

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.



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.**

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
ONU Mujeres, 2021

Comité Directivo

MARCELA GUERRERO CAMPOS
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

MARÍA NOEL VAEZA
Directora Regional para las Américas y el Caribe
ONU Mujeres

Equipo de trabajo

INAMU

ANA LORENA FLORES SALAZAR
Directora de la Dirección General de Áreas Estratégicas

MARÍA PICADO OVARES
Coordinadora del Área de Políticas Públicas para la Autonomía
Económica de las Mujeres

ANDREA MILLA QUESADA
Profesional especialista

ONU Mujeres

RAQUEL COELLO CREMADES
Especialista regional de Empoderamiento Económico

GABRIELA MATA MARÍN
Especialista nacional de Sector Privado

Consultoras a cargo del documento

ELENA FABÁ
Sistematización de empresas reconocidas en 2017 y 2019

SHARELY ALFARO
Sistematización de empresas reconocidas en 2020

Edición del documento

GABRIELA MATA MARÍN, ONU Mujeres
ANDREA MILLA QUESADA, INAMU

Diseño y diagramación

ELENA FABÁ

346.013 I59 a — Instituto Nacional de las Mujeres

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 / Instituto Nacional de las Mujeres; ONU-Mujeres. -- 1. ed.
-- San José: Instituto Nacional de las Mujeres; ONU – Mujeres, 2021.
(Colección Tenemos derecho a tener derechos, n. 93; Autonomía
Económica de las Mujeres; n. 9)

1 recurso en línea (80 p.); PDF: 5.57 Mb.
Forma de acceso: Internet

ISBN 978-9968-25-401-4



1.SISTEMA DE GESTIÓN DE GÉNERO. 2. DISCRIMINACIÓN LABORAL
DE LA MUJERES. 3.DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO. 4.EMPRESAS. I. ONU
– Mujeres. II.Título.

El programa “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio”, creado en asociación entre ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea, promueve la igualdad de género a través del sector privado en seis países de América Latina y el Caribe: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay. Su objetivo es aumentar el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres, promoviendo su participación en el mercado de trabajo y su acceso al trabajo decente, al emprendimiento y la autonomía, así como la eliminación de brechas salariales.

Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva del programa Ganar-Ganar y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea.



PRESENTACIÓN

En las últimas décadas, se han dado avances significativos hacia la igualdad de género en Costa Rica. Persisten, sin embargo, brechas importantes para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. En el área económica las brechas son particularmente evidentes. Las mujeres tienen tasas de participación laboral más bajas – por debajo del promedio para América Latina – y tasas de desempleo, subempleo y trabajo informal más altas que los hombres. Las mujeres además reciben menores salarios en promedio que los hombres. Adicionalmente, las mujeres asumen una carga desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en los hogares.

Estas desigualdades afectan negativamente el desarrollo humano, la autonomía económica y el cumplimiento efectivo de los derechos humanos y han resultado en que las mujeres estén experimentando un impacto mayor de los efectos de la pandemia del COVID-19 y la resultante crisis socioeconómica.

Las políticas públicas y el Estado tienen un rol importante en la reducción de las desigualdades de

género. No obstante, no se puede subestimar el papel del sector privado en generar condiciones adecuadas y políticas activas para el cierre de brechas entre hombres y mujeres. El sector privado es el mayor generador de empleo del país y puede tener un gran papel catalizador para la igualdad.

Es por esta razón que el INAMU promueve la implementación de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG) en las organizaciones públicas y privadas. El SIGIG, de acuerdo con la Norma Nacional INTE 38-01-01, pretende apoyar y guiar a las empresas privadas e instituciones públicas para que, de forma innovadora, logren identificar las brechas de género existentes y establezcan planes y medidas para eliminarlas progresivamente, mejoren su productividad, incrementen su valor agregado y se diferencien positivamente en un mercado en continuo cambio y evolución. Para impulsar y visibilizar los avances en la implementación de acciones a favor de la igualdad de género, el INAMU creó en 2013 el Sistema de Reconocimientos para la Igualdad de Género en el Empleo.



Adicionalmente, a nivel nacional se han formulado diversos instrumentos de planificación que tienen objetivos orientados hacia la igualdad de género y la reducción de brechas económicas, incluyendo el Plan nacional de desarrollo y de inversión pública 2019-2022, la Política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Costa Rica 2018-2030, la Política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032 y el Plan estratégico institucional del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). El propósito ha sido lograr un mayor crecimiento económico, caracterizado por más y mejores empleos, la reducción de la pobreza, la disminución de la desigualdad social, así como valorar la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos.

Asimismo, el reconocimiento del rol del sector privado como agente de desarrollo también ha sido incorporado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que fuera adoptada por los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2015. Esta Agenda busca poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia y hacer frente al cambio climático colocando a las personas y la protección del medio ambiente en el centro, sin dejar a nadie atrás.

La Agenda 2030 y los ODS ponen particular énfasis en promover la igualdad de género como fin y medio

para lograr el desarrollo sostenible. El ODS 5 se enfoca específicamente en “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. La igualdad de género también fue incluida de forma transversal en todos los otros ODS. Por ejemplo, el ODS 8 busca “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas” y plantea como quinta meta: “para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los y las jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

ONU Mujeres implementa, en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con financiamiento del Instrumento de Asociación de la Unión Europea, el programa “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio”, que busca promover la igualdad de género a través del sector privado en seis países de América Latina y el Caribe: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay. Su objetivo es aumentar el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres, promoviendo su participación en el mercado de trabajo y su acceso al trabajo decente, al emprendimiento y la autonomía, así como la eliminación de brechas salariales. Utiliza como marco de trabajo los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés), creados por ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones en 2010 para guiar a las empresas en la promoción de la igualdad de género a través de sus políticas internas,



su cadena de valor y sus comunidades y contribuir así con la Agenda 2030.

Debido a que tanto INAMU como ONU Mujeres, en el marco del programa Ganar-Ganar, están trabajando con empresas para la promoción de la igualdad de género en el trabajo, las organizaciones tomaron la decisión de desarrollar esta sistematización de las Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género reconocidas por el INAMU en 2017, 2019 y 2020. Esta publicación resume ejemplos prácticos de acciones implementadas por empresas en Costa Rica para servir de guía, motivación e inspiración a otras empresas, que pueden estar iniciando esfuerzos o ya hayan

realizado avances importantes y quisieran consolidar acciones en algunas áreas. Ofrece además ejemplos de acciones que promueven el cierre de brechas entre hombres y mujeres en las áreas de gestión de talento humano, salud integral, corresponsabilidad social de los cuidados, comunicaciones y lenguaje no sexista, cadena de valor y prestación de servicios según las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Esperamos que esta guía contribuya a alcanzar mayor productividad, crecimiento económico, bienestar para las mujeres y sus familias, así como el cumplimiento de los derechos humanos de todas las personas.



Marcela Guerrero Campos

Ministra de la Condición de la Mujer
y Presidenta Ejecutiva del INAMU



María Noel Vaeza

Directora Regional de ONU Mujeres
para las Américas y el Caribe



SOBRE EL SISTEMA DE RECONOCIMIENTOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO DEL INAMU

El Instituto Nacional de las Mujeres, en el marco del Decreto Ejecutivo N° 37905-MP-MCM del 25 de setiembre de 2013, 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 Sello de Igualdad de Género y los Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género. El Sello de Igualdad de Género del INAMU es el reconocimiento que se le otorga a las organizaciones que se certifican en la Norma Nacional de Sistema de Gestión para la Igualdad de Género, luego de transitar por todas las etapas que la Norma indica. Su objetivo es que las organizaciones logren identificar las brechas que existen en las relaciones laborales entre mujeres y hombres e implementen acciones para el cierre paulatino de

las mismas. Este Programa ha sido desarrollado de forma conjunta entre el INAMU y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo mediante el proyecto “Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la inclusión de la igualdad de género” desde el año 2016 hasta el 2020.

Por otro lado, los Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género se otorgan a organizaciones públicas y privadas, independientemente de su ubicación geográfica, tamaño y rama de actividad, interesadas en avanzar progresivamente hacia la igualdad de género a través de la implementación de prácticas puntuales que estén dirigidas al cierre de las brechas identificadas. El reconocimiento es un instrumento de política pública dirigido a subsanar las desventajas históricas que las mujeres atraviesan en el mercado laboral producto de las condiciones de género.



A partir de estas buenas prácticas, las organizaciones promueven, protegen y aplican la igualdad de género 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 y los trabajadores. 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 las personas que en ella trabajan, y se contribuye a la construcción de una ética empresarial en favor de la igualdad.

EL RECONOCIMIENTO ESTÁ CONSTITUIDO POR SEIS CATEGORÍAS:

1. Reconocimiento a la gestión del talento humano para el cierre de las brechas entre mujeres y hombres.
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 para la igualdad de género en la cadena de valor.
6. Reconocimiento a servicios que presta la organización que reconocen las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Para obtener el Reconocimiento, las organizaciones se postulan ante el INAMU y la Comisión para el Reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género es la encargada de realizar la evaluación de las postulaciones con base en los criterios previamente definidos. La Comisión está integrada por dos personas representantes del INAMU, dos personas representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y una persona representante de la sociedad civil.

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 2018-2030. 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 ODS 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.



SOBRE EL PROGRAMA “GANAR-GANAR: LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN BUEN NEGOCIO” DE ONU MUJERES, OIT Y LA UNIÓN EUROPEA

El Programa “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio” es un programa conjunto de ONU Mujeres y la OIT, coordinado por ONU Mujeres y financiado por el Instrumento de Asociación de la Unión Europea. Este programa promueve el caso de negocios para la igualdad de género a través del sector privado y busca aumentar el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres como base para un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo. En línea con los objetivos de la Unión Europea y los mandatos de ONU Mujeres y la OIT, el programa aboga por la igualdad de género en los negocios, apoyando a organizaciones de empleadores, empresas, personas trabajadoras y empresarias de seis países de América Latina y el Caribe y desarrollando estrategias para disminuir las desigualdades de género que enfrentan las mujeres en el entorno del trabajo.

El objetivo del Programa Ganar-Ganar es promover el empoderamiento económico de las mujeres, reconociendo el rol de las mujeres como beneficiarias

y socias del crecimiento y desarrollo y aumentando el compromiso y las capacidades de los actores privados y públicos para impulsar el cambio organizacional en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

EL PROGRAMA SE IMPLEMENTA A TRAVÉS DE DIVERSAS ACTIVIDADES ORGANIZADAS EN 3 PILARES:

1. Fortalecimiento de redes y cooperación entre las empresas dirigidas por mujeres;
2. Refuerzo de las capacidades de las empresas y las organizaciones de empleadores, intercambio de conocimiento y buenas prácticas y abogacía para apoyar la igualdad de género en el sector privado;
3. Mecanismos de financiación para apoyar los emprendimientos y la innovación liderados por mujeres.

La plataforma de referencia del Programa “Ganar-Ganar” son los Principios para el Empoderamiento de



las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés), creados por ONU Mujeres y Pacto Global en 2010. Los WEP proporcionan una perspectiva de género a través de la cual las empresas pueden analizar y adaptar sus políticas y prácticas a promover el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad.

LOS SIETE PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES SON:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.

5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

El Programa “Ganar-Ganar” se propone contribuir con el avance de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), centrándose especialmente en los siguientes ODS:

- ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- ODS 17: Revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible



CATEGORÍAS DEL RECONOCIMIENTO DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

1. RECONOCIMIENTO A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PARA EL CIERRE DE LAS BRECHAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Mejora en los procesos de reclutamiento, selección, promoción y evaluación del desempeño del personal que ingresa a la organización.
- Igualdad salarial.
- Igualdad de oportunidades para el acceso a formación y capacitación.
- Acceso de mujeres a puestos de decisión.
- Acceso de mujeres a puestos, oficios y ocupaciones no tradicionales.
- Cultura organizacional de respeto a los derechos humanos y la no discriminación de las personas usuarias por razones de género, edad, etnia, discapacidad, entre otras.

2. RECONOCIMIENTO A LAS EXPERIENCIAS LABORALES EN SALUD INTEGRAL

- Ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres.
- Herramientas para identificar, referir y dar seguimiento a los casos de violencia doméstica, acoso laboral y hostigamiento sexual contra las mujeres.
- Capacitación y sensibilización de carácter preventivo, respecto de las conductas que reflejen violencia de género y/o discriminación.
- Inclusión y diversidad de género.
- Medidas en refuerzo de la autoestima y la salud mental de las personas trabajadoras.
- Programas para el auto cuidado de la salud sexual y salud reproductiva de hombres y mujeres en su diversidad.



3. RECONOCIMIENTO A LAS PRÁCTICAS DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS CUIDADOS

- Procedimientos y acciones que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral como: Flexibilidad horaria, permisos a la madre y al padre para atender asuntos familiares y personales.
- Sensibilización en género para modificar la cultura machista y evitar el acoso o la burla sobre la justa distribución de las tareas domésticas.
- Campañas internas de sensibilización dirigidas a hombres y mujeres sobre la corresponsabilidad de los cuidados.

4. RECONOCIMIENTO A LAS EXPERIENCIAS DE COMUNICACIONES Y LENGUAJE NO SEXISTA

- Comunicaciones escritas y digitales hacia lo interno y externo de la organización con un lenguaje no sexista e inclusivo.

5. RECONOCIMIENTO A LAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CADENA DE VALOR

- Implementar cláusulas contractuales que promuevan la igualdad de género en las organizaciones proveedoras, suplidoras y distribuidoras de bienes y servicios a lo largo de su cadena de valor.

6. RECONOCIMIENTO A SERVICIOS QUE PRESTA LA ORGANIZACIÓN QUE RECONOCEN LAS NECESIDADES DIFERENCIADAS DE MUJERES Y HOMBRES

- Acceso a los servicios tomando en consideración las necesidades e intereses de las mujeres y hombres en su diversidad.
- Programas y proyectos orientados al cierre de brechas de género.



EMPRESAS RECONOCIDAS EN EL 2017



AMAZON

Por su buena práctica en corresponsabilidad social de los cuidados, al implementar una licencia de paternidad para sus colaboradores y extender en tiempo pagado la licencia de maternidad.



APM TERMINALS

Por su buena práctica en corresponsabilidad social de los cuidados, al implementar una licencia de paternidad para sus colaboradores y extender en tiempo pagado la licencia de maternidad.



BANCO POPULAR

Por sus buenas prácticas en gestión del personal sin discriminación por razones de género, salud integral, corresponsabilidad social de los cuidados, comunicación y lenguaje no sexista, encadenamientos para la igualdad de género y servicios sensibles al género en las instituciones públicas.





BLP LEGAL

Por su buena práctica en gestión del personal sin discriminación por razones de género, al implementar medidas y acciones para el fortalecimiento de las capacidades de sus colaboradores en igualdad de condiciones.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Por su buena práctica en servicios sensibles al género en las instituciones públicas al aprobar el reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas bajo un esquema de reducción del costo de aseguramiento y con el diseño de una herramienta tecnológica que facilite el trámite de aseguramiento en línea.



CALA LODGE

Por su buena práctica en corresponsabilidad social de los cuidados al brindar espacios para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus colaboradores y colaboradoras.



ECOLE TRAVEL

Por sus buenas prácticas en gestión del personal sin discriminación por razones de género al llevar a cabo capacitaciones sobre igualdad de género, a su personal y proveedores, y corresponsabilidad social de los cuidados por implementar la licencia de paternidad para sus colaboradores.





FLOREX

Por su buena práctica en gestión del personal sin discriminación por razones de género al dar igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en formación y capacitación, así como la elaboración de perfiles de puestos sin sesgos de género.



GRUPO MUTUAL

Por su buena práctica en gestión del personal sin discriminación por razones de género al contar con una política para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como un programa de educación continua para la concientización sobre los derechos de las mujeres.



HORIZONTES NATURE TOURS

Por su buena práctica en gestión del personal sin discriminación por razones de género al promover la igualdad de oportunidades entre sus colaboradores y colaboradoras.



HP

Por su buena práctica en corresponsabilidad social de los cuidados al ampliar el tiempo de lactancia de forma escalonada, acompañado de procesos de sensibilización en igualdad de género al personal, y en particular, fortaleciendo el empoderamiento femenino.





PLATANERA RÍO SIXAOLA

Por su buena práctica en gestión del personal sin discriminación por razones de género al implementar el programa de equidad e igualdad de empleo para reducir la desigualdad de género dentro del proceso de empaque de banano.



SCOTIABANK

Por su buena práctica en gestión del personal sin discriminación por razones de género al implementar programas cuyo principio es la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y el desarrollo de los liderazgos femeninos.



SYKES

Por su buena práctica en gestión del personal sin discriminación por razones de género al promover la igualdad de género en áreas de alta tecnología y así aumentar la participación de mujeres en el área técnica.



WALMART

Por su buena práctica en gestión del personal sin discriminación por razones de género al desarrollar el programa de inclusión y diversidad y así lograr una composición de talento cada vez más equitativa.



EMPRESAS RECONOCIDAS EN EL 2019



ANYWHERE COSTA RICA SRL

Por su buena práctica en la categoría de encadenamientos con igualdad de género al contar con proveedores de servicios encabezados por mujeres emprendedoras, fortaleciendo el empoderamiento femenino y la autonomía económica de la mujer.



ASOCIACIÓN CÁMARA DE COMERCIO DE COSTA RICA

Por su buena práctica en la categoría de encadenamientos con igualdad de género al potenciar el talento y las habilidades de las mujeres empresarias a través de la implementación del Programa para el Desarrollo de la Mujer Empresaria desde el año 2010.



BLP LEGAL

Por su buena práctica en la categoría de corresponsabilidad social de los cuidados al contar con jornadas laborales flexibles, teletrabajo, licencia de paternidad y actividades de involucramiento al sector masculino en el cuidado de los hijos(as).





COMPONENTES INTEL DE COSTA RICA S.A.

Por su buena práctica en la categoría de gestión del personal sin discriminación por razones de género al implementar medidas destinadas a mejorar el acceso de mujeres a puestos, oficios y ocupaciones no tradicionales, promover la igualdad de oportunidades para el acceso a formación y capacitación y mejorar el acceso de mujeres a puestos de decisión.



DXC TECHNOLOGY

Por su buena práctica en la categoría de corresponsabilidad social de los cuidados al elaborar la política de igualdad de género, contar con licencia de lactancia extendida y licencia de paternidad para conciliación del trabajo con la vida familiar.



ECOLE TRAVEL

Por su buena práctica en la categoría de corresponsabilidad social de los cuidados al contar con flexibilidad de horarios, permiso de maternidad y paternidad, teletrabajo y permisos especiales para conciliación del trabajo con la vida familiar.



ERNST & YOUNG S.A.

Por su buena práctica en la categoría de gestión del personal sin discriminación por razones de género al contar con una Red Profesional de Equidad de Género.





NA LAKALÚ SOLUTIONS S.A.

Por su buena práctica en la categoría de gestión del personal sin discriminación por razones de género al elaborar un diagnóstico de brechas de género y la política de igualdad de género.



SERVICIOS DE CONSULTORÍA DE OCCIDENTE S.A.

Por su buena práctica en la categoría de gestión del personal sin discriminación por razones de género al elaborar la política de igualdad de género, contar con un programa de Gestión en Equidad de Género, contar con puestos de coordinación ocupados por mujeres en los contratos de limpieza y promover la prevención y tratamiento del hostigamiento sexual.



EMPRESAS RECONOCIDAS EN EL 2020



APM TERMINALS

Por sus buenas prácticas en gestión del talento humano para el cierre de brechas entre mujeres y hombres y prácticas para la igualdad de género. Desarrollan políticas y procedimientos para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras. Han tomado medidas para la atracción, capacitación y retención de talento femenino en labores masculinizadas.



BN FONDOS

Por sus buenas prácticas en la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados y prácticas para la igualdad de género en la cadena de valor. Aplican medidas que permitan el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, adaptando horarios, otorgando permisos especiales y mediante la inclusión de cláusulas contractuales que promueven la igualdad de género.



BANCO CENTRAL

Por su buena práctica en gestión del talento humano para el cierre de las brechas entre mujeres y hombres al promover una cultura organizacional de respeto a los derechos humanos y la no discriminación. Además realizaron la adecuación a su marco normativo interno y el desarrollo de campañas de divulgación y sensibilización por parte de su Comisión de Derechos Humanos.





CENTRO DE EXCELENCIA DE UBER EN COSTA RICA

Por sus buenas prácticas para la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados, al diseñar una licencia de paternidad y una licencia de maternidad extendida.



COOPE ANDE

Por sus buenas prácticas en el área de la gestión del personal sin discriminación por razones de género, al establecer políticas que cubren desde procesos de contratación libres de discriminación por razones de género, hasta los análisis de puestos y estudios salariales que permiten identificar las brechas existentes.



ECOLE TRAVEL

Por su buena práctica en gestión del talento humano para el cierre de brechas entre mujeres y hombres al implementar medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a formación y capacitación, mediante un procedimiento interno y un plan anual que incluye un registro detallado y con evidencias sobre la participación de las personas trabajadora, así como la asignación presupuestaria para el desarrollo de las mismas.



GRUPO MUTUAL

Por su buena práctica en corresponsabilidad social de los cuidados al contar con una política de flexibilidad de los horarios laborales (horarios diferenciados y escalonados) que permite que las personas colaboradoras hagan un uso eficiente y balanceado de su tiempo, fomentando la distribución equitativa de tareas domésticas y de cuidado, así como el disfrute de tiempo para estudio u otras actividades.





HEWLETT PACKARD ENTERPRISE, COSTA RICA

Por sus prácticas asociadas a la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados, al contar con tres programas para promover un equilibrio entre la vida familiar y el trabajo.



HOTEL TABACÓN

Por sus prácticas para la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados al otorgar una licencia de paternidad para todos los empleados del hotel.



HP INC

Por su buena práctica en gestión del talento humano para el cierre de brechas entre mujeres y hombres mediante el desarrollo de actividades y programas en diversos temas, como liderazgo y empoderamiento de las mujeres y la reconstitución de la Junta Directiva de la empresa en Costa Rica ampliando el porcentaje de integrantes mujeres a 75%.



IBM COSTA RICA

Por sus prácticas para la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados al otorgar una licencia de paternidad, procesos de formación de nuevos padres y madres, así como políticas para la flexibilización de jornadas laborales.





INTEL CORPORATION

Por sus prácticas para la igualdad de género en la cadena de valor al seleccionar a mujeres empresarias como proveedoras de servicios para la compañía, lo que les brinda espacios de comercialización, procesos de capacitación, apoyo en innovación tecnológica para su negocio y apoyo en los costos de operación.



KONING SABROSO

Por sus prácticas exitosas en la gestión de personal sin discriminación por razones de género, a través de la contratación de nuevo personal sin condicionar el género de la persona, y el estudio de las condiciones laborales de todas las personas, para asegurar que no existan prácticas discriminatorias.



NCQ SOLUTIONS

Por sus prácticas para la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados, al establecer políticas sobre permisos especiales para personas colaboradoras que cuenten con familiares en situación de dependencia.



RIDE COSTA RICA

Por prácticas para impulsar encadenamientos para la igualdad de género, que aseguren la contratación de pequeñas empresas lideradas por mujeres. Además, los emprendimientos se caracterizan por estar ubicados en zonas rurales de Costa Rica, lo cual dinamiza la economía local.





ROOT CAPITAL

Por sus prácticas para la promoción de encadenamientos para la igualdad de género, al brindar asesoría a personas pequeñas productoras sobre la relevancia de la igualdad de género, así como el impulso a programas exclusivos para el desarrollo de las mujeres en el campo de la producción.



SYKES

Por su buena práctica en gestión del talento humano para el cierre de brechas entre mujeres y hombres al implementar el Programa Sykes Inclusive que tiene como objetivo sensibilizar a todas las personas colaboradoras que tengan personal a cargo en temas de inclusión e igualdad de género para garantizar un ambiente libre de discriminación.



EMPRESAS ENTREVISTADAS PARA ESTA SISTEMATIZACIÓN

Anywhere Costa Rica

APM Terminals

Asociación Cámara de Comercio de Costa Rica

BLP Legal

Cala Lodge

Centro de Excelencia de Uber en Costa Rica

Componentes Intel de Costa Rica

Coope Ande

Ecole Travel

Florex / Servicios de Consultoría de Occidente

Grupo Mutual

Horizonte Nature Tours

Hewlett Packard Enterprise, Costa Rica

Hotel Tabacón



EMPRESAS ENTREVISTADAS PARA ESTA SISTEMATIZACIÓN

HP

IBM Costa Rica

Konig Sabroso

NA LAKALÚ Solutions

NCQ Solutions

Ride Costa Rica

Root Capital

Sykes

Walmart Centroamérica



ANYWHERE COSTA RICA



SOBRE LA EMPRESA:

Anywhere Costa Rica es una agencia de viajes que ofrece servicios turísticos en todo el país, transportes, hoteles y tours. De un total de 30 colaboradores, 16 son mujeres.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2019:

Encadenamientos productivos con igualdad de género, al contar con proveedores de servicios encabezados por mujeres emprendedoras, fortaleciendo el empoderamiento femenino y la autonomía económica de la mujer.

“Las prácticas de igualdad de género no vienen a defender solo a las mujeres, sino a ellos también, por la parte de derechos de criar a sus hijos, el asistir a una cita o a una reunión; entonces fue muy interesante ver que ellos también se motivaron con esta práctica.”
(Gaudy Marín, 2019).

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- La agencia de viajes recibió el reconocimiento por promover encadenamientos productivos con igualdad de género. Implementaron un proceso de capacitación para que las colaboradoras puedan crear sus propias empresas y convertirse así en proveedoras de Anywhere Costa Rica.



- Realizaron también esfuerzos por promover la igualdad de género al interior de la empresa, que tuvieron un efecto positivo sobre sus colaboradoras y colaboradores.
- Los hombres que trabajan en la empresa también se vieron beneficiados por las acciones implementadas. *“Ahora tienen igualdad de oportunidades porque si quieren ir a una reunión en la escuela, entonces nadie los va a señalar. Si tienen que ir al hospital, nadie les va a decir ‘por qué no va su señora’. Entonces ellos, su núcleo familiar y el ambiente laboral también se han visto muy beneficiados con este tipo de políticas a favor de la igualdad de género”* (Gaudy Marín, 2019).
- Realizaron un diagnóstico para asegurar que no existieran brechas de género en la organización, y concluyeron que las condiciones son equitativas. Encontraron que existen las mismas oportunidades de trabajo para hombres y mujeres, que en la gestión de procesos de selección y reclutamiento se da la igualdad de oportunidades y que hay salarios iguales y basados en el desempeño. Además, los horarios son definidos con base en las necesidades de las personas.
- La implementación de este tipo de acciones a favor de la igualdad de género se originó en Costa Rica. La empresa tiene como objetivo replicar esta experiencia en otras sedes internacionales.
- Buscan además promover que otras empresas implementen buenas prácticas en esta área. Les importa contratar a proveedores que vayan en la misma línea. Tienen planeado capacitar a sus proveedores y demostrarles que estos esfuerzos son un “ganar-ganar”.



“Esto es de motivación para todos los empresarios, para diferenciarnos en el ámbito laboral como empresas reconocidas como sostenibles, en el mercado nacional e internacional”
(Gaudy Marín, 2019).

Fuente:

Entrevista a Gaudy Marín, Gerente de Recursos Humanos y Sostenibilidad de Anywhere Costa Rica, 14 de octubre de 2019.



APM TERMINALS



SOBRE LA EMPRESA:

APM Terminals es una empresa portuaria que forma parte de un conglomerado, el Grupo Maersk. Su fuerza de trabajo en Costa Rica está conformada por un 20% de población femenina. El ámbito portuario ha estado tradicionalmente dominado por hombres, por lo que APM Terminals tiene interés de aumentar la participación de mujeres en su equipo en Costa Rica y en otros lugares del mundo.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2017:

Corresponsabilidad social de los cuidados, al implementar una licencia de paternidad para sus colaboradores y extender en tiempo pagado la licencia de maternidad.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

Gestión del talento humano para el cierre de brechas entre mujeres y hombres, y prácticas para la igualdad de género en la cadena de valor por el desarrollo de políticas y procedimientos para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras, así como el esfuerzo realizado para la atracción, contratación, capacitación y retención de talento femenino en labores altamente masculinizadas. Este esfuerzo es desarrollado mediante el trabajo con subcontratistas, especialmente con cooperativas que tienen mujeres asociadas y que realizan labores.



ACCIONES IMPLEMENTADAS Y

RESULTADOS OBTENIDOS:

- APM Terminal fue reconocida en 2017 por el INAMU por su buena práctica en licencias para maternidad y paternidad. A nivel global, el Grupo Maersk, al cual pertenece APM Terminals, cuenta con una política de maternidad que otorga a las mujeres unos días más con su recién nacido, así como más horas libres al día durante el periodo de lactancia.
- Además, para promover una distribución más equitativa de los cuidados en las familias, y que los hombres tengan una participación más activa, también han establecido una licencia de paternidad.
- A nivel local, han realizado importantes esfuerzos por atraer talento femenino. Se ha logrado contratar a mujeres en labores consideradas no tradicionales, por ejemplo, para operar grúas, montacarguistas, mecánicas, soldadoras, entre otras.
- Esto tiene el potencial de romper estereotipos e incidir positivamente en la sociedad. *“(...) le está mandando el mensaje a la gente de que*

estos trabajos son para quien lo desee, hombre o mujer. He visto el efecto desde un principio que empezamos a traer talento, hace como dos años y medio, a la fecha, donde ahorita las mujeres están más interesadas por aplicar que lo que estaban antes”, agregó Thomas.

- Cuentan además con planes de desarrollo profesional para las mujeres, desde el nivel operativo, para que puedan crecer dentro de la misma compañía. Ofrecen planes de carrera con promociones internas para colaboradoras y colaboradores.
- A nivel externo de la empresa, apoyan a mujeres emprendedoras de la comunidad de Limón para que se organicen de la mejor manera y puedan vender sus servicios y productos.
- Los esfuerzos hacia el Sello de Igualdad de Género son impulsados por un grupo llamado Mujeres en APM (WOMEN ACT APM Terminals), que se enfoca en el tema de carrera, sin dejar de lado temas de la vida cotidiana.
- Además, pertenecen a la red de mujeres portuarias, y desean tener una participación más activa en ese grupo para explorar alianzas con otras mujeres



portuarias de Latinoamérica y del Caribe y que más mujeres, en especial aquellas del área operativa, puedan participar en congresos y seminarios.

“Si lo queremos ver como un retorno de inversión, con una mentalidad de empresario, hay un valor agregado inmenso que toda compañía podría obtener teniendo este balance de género dentro de la empresa” (Lisbeth Thomas, 2019).



Fuente:

Entrevista a Lisbeth Thomas, Directora de Recursos Humanos de APM Terminals, 30 de julio, 2019.



ASOCIACIÓN CÁMARA DE COMERCIO DE COSTA RICA



Activos desde 1915



SOBRE LA EMPRESA:

La Cámara de Comercio de Costa Rica fundada en 1915. Desde hace 3 años su junta directiva es paritaria, es decir, está conformada en un 50% por hombres y un 50% por mujeres. Es la primera cámara de comercio en América Latina que logra tener una representación paritaria en su junta directiva. Tuvo una mujer presidenta durante cuatro años (2016-2020). Debido al interés de la Cámara de Comercio de contribuir activamente al cierre de brechas, establecieron el Programa Mujer Empresaria en 2010.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2019:

Encadenamientos con igualdad de género al potenciar el talento y las habilidades de las mujeres empresarias a través de la implementación del Programa para el Desarrollo de la Mujer Empresaria desde el año 2010.

“El país no puede estar trabajando con un 50% de su talento (...). Datos del Estado de la Nación indican que si las mujeres estuvieran incorporadas a la fuerza laboral, la pobreza que ronda un 22% podría bajar a un 11%. Entonces, concluimos que trabajar con mujeres es un buen negocio y que es un ganar-ganar para todos” (Mayela Rojas, 2019).



ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- La Cámara de Comercio estableció hace 10 años el Programa Mujer Empresaria para apoyar a las empresarias afiliadas, mujeres ejecutivas y trabajadoras de las empresas asociadas y así disminuir las brechas económicas, incluyendo en el acceso a puestos de liderazgo. *“Llama poderosamente la atención que las escuelas de negocios reflejan porcentajes importantes de mujeres estudiando. No obstante, cuando vamos a ver el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de liderazgo en las empresas, son menores, entonces aquí hay muchos elementos que entran en juego” (Mayela Rojas, 2019).*
- Están trabajando por obtener el Sello de Igualdad de Género del INAMU, y ven el reconocimiento de buenas prácticas como una forma de impulsar y visibilizar los avances obtenidos. *“El obtener estas prácticas es, por así decirlo, ir subiendo escalones que nos llevan al Sello de Igualdad”, agregó Rojas.*
- Consideran que para poder motivar a sus empresas asociadas para trabajar a favor de la igualdad de género deben empezar con el ejemplo propio.

“Esto es muy fácil decirlo, pero es muy difícil hacerlo. Es un reto de todos los días y si nosotros logramos influir en las empresas (...), tenemos que hacerlo empezando por nosotros”, comentó Mayela Rojas, quien ocupa una de las seis Vicepresidencias.

- Resaltan la importancia de la participación de todos los niveles de la organización, incluyendo la junta directiva, la presidencia, la dirección ejecutiva, las comisiones, las distintas jefaturas y el personal en general, en la implementación de acciones a favor de la igualdad de género.
- También señalan el valor de las alianzas que ha desarrollado la Cámara para impulsar este tema, incluyendo con el INAMU y con el Programa Ganar-Ganar, programa conjunto de ONU Mujeres, la OIT y la Unión Europea.
- La Cámara de Comercio también se ha comprometido con los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), desarrollados por ONU Mujeres y el Pacto Global de Naciones Unidas y promovidos por el Programa Ganar-Ganar, que brindan herramientas para incorporar la igualdad de género en las prácticas corporativas, incluyendo aquellas para medir la brecha salarial en las organizaciones.



- Las acciones a favor de la igualdad de género se implementan en dos niveles: a lo interno y a lo externo de la Cámara. A lo interno han promovido una mayor participación de mujeres en el aparato administrativo y en los puestos de liderazgo, incluyendo en la junta directiva, lo cual ha incidido positivamente en el ambiente de clima de trabajo y en el compromiso.
- A lo externo trabajan con sus asociados y asociadas, pero también implementan actividades con mayor alcance. El Programa Mujer Empresaria ha realizado 10 congresos anuales sobre temas de mujer y empresa, alcanzando a más de 5000 mujeres, así como una agenda fuerte de capacitaciones en temas ligados al empoderamiento de las mujeres, pero también contabilidad, finanzas, mercadeo, recursos humanos y temas tecnológicos. En 2019 desarrollaron, en alianza con el Programa Ganar-Ganar, el curso “Innovar para Triunfar”, que busca aumentar las capacidades de mujeres empresarias para el comercio electrónico, venta por redes sociales y marketing digital.
- “Fomentar la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo tiene un efecto directo en el clima de trabajo, un clima entre más inclusivo, y entre más diverso definitivamente es mejor. Al contar con un mejor clima, vamos a tener personas más contentas y, por lo tanto, personas más productivas, con una menor rotación y con mayor compromiso en las empresas” (Mayela Rojas, 2019).
- Mayela Rojas espera que el ejemplo de la Cámara de Comercio, la más antigua del país, sirva de ejemplo para otras cámaras empresariales: “Queremos ser fuente de inspiración y no queremos ser los únicos”. Menciona que un estudio reciente mostró que únicamente nueve cámaras de más de 50 tenían una mujer presidenta.
- Tratan de motivar la participación de hombres en este tema. “En la Cámara nuestra posición es una posición incluyente: hombres y mujeres trabajando por una mejor empresa, y trabajando por un mejor país, dado que la ausencia de mujeres en las empresas, en las distintas posiciones no trae beneficios para nadie” (Mayela Rojas, 2019).

Fuente:

Entrevista a Mayela Rojas, Vicepresidenta de la Cámara de Comercio y Presidenta del Programa de Mujeres Empresaria, 23 de octubre, 2019.



**BPL
LEGAL**



SOBRE LA EMPRESA:

BLP Legal nació en Costa Rica en el 2003 como una firma de abogados pequeña. Hoy en día cuentan con oficinas en todo Centroamérica. Actualmente la empresa está conformada por un 51% de mujeres y un 49% de hombres, incluyendo sus dos poblaciones: la población legal, que comprende a los socios y socias, a los abogados y abogadas, a asistentes legales y la población administrativa.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2017:

Gestión del personal sin discriminación por razones de género, al implementar medidas y acciones para el fortalecimiento de las

capacidades de sus colaboradores en igualdad de condiciones.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2019:

Corresponsabilidad social de los cuidados al contar con jornadas laborales flexibles, teletrabajo, licencia de paternidad y actividades de involucramiento al sector masculino en el cuidado de los hijos e hijas.

“La igualdad de género lo que busca precisamente es eliminar brechas. El empoderamiento de ambos géneros es vital dentro de la organización. Beneficia el clima organizacional. Beneficia el desarrollo de los colaboradores dentro de la organización.”



Brinda una atmósfera de justicia, de equidad, donde todos somos iguales, tenemos las mismas oportunidades de desarrollo, las mismas oportunidades de crecimiento. Y creo que es un tema vital para que una organización sea realmente exitosa” (Álvaro Artavia, 2019).

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- En 2017, BLP Legal recibió el reconocimiento por implementar acciones de gestión de personas sin discriminación por razones de género. En esta área han tomado medidas para garantizar que los procesos de selección del personal no sean discriminatorios, lo cual involucra temas de lenguaje, comunicación y de proyección de la imagen profesional de las posiciones para que mujeres y hombres sientan que tienen la misma oportunidad de participar.
- BLP Legal es una empresa con mucho interés en ser una firma inclusiva, con una representación igualitaria de mujeres y hombres. Actualmente, tiene un 30% de socias, y hay mujeres en posiciones de liderazgo, incluso en áreas de práctica del derecho que tradicionalmente han sido más masculinas, como derecho bancario, derecho público y derecho administrativo.
- En 2019, el INAMU reconoció a BLP Legal por su buena práctica en corresponsabilidad social de los cuidados. La firma ha implementado medidas para las abogadas y asistentes que se encuentran en período de maternidad, incluyendo horarios flexibles, jornadas reducidas y una sala de lactancia. También otorgan licencias de paternidad a los abogados que se convierten en padres. Esto les ha permitido promover un rol protagónico de los hombres en el cuidado.
- Las acciones a favor de la igualdad de género se impulsan desde la junta de socios y socias, la junta de capital humano y el comité auditor de igualdad de género. El comité auditor de igualdad de género es donde nacen todas las políticas relacionadas a este tema. El comité se reúne aproximadamente cada dos semanas. Elabora y revisa planes de trabajo, organiza actividades en la empresa durante el año, por ejemplo, cineforos y charlas, e implementa campañas.
- Se unió a la campaña “Métele un gol al machismo”, que busca sensibilizar a todas las personas sobre la



importancia de la igualdad de género. La campaña está muy enfocada en cuestionar los roles tradicionales de hombres y mujeres que generan patrones discriminatorios hacia las mujeres desde la niñez.

- Están trabajando hacia ser una empresa certificada en igualdad de género. *“(…) eso todavía es más retador porque te ponés en un proceso de auditoría con un auditor externo y también provoca que las brechas que tengás en la organización se vayan cerrando en el tiempo” (Álvaro Artavia, 2019).*
- Han establecido la Fundación “Inspiring Girls”, un proyecto internacional que BLP introdujo en Costa Rica, y recientemente en Honduras. Promueve, principalmente en escuelas, imágenes positivas de roles protagónicos que pueden ocupar las mujeres. Coordinan con otras empresas o instituciones para llevar a mujeres

profesionales para *“contarles a las chicas los retos que encontraron y cómo lo lograron” (Irene Aguilar, 2019).*

- Esperan poder influenciar a otras empresas con su ejemplo. *“Nos han llamado a muchas conferencias en temas de redes internacionales de abogados donde nos piden que BLP cuente su historia. (...) yo creo que promover esas prácticas siempre lleva la semilla de que se puede hacer, y yo también quiero hacerlo, porque muchas veces las empresas o instituciones no se ajustan a la igualdad no porque no quieran, sino porque no saben cómo” (Irene Aguilar, 2019).*
- Planean llegar con sus iniciativas de igualdad de género a su cadena de proveedores, y han participado en los talleres de capacitación que ha dado el INAMU al respecto. Quieren impulsar que sus proveedores también se comprometan con la igualdad de género.

Fuente:

Entrevista a Irene Aguilar, Directora de Sostenibilidad, y Álvaro Artavia, Gerente de Capital Humano, 20 de agosto y 10 de octubre, 2019.



CALA LODGE



SOBRE LA EMPRESA:

Cala Lodge fue fundada en 2008 por una pareja joven de Costa Rica, Raquel Castro y Francisco Castro. Se conocieron en Monteverde y su conocimiento combinado, energía y experiencia hacen de Cala Lodge un lugar muy diferente, definido por el contacto con el bosque nuboso, la tranquilidad y el mejor servicio personalizado para todos sus clientes. Hoy Cala Lodge cuenta con un 57% de colaboradoras mujeres y un 43% de colaboradores hombres.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2017:

Corresponsabilidad social de los cuidados al brindar espacios para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus colaboradoras y colaboradores.

“Creemos que el poder de las mujeres es el poder de la sociedad, y estamos comprometidos y comprometidas con esto” (Raquel Castro, 2019).

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- Tienen como objetivo crear y gestionar un ambiente laboral que parta de la igualdad y el respeto, y que permita a las personas desarrollar su vida personal a través del trabajo.
- Es así como la Gerencia, de la mano del INAMU, se compromete a fomentar la igualdad de género dentro de la empresa y en la comunidad de Monteverde, como un pilar esencial de su negocio. *“Descubrimos que con el INAMU podríamos implementar un sistema*



que permitiera que nuestros colaboradores y colaboradoras también pudiesen alcanzar la realización personal a través de herramientas facultadas por la empresa” (Raquel Castro, 2019).

- Ganaron el Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género por sus acciones para promover la corresponsabilidad social de los cuidados. *“Creamos un procedimiento en la empresa que permitió que las colaboradoras y colaboradores tuviesen flexibilidad de horarios para que pudiesen cumplir con cargas familiares. De esta manera, las cargas familiares son repartidas de manera igualitaria” (Raquel Castro, 2019).*
- Este esfuerzo ha tenido impactos positivos sobre el ambiente de trabajo y la motivación del personal. Raquel Castro explica que *“se genera un ambiente de trabajo más ameno, ya que todas las personas que forman parte de nuestro equipo saben que pueden ausentarse si hay alguna responsabilidad familiar que deben atender.”*
- Actualmente, Cala Lodge implementa otras iniciativas que promueven la igualdad de género, incluyendo el desarrollo de encadenamientos productivos que involucren proveedores bajo el

liderazgo de otras mujeres en la región, lo cual repercute directamente al desarrollo económico de la comunidad.

- La empresa tiene procedimientos de contratación de personal sin ningún tipo de discriminación, ejecuta programas de capacitación, sensibilización y crecimiento profesional para sus colaboradoras y colaboradores en igualdad de condiciones, y promueve abiertamente la inclusión de más mujeres en puestos de liderazgo, impulsando el ejemplo desde la gerencia.
- El ejemplo de Cala Lodge muestra que empresas pequeñas pueden implementar acciones a favor de la igualdad de género y tener un impacto positivo sobre sus colaboradores y la comunidad. *“Somos una empresa pequeña. Todos nuestros colaboradores y colaboradoras son de la zona. Nos sentimos sumamente orgullosos de que una empresa pequeña pudiera demostrar que puede alcanzar estándares que generan cambios grandes en las vidas de las personas que la componen” (Raquel Castro, 2019).*
- *“La experiencia que nuestra empresa ha tenido con el Sello de Igualdad de Género nos hace tener conocimiento de causa para invitar a más empresas a ser parte de esta iniciativa.*



Las mujeres somos más de la mitad de la población mundial y, en nuestra experiencia, hemos tenido la dicha de ver que la sensibilidad de las mujeres es una fortaleza, que hace que tengamos un coraje enorme para defender los principios que consideramos correctos y modelos económicos que tomen en cuenta más a las personas y menos al consumo” (Raquel Castro, 2019).

Fuente:

Entrevista a Raquel Castro, Propietaria y Gerente General, y Karen Suárez, Asistente de Gerencia y Sostenibilidad, 24 de julio, 2019.



CENTRO DE EXCELENCIA DE UBER EN COSTA RICA



SOBRE LA EMPRESA:

El Centro de Excelencia de Uber en Costa Rica fue diseñado para proveer soporte a las personas usuarias de la plataforma Uber y Uber Eats en Latinoamérica, exceptuando Costa Rica, para resguardar la seguridad de las personas y alimentos que se transportan a través de los viajes solicitados en la plataforma.

En Costa Rica trabajan cerca de 450 personas empleadas, de las cuales el 58% de ellas son mujeres.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

La compañía fue galardonada por sus buenas prácticas para la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados, al diseñar una licencia

de paternidad por 18 semanas y una licencia de maternidad extendida, según lo que establece la ley en Costa Rica, que también le otorga a las futuras mamás un período de permiso pago de 18 semanas (Dos semanas más de lo que indica la legislación de Costa Rica).

“La iniciativa busca promover un equilibrio entre hombres y mujeres y que además la decisión de conformar una familia no discrimine la contratación de mujeres. En la medida en la que solo se beneficie a la madre, se da una recarga y se genera discriminación en la mujer trabajadora, por el hecho de que se le otorga la licencia solo a ella. Si el beneficio es igual en ambos casos, no pesará en la contratación que sea un hombre o una mujer” (Valentina Morena, 2020).



ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- La política de licencias de paternidad y maternidad, fue diseñada por el equipo global de beneficios y se consolidó como una iniciativa mundial que cubre a todas las personas que trabajan para la compañía.
- *“Uber se ha propuesto ser un lugar en el que las personas quieran trabajar a largo plazo (...). Según la Organización Mundial de Trabajo, la igualdad de género es un objetivo explícito. Generar políticas de la conciliación del equilibrio entre la vida personal y laboral es un elemento transformador para lograr mejores ambientes de trabajo y lograr en ambientes laborales una verdadera equidad de género” (Valentina Morena, 2020).*
- Además de otorgar las 18 semanas de licencia de paternidad, las cuales se pueden tomar en cualquier momento durante el primer año del nacimiento o la llegada del bebé, la empresa cuenta con un sistema de créditos para apoyar a nuevos padres y madres.
- También, la compañía otorga hasta 10 códigos promocionales en Uber Eats a las personas trabajadoras, los cuales son aplicados durante el tiempo de licencia de paternidad y maternidad.
- *“Para nosotros es muy importante ir evaluando los beneficios que otorgamos, para ir adaptando beneficios en caso de que sea necesario. De esta forma las prácticas van a responder a las necesidades reales de nuestros colaboradores” (Valentina Morena, 2020).*
- El Centro de Excelencia de Uber en Costa Rica además ha promovido otras iniciativas enfocadas en la inclusión de más mujeres al campo laboral, entre ellas Women of Uber (Mujeres en Uber, según su traducción a Español). Este programa promueve la aceleración del desarrollo profesional femenino, así como una vía para integrar a más mujeres a la empresa y retener el talento de estas.
- *“La diversidad y la igualdad de género son dos de los valores más importantes para la compañía. Estamos muy orgullosos de ser fuentes de inspiración y recibir este reconocimiento a buenas prácticas laborales (...) Creemos en lo que dice la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que las compañías que aseguran el equilibrio entre hombres y mujeres tienen mejores resultados” (Valentina Morena, 2020).*

Fuente:

Entrevista a Valentina Morena, Directora Legal para Centro América, Panamá y el Caribe, Uber. Costa Rica, 11 de setiembre del 2020.



COMPONENTES INTEL DE COSTA RICA



SOBRE LA EMPRESA:

Componentes Intel de Costa Rica, empresa del sector tecnológico, cuenta con un 36% de mujeres entre su población total. Esto ha sido gracias a las iniciativas impulsadas a nivel corporativo para cerrar las brechas de género, que han llevado a un aumento de un punto porcentual anual en la participación de mujeres durante los últimos cuatro años. El área técnica, con mayoría masculina tradicionalmente, tiene una participación de mujeres de un 23%, por encima de la media costarricense, que ronda el 18%.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2019:

Gestión del personal sin discriminación por razones de género al implementar medidas destinadas

a mejorar el acceso de mujeres a puestos, oficios y ocupaciones no tradicionales, promover la igualdad de oportunidades para el acceso a formación y capacitación y mejorar el acceso de mujeres a puestos de decisión.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

Igualdad de género en la cadena de valor al seleccionar a mujeres empresarias como proveedoras de servicios para la compañía, lo que les brinda espacios de comercialización, procesos de capacitación, apoyo en innovación tecnológica para su negocio y apoyo en los costos de operación.

“Los estudios demuestran que gracias a la igualdad de género se genera mayor innovación, mayor compromiso y mayores negocios. Con la implementación de esta buena práctica hemos



notado mayor compromiso de los colaboradores, más libertad al momento de expresar sus opiniones e incluso empoderamiento de algunas poblaciones que no han sido tan privilegiadas. (...) Hay un ambiente más feliz, la gente participa más, trae sus ideas a la mesa y esto eventualmente resultará en más productividad” (Timothy Scott, 2019).

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- Intel Costa Rica tiene iniciativas de diversidad e inclusión impulsadas a nivel corporativo y el personal ha formado equipos que trabajan por cerrar las brechas de género. La Red de Mujeres de Intel, llamada en inglés Women Intel Network (WIN), implementa programas para la igualdad y la inclusión. Otro grupo se llama Men Advocating for Real Change (MARC), que significa en español *“hombres que abogan por un cambio real”*. Es un grupo de hombres líderes que busca cerrar brechas, compuesto actualmente por 72 miembros.
- En una industria liderada por hombres, Intel buscó convertir a esta mayoría de población masculina en agentes de cambio, para que sean parte del

movimiento a favor de la igualdad de género y promotores de una cultura de inclusión dentro de la organización, gracias a sus comportamientos de escucha activa, respeto a las diferencias de otros y retroalimentación constante.

- Atraen líderes a la red MARC, nominados como agentes positivos e inclusivos por otras y otros colaboradores. Una vez reclutados, los capacitan en liderazgo, diversidad e inclusión, masculinidades positivas, igualdad de género y cómo ayudar a poblaciones que no están en la misma posición de privilegio.
- Han hecho un esfuerzo por eliminar sesgos para promover prácticas de contratación no discriminatorias y tratar de contratar a más mujeres en áreas técnicas. *“Intel Costa Rica tiene como meta que las mujeres lleguen a ser un 40% de la fuerza laboral, lo cual tiene trasfondo relacionado con innovación y generación de ingresos, no solo porque es lo correcto, sino porque es bueno para el negocio” (Timothy Scott, 2019).*
- Ejecutan programas para promover el desarrollo profesional de las mujeres en tres áreas: brindan sesiones de desarrollo, promueven alianzas entre ellas y espacios para compartir experiencias, y, a



nivel ejecutivo, buscan promover la retención y progresión de carrera.

- La empresa reporta haber alcanzado la paridad salarial y le da seguimiento a este tema para que se mantenga.
- Intel implementa prácticas de compras sensibles al género al promover la contratación de empresas proveedoras diversas, incluyendo a empresas de mujeres como propietarias. Por esta buena práctica recibieron un reconocimiento en 2020.
- Trabajan más allá de las fronteras de la organización para promover una mayor participación de mujeres en carreras STEM. Trabajan con escuelas, colegios, universidades, ONGs e incluso con el gobierno. Utilizan

círculos de influencia de niños y niñas, padres y orientadores para promover que las carreras de ciencia, ingeniería, tecnología y matemática sean una alternativa para promover el empoderamiento económico de las mujeres. A partir de 2020, MARC va a empezar a trabajar con niñas y niños para promover el cambio a tempranas edades.

- Están dispuestos a compartir sus buenas prácticas y avances en este tema, y ya han exportado el modelo MARC a otras empresas. *“Cerrar las brechas es bueno para la sociedad, es una lucha humana, tenemos que unirnos todos en este cambio tan importante”*, comentó Paula Marmolejo, Líder del Programa Buenas Prácticas de WIN.

Fuente:

Entrevista a Paula Marmolejo, Servicios Compartidos Globales de Recursos Humanos, y Timothy Scott Hall, Gerente de Asuntos Gubernamentales y Relaciones Públicas, 1 de octubre y 20 de diciembre, 2019.



COOPE ANDE



Coope Ande



SOBRE LA EMPRESA:

Coope Ande nació en Costa Rica en el año 1965, con el propósito de brindar una solución financiera a personas trabajadoras del sector educación. Con los años se ha consolidado como una de las más grandes cooperativas del país y se ha impuesto el objetivo de suplir las necesidades socioeconómicas de forma integral para las personas en el sector educación. Actualmente cuenta con más de 72.000 personas asociadas, de las cuales la gran mayoría son mujeres.

La organización tiene además sedes en todo el país y emplea a cerca de 337 personas, 170 de las cuales son mujeres y 167 hombres. Además, los puestos de toma de decisión son en su mayoría ocupados por trabajadoras, pues el nivel de jefatura está cubierto en 32 posiciones por mujeres y 20 hombres. Por su parte las gerencias las ocupan 5 hombres y 3 mujeres.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

La cooperativa fue galardonada por sus buenas prácticas en el área de la gestión del personal sin discriminación por razones de género. La organización ha establecido políticas que cubren desde procesos de contratación libres de discriminación por razones de género, hasta los análisis de puestos y estudios salariales, que permiten identificar las brechas existentes y aseguran que los salarios respondan exclusivamente a las competencias del puesto.

“Somos en esencia una empresa social, preocupada por el bienestar de la población. Además, nos caracteriza buscar la excelencia, así como replicar las mejores prácticas a nivel nacional e internacional (...) por esta razón fuimos



una de las primeras empresas certificadas en los estándares de ISO, particularmente en el tema ambiental, y ahora seguimos trabajando para lograr un sistema de gestión que promueva la igualdad de género” (Alexandra Márquez-Massino, 2020).

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- En los procesos de contratación se omite solicitar información sobre el género de la persona y se valoran las competencias técnicas, académicas y blandas, así como las aptitudes de todas las personas candidatas, independientemente de su género. Esto ha logrado -como ya se mencionó- la participación de las mujeres en una gran parte de los puestos de toma de decisión. *“La Gerencia General y la Gerencia de Auditoria, dos de los puestos más importantes en la organización, y ambos son liderados por mujeres” (Alexandra Masino Rojas, 2020).*
- *“Tenemos retos importantes en seguir empoderando mujeres para que asuman puestos de liderazgo. Sin embargo, el hecho de que cada vez más mujeres se están preparando para ocupar puestos de toma de decisiones, va a tener un impacto” (Alexandra Márquez-Massino, 2020).*

- Dentro del plan estratégico de Coope Ande se contempla la realización de estudios salariales del mercado, lo cual asegura el cierre de brechas salariales, así como la revisión de las competencias del personal.
- Como organización establecieron además un Comité de Género, liderado por la Gerencia Administrativa y el área de Recursos Humanos. Este espacio tiene la función de impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en la cooperativa. Además, Coope Ande participa en el Comité de Género que se creó a nivel nacional en el sector cooperativo y desde este espacio se trabaja por la generación de políticas para la igualdad de género en el país. *“La igualdad de género es parte de los principios que forman parte de los valores del cooperativismo, por esta razón es muy natural que sea un aspecto transversal a nuestra organización” (Alexandra Márquez-Massino, 2020).*
- Finalmente, en el campo de la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados, Coope Ande ha establecido una licencia de paternidad, la cual permite a los nuevos padres el asumir sus responsabilidad en el proceso. El permiso otorgado es de siete días. En Costa Rica, la licencia de paternidad no está normada.

Fuente:

Entrevista a Alexandra Márquez-Massino, Gerente General, Coope Ande. Costa Rica, 1 de setiembre del 2020.



ECOLE TRAVEL



SOBRE LA EMPRESA:

Ecole Travel es un operador de turismo receptivo que inició operaciones en 1993 y desde entonces se ha convertido en uno de los operadores más importantes de Costa Rica, debido a sus excelentes conexiones y su profundo conocimiento del país. Ecole es uno de los principales impulsores del turismo sostenible en Costa Rica. Su objetivo es ofrecer experiencias de viaje memorables a sus clientes de una manera sostenible. El Instituto Costarricense de Turismo ha otorgado consecutivamente a Ecole Travel la máxima certificación en prácticas sostenibles desde el año 2011. Actualmente la empresa está compuesta por un 60% de colaboradoras mujeres, y un 40% de hombres.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2017:

Gestión del personal sin discriminación por razones de género, al llevar a cabo capacitaciones sobre igualdad a su personal y proveedores, y corresponsabilidad social de los cuidados por implementar la licencia de paternidad para sus colaboradores.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2019:

Corresponsabilidad social de los cuidados al contar con flexibilidad de horarios, permiso de maternidad y paternidad, teletrabajo y permisos especiales para conciliación del trabajo con la vida familiar.



PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

Gestión del talento humano para el cierre de brechas entre mujeres y hombres al implementar medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a formación y capacitación, mediante un procedimiento interno y un plan anual que incluye un registro detallado y con evidencias sobre la participación de las personas trabajadoras, así como la asignación presupuestaria para el desarrollo de las mismas.

“El Sello de Igualdad de Género del INAMU es una herramienta que les hará perder el miedo de hacer las cosas de una manera diferente, de poder explorar el potencial que cada mujer dentro de una organización tiene, la capacidad de desarrollo profesional y los beneficios que eso trae directamente a los objetivos de la empresa, los objetivos relacionados con su productividad económica” (Jennifer Padilla, 2019).

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- Ecolé Travel ha recibido reconocimientos debido a sus acciones a favor de la corresponsabilidad

social de los cuidados. La empresa ha implementado una licencia de paternidad, aunque en este momento no está establecida por ley, de tres semanas. Además, ha implementado prácticas laborales de flexibilidad de horarios y teletrabajo.

- Estas acciones tienen el objetivo de promover un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar. *“Nosotros pasamos la mayoría del tiempo dentro de la organización (...), eso nos hace ausentarnos mucho de los familiares, por tanto tenemos que buscar ese equilibrio porque hay una parte muy importante de la motivación no económica que cada empleado necesita para que se desenvuelva profesionalmente, pero también como ser humano y como parte de una familia” (Jennifer Padilla, 2019).*
- Además de trabajar hacia el Sello de Igualdad de Género del INAMU, Ecolé Travel está implementando los Principios de Empoderamiento de las Mujeres promovidos por ONU Mujeres, en el marco del Programa Ganar-Ganar. Jennifer Padilla, Gerente Administrativa, menciona acciones ligadas a promover el liderazgo de mujeres en puestos de toma de decisión, garantizar la no discriminación



y la equidad, el acceso de mujeres a servicios de salud y posibilidades de capacitación y los encadenamientos productivos.

- Tienen previsto reforzar programas para promover el crecimiento profesional de sus colaboradoras, incluyendo capacitaciones internas, y la reestructuración de los procesos de contratación para dar mayores oportunidades

personas que ya se encuentran laborando en la empresa y promover su crecimiento.

- *“Invertir en el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género trae beneficios económicos a la empresa, que se traducen en mayor productividad y menor rotación del personal” (Soledad Loría, 2019).*



Fuente:

Entrevista a Jennifer Padilla, Gerente Administrativa, y Soledad Loría, Agente de Ventas, 21 de agosto, 2019.



FLOREX Y SERVICIOS DE CONSULTORÍA DE OCCIDENTE (SCOSA)



SOBRE LA EMPRESA:

Servicios de Consultoría de Occidente (SCOSA) nació en febrero de 1995 para ofrecer al mercado nacional una solución competitiva en relación con servicios integrales de limpieza de la mano con la protección del ambiente. SCOSA es parte del Grupo Corporativo FLOREX, fabricantes y comercializadores de los productos de limpieza amigables con el medio ambiente. Actualmente, en total, las tres empresas del Grupo FLOREX cuentan con un 65% de colaboradoras mujeres y un 35% de colaboradores hombres.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2017:

A FLOREX por su buena práctica en gestión del personal sin discriminación por razones de género

al dar igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en formación y capacitación, así como la elaboración de perfiles de puestos sin sesgos de género.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2019:

A SCOSA por su buena práctica en la categoría de gestión del personal sin discriminación por razones de género al elaborar la política de igualdad de género, contar con un programa de Gestión en Equidad de Género, contar con puestos de coordinación ocupados por mujeres en los contratos de limpieza y promover la prevención y tratamiento del hostigamiento sexual.



ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- SCOSA y Florex han recibido reconocimientos en materia de prácticas de reclutamiento y selección no discriminatorias. Sus buenas prácticas han sido promovidas desde la gerencia debido a la comprensión que la igualdad de género impacta positivamente los resultados económicos de su empresa.
 - Silvia Chávez, propietaria y parte de la dirección de ambas empresas, señala que han tenido tres objetivos principales en relación con la igualdad de género. El primero es promover que más mujeres apliquen a los puestos, el segundo es tratar de retener a las colaboradoras, y el tercero es conocer y atender las necesidades de las mujeres que trabajan en la empresa, más allá de tener acceso a un salario y a la seguridad social. Esto ha implicado desarrollar procesos de sensibilización y contar con herramientas para impulsar procesos de trabajo más sostenidos, permanentes y sistemáticos.
 - El interés de trabajar en estos temas nace a partir de identificar el vínculo entre el ausentismo de trabajadoras y situaciones de violencia doméstica.
- Esto empezó a tener un impacto negativo sobre la empresa, además de generar preocupación por la salud y el bienestar de las colaboradoras, por lo que quisieron desarrollar capacidades internas y herramientas para prevenir y detectar casos de violencia contra las mujeres.
- Gracias a las prácticas de la empresa, sus colaboradoras han encontrado un espacio seguro para acercarse y compartir situaciones de desigualdad y violencia de género, lo que permite a la empresa intervenir para brindarles ayuda.
 - Mantienen una alianza con el INAMU para capacitarse en temas de igualdad de género y poder brindar más herramientas a sus colaboradoras; y tratan de llevar estos aprendizajes y herramientas a todas las oficinas que tienen a lo largo del país.
 - Ven el tema de la promoción de la igualdad de género como un proceso continuo. A futuro planean continuar buscando alianzas estratégicas, que les permita tener mayor acceso a información y aprendizajes. También les interesa poder medir el impacto de las acciones que han implementado, lo cual señalan como un reto porque no existe una metodología determinada.



-
- Son firmantes de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, e implementan acciones tales como horarios flexibles, teletrabajo, espacios para lactancia, oportunidades para lograr un balance entre la vida laboral y personal de su fuerza laboral, promover un trato igualitario, eliminar lenguaje y chistes sexistas, revisar la comunicación de la empresa, entre otras acciones.
 - Recomiendan a las empresas evaluar el impacto negativo que las brechas de género tienen sobre las finanzas y rentabilidad de los negocios. *“La pérdida del talento femenino, de la contribución de las mujeres a la fuerza laboral, es una pérdida importante que se traduce económicamente. Equipos formados solo por hombres, o donde se discrimina a la mujer, son equipos mucho menos productivos y que contribuyen menos con los objetivos empresariales” (Silvia Chavez, 2019).*

Fuente:

Entrevista a Silvia Chaves, Presidencia, y Adriana Mejía, Responsabilidad Social y Recursos Humanos, 22 de agosto, 2019.



GRUPO MUTUAL



SOBRE LA EMPRESA:

Grupo Mutual desde su fundación, hace 46 años, ha fomentado la igualdad y equidad de género, velando por ofrecer oportunidades para todas las personas. Su primera junta directiva fue conformada por seis hombres y dos mujeres, y en aquel entonces no se pensaba en prácticas para fomentar la igualdad. Sin embargo, la igualdad de género ya forma parte de su ADN y, con acciones concretas desde el 2016, se ha promovido la presencia de más mujeres en puestos de liderazgo y mayores oportunidades para las mujeres, sin dejar de lado a los hombres.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2017:

Gestión del personal sin discriminación por razones de género al contar con una política para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como un programa de educación continua para la concientización sobre los derechos de las mujeres.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

Corresponsabilidad social de los cuidados al contar con una política de flexibilidad de los horarios laborales (horarios diferenciados y escalonados) que permite que las personas colaboradoras hagan un uso eficiente y



balanceado de su tiempo, fomentando la distribución equitativa de tareas domésticas y de cuidado así como el disfrute de tiempo para estudio u otras actividades.

“El compromiso parte de nuestra alta gerencia y junta directiva, a partir de su compromiso, se ha venido desplegando toda una labor conjunta, donde diferentes áreas se han juntado, hasta llegar a todo el personal. Es un compromiso que se ha empapado por la sostenibilidad y, por lo tanto, nos ha llevado todos con una misma misión y una misma línea de dirección” (Helen Morales, 2019).

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- Grupo Mutual fue reconocida por el INAMU en 2017 por sus buenas prácticas por promover la igualdad de género y la no discriminación a través del desarrollo e implementación de una política, y por desarrollar un programa de educación continua al interior de la empresa.
- La empresa cuenta con una sala de lactancia habilitada con las condiciones adecuadas. Las colaboradoras pueden hacer uso de ella en cualquier momento del día, sin restricciones.
- Realizan capacitaciones para que las mujeres alcancen puestos de alto mando, sin dejar por fuera a los hombres.
- Llevan a cabo procesos de selección de personal en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, además de una política de salarios justos y equitativos.
- También desarrollan procesos para fomentar la salud integral en diferentes áreas de la vida de colaboradoras y colaboradores.
- La empresa ha hecho esfuerzos importantes por revisar temas de imagen y de comunicación, tanto interna como externa, para eliminar estereotipos de género y visiones tradicionales sobre determinados roles dentro de la empresa.
- Adicionalmente, implementan prácticas para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres, incluyendo de cero tolerancia al hostigamiento sexual.
- El personal de la empresa valora altamente el acompañamiento brindado por el INAMU y tener acceso a buenas prácticas de otras empresas.



“Grupo Mutual cree firmemente en las alianzas público-privadas; y consideramos que una de las herramientas que más ha potenciado el resultado de esta iniciativa es justamente la buena comunicación que hemos tenido con INAMU, que nos ha permitido estarnos formándonos continuamente, obteniendo lo que llamamos buenas experiencias y compartiendo estas buenas experiencias con otras empresas. El enriquecimiento es colectivo” (Helen Morales, 2019).

- Han tenido una buena respuesta del personal, que ha participado activamente en capacitaciones y foros. Implementan estas herramientas en temas específicos, incluyendo sensibilizaciones sobre igualdad de género, prevención de violencia y hostigamiento, corresponsabilidad, procesos de reclutamiento sin discriminación, entre otros.

- Cuentan con un plan de trabajo para brindar oportunidades a sus colaboradoras y colaboradores para que puedan adquirir competencias y desarrollarse en diferentes áreas, independientemente de su género.
- Es una empresa que trabaja en línea con el Sello de Igualdad de Género del INAMU y también está comprometida con los Principios de Empoderamiento de las Mujeres. Helen Morales ve valor en implementar estos procesos ya que *“esto trae un retorno financiero, emocional, porque las personas nos comprometemos, nos unimos más entre los equipos de trabajo y tenemos una visión mucho más integral; tenemos un trabajo como un binomio de hombre y mujer, que fortalece y ayuda al empoderamiento económico del país” (Helen Morales, 2019).*

Fuente:

Entrevista a Helen Morales, Jefa de Información y Desarrollo, 26 de agosto de 2019.



HORIZONTES NATURE TOURS



Horizontes
Nature Tours • Costa Rica



SOBRE LA EMPRESA:

Horizontes Nature Tours es una empresa tour operadora receptiva. Fue fundada por dos mujeres jóvenes hace 35 años, que creyeron en el talento de las mujeres para impulsar su visión de la empresa y sacar adelante sus ideales. El 66% de su personal son mujeres.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2017:

Gestión del personal sin discriminación por razones de género al promover la igualdad de oportunidades entre sus colaboradores y colaboradoras.

“Las mujeres nos lo merecemos (...) Hay que pasar del pensamiento a la acción, y la manera de accionarlo es ahora con el Sello de Igualdad de Género del INAMU, demostrando que somos empresas responsables y respetuosas, y que somos empresas que le dan una oportunidad a las mujeres” (Patricia Forero, 2019).

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- Las fundadoras de Horizontes Nature Tours valoraron desde el nacimiento de la empresa el talento y las capacidades de las mujeres, por lo que trataron de reclutar a mujeres para impulsar su visión de turismo movido por las emociones.



- La empresa fue reconocida en 2017 por el INAMU por sus buenas prácticas de promover igualdad de oportunidades a mujeres y hombres en la empresa. Velan por que las mujeres tengan igualdad en las condiciones laborales: Salario, funciones, responsabilidades, oportunidades de capacitación.
- Las mujeres son escuchadas y respetadas en la empresa. Tratan de visibilizar que las mujeres sí pueden, que tienen capacidades para tomar decisiones, ser empresarias y enfrentar retos.
- La promoción de la igualdad de género ha sido un objetivo de la empresa desde su fundación y parte fundamental de la estrategia de negocio de la empresa. Presentan el caso de su empresa como una historia “de una filosofía de vida a un negocio exitoso”. Consideran que los valores que promueven – el respeto, el amor, la inclusión – contribuye con la retención del personal y agregarle valor a su negocio.
- Más recientemente, han realizado un esfuerzo importante por documentar sus buenas prácticas: *“Hay que escribirlo, hacer políticas y poner esto en blanco y negro” (Patricia Forero, 2019)*. Ven un gran valor en poder certificarse y obtener el Sello de Igualdad de Género para demostrar el compromiso de la empresa.
- Crearon la Fundación Horizontes “para no perder el norte de la empresa”, comentó Forero. Esta fundación se encarga de redactar las políticas, que luego son aprobadas por la Gerencia General y Junta Directiva, y adoptadas por todo el personal.
- La Fundación Horizontes implementa tanto programas internos como externos. Por ejemplo, implementa el programa “Modo Rosa: Cada centímetro cuenta”, en alianza con Walmart, para sensibilizar sobre el cáncer de seno.
- Adicionalmente, lidera el programa “Mujeres con Futuro”, que ha brindado capacitaciones a 1200 mujeres en 48 comunidades. La primera fase se llamó “Habilidades para la vida: Créaselo” y tuvo el objetivo de promover el empoderamiento psicosocial de las mujeres. Lograron llevar a 400 mujeres interesadas en tener un negocio propio a una segunda fase llamada “Montando su negocio”. De esas, 47 pasaron a tener un préstamo solidario y son apoyadas en la comercialización de sus productos y manejo de redes sociales.
- La empresa además organiza tours y actividades en conjunto con comunidades y trata de priorizar aquellas con liderazgos femeninos.



-
- Tienen programas de capacitación también para el personal interno de las empresas. Por ejemplo, brindan capacitaciones sobre salud financiera y el manejo de pensiones, para que las personas prontas de jubilarse se preparen para esa nueva etapa. Además, brindan capacitaciones sobre salud mental, *“tratando de ser organizaciones saludables con gente saludable”* (Patricia Forero, 2019).

Fuente:

Entrevista a Patricia Forero, Subgerente General y Líder de la Fundación Horizontes, 1 de octubre, 2019.



HEWLETT PACKARD ENTERPRISE, COSTA RICA



**Hewlett Packard
Enterprise**



SOBRE LA EMPRESA:

Hewlett Packard Enterprise (HPE) es una empresa multinacional estadounidense dedicada a ofrecer soluciones en el campo de la tecnología de la información. Fue fundada el 1 de noviembre de 2015 como parte de la división de la empresa Hewlett-Packard. HPE es una organización centrada en el negocio con dos divisiones: Enterprise Group, que trabaja en servidores, almacenamiento, redes, consultoría y soporte; y una segunda división dedicada a los servicios financieros.

En Costa Rica la empresa mantiene operaciones desde hace más de 4 años, a través de una plantilla de 1.100 personas empleadas. El 65% de la plantilla está compuesta por hombres y el restante 35% por mujeres.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

La organización fue reconocida por sus prácticas asociadas a la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados. La empresa cuenta con tres programas para promover un equilibrio entre la vida familiar y el trabajo, así como una licencia por paternidad y una extensión de la licencia por maternidad que establece la legislación de Costa Rica.

“Este tipo de beneficios tan extensos tanto para el padre, como para la madre, son un esfuerzo pionero en el país. Queremos marcar la pauta para que este tipo de licencias sean comunes en Costa Rica, y se promueva de esta forma la participación masculina en los roles familiares asociados a la crianza” (Paola Gross Ortíz, 2020).



ACCIONES IMPLEMENTADAS Y

RESULTADOS OBTENIDOS:

- En mayo 2019, HPE inició con el programa Work that fits your life (El trabajo que más se adapte a tu vida, según su traducción del inglés). La iniciativa se aplica a nivel mundial en la compañía, con el objetivo de generar un balance entre la vida y el trabajo de las personas colaboradoras de la empresa.
- La compañía organiza el Wellness Friday (Viernes de Bienestar, según su traducción del inglés), El cual se organiza los segundos viernes de cada mes. La iniciativa propone que las personas empleadas finalicen su jornada laboral tres horas antes, para dedicar espacio a atender a su familia.
- La empresa cuenta con el programa Parental Leave (Licencia de paternidad por su traducción del inglés). La iniciativa es global y aplica para todas las sedes de la compañía en el mundo. Consiste en otorgar un permiso pago a padres, ya sea por nacimiento o la adopción, y otorgarles el derecho a tomar 26 semanas de licencia por paternidad (cerca de 6 meses). En Costa Rica, la licencia de paternidad no está normada, por lo que queda a criterio de cada empresa el otorgarla.
- Por otro lado, HPE amplió la licencia de maternidad otorgada por ley en Costa Rica, ampliando en tres meses la licencia brindada por la Caja Costarricense del Seguro Social. A través de esta iniciativa, la madre recibe una licencia de 7 meses en total.
- Actualmente, este tipo de beneficios se discuten en las reuniones de personal, cada tres meses. Más de un año después del inicio de estos programas, ambos son ampliamente conocidos. Además, forman parte de los procesos de inducción iniciales a las personas empleadas.
- Paralelo a estas iniciativas, la compañía lanzó en el 2019 el programa Parental Transition Support (Apoyo para la transición a la paternidad o maternidad, según su traducción del inglés). Esta práctica está enfocada en favorecer una mejor transición cuando el padre o la madre finalizan su período de licencia. Ofrece la opción a la persona empleada de retomar sus labores en la empresa con un trabajo de medio tiempo, el cual puede extender hasta por un período de dos años.
- *“Tenemos que seguir capacitando más a nuestra población, tanto masculina como femenina, de la responsabilidad que implica tener hijos. No es una responsabilidad solo de las madres” (Paola Gross Ortíz, 2020).*

Fuente:

Entrevista, Paola Gross Ortíz, Gerente de Recursos Humanos, Hewlett Packard Enterprise. Costa Rica, 25 de agosto 2020.



HOTEL TABACÓN



SOBRE LA EMPRESA:

El Hotel Tabacón está ubicado en la base del volcán Arenal, en la Fortuna de San Carlos, Costa Rica. Fue fundado hace 26 años por Jaime Mikowski, quien en aquel entonces visualizó a La Fortuna como el destino turístico internacional que es hoy.

Uno de los pilares del Hotel Tabacón es la sostenibilidad, entendiendo que parte de esta es el desarrollo de las personas que trabajan en la empresa, así como el de sus familias. En este sentido consideran que la igualdad de género es de vital importancia para asegurar el progreso integral de la comunidad.

Entre los valores recién renovados del hotel destaca el concepto de funcionar como un ecosistema, que se nutre del bienestar de todas sus partes.

La empresa tiene 248 colaboradores, 126 mujeres y 220 hombres.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

La práctica galardonada se enmarca dentro de las prácticas para la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados. La iniciativa trata de un permiso de tres días con goce de salario en caso de paternidad, incluyendo paternidad en casos de adopción. El beneficio aplica a todos los colaboradores del hotel y la práctica forma parte de las políticas de gestión de personal de la empresa desde hace más de cinco años.

“Buscamos desarrollar beneficios que impacten la dinámica familiar de las personas colaboradoras, para involucrar a los hombres en las labores de cuidado y pero también en las labores del hogar, y así promover con esto la corresponsabilidad. Otro de los objetivos de la iniciativa es fortalecer los lazos familiares de las personas colaboradoras” (Shirley Mora, 2020).



ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- La iniciativa del permiso en caso de paternidad pretende que la responsabilidad de recibir a un nuevo miembro de la familia no recaiga solamente en la mujer, dado que en Costa Rica, hasta la fecha, no se ha aprobado nacionalmente una licencia de paternidad.
- Durante el 2019, 13 colaboradores optaron por el beneficio. El hotel además facilita la solicitud de vacaciones por parte de los hombres colaboradores, para que puedan acompañar a sus familias durante los días posteriores al nacimiento o la recepción del bebé.
- La iniciativa es dada a conocer dentro de la comunidad turística de la zona para inspirar a otros comercios a que implementen acciones que promuevan la corresponsabilidad social de los cuidados, así como en el hogar y el ejercicio de una paternidad responsable.
- El hotel integra la explicación del beneficio, así como el tema de la corresponsabilidad en la paternidad, en las capacitaciones que forman parte del proceso de inducción de todo el personal.



- *“Como empresa estamos convencidos de que tenemos que trabajar por el bienestar de las personas colaboradoras. Su estado personal y familiar se reflejan en el servicio al cliente. Queremos trabajar con personas felices y plenas” (Shirley Mora, 2020).*
- Entre las actividades que el hotel proyecta a futuro está la organización de más espacios de capacitación sobre roles en el hogar y crianza responsable. Además, continuar con la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, actividad que han desarrollado por varios años consecutivos para generar conciencia sobre la importancia de la igualdad de género.

Fuente:

Entrevista, Shirley Mora, Gerente de Comunicación y Relaciones Públicas, Tabacón. Costa Rica, 19 de agosto del 2020.



HP INC.



SOBRE LA EMPRESA:

HP tiene una de las juntas directivas más diversas a nivel mundial. Cuenta con un 40% de mujeres en su población total, 36% en puestos de liderazgo y 21% en puestos técnicos. En Costa Rica los números son mayores: el 40% del total de la fuerza laboral está conformado por mujeres y hay también 40% de mujeres en puestos de liderazgo. Además, el 75% de la junta directiva local está conformada por mujeres.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2017:

Corresponsabilidad social de los cuidados al ampliar el tiempo de lactancia de forma escalonada, acompañado de procesos de

sensibilización en igualdad de género al personal, y en particular, fortaleciendo el empoderamiento femenino.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

Gestión del talento humano para el cierre de brechas entre mujeres y hombres mediante el desarrollo de actividades y programas en diversos temas, como liderazgo y empoderamiento de las mujeres y la reconstitución de la Junta Directiva de la empresa en Costa Rica, ampliando el porcentaje de integrantes mujeres a 75%.

“Según un estudio de Catalyst, las empresas que tiene mayor diversidad y equidad de género tienen un 70% más de oportunidad de realmente ser



ganarganar



exitosas en los nuevos mercados. Y aquellas que cuenten con una junta directiva con una representación mucho más fuerte de mujeres, tienen hasta un 53% más en su retorno más en su retorno de capital, y 42% más en sus ventas.” (Marianela Alvarado, 2019).

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- La empresa fue reconocida por el INAMU en 2017 por sus buenas prácticas en tres áreas: (1) implementar una mejor política de lactancia con un aumento escalonado en el tiempo, (2) brindar sensibilización al personal de HP sobre temas de igualdad de género, y (3) implementar políticas que promueven el empoderamiento de las mujeres.
- HP cuenta con una política global para cerrar brechas de género y también tiene políticas locales. El equipo de Costa Rica ha conformado grupos de trabajo para movilizar acciones en esta área.
- El grupo Business Impact Networks (BIN) es un colectivo organizado por los propios colaboradores y colaboradoras con el fin de promover un ambiente más diverso y equitativo, generar más consciencia y promover una mayor representación de grupos minoritarios en la industria tecnológica.
- Debajo de la sombrilla de BIN, se conformó el grupo Women’s Impact Network (WIN), que es un grupo de mujeres de HP enfocado en crear políticas o lineamientos de empoderamiento de las mujeres, para promover la confianza en las mujeres y promover que se postulen a puestos de liderazgo. El programa WIN trabaja con la junta directiva local para crear las políticas.
- Uno de los esfuerzos promovidos por el grupo WIN se llama “Movimiento Wolfpack”. Esta iniciativa brinda talleres, entrenamientos y charlas a mujeres para promover el liderazgo de las mujeres. Busca concientizar, aumentar la confianza, ofrecer canales para que las mujeres puedan fortalecer sus habilidades profesionales y cumplir sus objetivos dentro de la empresa.
- Tienen una alianza público-privada con el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT) y otras instituciones para desarrollar un programa de alfabetización tecnológica en comunidades en situación de vulnerabilidad, que es desarrollado en Heredia, San José y Alajuela. En 2019 se graduaron 94 personas en conocimientos de software de Microsoft Office y habilidades en computación; y de este grupo, un 84% era mujeres.



-
- Marianela Alvarado, Directora del HP Costa Rica, resalta el caso de negocio para que las empresas promuevan la igualdad de género. Explica que existen múltiples estudios que ligan la igualdad de género con mejores resultados para la empresa y mayores posibilidades de promover la innovación.
 - A futuro planean seguir brindando apoyo a los grupos internos que promueven el empoderamiento de las mujeres e impulsar el Movimiento Wolfpack.
- *“El objetivo es darle seguimiento a las prácticas que han implementado para mantener la consistencia y promover espacios que llamen a la no discriminación, para que todos nos sintamos cómodos haciendo el trabajo y tengamos oportunidad de explotar el talento y seguir aportando a la comunidad y al país” (Marianela Alvarado, 2019).*

Fuente:

Entrevista a Marianela Alvarado, Directora del HP Costa Rica, 30 de setiembre, 2019 y 18 de noviembre, 2019.



IBM COSTA RICA



SOBRE LA EMPRESA:

IBM es una empresa dedicada a la investigación, desarrollo y fabricación de tecnologías de la información avanzadas: sistemas informáticos, software, redes, sistemas de almacenamiento y microelectrónica. La empresa tiene más de 16 años de trabajar en Costa Rica y su plantilla cuenta con más 2.500 personas colaboradoras. A nivel global, IBM cuenta con presencia en más de 120 países.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

La empresa fue galardonada en el 2020 por sus prácticas para la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados. Las iniciativas desarrolladas en esta línea integran una licencia de paternidad, los procesos de formación de nuevos padres y madres, así como políticas para la flexibilización de jornadas laborales.

“Las prácticas que hemos emprendido están enfocadas en promover el bienestar de las personas colaboradoras y sus familias. Estas actividades ayudan a romper estereotipos que afectan a las mujeres, sobre el rol familiar que deben asumir. Y parte de los mensajes que difundimos es promover la igualdad entre hombres y mujeres. Es un tema que cada vez toma más importancia” (Denise Tabush, 2020).

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- La empresa cuenta con una licencia de paternidad paga por 20 días hábiles, para que los hombres trabajadores de la compañía puedan acompañar las labores asociadas al nacimiento o la llegada de un nuevo miembro a la familia. Los 20 días de licencia pueden ser tomados durante los 6 meses posteriores al nacimiento del bebé.



- La práctica de licencia de paternidad surgió hace más de un año e inicialmente otorgaba cinco días de licencia paga. Sin embargo, el beneficio se extendió debido a los buenos resultados obtenidos. La iniciativa se aplica de forma global en la compañía. En Costa Rica, la licencia de paternidad no está normada, por lo que queda a criterio de cada empresa el otorgarla.
- En el país además la empresa lanza en el 2019 el programa Parenting at IBM (Crianza en IBM, según su traducción del inglés). La iniciativa pretende crear una comunidad en donde se brinde apoyo e información a las personas empleadas, respecto a temas relacionados con la paternidad y maternidad responsable. El programa además brinda capacitación a las gerencias sobre temas como el manejo de licencias por embarazo, maternidad o paternidad, derechos de las mujeres en período de lactancia y otros temas que promuevan el bienestar familiar.
- En la compañía se ha instaurado además una política de teletrabajo, así como de flexibilidad para otorgar permisos a las personas funcionarias para atender temas familiares y favorecer la corresponsabilidad social de los cuidados.
- Finalmente, otra de las iniciativas desarrolladas por la empresa es el desarrollo del evento Family Day (Día de la familia, según su traducción del inglés), en el cual se invita a la familia de las personas colaboradoras a visitar las instalaciones de la compañía.
- Entre los pilares de la empresa está trabajar por la diversidad y la inclusión, por esa razón, IBM fomenta iniciativas para el desarrollo de mujeres en áreas técnicas y se proponen que al menos el 50% de su planilla esté conformada por mujeres. Entre las iniciativas en esta línea se encuentra la organización del Cyberday for girls (Día cibernético para chicas, según su traducción del inglés), talleres de robótica, entre otros. Además desarrollan un programa de capacitación interna entre las personas empleadas que quieran aprender de otras áreas de la empresa. Este es llamado “Academias internas”, e impulsa la participación de un mínimo de mujeres en ciertos programas formativos relacionados a especializaciones del campo de la tecnología.
- *“Para IBM es muy importante estudiar las necesidades de las personas trabajadoras para poder llevar a cabo iniciativas que respondan a estas necesidades. Seguiremos trabajando por el bienestar de todas las personas que forman parte de la organización” (Denise Tabush, 2020).*

Fuente:

Entrevista, Denise Tabush Clare, Gerencia de Recursos Humanos, IBM. Costa Rica, 21 de agosto de 2020.



KONIG SABROSO



SOBRE LA EMPRESA:

Konig Sabroso es una empresa nacional que produce y elabora alimentos saludables desde 1985. Sus productos se caracterizan porque no contienen grasas, azúcares, ni sodio, además de que poseen un alto contenido en fibra dietética.

La empresa ha sido representante del sector Pyme en distintas mesas de trabajo con instancias gubernamentales y el sector privado.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

Konig Sabroso fue reconocida por sus prácticas exitosas en la gestión de personal sin discriminación por razones de género. Sus acciones van desde la contratación de nuevo personal, hasta el estudio de las condiciones laborales de todas las personas, para asegurar que no existan prácticas discriminatorias.

“Como organización responsable, que cree en el desarrollo integral del ser humano, es muy importante para nosotros trabajar por la igualdad de todas las personas” (Noelia de León, 2020).

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- La empresa establece que desde sus políticas de contratación de personal, el sexo se omite del perfil de contratación de la persona colaboradora.
- Además, se desarrollan procesos de inducción que incorporan todas las labores propias de la empresa. El desempeño de la persona en los procesos de inducción determina sus labores. Rotan al personal en todas las tareas para que las personas puedan descubrir sus habilidades.



- *“Esta práctica nos ha permitido no condicionar a nadie por su género o su condición, a elaborar determinadas tareas. Además, nos ha permitido dar oportunidades de crecimiento a personas que no sabían que eran buenas en determinada labor. También a descubrir qué tipo de tareas les gusta (...) Nos posibilita además a adaptar las labores a personas con condiciones particulares” (Noelia de León, 2020).* La iniciativa beneficia de esta forma la participación de mujeres en puestos no tradicionales.
- En la misma línea de la gestión de personal sin discriminación de género, la empresa ha desarrollado estudios salariales para asegurar la igualdad de pagos entre las personas que desarrollan puestos equivalentes. Esta práctica contribuye a que no existan brechas salariales entre hombres y mujeres.
- Por otro lado, Konig Sabroso ha desarrollado prácticas exitosas para la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados. Existe una política de flexibilización de horarios para las personas que tienen a su cargo el cuidado de menores y personas adultas mayores. Se diseñan además horarios diferenciados para mujeres jefas de hogar.
- La empresa formó parte de los procesos de consulta que desarrolló el INAMU (Instituto Nacional de las Mujeres) y en los cuales participó el Ministerio de Trabajo y la OIT (Organización Internacional de Trabajo) sobre las buenas prácticas en la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados. En esta misma línea, desarrolla procesos de inducción y sensibilización.
- Finalmente, la compañía ha desarrollado iniciativas para promover la conciliación de la vida personal con el trabajo, que favorecen que más mujeres tomen horarios laborales que se adapten a sus necesidades, por ejemplo responsabilidades familiares o procesos educativos. Además han adquirido experiencia en la promoción de la salud integral. En esta categoría, han sensibilizado a las personas trabajadoras en la importancia de la lucha contra la violencia a las mujeres y en contra de la discriminación por razones de género.

Fuente:

Entrevista, Noelia de León, Gerencia General y fundadora, Konig Sabroso. Costa Rica, 21 de agosto 2020.



NA LAKALÚ

NA LAKALÚ
muebles de diseño

SOBRE LA EMPRESA:

Na Lakalú es una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de muebles de madera. Es liderada por mujeres desde hace 15 años cuando tuvo un cambio generacional. Desde ese momento, las dos hermanas a cargo hicieron cambios importantes a nivel de imagen, de mercado y también a nivel tecnológico, y han promovido una participación activa de más mujeres en la empresa en diferentes campos. La empresa cuenta con siete mujeres en puestos administrativos y nueve en operativos, constituyendo un 19% de su fuerza laboral.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2017:

Gestión del personal sin discriminación por razones de género al elaborar un diagnóstico de brechas de género y la política de igualdad de género.

“Donde hay igualdad, hay una mejor atmósfera en el trabajo, un mejor ambiente laboral, hay un cambio de mentalidad que se ve y se percibe con el tiempo, y las empresas tienen que darse la oportunidad de generar valor” (Klariza Araya, 2019).



ganarganar



ACCIONES IMPLEMENTADAS Y

RESULTADOS OBTENIDOS:

- Na Lakalú es una empresa familiar con principios basados en la igualdad incorporados en su ADN. La promoción de la igualdad de género es parte de la cultura y el propósito de la compañía desde su origen, y fue fortalecido al asumir dos mujeres el liderazgo.
- Han implementado prácticas para promover procesos de contratación sin discriminación. *“Nos basamos en el ser humano y en su capacidad de realizar las labores tal y como están encomendadas, en la actitud y las aptitudes de las personas independientemente de su género para desempeñar la labor. No hay diferencias salariales, no hay límites para ejercer puestos. Es posible que los puestos los desempeñen cualquier persona, ya sea hombre o mujer, personas de diferentes nacionalidades o grupos raciales” (Klariza Araya, 2019).*
- Además, cuentan con un proceso de sensibilización interna, trabajando con todos los colaboradores y colaboradoras, ofreciéndoles capacitaciones y fomentando el trabajo en equipo sin diferenciación de género.
- Les motiva romper estereotipos de género. *“Tenemos la imagen del ebanista, del hombre trabajando con madera, y no necesariamente tiene que ser de esa forma. El trabajo puede ser mejor cuando lo desempeña una mujer. Las mujeres tienden a ser más delicadas, más detallistas” (Klariza Araya, 2019).*
- A nivel salarial no tienen distinciones. Los salarios son iguales en cada puesto para hombres y para mujeres.
- Ofrecen capacitaciones y especializaciones a personas que han tenido limitadas oportunidades educativas para que puedan desarrollar habilidades y ocupar puestos en las actividades operativas de la empresa.
- Están desarrollando programas de capacitación en puestos más especializados para mujeres. No hay escuelas de ebanistería, por lo que hay oportunidades limitadas de capacitación externa, y además hay un estereotipo que solo hombres trabajan con madera, por lo que las mujeres no acostumbran a incursionar en este oficio. Han identificado un interés muy grande de las colaboradoras de tener acceso a oportunidades de capacitación para poder crecer y tener más conocimiento.



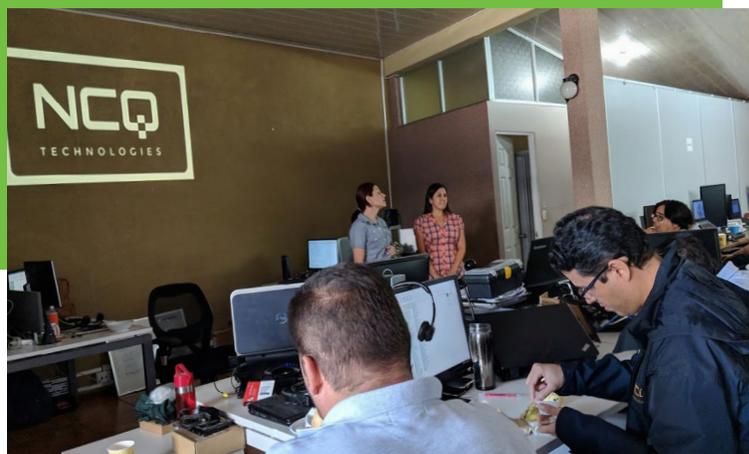
-
- Tienen planeado desarrollar campañas para atraer a más mujeres a los puestos operativos que han sido tradicionalmente masculinos.
 - Debido a que la toma de decisiones viene desde las juntas directivas o las gerencias, aconsejan a otras empresas darle oportunidad a las mujeres para que puedan ocupar puestos de liderazgo e impulsar desde ahí el cambio. *“Las mujeres deben apoyar a otras mujeres” (Klariza Araya, 2019).*

Fuente:

Entrevista a Klariza Araya, Gerente General, 2 de octubre, 2019.



NCQ SOLUTIONS



SOBRE LA EMPRESA:

NCQ Solutions S.A. es una empresa orientada a micro, pequeñas y medianas empresas, para ofrecer soluciones en el campo de las tecnologías de la información. La compañía ofrece soluciones de facturación, a través de la venta de software y soporte técnico.

Se fundó en Costa Rica desde el 2005 y actualmente cuenta con más de 1.000 clientes en el país, y están en proceso de expandir su cartera internacionalmente. Sus oficinas están ubicadas en San Carlos de Alajuela y el centro de San José.

La empresa inició hace 15 años con personal masculino. Hoy trabajan en la organización 20 hombres, 12 mujeres, y además se contratan los servicios profesionales de dos mujeres más. Su meta es equiparar la cantidad de mujeres y hombres y

promover la participación femenina en puestos asociados a las ingenierías y el soporte de software.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

La empresa fue galardonada por sus prácticas para la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados. Como parte de sus políticas, está el establecimiento de permisos especiales para personas colaboradoras que cuenten con familiares en situación de dependencia.

“Se otorga flexibilidad en permisos de entrada o salida a distintas horas, así como permisos para atender tareas del hogar. Actualmente se estableció un número de al menos tres salidas mensuales. Este número puede ser negociado con la jefatura. Depende de cada caso” (Diana Quesada González, 2020).



“En la empresa nos consideramos una pequeña familia, por lo que las prácticas están siempre muy enfocadas en asegurar el bienestar de todas las personas trabajadoras” (Diana Quesada González, 2020).

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- *“Hemos recibido muy buenos comentarios por parte de nuestro personal sobre este tipo de prácticas. Muchos de nuestros compañeros y compañeras están agradecidos por el espacio que les da la empresa para que se hagan responsables de tareas usualmente asignadas solo a las mujeres. Con cada permiso otorgado hacemos un llamado a la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados entre hombres y mujeres” (Diana Quesada González, 2020).*
- Además de la política de permisos, mencionada, la empresa estableció una licencia por paternidad de una semana. En Costa Rica, la licencia de paternidad no está normada, por lo que queda a criterio de cada empresa el otorgarla. También, la compañía promueve una serie de permisos especiales con goce de salario, así como contratos de teletrabajo.
- La empresa desarrolló procesos de capacitación para explicar las prácticas con las personas

Fuente:

Entrevista, Diana Quesada González, Recursos Humanos. NCQ Solutions. Costa Rica, 26 de agosto, 2020.

colaboradoras, así como espacios de diálogo en los cuales se reflexiona sobre el tema de la igualdad de género.



- *“Se les ha explicado que este tipo de iniciativas se realizan para que empecemos a romper esquemas sobre los roles de las mujeres. Así como por la relevancia que da la empresa a la igualdad de género” (Diana Quesada González, 2020).* La temática además fue incorporada en los procesos de inducción que se realizan con nuevas personas colaboradoras.
- Finalmente, NCQ además ha formado parte de los procesos de capacitación que organiza el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y pretende seguir participando en estos espacios para difundir el conocimiento adquirido a las personas que forman parte de su empresa.



RIDE COSTA RICA



SOBRE LA EMPRESA:

RIDE COSTA RICA es una empresa de turismo dedicada a ofrecer opciones de transporte a los principales destinos turísticos en Costa Rica. La empresa nace en el 2009 con capital costarricense, con el objetivo de ofrecer logísticas de transporte eficiente, seguro y una buena atención al cliente.

En la empresa, ubicada en La Fortuna de San Carlos, trabajan 8 mujeres y 30 hombres, la mayoría de los trabajadores desarrollando labores de transportistas.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

La empresa fue galardonada por prácticas para impulsar encadenamientos para la igualdad de género, pues aseguran la contratación de pequeñas empresas lideradas por mujeres. Además, los emprendimientos se caracterizan por estar ubicados en zonas rurales de Costa Rica, lo cual dinamiza

la economía local. RIDE COSTA RICA requiere la contratación de los servicios de hospedaje y limpieza para las personas que fungen como choferes de sus recorridos. La priorización de contratación a mujeres ha logrado generar ingresos a hogares liderados por jefas de hogar.

“Además, el sector transportista está mayormente constituido por hombres, por lo que seguimos trabajando en prácticas que aseguren la igualdad de género y buscamos integrar a más mujeres colaboradoras” (Rocío Ramírez, 2020).

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y

RESULTADOS OBTENIDOS:

- La empresa desarrolló una política de priorización de compras para seleccionar a proveedoras mujeres de las regiones rurales y turísticas en donde opera la compañía.



- Las acciones para promover la igualdad de género forman parte de un programa más amplio que aborda la sostenibilidad turística. RIDE COSTA RICA aspira a desarrollar una cultura de sostenibilidad a lo interno de la empresa, pero además trabajar en la proyección a las comunidades sobre lo que implica la sostenibilidad, concepto que integra el desarrollo igualitario de toda la población. *“Estamos tratando de proyectar a las comunidades en las cuales trabajamos. La sostenibilidad es un concepto más amplio que no integra solamente temas ambientales, sino el desarrollo de todas las personas que forman parte de la comunidad, por supuesto esto solo se logra si las mujeres tienen condiciones de igualdad” (Rocío Ramírez, 2020).*
- La empresa ha formado parte de procesos de capacitación organizados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en el marco del Programa Sello de Igualdad de Género. Los resultados de estos procesos fueron compartidos con las personas colaboradoras, la mayoría de las cuales son hombres. *“La idea de obtener este conocimiento no es dejarnos la información nosotras, sino crear una cultura al respecto. Esto logra que impactemos a nuestros hijos e hijas, nuestras familias y finalmente a la comunidad entera” (Rocío Ramírez, 2020).*



- Entre las acciones en el tema de la sostenibilidad y la promoción de la igualdad de género, RIDE COSTA RICA planifica iniciar con un diagnóstico de brechas, así como seguir participando de procesos de capacitación. A mediano plazo, la empresa se prepara para obtener el Sello de Igualdad de Género, otorgado por el INAMU, tras certificarse en la Norma de Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (INTE G38:2015) y establecer su propio sistema de gestión para la igualdad de género.
- *“Cuando trabajamos en estos temas, muchas personas salen beneficiadas. Detrás de cada mujer hay hijas, hijos, personas adultas mayores, hermanas y hermanos (...) Es parte de la evolución que debemos seguir como sociedad” (Rocío Ramírez, 2020).*

Fuente:

Entrevista, Rocío Ramírez, Departamento de Recursos Humanos, RIDE COSTA RICA. Costa Rica, 18 de agosto de 2020.



ROOT CAPITAL



SOBRE LA EMPRESA:

Root Capital es una organización sin fines de lucro, u organización no gubernamental (ONG) que opera en áreas rurales de América Latina, África y el sudeste de Asia. La organización está dedicada al fortalecimiento de comunidades rurales, a través del financiamiento y la asesoría para el desarrollo de las pequeñas producciones agrícolas. Su sede principal se encuentra en Cambridge, Massachusetts, Estados Unidos. Cuenta con una oficina en Costa Rica que atiende operaciones en el país, en México y Nicaragua.

“Trabajamos con pequeños productores y productoras que tienen muchos activos, pero no precisamente fondos. Root Capital ofrece contratos triangulados, lo cual significa que apoyamos a una persona que no puede cumplir con los requerimientos de un ente bancario, y a cambio se le cobra un pequeño interés a partir de las ganancias

generadas cuando el negocio comienza a producir” (Laura Avendaño Sagot, 2020).

La empresa brinda asesoría a emprendimientos, apoyándoles con conocimiento sobre cómo estructurar mejor sus negocios; asesorías sobre el tema agronómico, climático, digital y la importancia de la igualdad de género.

En Costa Rica, la organización tiene 15 personas como colaboradoras, nueve de ellas son mujeres y seis hombres. Importantes puestos de toma de decisión -como la Gerencia General de Costa Rica y la Vicepresidencia Global- son además ocupados por mujeres.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2020:

Las prácticas galardonadas en la empresa están relacionadas con la promoción de encadenamientos para la igualdad de género, al brindar asesoría a



personas pequeñas productoras sobre la relevancia de la igualdad de género, así como el impulso a programas exclusivos para el desarrollo de las mujeres en el campo de la producción. Además, favorecen el apoyo financiero a organizaciones o cooperativas que aseguren la generación de empleo para mujeres, así como la igualdad de género en la selección de puestos de toma de decisión.

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS

- Las opciones de financiamiento que ofrece la organización además se acompañan de procesos de capacitación para mejorar las capacidades gerenciales de mujeres en las zonas rurales en las cuales trabajan.
- *“Tenemos muy claro lo beneficioso que este tipo de acompañamiento puede resultar para el desarrollo integral de las empresas productoras que apoyamos, y el impacto que tiene para las mujeres, especialmente en zonas rurales” (Laura Avendaño Sagot, 2020).*
- Por otro lado, como empresa han adoptado medidas en la gestión de personal sin discriminación por razones de género. Un ejemplo son los procesos de reclutamiento, en los cuales durante la publicación que se realiza

para la recepción de perfiles, la organización se asegura de usar lenguaje inclusivo que apele a mujeres y hombres. El lenguaje inclusivo se ha hecho extensivo a todas sus comunicaciones, a través de procesos de capacitación.

- Root Capital en Costa Rica ha trabajado en el desarrollo de estudios salariales y estudios de brechas, para asegurar que no exista discriminación, ni diferencias entre los hombres y mujeres que trabajan en la organización.
- Además, han construido un código de ética que establece un proceso para el tratamiento de denuncias por discriminación, y acoso. *“Se desarrollan entrenamientos anuales en el marco del código de ética para reforzar el tema de hostigamiento sexual, prevención del acoso, promoción de los derechos de las mujeres, así como un entrenamiento específico sobre género. Además, ya que tenemos especialistas en género para capacitaciones a las organizaciones rurales, aprovechamos esos recursos para desarrollar procesos de capacitación” (Laura Avendaño Sagot, 2020).*
- En la línea de la promoción de corresponsabilidad social de los cuidados, la empresa instauró una licencia de paternidad de 10 días.

Fuente:

Entrevista, Laura Avendaño Sagot, Recursos Humanos en Latinoamérica (México, Nicaragua y Costa Rica), Root Capital. Costa Rica, 25 de agosto 2020.



SYKES

SYKES[®]



SOBRE LA EMPRESA:

Sykes es una empresa multinacional del sector tecnológico que ve en la equidad de género una oportunidad para promover la sostenibilidad, no solo a nivel del negocio, sino también de la industria. También encontraron una oportunidad concreta en sus operaciones, donde en el área de soporte técnico para el 2016 solamente un 13% eran mujeres, entonces vieron una oportunidad de negocio para promover la igualdad de género. Actualmente un 40% del total de la población que trabaja en Sykes son mujeres y hay un 21% de mujeres en puestos de soporte técnico.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2017:

Gestión del personal sin discriminación por razones de género al promover la igualdad de género en áreas de alta tecnología, y así aumentar la participación de mujeres en el área técnica.

PRÁCTICA GALARDONADA

EN 2020:

Gestión del talento humano para el cierre de brechas entre mujeres y hombres al implementar el Programa Sykes Inclusive, que tiene como objetivo sensibilizar a todas las personas colaboradoras que tengan personal a cargo en temas de inclusión e igualdad de género para garantizar un ambiente libre de discriminación.



ganarganar



“La equidad de género es realmente lo correcto de hacer, no solamente por los principios, sino que esto hace una gran diferencia en la competitividad de su negocio, en la productividad en los rendimientos financieros.”

El tema de igualdad de género se traduce no solo en hacer lo correcto por la sociedad, lo correcto por las mujeres, lo correcto por los hogares, sino también lo correcto por los negocios, que efectivamente ven mejorada su productividad y rentabilidad” (Alejandro Arciniegas, 2019).

subir la participación a un 21% en el 2019, lo cual representa un aumento de 160 mujeres en los últimos dos años.

- A través del Tech Academy, Sykes entrena a más de 700 personas por trimestre, con una participación actual de mujeres de casi un 50%. Iniciaron con un 13% de participación de mujeres en estos cursos, menos de 100, y en los últimos trimestres ya cuentan con casi un 50%, cerca de 400. Han organizado eventos para presentar esta oportunidad a mujeres y motivar a que se unan y ofrecen becas con un valor aproximado de \$2000. *“Estamos invirtiendo porque creemos en la igualdad de género y porque tenemos claro que esos resultados en el negocio se ven compensados, que esa inversión redunde en un impacto positivo para la mujer y su hogar, para nuestro ecosistema, nuestra rentabilidad, nuestra sostenibilidad y la del país”,* afirmó Alejandro Arciniegas, Vicepresidente de Operaciones.

ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- En 2016 hicieron un compromiso de trabajar este tema. En ese momento tenían una participación baja de mujeres en operaciones de soporte técnico y entonces diseñaron el Programa SWIT (Sykes, Women & Technology), que promueve una mayor participación de mujeres y genera un ecosistema que va más allá de exponer a las mujeres a charlas y capacitaciones, y crea un programa completo que garantiza un aumento en la participación de mujeres en las cuentas de soporte técnico. Aspiran a poder alcanzar el 40% de mujeres en esta área para el 2021. Lograron

- Llevan el mensaje a colegios técnicos y a universidades para motivar a las mujeres a eliminar los estereotipos sobre los puestos operativos, que han sido tradicionalmente ejercidos por hombres y a promover una mayor participación de mujeres en carreras STEM.



- Todas las personas líderes de Sykes en Costa Rica tienen objetivos específicos de su desempeño ligados a las metas de equidad de género, y existen métricas para evaluar estos objetivos.
- Con base en la norma nacional del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (INTE G38:2015), desarrollaron una política de igualdad de género. Los líderes de la organización han recibido entrenamientos sobre este tema. Están trabajando en implementar la norma INTE G38:2015 y esperan poder obtener la certificación y el Sello de Igualdad de Género a futuro.
- En 2019 estaban desarrollando planes de trabajo para implementar acciones en dos áreas: Paternidad responsable y promoción de la equidad de género en el ecosistema de proveedores de Sykes.
- Adicionalmente, implementan el Programa Sykes Inclusive, que busca sensibilizar a todas las personas con personal a cargo en temas de inclusión e igualdad de género para garantizar un ambiente libre de discriminación, por el cual la empresa obtuvo el reconocimiento de buenas prácticas del INAMU en 2020.
- Buscan guía y retroalimentación del INAMU en la implementación de la norma INTE G38:2015. Han colaborado con el INAMU para compartir su buena práctica con otras empresas. Esperan que su experiencia pueda servir de ejemplo a otras empresas en Costa Rica y también para las operaciones de Sykes en otros países.
- *“Empoderar a las mujeres es empoderar a los hogares. Invertir en las mujeres y darles oportunidades nos permitirá fortalecer los hogares, la paz social, la economía y hará de Costa Rica un mejor país, donde la sostenibilidad y la competitividad se verán mejoradas, gracias a la participación de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres” (Alejandro Arciniegas, 2019).*

Fuente:

Alejandro Arciniegas, Vicepresidente de Operaciones, y Roy Mena, Director de Asuntos Corporativos, 28 de octubre, 2019.



WALMART CENTROAMÉRICA



SOBRE LA EMPRESA:

Desde hace varios años Walmart a nivel global empezó a impulsar programas relacionados con el desarrollo del talento de mujeres. En el proceso de la implementación de estos primeros programas se dieron cuenta que era necesario ampliar el enfoque y empezaron a trabajar con un concepto de inclusión. Empezaron a ver también oportunidades de trabajo en Walmart Centroamérica para tener impacto en las comunidades y decidieron trabajar con un enfoque de proyección social. La empresa tiene un total de 38 mil personas colaboradoras, de las cuales las mujeres representan el 42%.

PRÁCTICA GALARDONADA EN 2017:

Gestión del personal sin discriminación por razones de género al desarrollar el programa de inclusión y diversidad, y así lograr una composición de talento cada vez más equitativa.

“La sensación de logro, la sensación de bienestar y la sensación de que estamos haciendo lo correcto se empieza a sentir en el clima organizacional cuando vemos más mujeres tomando decisiones, liderando equipos, influyendo y llevando a las compañías al siguiente nivel” (Paula Sánchez, 2019).



ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS OBTENIDOS:

- Tienen metas muy claras para aumentar la participación de mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones. A nivel de Comité Ejecutivo, que son los puestos que reportan directamente al CEO, han logrado una representación de mujeres del 50%. Las personas en posiciones de liderazgo en la empresa tienen además metas para su evaluación de rendimiento ligadas a la equidad de género.
- Relanzaron y reformularon un programa piloto del 2015, que se llama "Mujeres en Retail". Este programa tiene el objetivo de promover el desarrollo del talento de las mujeres, brindándoles continuamente prácticas actualizadas y competencias para ayudarles a posicionarse en esta industria.
- Una de las estrategias principales ha sido trabajar el tema de sesgos inconscientes con hombres y mujeres. Velan por la equidad de género en los procesos de atracción y desarrollo de talento, capacitación y compensación de beneficios. Cuentan con planes integrales y procesos de formación para que las personas en

los altos mandos puedan tomar decisiones sin sesgos de género.

- Cuentan con un Consejo de Inclusión y Diversidad, actualmente conformado por 10 personas, con roles de muy alto nivel de toma de decisión. Son personas aliadas en el desarrollo del proceso, políticas y proyectos para promover la igualdad de género.
- El área legal, que hace visitas de revisión de cumplimiento de normas en las tiendas, también se ha involucrado en brindar capacitaciones sobre sesgos inconscientes. El personal del área se formó en el tema y entonces realizan actividades de capacitación y diálogo sobre el tema con el personal de las tiendas por medio de juegos y dinámicas.
- Celebran el Mes de Inclusión y Diversidad para posicionar la igualdad de género y la inclusión en la cultura de la empresa.
- Su estrategia de inclusión y diversidad incluye metas de contratación de personas con discapacidad en uno de sus pilares y un plan específico para incluir a esta población. Lanzaron un "kit sin barreras", con colaboración



de la Fundación Yo puedo ¿y vos?, con contenidos, materiales y casos para asesores de Recursos Humanos. *“Nos hemos concentrado muchísimo en la formación para especialistas de Recursos Humanos. La meta dentro de nuestra estrategia es que cada vez se sientan más seguros y empoderados para gestionar el talento diverso”* (Paula Sánchez, 2019).

- Las buenas prácticas les han ayudado a posicionarse a nivel externo como una empresa inclusiva. Además del reconocimiento que obtuvieron del INAMU en 2017, han recibido en Guatemala un reconocimiento por dos años consecutivos como empresa inclusiva, que es otorgado por el Ministerio de Trabajo de ese país.
- A nivel interno tienen la marca de “Walmart Sin Barreras”, que es una red interna de la empresa compuesta por 4 mil personas que se organizan

para celebrar, por ejemplo, el ascenso de una mujer a nivel corporativo.

- Además de trabajar en el análisis de brechas internas y promover el crecimiento de las mujeres en la corporación, también cuentan con estrategias para atracción externa de talento. Esperan poder atraer a más mujeres en el área tecnológica y de bienes raíces, en la cual tienen una participación menor. También les gustaría incidir en la selección que hacen las mujeres de carreras para que incursionen más en áreas tecnológicas, de construcción y arquitectura. Planean para 2020 una estrategia para la incorporación de más mujeres en los centros de distribución, como montacarguistas y auxiliares de bodega, con el objetivo de ir a las comunidades, posicionarse como una compañía inclusiva y atraer mayor talento femenino para iniciar procesos de formación e incorporarlas a la compañía.

Fuente:

Entrevista a Paula Sánchez, Gerente de Inclusión y Diversidad, 15 de octubre, 2019.



