

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 15 de octubre hasta el miércoles 26 de noviembre del 2025, 1 vez por semana, días miércoles (a excepción del miércoles 12 de noviembre, no habrá sesión)

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

Modalidad: virtual sincrónico

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, 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:38-2021¹ (y obtención del Sello de Igualdad del INAMU)

Tutorías de seguimiento: cada miércoles del curso, 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 que apruebe, como cualquier otro curso de capacitación en el cual se inscriba o participe.

¹ 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.

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), podrá presentar el certificado de la o las personas representantes que participen y aprueben exitosamente este curso.
7. No se pueden hacer inscripciones a título personal, solo trabajadores/as representantes de una organización privada o pública.
8. Una vez se apruebe la inscripción por parte de la instancia coordinadora de esta capacitación, se les hace llegar al correo tanto la confirmación de su participación como el enlace para la conexión a las sesiones virtuales.

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 Género² 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
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) 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 laboral
10. Corresponsabilidad social de los cuidados

11. Comunicación y lenguaje inclusivo
12. Gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género
13. Sesgos inconscientes de género en el ámbito laboral
14. Masculinidades positivas

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 cortas: para comprobar comprensión de los temas. Se retomarán al inicio de cada sesión siguiente. No tienen valor en la evaluación del curso.
- 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.
- 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.

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
Total	100 puntos	NOTA MÍNIMA DE APROBACIÓN: 80

- Envío de PRUEBA VIRTUAL (Examen): de 19 al 26 noviembre
- RESULTADO DE PRUEBA (Examen): Mes de diciembre
- Gestión y envío de certificados a personas aprobadas: del 15 de diciembre 2025 al 15 de enero 2026.

VII. Cronograma:

Sesión	Fecha	Tema y contenidos	Facilitadora (s)	Lecturas
1	Miércoles 15 octubre	<p>Introducción al curso</p> <p>I PARTE: Conceptos básicos para entender la perspectiva de género: sexo/género, equidad/igualdad, patriarcado, discriminación, brechas(general), sesgos, estereotipos, acciones afirmativas, diferenciación diversidad/inclusión, división sexual del trabajo, interseccionalidad, transversalizar el enfoque de género.</p> <p>II PARTE: 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"> Estrategia Igualdad de género en el empleo, INAMU: ¿Qué es? Calvo, Y. (2012). <i>Terminología feminista</i>. Uruk Editores. Primera Edición. San José, Costa Rica. 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. Instituto Nacional de las Mujeres (2013). <i>Módulo básico de sensibilización y capacitación en género</i>. Primera Edición. San José, Costa Rica Encuesta Continua Empleo, 2025 http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/REGECE Encuesta Nacional Uso del Tiempo, 2022. https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-uso-del-tiempo Impacto de la igualdad de género en las empresas. Recuperado de (febrero, 2023): https://www.sodexo.es/blog/impacto-igualdad-genero-empresas/

2	<p>Miércoles 22 de octubre</p>	<p>I PARTE: 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>II PARTE: Comunicación y lenguaje incluyente en las organizaciones</p>	<p>Rafaella Sánchez, Programa Naciones Unidas para el Desarrollo</p> <p>Laura Hidalgo, Orietta Zamora Instituto Nacional de Aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030: https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb • Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades 2017-2032: http://planovicr.org/sites/default/files/documentos/planovi_2017-2032_diagramada_2019_0.pdf • Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas • Guía para la elaboración de políticas de igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas • Enlace: INA Virtual – Guías Comunicación • 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 • 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
---	---------------------------------------	--	---	---

				de la Mujer CIEM-UCR. Universidad de Costa Rica
3	Miércoles 29 de octubre	<p>I PARTE: Sesgos inconscientes de género en procesos de reclutamiento y selección de personal</p> <p>II PARTE: 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"> • Bohnet, I. (2018). <i>Lo que sí funciona: cambios de conducta para proyectar la equidad de género</i>. Editorial Grano de sal • <u>Artículo:</u> https://www.efectoboomerang.com/post/5-sesgos-en-los-procesos-de-reclutamiento-de-personal-y-claves-para-hacerlos-conscientes • 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 • 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
4	Miércoles 5 de noviembre	<p>I PARTE: Corresponsabilidad social de los cuidados</p> <p>II PARTE: Violencia contra las mujeres en contexto de relaciones</p>	<p>Kattia Brenes, INAMU Representante empresa privada– Proyecto cuidados en empresas privadas</p> <p>Paola Cordero, INAMU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ONU Mujeres (2018). <i>Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe</i> • 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) • Instituto Nacional de las Mujeres y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2018). <i>Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja</i>. Primera edición.

		de pareja		Costa Rica Enlace: <ul style="list-style-type: none"> e83a2e9f-debf-4992-9894-09f9ce8658ca (inamu.go.cr)
	Miércoles 12 noviembre	NO HAY SESIÓN		
5	Miércoles 19 noviembre	<p>I PARTE: Hostigamiento sexual en el empleo. Perspectiva psicosocial y legal</p> <p>II PARTE Acoso laboral desde una perspectiva de género</p>	<p>Tatiana Castellón, INAMU Gretel Solano, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p> <p>Lucía Jiménez, INAMU</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 Enlace: https://www.inamu.go.cr/web/inamu/sello-de-igualdad-de-genero1 Ley contra hostigamiento sexual en empleo y docencia y su Reglamento. Ley No. 7476. <p>Organización Internacional del Trabajo. Violencia y acoso en el trabajo. Guía práctica para las empresas. Enlace: https://www.ilo.org/es/publications/violencia-y-acoso-en-el-trabajo-guia-practica-para-las-empresas</p> <p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2021). Guía técnica para la prevención y atención del acoso laboral o “mobbing” en el lugar de trabajo. Enlace: https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Guia%20para%20la%20prevencion%20y%20atencion%20del%20acoso%20laboral%20en%20los%20lugares%20de%20trabajo.pdf</p>

<p>Miércoles 26 noviembre</p>	<p>I PARTE Masculinidades positivas</p> <p>II PARTE: Experiencia en la implementación de buenas prácticas laborales en igualdad de género</p> <p>III PARTE: <i>¿Porqué la igualdad de género es un buen negocio?</i></p> <p>CIERRE DEL CURSO</p>	<p>Miguel Rojas, INAMU Erick Quesada, Grupo ICE</p> <p>Cristina Trejos, IPG-BID Representantes de empresas e instituciones con reconocimientos</p> <p>Ericka López, INAMU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bonino, Luis (2001). Salud, varones y masculinidad. • Bonino, Luis (1996). MICROMACHISMOS: LA VIOLENCIA INVISIBLE EN LA PAREJA • Menjívar, Mauricio y Alvarado, Carlos (2011). Manual para el trabajo sobre masculinidad en el Poder Judicial de Costa Rica. • Instituto Nacional de las Mujeres y ONU Mujeres (2021). Avanzando hacia la igualdad de género en el sector privado. Sistematización de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género reconocidas por el INAMU en 2017, 2019 y 2020, en empresas privadas. Primera edición. Costa Rica. Enlace: https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/03/sistematizacion-de-buenas-practicas-laborales-para-la-igualdad-de-genero-reconocidas-por-el-inamu • 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 • 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 • 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 • 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
--	--	---	---

PARA INSCRIPCIONES:

ENLACE o FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe-UzySgqnen5dRmvt_joyilQRY1hTxJoVjEqTHywv4PhCIKkw/viewform?usp=sharing&oid=116492498841249674359

Período de inscripción: del Lunes 22 de setiembre al Viernes 3 octubre, 2025