

## **Bases del Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género** **VIII Edición, 2026-2027**

### **Contenido**

|                                                                                                                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>I. Introducción</b> .....                                                                                                                                                                                       | 2  |
| <b>II. Definición de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género</b> .....                                                                                                                               | 4  |
| <b>III. Categorías</b> .....                                                                                                                                                                                       | 6  |
| 1. <i>Gestión del talento humano para el cierre de las brechas entre mujeres y hombres:</i> .....                                                                                                                  | 6  |
| 2. <i>Prácticas laborales en salud integral:</i> .....                                                                                                                                                             | 6  |
| 3. <i>Corresponsabilidad social de los cuidados:</i> .....                                                                                                                                                         | 6  |
| 4. <i>Igualdad de género en la cadena de valor:</i> .....                                                                                                                                                          | 7  |
| 5. <i>Servicios externos que presta la organización que reconocen las necesidades diferenciadas de mujeres en sus diversidades:</i> .....                                                                          | 7  |
| 6. <i>Prácticas de incorporación laboral, de formación y educación de las mujeres en las áreas de ciencia y tecnología:</i> .....                                                                                  | 7  |
| 7. <i>Prácticas para propiciar cambios culturales favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la promoción de una cultura no machista en la cultura organizacional y el ambiente laboral</i> ..... | 8  |
| 8. <i>Buenas Prácticas Laborales en inclusión financiera con perspectiva de género</i> .....                                                                                                                       | 8  |
| <b>IV. Requisitos para inscribir las BPLIG</b> .....                                                                                                                                                               | 8  |
| <b>V. Cronograma del proceso</b> .....                                                                                                                                                                             | 10 |
| <b>VI. Vigencia del Reconocimiento</b> .....                                                                                                                                                                       | 11 |
| <b>VII. Criterios de evaluación</b> .....                                                                                                                                                                          | 11 |
| <b>IX. Beneficios de ser seleccionada la propuesta</b> .....                                                                                                                                                       | 12 |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....                                                                                                                                                                                          | 14 |
| <b>ANEXO 1.</b> Ejemplos posibles Buenas Prácticas Laborales en Micro, Pequeñas y Medianas Empresas .....                                                                                                          | 15 |
| <b>ANEXO 2</b> Justificación y criterio técnico sobre la categoría de Inclusión Financiera con perspectiva de género .....                                                                                         | 16 |

## **Bases del Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género VIII Edición, 2026-2027**

### **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 Reconocimiento está constituido por nueve categorías las cuales se mencionan a continuación (se desarrollan algunos ejemplos o medidas a considerar en cada categoría en el apartado III.):

1. Reconocimiento a la gestión del talento humano para el cierre de las brechas entre mujeres y hombres.
2. Reconocimiento a las prácticas laborales en salud integral para las mujeres
3. Reconocimiento a las prácticas de corresponsabilidad social de los cuidados.
4. Reconocimiento a las prácticas para la igualdad de género en las cadenas de valor.
5. Reconocimiento a servicios externos que presta la organización que reconocen las necesidades diferenciadas de mujeres.
6. Reconocimiento a prácticas de incorporación laboral, de formación y educación de las mujeres en las áreas de ciencia y tecnología.
7. Reconocimiento a prácticas para propiciar cambios culturales favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la promoción de una cultura no machista en la cultura organizacional y el ambiente laboral
8. Reconocimiento a buenas prácticas en inclusión financiera con perspectiva de género <sup>(1)</sup>

---

<sup>1</sup> Al final del documento, se anexa la justificación y criterio técnico de esta categoría.

Para desarrollar las categorías arriba señaladas, las organizaciones deben definir e implementar procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en la organización. Por ello, es importante señalar que el INAMU otorga el galardón a la buena práctica presentada y no al funcionamiento de la organización.

A partir de estas buenas prácticas, las organizaciones promueven, protegen y aplican los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral como parte integral de su gestión. Así mismo, se promueve y facilita que las organizaciones modifiquen progresivamente su estructura y cultura organizacional para crear condiciones más justas y dignas para las trabajadoras. En términos de competitividad, se considera que aumenta la productividad y el valor agregado de la organización como elementos diferenciadores, se crean condiciones más justas y dignas mejorando la calidad del clima laboral, se integra la participación activa del personal de tal forma que sus conocimientos y habilidades sean potenciados, mejorando así los servicios prestados, en beneficio de la organización y de los hombres y mujeres que en ella trabajan.

Para el presente Reconocimiento, podrán participar:

- Todas aquellas organizaciones (públicas, privadas u organismos internacionales), cuyas medidas implementadas van más allá de las acciones que por mandato legal o por orden de autoridad deben cumplir.
- Aquellas micro, pequeñas y medianas empresas (debidamente formalizadas ante DIGEPYME del Ministerio de Economía, Industria y Comercio) que desarrollan buenas prácticas en las categorías anteriormente señaladas (ver apartado de ejemplo, Anexo 1, pág. 12)

**NOTA IMPORTANTE:** Para la presente edición del concurso de Buenas Prácticas Laborales en Igualdad de Género, en alianza con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se incorporará de manera voluntaria por parte de cada organización participante, la homologación de la Buena Práctica que el INAMU reconozca y, por lo tanto, recibiría el reconocimiento de Buena Práctica Sociolaboral del Ministerio, previo consentimiento o autorización de las autoridades de la organización o representante legal para la utilización de los datos e información (según lo establece la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales. Nº 8968).

## II. Definición de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género

Para la CEPAL (2015), “es importante impulsar buenas prácticas laborales con enfoque de igualdad de género y modificar la desigualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo”, en tanto se tratan de:

- iniciativas que alientan, incluyen, promueven y mejoran la entrada, permanencia y condiciones de desarrollo de mujeres en el mercado laboral
- prácticas que valoran y toman en cuenta las necesidades y características de las mujeres
- medidas para acceder y permanecer en un empleo productivo, justamente remunerado y que permiten el disfrute y protección de los derechos humanos, laborales y económicos, de las mujeres

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. Por tanto, pueden vincularse a áreas como las de gestión de talento humano, salud integral, corresponsabilidad social de los cuidados, comunicaciones y lenguaje no sexista, cadenas de valor y prestación de servicios según las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

A continuación, se presentan una serie de características de buenas prácticas <sup>2</sup>:

- 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.
- Las organizaciones que presentan buenas prácticas deben estar claras en que estas iniciativas pretenden dar solución a una brecha de género en el ámbito laboral y además toma en cuenta elementos de interseccionalidad como: edad, ocupación, jerarquía, jefatura de hogar, maternidad, paternidad, otros.
- Acciones, programas, proyectos y servicios que introducen eficazmente la perspectiva de género logrando reducir las brechas de género y las desigualdades, prolongando sus resultados en el tiempo.

---

<sup>2</sup> Las líneas que a continuación siguen son tomadas de: UNED (s.f.). *Programa Nacional de Buenas Prácticas Municipales*. Unión Nacional de Gobiernos Locales y ONU Habitat. Comité Interinstitucional de Promoción de Buenas Prácticas Municipales. San José.

- En materia de empleo, 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.
- Buscan subsanar las desventajas históricas que las mujeres atraviesan en el mercado laboral producto de las condiciones de género.
- Produce resultados en términos de eficacia y efectividad: la práctica tiene que mejorar la calidad de vida de las mujeres, quienes deben expresar satisfacción en relación con su ejecución y sus resultados. Los resultados de la práctica y las mejoras que ésta 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 de las mujeres.
- 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 un año.
- No son necesariamente acciones dirigidas a mujeres.
- No son necesariamente dirigidas a todo el personal.

Para tener una idea del alcance de una buena práctica, desde el 2017 al 2024, el INAMU ha reconocido más de 90 buenas prácticas laborales que se impulsan y desarrollan en las organizaciones privadas y públicas. Están detalladas en el siguiente documento: [inamu.go.cr/documents/10179/3417868/Sistematización+Buenas+Prácticas/d240e31c-ecfd-4f7d-bfb3-09b0bf2622e8](http://inamu.go.cr/documents/10179/3417868/Sistematización+Buenas+Prácticas/d240e31c-ecfd-4f7d-bfb3-09b0bf2622e8)

### III. 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 talento humano para el cierre de las brechas entre mujeres y hombres:**

- a. Medidas destinadas para eliminar las brechas de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción y evaluación del desempeño del personal que ingresa a la organización.
- b. Medidas destinadas para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajos iguales o de igual valor.
- c. Medidas destinadas para promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en 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.

#### **2. Reconocimiento a las prácticas laborales en salud integral:**

- a. 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, el ámbito laboral (acoso laboral y hostigamiento sexual) o el espacio público cercano a la empresa y/o recorrido desde y hacia la misma (acoso sexual callejero).
- b. Medidas para implementar acciones de capacitación y sensibilización permanente, para prevenir conductas que reflejen violencia de género y/o discriminación contra las mujeres.
- c. Medidas para implementar acciones de capacitación y prevención en salud y seguridad en el trabajo (salud ocupacional)
- d. Medidas que promuevan programas para el autocuidado de la salud sexual y salud reproductiva de hombres y mujeres en sus diversidades.
- e. Acciones afirmativas dirigidas al fortalecimiento de la salud mental, el autocuidado integral y el empoderamiento de las mujeres.
- f. Acciones afirmativas para promover masculinidades positivas en los hombres, así como para promoción de su salud integral

#### **3. Reconocimiento a las prácticas de corresponsabilidad social de los cuidados:**

- a. Medidas que fomenten la corresponsabilidad social de los cuidados, por ejemplo, procesos permanentes de sensibilización y capacitación, horarios flexibles, permisos especiales para atención de asuntos familiares y personales, opciones para resolver el tema de los cuidados a personas total o parcialmente dependientes (puede incluir desde creación de centros de cuidado infantil hasta prestación de subsidios proporcionales para el pago privado de los cuidados).

- 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.
- c. Campañas de sensibilización sobre el uso del tiempo y la inequitativa distribución del trabajo doméstico no remunerado entre mujeres y hombres.
- d. Diseño e implementación de una política organizacional de corresponsabilidad social de los cuidados.

**4. Reconocimiento a las prácticas para la igualdad de género en la cadena de valor:**

- a. 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.
- b. Brindar formación, capacitación o mentoría a mujeres empresarias o potenciales proveedoras.
- c. Medidas para promover los encadenamientos productivos con empresas propiedad de mujeres.
- d. Acciones afirmativas como destinar un porcentaje de las compras de la organización a empresas propiedad de mujeres.

**5. Reconocimiento a servicios externos que presta la organización que reconocen las necesidades diferenciadas de mujeres en sus diversidades:**

- a. Medidas que faciliten el acceso a los servicios que presta la organización tomando en consideración las necesidades e intereses de las mujeres 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.
- c. Servicios organizacionales alineados con los objetivos de igualdad de género institucionales, nacionales e internacionales.
- d. Servicios organizacionales dirigidos exclusivamente a mujeres.

**6. Reconocimiento a prácticas de incorporación laboral, de formación y educación de las mujeres en las áreas de ciencia y tecnología:**

- a. Desarrollar programas de formación y educación dirigidos a niñas, mujeres adolescentes y adultas en áreas de ciencia y tecnología.
- b. Acciones afirmativas en la contratación de mujeres en áreas de STEM

**7. Reconocimiento a prácticas para propiciar cambios culturales favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la promoción de una cultura no machista en la cultura organizacional y el ambiente laboral**

Ejemplos: formulación e implementación de una política de igualdad de género

**8. Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales en inclusión financiera con perspectiva de género.**

Esta categoría busca destacar aquellas prácticas que promuevan la inclusión financiera de las mujeres mediante el diseño, rediseño o implementación de productos y/o servicios financieros que respondan a sus necesidades diferenciadas. Las prácticas deben incorporar los elementos discriminadores y diferenciadores definidos en la Guía Metodológica, garantizando una verdadera inclusión con enfoque de género (ver Anexo 2).

**NOTA:** Una organización puede presentar varias buenas prácticas en una misma categoría, o bien, postularse en varias de las categorías establecidas.

**IV. Requisitos para inscribir las BPLIG**

El INAMU otorga el Reconocimiento a Buenas Prácticas para la Igualdad de Género 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 desarrollan 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 postular la organización al otorgamiento del Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género, debe cumplir con la totalidad de los requisitos que se enuncian a continuación. **En caso de que se omita alguno de estos requisitos, no se admitirá dicha postulación.**

Los requisitos que las organizaciones postulantes deben cumplir son los siguientes:

- 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, dirigido a la Presidenta Ejecutiva del INAMU con copia a la Coordinación del Departamento de Gestión de Políticas Públicas para la Igualdad de Género.

En dicho oficio debe indicarse con claridad:

- i. Categoría (s) a las cuales está postulando la organización.
  - ii. Brecha de género detectada que pretende disminuir con la buena práctica.
  - iii. Nombre de la(s) buena(s) práctica(s) (una organización puede presentar varias buenas prácticas en una misma categoría, en varias o todas las categorías establecidas).
  - iv. Descripción de la buena práctica. Precisar la motivación, decisión intencionada o gerencial (y evidenciarla), que originó la generación de la Buena Práctica.
  - v. Objetivo de la(s) buena(s) práctica(s).
  - vi. Fecha de inicio de la implementación de la buena práctica. La buena práctica debe estar vigente y con al menos 1 año de implementación al momento de presentarla al INAMU.
  - vii. Número de trabajadoras beneficiarias y trabajadores beneficiarios de la buena práctica, según puesto que ocupa en la organización.
  - viii. Descripción del beneficio que se pretende con la buena práctica.
  - ix. Cambios experimentados a partir de la aplicación de la buena práctica.
  - x. Anuencia a que la organización sea visitada y que una persona representante de la empresa y una persona beneficiaria de la buena práctica sean entrevistadas por una persona del Depto. de Políticas Públicas del INAMU o de la Comisión de Otorgamiento de los Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género o en su defecto se coordinará la realización de entrevistas virtuales.
- b) Adjuntar el Formulario *“Solicitud de Inscripción de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género”* debidamente completo y firmado por la persona representante legal.
- 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) Una Declaración Jurada firmada por la persona representante legal indicando 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 Estar al día 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).

**Para mayor información y medio para enviar los documentos de postulación:**

La información anteriormente indicada debe presentarse por medio de correo electrónico a la dirección [buenaspracticas@inamu.go.cr](mailto:buenaspracticas@inamu.go.cr)

Cualquier consulta adicional sobre el proceso, igualmente remitirla a este correo.

**V. Cronograma del proceso**

1. Convocatoria pública e inscripción: el INAMU anuncia la apertura de la convocatoria e inicia la recepción de postulaciones a los Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género **desde el 16 de setiembre de 2026 y hasta el 16 de noviembre del 2026.**
2. Revisión: las solicitudes serán revisadas por la Comisión de Otorgamiento de los Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género, **entre los meses de noviembre 2026 a marzo del 2027.**
3. Visitas in situ o reuniones virtuales: el INAMU podrá coordinar con las organizaciones las visitas o reuniones virtuales para ampliar o subsanar información sobre la Buena Práctica presentada -en caso de que se requiera-, durante los meses de **enero a marzo 2027.**
4. Resolución: el INAMU notificará oficialmente, en forma escrita o digital, a las organizaciones que recibirán el Reconocimiento a BPLIG, durante los meses de **abril y mayo 2027.**
5. Entrega del Reconocimiento: el INAMU le notificará en cada resolución a la organización la fecha del acto público de entrega del Reconocimiento.

## VI. Vigencia del Reconocimiento:

La vigencia del reconocimiento será por un plazo de 2 años.

Luego de este período de vigencia, la organización podría repostular la Buena Práctica, siempre y cuando durante dicho lapso se haya ampliado o fortalecido sus alcances. Es decir, no se puede postular la misma buena práctica, salvo que contenga cambios que la hayan robustecido.

## VII. Criterios de evaluación

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<br>(de 0 a 100) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------|
| 1. Indica cómo surge la idea de implementar la buena práctica en la organización (señalar la brecha-s de género a la que responde la buena práctica) (24 puntos)                                                                                                                                                                                                                                             |                    | <b>24 puntos</b>        |
| 1.1 Antecedentes que propiciaron la creación y definición de la buena práctica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>2</b>           |                         |
| 1.2 Indica quiénes (internos y/o externos, si aplica) y de qué nivel de puesto fueron las personas que participaron en el diseño de la buena práctica.                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>2</b>           |                         |
| 1.3 Indica el tipo de participación que tuvieron las mujeres en la propuesta e implementación de la buena práctica.                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>5</b>           |                         |
| 1.4 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. | <b>15</b>          |                         |
| 2. Describe el uso de la buena práctica y el efecto que ha tenido entre las personas colaboradoras en general, y en las mujeres en particular (30 puntos)                                                                                                                                                                                                                                                    |                    | <b>30 puntos</b>        |
| 2.1 Uso del beneficio para mujeres                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>10</b>          |                         |

|                                                                                                                                                                                                                                       |            |                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------|
| 2.2 Valoración del efecto del beneficio de la buena práctica por parte de las mujeres trabajadoras y hombres trabajadores.                                                                                                            | <b>20</b>  |                  |
| 3. 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, entre otros) (10 puntos)                                     |            | <b>10 puntos</b> |
| 3.1 Mecanismo de divulgación utilizado.                                                                                                                                                                                               | <b>3</b>   |                  |
| 3.2 Contenido del mensaje.                                                                                                                                                                                                            | <b>7</b>   |                  |
| 4. La organización estableció los mecanismos de sostenibilidad de la buena práctica (16 puntos)                                                                                                                                       |            | <b>16 puntos</b> |
| 4.1 Forma parte de una política, reglamento o directriz interna de la organización.                                                                                                                                                   | <b>8</b>   |                  |
| 4.2 Se realizaron cambios en la organización para aplicar y darle seguimiento a la buena práctica implementada. Por ejemplo, creación de bandas salariales, guías de entrevistas para reclutamiento y selección de personal, u otros. | <b>8</b>   |                  |
| 5. Se brindan 3 ejemplos para mostrar que la buena práctica motivó cambios en los roles tradicionales de género y estereotipos (20 puntos)                                                                                            | <b>20</b>  | <b>20 puntos</b> |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                                                                          | <b>100</b> | <b>100</b>       |

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

## IX. 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:

- Entrega del certificado que reconoce a la organización por su buena práctica en un acto público con autoridades de las instituciones públicas responsables
- Divulgación en diversos medios de comunicación sobre el reconocimiento
- Colocación de la descripción de la buena práctica en la página web del INAMU y del Ministerio de Trabajo, así como la divulgación por parte de las organizaciones reconocidas
- Divulgación de las organizaciones galardonadas con el Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales en comunicado de prensa del INAMU, del MTSS y sus redes sociales

e. En la Guía de Compras Sustentables del Ministerio de Hacienda y Ministerio de Economía, Industria y Comercio (2021), se incluyeron criterios de sostenibilidad social, entre ellos el de igualdad de género. Por medio de esto, aquella empresa que obtenga un reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales en igualdad de género tiene *puntos adicionales* en la evaluación final en los concursos de licitaciones públicas.

## BIBLIOGRAFÍA

CERALC, y otras (2021). *Guía de Compras Sostenibles*. San José, Costa Rica: OIT, Ministerio de Hacienda, MINAE, MEIC, MTSS

Lupica, C. (2015). *Instituciones laborales y políticas de empleo: avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres*. CEPAL.

UNED (s.f.). *Programa Nacional de Buenas Prácticas Municipales*. Unión Nacional de Gobiernos Locales y ONU Habitat. Comité Interinstitucional de Promoción de Buenas Prácticas Municipales. San José.

## ANEXOS

### Anexo 1.

#### Ejemplos posibles Buenas Prácticas Laborales en Micro, Pequeñas y Medianas Empresas

1. Actividades permanentes de capacitación y sensibilización sobre temas de igualdad de género para las personas que integran la MIPYME.
2. Cadenas de valor: en caso de generar procesos de subcontratación de servicios con otras MIPYMES que sean organizaciones lideradas por mujeres. Generación y articulación de alianzas con otras MIPYMES de mujeres o lideradas por éstas
3. Corresponsabilidad social de los cuidados: Acciones asociadas a incentivar la Corresponsabilidad social de los cuidados, como por ejemplo, licencias y permisos para la atención de personas en condición de dependencia, alternancia y flexibilidad de horarios, teletrabajo si resulta viable.
4. Cero tolerancia a la violencia hacia las mujeres y al hostigamiento sexual: Además de estar al día con los alcances de la normativa sobre violencia a las mujeres y el acoso sexual, la empresa puede generar acciones preventivas, de divulgación y apoyo más allá de la ley para contrarrestar o eliminar. Ej: Protocolo antiacoso en la organización y acoso sexual callejero.
5. Acciones o campañas de divulgación sobre temáticas de igualdad, en sus medios de difusión.
6. Salud integral: realizar actividades conmemorativas y preventivas en temas como cáncer de mama, salud masculina, entre otras.
7. Elaborar una política de igualdad que incorpore formalmente iniciativas y acciones de este tipo a lo interno de la MIPYME.
8. Confección de productos y oferta de servicios que aportan a la disminución de las brechas de género en algunas de las categorías que abarca el concurso y a la erradicación de estereotipos de género.
9. Publicidad no sexista y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.
10. Fomentar medidas para contrataciones o inclusión de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados. Por ejemplo: en talleres de mecánica automotriz, en empresas de tecnología, servicios de transporte, contabilidad, etc.

En el caso de MIPYMES mixtas, aplica todo lo anterior.

- En **MIPYMES conformadas solo por hombres**, se pueden considerar todos los puntos del 1 al 10.
- En **MIPYMES conformadas solo por mujeres**, se pueden considerar de los puntos 1 al 9.

## Anexo 2

### Justificación y criterio técnico sobre la categoría de Inclusión Financiera con perspectiva de género

#### 1. PRINCIPIOS RECTORES DE LA BUENA PRÁCTICA

---

##### 1.1 ELEMENTOS DISCRIMINADORES

La práctica debe identificar los factores que históricamente han excluido a las mujeres del acceso, uso y calidad de los servicios financieros. Esto incluye normas sociales de género, barreras estructurales, culturales, regulatorias y de oferta/demanda que perpetúan la desigualdad. En la metodología, estos elementos se denominan 'determinantes de la inclusión financiera'.

##### 1.2 ELEMENTOS DIFERENCIADORES

La práctica debe incorporar acciones afirmativas que corrijan las desigualdades detectadas, como ajustes en requisitos de acceso, diseño de productos específicos, educación financiera con enfoque de género, atención a mujeres en su diversidad (edad, etnia, discapacidad, migración, etc.), y mecanismos de acompañamiento. Ante cada elemento discriminador detectado, puede existir uno o más elementos diferenciadores.

#### 2. PRINCIPALES BRECHAS EN EL ACCESO Y USO A LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS FINANCIEROS DE LAS MUJERES.

---

El análisis del sistema financiero costarricense evidencia brechas estructurales que limitan la autonomía económica de las mujeres. En seguros, la cobertura femenina es significativamente menor en ramos críticos como accidentes, salud y empresariales, con diferencias de hasta 36 puntos porcentuales, mientras que en pensiones las mujeres representan solo el 41 % de las afiliaciones y reciben montos hasta un 30 % inferiores a los hombres, debido a trayectorias laborales interrumpidas y menor tiempo de cotización. En el mercado de valores, aunque la participación femenina alcanza cerca del 46 %, persisten desigualdades en montos transados y acumulación de activos, reflejando una menor capacidad de inversión. Estas brechas se originan en factores como la informalidad, la carga de cuidados y la falta de ingresos propios, lo que demanda políticas afirmativas y productos financieros inclusivos.

En el acceso al crédito, las mujeres representan el 45,7 % de las personas con créditos activos, pero reciben montos promedio un 13,6 % menores, con una brecha estructural del 27 % en deuda total. La desigualdad se amplía en sectores estratégicos como construcción y transporte, donde la participación femenina es mínima, y en el Sistema de Banca para el Desarrollo, donde solo el 27 %

de los recursos crediticios se destinan a mujeres. Aunque programas como capital semilla muestran avances (52 % de los proyectos apoyados son liderados por mujeres), persisten limitaciones en cobertura territorial y acceso a financiamiento para proyectos de mayor escala. Este panorama confirma la necesidad de mecanismos compensatorios, educación financiera con enfoque de género y reformas normativas que garanticen igualdad en el acceso y uso de productos financieros, entre otras.

### 3. IMPACTO ESPERADO

---

- Reducción de brechas en el acceso, uso y calidad de productos financieros entre hombres y mujeres.
- Mejora en la autonomía económica y financiera de las mujeres.
- Transformación de la cultura organizacional del sector financiero hacia la equidad de género.

### 4. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA

---

La Guía Metodológica para la Inclusión Financiera de las Mujeres en Costa Rica establece que una verdadera inclusión financiera debe partir del análisis de los elementos que excluyen a las mujeres del sistema financiero. Solo mediante la identificación de estos elementos discriminadores y la implementación de acciones diferenciadoras es posible diseñar productos y servicios que promuevan la equidad. Esta categoría permitirá visibilizar y reconocer aquellas organizaciones que aplican estos principios en sus prácticas, contribuyendo al cierre de brechas económicas de género y al cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad.