enero de 2019.

d. El INAMU notificará oficialmente, en forma escrita o digital, a las organizaciones que recibirán el Reconocimiento a BPLIG, durante la segunda quincena del mes de febrero de 2019.

VIII. Revisión del cumplimiento de requisitos

La información entregada por la organización será verificada por la Comisión conforme a criterios previamente establecidos y conforme la tabla de puntaje asignado a cada criterio. La Comisión será quien recomienda sobre otorgar o no el *“Reconocimiento a las Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género”*.

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

IX. Proceso de selección

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

Criterio para revisión de la Buena Práctica	Valor de cada ítem	Puntaje (de 0 a 100)
1. La descripción de la buena práctica explica detalladamente los siguientes ítems (24 puntos)		24 puntos
1.1 Nombre de la(s) buena(s) práctica(s).	2	
1.2 Categoría(s) en la(s) que participa.	2	
1.3 Objetivo de la(s) buena(s) práctica(s).	8	
1.4 Población beneficiaria:		
1.4.1 indica número de colaboradoras mujeres según puesto que ocupa en la organización.	5	
1.4.2 indica número de colaboradores hombres según puesto que ocupa en la organización.	5	
1.4.3 Indica cuáles son las poblaciones beneficiarias fuera de la organización	2	
2. Indica cómo surge la idea de implementar la buena práctica en la organización (18 puntos)		18 puntos
2.1 Si es una directriz de la casa matriz, en caso de ser una empresa transnacional, o si es una directriz nacional.	3	

2.2 Indica quiénes y de qué nivel de puesto fueron las personas que participaron en el diseño de la buena práctica.	3	
2.3 Indica el tipo de participación que tuvieron.	6	
2.4 Muestra que se tomaron en consideración las necesidades e intereses de las mujeres en su diversidad (por edad, etnia, nivel educativo, ubicación geográfica, ocupación, estado conyugal, si tiene o no hijos/as, si es o no jefa de hogar, si tiene bajo su responsabilidad el cuidado de personas dependientes parcial o totalmente, entre otros) en el diseño de la buena práctica y cómo lo hicieron.	6	
3. Describe el uso de la buena práctica y el efecto que ha tenido entre las personas colaboradoras (20 puntos)		20 puntos
3.1 Uso del beneficio para mujeres y hombres.	10	
3.2 Valoración del uso del beneficio de la buena práctica por parte de las colaboradoras mujeres y colaboradores hombres.	7	
3.3. Beneficio a otra población, cuando aplique.	3	
4. La buena práctica se comunicó a todo el personal y se hizo en forma comprensible, con lenguaje no sexista e inclusivo (correos electrónicos, videos, audios, charlas) (8 puntos)		8 puntos
4.1 Mecanismo de divulgación utilizado.	2	
4.2 Contenido del mensaje.	3	
4.3 Uso de lenguaje no sexista.	3	
5. La organización estableció los mecanismos de sostenibilidad de la buena práctica (15 puntos)		15 puntos
5.1 Forma parte de una política interna de la organización.	5	
5.2 Forma parte del reglamento interno o de una circular o directriz.	5	
5.3 Se realizaron cambios en la presentación de planillas, creación de bandas salariales, protocolos, guías de entrevistas para reclutamiento y selección de personal, u otros.	5	
6. Se brindan ejemplos para mostrar que la buena práctica motivó cambios en los roles tradicionales de género y estereotipos (15 puntos)	15	15 puntos
TOTAL	100	100

Aquellas organizaciones que obtengan un puntaje mayor a 80 se hacen acreedoras del Reconocimiento.

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.

X. Beneficios de ser seleccionada la propuesta

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