

Curso Virtual:

*“Introducción a la perspectiva de género y sus implicaciones en el ámbito laboral”*

Instituto Nacional de las Mujeres - INAMU  
*Estrategia Igualdad de Género en el Empleo*

I. Generalidades del curso:

**Duración del curso: 24 horas (distribuidas en 6 sesiones de 4 horas cada una)**

**Fechas:** Desde el miércoles 19 de marzo hasta el miércoles 30 de abril del 2025, 1 vez por semana <sup>(1)</sup>

**Horario:** 8:00 a.m. a 12:00 m.d.

**Modalidad:** virtual

**Elaborado e impartido por profesionales expertas/os de:** INAMU y organizaciones aliadas: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo, Empresa Boomerang, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Aprendizaje, Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED), Iniciativa Paridad de Género (IPG)

**Coordinado por:** Estrategia Igualdad de Género en el Empleo del Instituto Nacional de las Mujeres

**Dirigido a:** representantes de organizaciones privadas y públicas con interés en:

- a. gestionar iniciativas diversas hacia la igualdad a lo interno de las organizaciones;
- b. ingresar e implementar acciones para el Sistema de Reconocimientos de Buenas prácticas Laborales en Igualdad de Género;
- c. Promover el proceso de certificación de las Normas INTE-G:38-2021 (y obtención del Sello de Igualdad del INAMU)

**Tutorías de seguimiento:** cada viernes de 1 p.m. a 2 p.m. (contra demanda, a solicitud de participantes, para ampliar información)

II. Requisitos de inscripción y participación:

1. La participación en la capacitación es completamente voluntaria, y no tiene ningún costo.
2. Solo se pueden inscribir 2 personas por organización. **Se requiere que una persona labore en el departamento o unidad de recursos humanos, y la otra, en un puesto de jefatura o gerencia, con capacidad de toma de decisiones en la organización.**
3. Al participar en representación de la empresa o institución, es importante considerar que la organización se compromete con el programa y que los conocimientos deben de ser aplicados a lo interno de la organización.
4. Cada participante recibirá un certificado de participación una vez cumplidos los criterios de evaluación establecidos en el programa.
5. El certificado será emitido a nombre de cada participante, como cualquier otro curso de capacitación en el que se inscriba o participe.

<sup>1</sup> Para el caso de instituciones públicas, incluye una sesión adicional obligatoria, el día 7 de mayo.

6. Si la empresa en la que la persona participante se encuentra laborando, necesita que este curso sea reconocido en el marco de lo establecido en la “*Guía de compras públicas sostenibles Costa Rica 2022*” (específicamente en lo relacionado con los criterios sociales de evaluación), deberá presentar el certificado de la o las personas representantes que participen y aprueben exitosamente este curso.

7. Para el caso de representantes de instituciones públicas, hay una sesión adicional a las 6 ordinarias, de participación obligatoria (revisar calendario de sesiones).

### III. Objetivos del curso:

1. Instrumentalizar a las personas funcionarias de empresas privadas e instituciones públicas en herramientas teórico-metodológicas para entender la perspectiva interseccional de género y su aplicación, en el marco de los procesos y contenidos de las Normas de Igualdad de género en el ámbito laboral.
2. Incentivar el análisis de la realidad laboral bajo la perspectiva interseccional de género para el reconocimiento de desigualdades, brechas y otros fenómenos producto del sistema de dominación patriarcal.
3. Brindar a las personas participantes las bases de la legislación nacional y normativa internacional bajo las cuales se debe regular el trabajo y la defensa de los derechos laborales de las mujeres.
4. Aportar a las personas participantes elementos para comprender e identificar buenas prácticas y la implementación de acciones afirmativas para la igualdad de género y el cierre de las brechas entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
5. Orientar a las personas participantes sobre el proceso de certificación en las Normas Nacionales de Igualdad de Género<sup>2</sup> su importancia y los temas que la componen.

### IV. Áreas temáticas a desarrollar:

1. Conceptos básicos sobre la perspectiva de género.
2. Brechas de género en el acceso y la permanencia al empleo.
3. Transversalización del enfoque de género en el empleo

---

2 Las Normas para la Igualdad de género en el empleo son: 1. **Norma INTE G38-1:2021.** *Promoción para la igualdad de género en el ámbito laboral.* Requisitos para el Nivel 1. Parte 1. 2. **Norma INTE G38-2:2021.** *Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral.* Requisitos para el Nivel 2. Parte 2. 3. **Norma INTE G38-3:2021.** *Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral.* Requisitos para el Nivel 3. Parte 3.

4. Legislación y normativa a favor de la igualdad de género
5. Normas Nacionales de Igualdad de género en el empleo (INTE G:38-2021)<sup>3</sup> y Sistema de Reconocimientos de Buenas Prácticas laborales para la igualdad de género
6. Proceso metodológico: diagnóstico de brechas de género, política de igualdad de género y plan de acción en organizaciones públicas y privadas.
7. Violencia contra las mujeres y el papel de las organizaciones públicas y privadas.
8. Hostigamiento sexual en el ámbito laboral
9. Acoso sexual callejero
10. Acoso laboral
11. Corresponsabilidad social de los cuidados.
12. Masculinidades positivas
13. Comunicación y lenguaje inclusivo
14. Gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género
15. Sesgos inconscientes de género en el ámbito laboral
16. Infracciones laborales de género
17. Generación de datos desagregados por sexo y variables de género
18. Servicios, planificación y presupuesto para instituciones públicas
19. Compras públicas y criterios sociales de género en las licitaciones públicas

#### V. Estrategia metodológica:

##### Sesión inicial y de encuadre:

- Se aplicará un cuestionario sobre conocimientos, actitudes y prácticas a ser completado por las personas participantes en la primera sesión del curso y al final (perfil de entrada y de salida). Los resultados de este instrumento serán utilizados para profundizar las temáticas que se abordarán en el curso

##### Desarrollo del curso:

- Cada sesión se desarrollará con presentaciones y exposiciones de las personas expertas facilitadoras
- Se incluirán autoevaluaciones: para comprobar comprensión de los temas. Se retomarán al inicio de cada sesión siguiente.
- Ejercicios de aplicación de contenidos para la próxima sesión
- Al final del curso, se retomará la exposición de buenas prácticas y experiencias exitosas de empresas o instituciones que implementan acciones de igualdad de género a lo interno de sus organizaciones.

---

<sup>3</sup> Las Normas INTE-G:38-2021, se enmarcan en un esquema de 3 niveles o 3 normas, a saber:

- Se creará un Aula Virtual, para subir material de apoyo a cada tema desarrollado, las presentaciones de las personas facilitadoras y guías didácticas para implementar.

Webinars sobre otros temas relevantes:

- Se desarrollarán 5 webinars posterior a la finalización y evaluación final del curso, de participación no obligatoria, pero sí materia vinculante a los procesos de la Estrategia de Igualdad de género en el empleo.

VI. Rúbrica de Evaluación:

CONCEPTO	PUNTAJE	OBSERVACIONES
Asistencia y participación en las sesiones	40 puntos	Asistencia en al menos 90% de las sesiones (1 ausencia justificada)
Examen final	60 puntos	Puntaje mínimo de 80 en el examen
<b>Total</b>	<b>100 puntos</b>	<b>NOTA MÍNIMA DE APROBACIÓN: 80</b>

- **Envío de PRUEBA VIRTUAL (Examen): Miércoles 7 de mayo**
- **ENTREGA DE EXAMEN: Miércoles 15 de mayo (Hora: 11:59 p.m)**
- **Gestión y envío de certificados a personas aprobadas: del 15 de junio al 15 de julio**

## VII. Cronograma:

Sesión	Fecha	Tema y contenidos	Facilitadora (s)	Lecturas
1	Miércoles 19 marzo	<p><b>Introducción al curso</b></p> <p><b>I PARTE:</b> Conceptos básicos para entender la perspectiva de género: sexo/género, equidad/igualdad, patriarcado, discriminación, brechas (general), sesgos, estereotipos, acciones afirmativas, diferencia con diversidad/inclusión, división sexual del trabajo, interseccionalidad, transversalizar el enfoque de género.</p> <p><b>II PARTE:</b> Brechas de género: acceso y permanencia en el empleo Estrategia para la igualdad de género en el empleo: Una estrategia para la autonomía económica de las mujeres</p>	<p>Ericka López, INAMU</p> <p>Ericka López, INAMU</p> <p>Ericka López, INAMU</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia Igualdad de género en el empleo, INAMU: ¿Qué es?</li> <li>Calvo, Y. (2012). <i>Terminología feminista</i>. Uruk Editores. Primera Edición. San José, Costa Rica.</li> <li>Facio, A. (s.f.). <i>¿Igualdad o equidad?</i> Políticas que transforman, una agenda de género para América Latina y el Caribe. Nota para la igualdad No. 1. Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo – Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.</li> <li>Instituto Nacional de las Mujeres (2013). <i>Módulo básico de sensibilización y capacitación en género</i>. Primera Edición. San José, Costa Rica</li> <li>Encuesta Continua Empleo, 2024 <a href="http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/REGECE">http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/REGECE</a></li> <li>Encuesta Nacional Uso del Tiempo, 2022. <a href="https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-uso-del-tiempo">https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-uso-del-tiempo</a></li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacto de la igualdad de género en las empresas. Recuperado de (febrero, 2023): <a href="https://www.sodexo.es/blog/impacto-igualdad-genero-empresas/">https://www.sodexo.es/blog/impacto-igualdad-genero-empresas/</a></li> </ul>
2	Miércoles 26 marzo	<p><b>I PARTE:</b> Legislación y normativa a favor de la igualdad de género. Diagnóstico de brechas de género Política de igualdad de género y plan de acción en organizaciones públicas y privadas</p> <p><b>II PARTE:</b> Comunicación y lenguaje incluyente en las organizaciones</p>	<p>Rafaella Sánchez, Programa Naciones Unidas para el Desarrollo</p> <p>Isabel Quesada Laura Hidalgo, Instituto Nacional de Aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030: <a href="https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb">https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb</a></li> <li>• Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades 2017-2032: <a href="http://planovicr.org/sites/default/files/documentos/planovi_2017-2032_diagramada_2019_0.pdf">http://planovicr.org/sites/default/files/documentos/planovi_2017-2032_diagramada_2019_0.pdf</a></li> <li>• <a href="#">Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas</a></li> <li>• <a href="#">Guía para la elaboración de políticas de igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas</a></li> <li>• Enlace: <a href="#">INA Virtual – Guías Comunicación</a></li> <li>• Rojas, L., Rojas, M., (2015). Guía de uso del lenguaje inclusivo de género en el marco del habla culta costarricense. Universidad Nacional, Instituto de Estudios de la Mujer. Costa Rica</li> <li>• Guzmán, L. (2004). <i>Guía Breve para el uso no sexista del lenguaje. Cómo usar el lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones.</i> Centro de Investigación en Estudios</li> </ul>

				de la Mujer CIEM-UCR. Universidad de Costa Rica
3	Miércoles 2 abril	<p><b>I PARTE:</b> Sesgos inconscientes de género en procesos de reclutamiento y selección de personal</p> <p><b>II PARTE:</b> Gestión de los recursos humanos y cultura organizacional.</p>	<p>Cynthia Castro Empresa Boomerang</p> <p>Natalia Aguilar, Empresa Boomerang</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bohnet, I. (2018). <i>Lo que sí funciona: cambios de conducta para proyectar la equidad de género</i>. Editorial Grano de sal</li> <li>• <u>Artículo:</u> <a href="https://www.efectoboomerang.com/post/5-sesgos-en-los-procesos-de-reclutamiento-de-personal-y-claves-para-hacerlos-conscientes">https://www.efectoboomerang.com/post/5-sesgos-en-los-procesos-de-reclutamiento-de-personal-y-claves-para-hacerlos-conscientes</a></li> <li>• Organización Internacional del Trabajo (2016). <i>Aprovechar el talento de hombres y mujeres. Guía de gestión de recursos humanos con enfoque de género</i>. Primera edición</li> <li>• Instituto de las Mujeres (2020). <i>Buenas prácticas para la atracción y retención de talento y la promoción profesional con perspectiva de género. Iniciativa “Más mujeres, mejores empresas”</i>. Ministerio de Igualdad, España</li> </ul>
4	Miércoles 9 abril	<p><b>I PARTE:</b> Corresponsabilidad social de los cuidados</p> <p><b>II PARTE:</b> Violencia contra las mujeres</p>	<p>Kattia Brenes, INAMU Representante AED – Proyecto cuidados en empresas privadas</p> <p>Flory Pérez, INAMU</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ONU Mujeres (2018). <i>Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe</i></li> <li>• Instituto Nacional de las Mujeres (2018). <i>Guía para implementar buenas prácticas laborales de corresponsabilidad social de los cuidados en las organizaciones</i>. 1. ed. – San José, C.R. (Colección Tenemos derecho a tener derechos; n. 80; Subserie Autonomía Económica de las Mujeres; n. 4)</li> <li>• Instituto Nacional de las Mujeres y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2018). <i>Orientaciones a las empresas privadas</i></li> </ul>

		en contexto de relaciones de pareja		<p><i>para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja.</i> Primera edición. Costa Rica</p> <p>Enlace: <a href="https://www.inamu.go.cr/e83a2e9f-debf-4992-9894-09f9ce8658ca">e83a2e9f-debf-4992-9894-09f9ce8658ca (inamu.go.cr)</a></p>
5	Miércoles 23 abril	<p><b>I PARTE:</b> Hostigamiento sexual en el ámbito laboral (perspectiva social y psicológica)</p> <p><b>II PARTE:</b> Hostigamiento sexual en el ámbito laboral (perspectiva jurídica)</p>	<p>Tatiana Castellón, INAMU</p> <p>Grettel Solano, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituto Nacional de las Mujeres y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2020). Lineamientos para el diseño de una política interna para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual en empresas privadas. Primera edición. Costa Rica</li> <li>• Enlace: <a href="https://www.inamu.go.cr/web/inamu/sello-de-igualdad-de-genero1">https://www.inamu.go.cr/web/inamu/sello-de-igualdad-de-genero1</a></li> <li>• Ley contra hostigamiento sexual en empleo y docencia y su Reglamento. Ley No. 7476.</li> </ul>
6	Miércoles 30 abril	<p><b>I PARTE:</b> ¿Porqué la igualdad de género es un buen negocio?</p> <p><b>II PARTE:</b></p>	<p>Ericka López, INAMU</p> <p>Cristina Trejos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (2021). Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 3. Parte 3. INTE G38-3:2021. Costa Rica</li> <li>• Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (2021). Acciones afirmativas para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 2. Parte 2. INTE G38-2:2021. Costa Rica</li> <li>• Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (2021). Promoción para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos para el Nivel 1. Parte 1. INTE G38-1:2021. Costa Rica</li> <li>• Instituto Nacional de las Mujeres y ONU Mujeres (2021). Avanzando hacia la igualdad de género en el sector privado. Sistematización de</li> </ul>

		<p>Experiencia en la implementación de buenas prácticas laborales en igualdad de género</p> <p>Experiencia empresa certificada y con Sello de Igualdad: el caso de Grupo Proamsa</p> <p><b>CIERRE DEL CURSO</b></p>	<p>IPG Representantes de empresas e instituciones con reconocimientos</p> <p>Erica López - INAMU</p>	<p>Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género reconocidas por el INAMU en 2017, 2019 y 2020, en empresas privadas. Primera edición. Costa Rica.</p> <p><a href="https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/03/sistematizacion-de-buenas-practicas-laborales-para-la-igualdad-de-genero-reconocidas-por-el-inamu">https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/03/sistematizacion-de-buenas-practicas-laborales-para-la-igualdad-de-genero-reconocidas-por-el-inamu</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enlace: <a href="https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/03/sistematizacion-de-buenas-practicas-laborales-para-la-igualdad-de-genero-reconocidas-por-el-inamu">https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/03/sistematizacion-de-buenas-practicas-laborales-para-la-igualdad-de-genero-reconocidas-por-el-inamu</a></li> <li>• Organización Internacional del Trabajo, et. al. (2021). Experiencias y buenas prácticas de empresas para la gestión con igualdad de género en Uruguay. Programa Ganar Ganar</li> </ul>
--	--	---	--	--

## WEBINARS COMPLEMENTARIOS:

- I. *i. Servicios, planificación y presupuesto para instituciones públicas. Datos desagregados por sexo y variables de género* – Rosaura Bonilla Lara, Profesional Especialista INAMU  
Fecha: 7 mayo, 8:00 a.m.-10 a.m.  
*ii. Presupuestación con enfoque de género* – Lauren Palma, Profesional Especialista INAMU  
Fecha: 7 mayo, 10:00 a.m. – 12:00 m.d.  
**(\*Obligatorio y evaluable para instituciones públicas)**
  
- II. *i. Masculinidades positivas* – Miguel Rojas, Jefatura Unidad Regional INAMU (Red de Hombres por la Igualdad de Género del Sector Público de Costa Rica)  
Fecha: 13 mayo, 8:00 a.m.-10:00 a.m.  
*ii. Acoso sexual callejero* - Marcela Arroyave, Profesional Especialista INAMU  
Fecha: 13 mayo, 10:00 a.m. – 12 m.d.
  
- III. *i. Infracciones laborales de género* - Vivian Beltrán y Denia Vindas, Depto. Inspección Laboral del MTSS  
Fecha: 15 mayo, 8:00 a.m.-10:00 a.m.  
*ii. Compras/licitaciones públicas*, Representantes Ministerio Hacienda  
Fecha: 15 mayo, 10:00 a.m.-12:00 m.d.
  
- IV. *Acoso laboral, perspectiva psicosocial y legal*  
Mariela Vega y Lucía Jiménez, Profesionales Especialistas INAMU  
Fecha: 21 mayo, 9:00 a.m.-12:00 m.d.

**PARA INSCRIPCIONES:**

**ENLACE o FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN:**

[https://docs.google.com/forms/d/16\\_OJKigON6XPaip13LQgLLezvHYG4w13InMbmMC5IHA/edit](https://docs.google.com/forms/d/16_OJKigON6XPaip13LQgLLezvHYG4w13InMbmMC5IHA/edit)

**Período de inscripción: del LUNES 24 FEBRERO al VIERNES 7 MARZO, 2025**