

22 de abril de 2025
UNA-IEM-OFIC-135-2025

M.Sc. Ileana Schmidt Fonseca
Coordinadora
Comisión de Análisis de Temas Institucionales
Consejo Universitario

Estimada señora:

En respuesta a su oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-079-2025, en el que solicita emitir criterio sobre el expediente 24728: LEY SELLO VIOLETA, remitimos las observaciones realizadas por las académicas del Instituto de Estudios de la Mujer: Mág. Larrisa Arroyo Navarrete, abogada especialista en derechos humanos, género e inclusión y la Mág. María Amalia Penabad Camacho, especialista en género y derechos humanos.

PRIMERO: Materia del proyecto de ley

Este criterio técnico versa sobre el reconocimiento e incentivo de prácticas laborales inclusivas con enfoque de género en el ámbito empresarial costarricense. La materia del proyecto se enmarca principalmente en el campo de los derechos laborales con perspectiva de igualdad de género, incorporando además aspectos de no discriminación, participación paritaria, conciliación vida laboral y familiar y acciones afirmativas en el sector privado. Asimismo, tiene implicaciones en materia de políticas públicas de contratación estatal, sistemas de certificación y beneficios tributarios, vinculadas al compromiso empresarial con la igualdad y equidad de género.

SEGUNDO: Objetivo del proyecto de ley

El proyecto de ley “Ley Sello Violeta”, expediente legislativo N.º 24.728, tiene como objetivo principal promover la implementación sostenida de prácticas laborales inclusivas con enfoque de género en el sector empresarial costarricense, mediante la creación de un reconocimiento oficial llamado el “Sello Violeta” que incentive a las empresas a adoptar medidas de equidad salarial, conciliación trabajo-familia, participación paritaria y prevención de la discriminación y el acoso.

El proyecto busca fomentar un entorno laboral más justo, inclusivo y sostenible, mediante el otorgamiento de beneficios fiscales, acceso preferencial a contrataciones públicas y visibilidad institucional, para que sea coherente la normativa nacional con compromisos internacionales en materia de igualdad de género y derechos laborales.

TERCERO: Cambios principales propuesto en este proyecto de ley

El proyecto de ley “Ley Sello Violeta” propone como cambio principal la creación de un mecanismo oficial de reconocimiento estatal llamado Sello Violeta que identifique, certifique e incentive a las empresas que implementen prácticas laborales inclusivas con enfoque de género. Esta propuesta implica tanto la incorporación de nuevos estándares de igualdad laboral como la introducción de incentivos económicos, fiscales y de contratación pública a quienes los cumplan.

Entre los principales cambios que plantea este proyecto se encuentran:

- La creación del Sello Violeta como reconocimiento institucional otorgado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), a empresas que cumplan con políticas de equidad salarial, liderazgo femenino, conciliación trabajo-familia, prevención del acoso y discriminación y formación en igualdad de género.
- La incorporación de beneficios estatales para las empresas certificadas, tales como reducción temporal del impuesto sobre la renta, acceso preferencial a contrataciones públicas y visibilidad institucional mediante campañas oficiales.
- La modificación de legislación vigente mediante reformas a:
 - La Ley General de Contratación Pública (N.º 9986), para incluir criterios de puntuación adicional en procesos de licitación y subcontratación a empresas con el Sello Violeta.
 - La Ley del Impuesto sobre la Renta (N.º 7092), para otorgar tarifas diferenciadas y reducidas del impuesto sobre la renta a empresas certificadas con el Sello.

Estos cambios buscan incentivar la adopción de prácticas laborales igualitarias en el sector privado, avanzando en la reducción de brechas de género en el empleo y alineando la legislación nacional con compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

CUARTO: Sobre la coherencia entre título, objetivo y contenido

Existe una coherencia general entre el título del proyecto de ley, su objetivo declarado y el contenido normativo propuesto. El título “Ley Sello Violeta” alude de manera directa a la creación de un reconocimiento oficial para empresas que adopten prácticas laborales inclusivas con enfoque de género. Este objetivo se encuentra desarrollado en la exposición de motivos y en los primeros artículos del texto propuesto, por lo cual se podría decir que sí hay coherencia entre el título, el objetivo y el contenido.

Por otra parte, las disposiciones contenidas en el proyecto desarrollan los mecanismos mediante los cuales se otorgaría el Sello Violeta, así como los beneficios e incentivos para las empresas certificadas como son: el acceso preferencial a procesos de contratación pública y la aplicación de tarifas reducidas en el impuesto sobre la renta. Estos incentivos se presentan como herramientas para avanzar hacia una mayor igualdad de género en el ámbito laboral.

No obstante, el contenido del proyecto incorpora reformas sustantivas a leyes vigentes (como la Ley General de Contratación Pública y la Ley del Impuesto sobre la Renta), que podrían tener impactos significativos más allá del simple reconocimiento simbólico o normativo del Sello. Esta ampliación del alcance no contradice en sí el objetivo del proyecto, pero parece que sí podría requerir de una justificación sobre los efectos esperados y los mecanismos de fiscalización que garanticen que los beneficios otorgados se correspondan efectivamente con prácticas laborales transformadoras y sostenidas en el tiempo.

En ese sentido, se recomienda explicitar la articulación entre el propósito declarativo de la ley, que es promover igualdad de género en el ámbito laboral y la efectividad real de los beneficios propuestos, para evitar que estos se conviertan en incentivos otorgados sin controles ya que desnaturalizaría el sentido del Sello Violeta.

QUINTO: Definición conceptual

El proyecto de ley plantea conceptos como “prácticas laborales inclusivas”, “enfoque de género”, “equidad salarial”, “conciliación trabajo-familia”, “participación equitativa en la toma de decisiones” y “prevención de la discriminación y el acoso”. Si bien estos términos en sí no presentan un problema, se podría decir que tienen una falta de precisión normativa lo que puede generar ambigüedades en la interpretación y aplicación de la ley.

A modo de ejemplo:

- El concepto de **“prácticas laborales inclusivas con enfoque de género”** es central en el texto, pero no ofrece una definición normativa ni un marco de referencia claro para su evaluación. La pregunta entonces es cómo se determinarían estas prácticas considerando que justamente serían la base para acceder a incentivos fiscales y de contratación pública. ¿Cuál sería el mecanismo de comprobación?
- El uso de la expresión **“equidad salarial”** podría confundirse con el concepto de “igualdad salarial por trabajo de igual valor” (recogido en instrumentos internacionales de derechos humanos como CEDAW y OIT), por lo que es recomendable armonizar la redacción con los estándares internacionales para evitar confusiones. Si esto no es lo que se entiende de la expresión entonces, con más razón, se requiere precisión.
- El proyecto no define qué se entiende por **“acoso” o “discriminación”**, ni hace referencia a normativas ya vigentes sobre hostigamiento sexual o laboral, lo cual podría debilitar la aplicación de los criterios de certificación. La recomendación sería entonces establecer el marco por el cual se definirán estos conceptos, por ejemplo, estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Convención CEDAW o incluso instrumentos legales ya existentes en el país.
- En cuanto al criterio de **“participación equitativa”**, se fija un porcentaje mínimo de 33% de mujeres en puestos de toma de decisión, sin justificación normativa ni vínculo con los estándares de paridad que ya existen en el ordenamiento jurídico nacional. Esto podría ser interpretado como una meta insuficiente porque, además, no parece coincidir con los principios de igualdad sustantiva. Se recomienda revisar precisamente los estándares nacionales ya existentes en la normativa.
- Asimismo, el proyecto **omite referencias al Sello de Igualdad de Género del INAMU** y a las Normas INTE G38, lo que debilita la precisión conceptual y técnica del mecanismo propuesto al no establecer un puente claro con los estándares ya existentes una vez más.

Se recomienda incorporar un glosario básico de términos en el texto legal, o bien, remitir expresamente a los estándares ya establecidos por el INAMU y la normativa técnica nacional e internacional en materia de igualdad de género.

SEXTO: Sobre el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio como acción para la igualdad

En cumplimiento al texto analizado es importante que la normativa costarricense haga uso consistente de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio como una acción afirmativa para promover y garantizar la igualdad y no discriminación como derecho y como principio jurídico.

El uso del lenguaje en el proyecto de ley “Ley Sello Violeta” evidencia una intención general de inclusión al emplear expresiones como “prácticas laborales inclusivas con enfoque de género” o “participación equitativa”. Sin embargo, no se observa una aplicación sistemática ni explícita del lenguaje inclusivo y no binario, lo cual representa una incoherencia al incorporar de forma explícita esta herramienta jurídica y simbólica de transformación cultural.

En cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos, el uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio no constituye únicamente una opción de estilo, sino una acción afirmativa y una obligación del Estado para promover la igualdad sustantiva. Tal como lo ha señalado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y los Principios de Yogyakarta, la identidad de género es un elemento esencial de la dignidad humana y el lenguaje debe reconocer y respetar esta diversidad, evitando el uso exclusivo del binario hombre/mujer.

Además, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su Opinión Consultiva OC-24/17, estableció que el reconocimiento de la identidad de género forma parte del derecho al libre desarrollo de la personalidad y al respeto por la dignidad humana y que su negación constituye una violación a los derechos fundamentales. En esa línea, se nota una ausencia de términos que incluyan identidades no binarias lo que puede reproducir de manera involuntaria prácticas de exclusión simbólica.

Asimismo, el MESECVI, en su Tercer Informe Hemisférico sobre la implementación de la Convención de Belém do Pará (2017), recomendó expresamente a los Estados garantizar el derecho a la identidad de género, lo cual incluye el uso adecuado del lenguaje en las normativas legales, políticas públicas y documentos oficiales. Esto tampoco se ve reflejado en el proyecto.

En el caso particular de este proyecto de ley, se sugiere reforzar el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio mediante:

- La revisión del articulado para asegurar que el lenguaje no sea excluyente ni invisibilice identidades de género diversas.
- La inclusión de una disposición específica sobre el compromiso institucional con el uso de lenguaje inclusivo, como parte de las buenas prácticas reconocidas por el Sello Violeta.

SÉTIMO: Cumplimiento con el marco constitucional y convencional de derechos humanos

El proyecto de ley “Ley Sello Violeta” se enmarca en los compromisos constitucionales y supraconstitucionales del Estado costarricense en materia de derechos humanos, particularmente en lo relativo al deber de garantizar la igualdad y no discriminación por razón de género en el ámbito laboral. El reconocimiento e incentivo de prácticas inclusivas con enfoque de género constituye una medida que puede ser comprendida como una acción afirmativa conforme a los estándares internacionales.

Desde una lectura armónica del bloque de legalidad, el proyecto guarda coherencia con al menos tres instrumentos jurídicos de carácter convencional que gozan de rango supraconstitucional en la medida en que otorgan mayor protección a los derechos humanos de las mujeres:

1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Ley N.º 6968. El proyecto resulta congruente con las Recomendaciones Generales N.º 25 (medidas especiales de carácter temporal), N.º 28 (obligaciones de los Estados parte), y especialmente con la N.º 33 (acceso a la justicia) y N.º 35 (violencia por razón de género contra las mujeres), así como con las observaciones específicas realizadas por el Comité CEDAW a Costa Rica en los informes de 2017 y 2023, en los que se insta al Estado a adoptar medidas estructurales para eliminar las brechas laborales y avanzar en igualdad sustantiva.
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Ley N.º 7499. El proyecto puede entenderse como parte de las medidas estatales orientadas a cumplir con el deber de prevención de la violencia estructural contra las mujeres en el ámbito económico y laboral, en tanto fomenta entornos laborales seguros, libres de discriminación y con estándares de igualdad.

3. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), Ley N.º 4534. La jurisprudencia de la Corte Interamericana ha reafirmado que los Estados tienen la obligación de prevenir y eliminar toda forma de discriminación de género y de adoptar medidas legislativas que promuevan condiciones igualitarias de acceso, permanencia y promoción en el empleo.

El proyecto también debe explicitar su coherencia con las políticas nacionales en la materia, particularmente la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica (2018-2030) y la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres (PLANOVI 2017-2032), ambas vinculantes para el Estado costarricense en el marco de sus compromisos internacionales y constitucionales.

Adicionalmente, como se desarrolla también en el punto noveno, el proyecto contribuye al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente con el ODS 5 (igualdad de género) y el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico), así como con el ODS 10 (reducción de desigualdades) y el ODS 17 (alianzas para lograr los objetivos), en tanto promueve alianzas público-privadas y compromisos institucionales para cerrar brechas estructurales. No obstante, el texto normativo no hace mención explícita de estos marcos jurídicos internacionales ni de los estándares interpretativos vinculantes de los sistemas de derechos humanos. En virtud del principio de legalidad reforzada, aplicable a los derechos humanos de las mujeres, se recomienda que el articulado incorpore de manera expresa al menos los siguientes tres cuerpos normativos y sus órganos interpretativos:

- CEDAW y el Comité CEDAW.
- Convención de Belém do Pará, la CIDH, la Corte IDH y el MESECVI.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, la CIDH y la Corte IDH.

Finalmente, sería pertinente incorporar también un vínculo con otras normativas relacionadas, como la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (N.º 7142), el Reglamento para el Sello de Igualdad de Género del INAMU y las Normas Técnicas INTE G38, con el fin de garantizar una armonización legislativa y evitar contradicciones o duplicidad de funciones entre instituciones.

OCTAVO: Inclusión y uso de perspectiva interseccional

El proyecto de ley “Ley Sello Violeta” adopta un enfoque general de igualdad de género en el ámbito laboral, pero no incorpora explícitamente una perspectiva interseccional en su formulación ni en los criterios propuestos para la certificación.

Esto implica que, aunque se orienta hacia la reducción de brechas entre hombres y mujeres en general, omite considerar cómo las desigualdades estructurales afectan de manera diferenciada a las mujeres en razón de su clase social, etnia, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, ubicación geográfica u otras condiciones sociales y culturales.

La interseccionalidad, como categoría analítica y jurídica, ha sido reconocida por diversos órganos internacionales de derechos humanos, como el Comité CEDAW (Recomendación General N.º 28) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, como indispensable para garantizar una protección efectiva y no fragmentada de los derechos. Asimismo, el MESECVI ha enfatizado que los Estados deben diseñar políticas públicas que reconozcan y atiendan la discriminación múltiple y agravada que enfrentan muchas mujeres y niñas.

En ese sentido, la omisión de esta perspectiva en el proyecto podría limitar el alcance y efectividad del Sello Violeta al no prever mecanismos de evaluación, seguimiento o incentivo que consideren las múltiples formas de exclusión que operan en el mercado laboral, particularmente en los sectores informales, rurales o altamente feminizados.

Se recomienda que el proyecto:

- Incluya en su exposición de motivos, y en el articulado, una mención expresa a la necesidad de adoptar medidas diferenciadas que respondan a condiciones particulares de discriminación múltiple.
- Establezca como criterio de certificación el compromiso de las empresas con políticas laborales que promuevan la inclusión de mujeres afrodescendientes, indígenas, mujeres lesbianas, bisexuales y trans, con discapacidad, adultas mayores, jefas de hogar, entre otras poblaciones históricamente excluidas.
- Promueva una recopilación de datos desagregados que permitan el análisis interseccional de las condiciones laborales y de los impactos de la implementación del Sello Violeta.

Incorporar esta dimensión permitiría un impacto transformador real, orientado a cerrar brechas estructurales y avanzar hacia una igualdad sustantiva y no meramente formal.

NOVENO: Sobre el cumplimiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030

El proyecto de ley “Ley Sello Violeta”, expediente N.º 24.728, coincide con los compromisos asumidos por Costa Rica en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El texto del proyecto no hace mención expresa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), pero su contenido guarda coherencia con varias metas y principios fundamentales de dicha agenda global.

En particular, el proyecto resulta relevante para el cumplimiento de los siguientes ODS:

- ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
El proyecto promueve la adopción de políticas laborales que contribuyen al cierre de brechas salariales, el acceso equitativo a puestos de liderazgo y la conciliación de la vida laboral y familiar, elementos centrales de las metas 5.1 (poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas) y 5.5 (asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios).
- ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
Al incentivar a las empresas a adoptar prácticas laborales inclusivas, el proyecto puede contribuir al cumplimiento de las metas 8.5 (lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres) y 8.8 (proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros).
- ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.
A través de políticas empresariales orientadas a la inclusión, el proyecto aborda desigualdades estructurales en el acceso al empleo y la toma de decisiones, contribuyendo a reducir brechas entre grupos históricamente discriminados.
- ODS 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible.
De manera indirecta, el proyecto puede reforzar la construcción de instituciones más inclusivas (meta 16.b: promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias para el desarrollo sostenible).

- ODS 17: Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.
El proyecto prevé la articulación entre entidades públicas (MTSS e INAMU) y el sector privado para el cumplimiento de objetivos comunes, lo cual es coherente con la meta 17.17 (fomentar y promover asociaciones eficaces en los ámbitos público, público-privado y de la sociedad civil).

Que el proyecto no incorpore de manera explícita referencias a la Agenda 2030, es una debilidad y un error en cuanto a técnica legislativa ya que los ODS coinciden con los estándares también de derechos humanos, aunque no son lo mismo y, por lo tanto, debilita su articulación con el marco multilateral de desarrollo sostenible y su potencial para servir como ejemplo de legislación transformadora ante foros internacionales.

Se recomienda, por tanto, que el proyecto:

- Haga una referencia explícita a los ODS más relevantes en su exposición de motivos.
- Establezca mecanismos de evaluación del impacto de la ley vinculados a indicadores de desarrollo sostenible, como parte del monitoreo del cumplimiento de las metas propuestas.

DÉCIMO: Sobre la asignación de recursos para el cumplimiento de las obligaciones en este proyecto de ley

El proyecto de ley “Ley Sello Violeta” establece una serie de obligaciones sustantivas para el Estado costarricense, en particular para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), como entidad responsable del diseño, implementación, seguimiento y evaluación del mecanismo de certificación. Sin embargo, no hay previsiones claras sobre la asignación de recursos financieros, humanos ni técnicos que permitan asegurar la implementación efectiva de estas obligaciones.

Tampoco se detallan las responsabilidades presupuestarias del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), a pesar de que se le menciona como entidad de coordinación, ni se establecen mecanismos de corresponsabilidad institucional para garantizar su participación como ente rector en materia de igualdad de género, de conformidad con su ley orgánica (Ley N.º 7801).

Esta omisión es particularmente relevante, considerando que el proyecto prevé:

- La creación y administración de un sistema nacional de certificación.
- Procesos de auditoría y monitoreo periódico a empresas.
- Acciones de capacitación técnica.
- Evaluaciones de cumplimiento.
- La eventual ampliación del Sello Violeta como criterio para acceso preferente a contrataciones públicas y beneficios fiscales.

Todo lo anterior requiere planificación, personal capacitado, recursos tecnológicos y articulación interinstitucional sostenida. La ausencia de un componente presupuestario explícito puede poner en riesgo la aplicabilidad del proyecto, su sostenibilidad y la calidad técnica de su implementación, más aún si se considera que las instituciones públicas enfrentan restricciones fiscales que pueden limitar su capacidad operativa.

Desde un enfoque de derechos, esto puede traducirse en una afectación del principio de progresividad y de la obligación de garantizar medios adecuados para el cumplimiento de los compromisos internacionales del Estado (artículos 1 y 2 de la CEDAW; artículo 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), así como en una medida regresiva si los beneficios propuestos se otorgan sin garantizar mecanismos eficaces de control, supervisión e impacto.

Por lo tanto, se recomienda:

- Incorporar un párrafo que disponga la obligación del Poder Ejecutivo de asignar los recursos necesarios en los presupuestos ordinarios y extraordinarios de las entidades involucradas.
- Establecer de forma más clara las competencias y responsabilidades del INAMU como ente rector.
- Garantizar que la sostenibilidad financiera del Sello Violeta no dependa exclusivamente de convenios o alianzas voluntarias con el sector privado.

Sin una asignación presupuestaria clara, el proyecto corre el riesgo de convertirse en una medida declarativa, sin impacto real en las condiciones estructurales de desigualdad que pretende transformar.

UNDÉCIMO: Sobre la institución o instituciones responsables de implementar las obligaciones en este proyecto de ley

El proyecto de ley “Ley Sello Violeta” designa como institución responsable principal al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). No obstante, la distribución de competencias entre ambas entidades presenta vacíos y ambigüedades que deben ser atendidos para asegurar la coherencia institucional, la eficacia de la implementación y la garantía de derechos.

El artículo 3 del proyecto establece que el MTSS será el ente encargado de “crear, implementar y evaluar el cumplimiento de los requisitos para otorgar el Sello Violeta”, con una mención genérica a la coordinación con el INAMU.

Por su parte, el artículo 4 asigna al MTSS funciones como el diseño del sello, la evaluación de solicitudes, la coordinación de auditorías, la capacitación a empresas y el monitoreo periódico de las entidades certificadas. Sin embargo, no se define con precisión el rol del INAMU como órgano rector en materia de igualdad de género, lo cual representa una contradicción con su mandato legal establecido en la Ley N.º 7801.

Este vacío institucional es relevante, dado que:

- El INAMU ya administra un sistema de certificación en igualdad de género basado en las Normas INTE G38.
- Es el órgano rector nacional en políticas públicas de igualdad y no discriminación contra las mujeres.
- Posee experiencia acumulada, marcos técnicos y legitimidad para liderar procesos de evaluación, formación y verificación de buenas prácticas laborales con enfoque de género.

Además, el proyecto no prevé la creación de un sistema de monitoreo y evaluación con indicadores definidos, ni contempla instancias de rendición de cuentas, evaluación periódica o mecanismos de seguimiento participativo (por ejemplo, con representación de organizaciones de mujeres o sindicatos).

Se recomienda, por tanto:

- Reforzar normativamente el papel del INAMU, garantizando su participación sustantiva en todas las etapas del proceso (diseño, evaluación, auditoría, revisión de estándares y capacitación).

- Incorporar una cláusula que establezca la creación de un sistema nacional de monitoreo, evaluación y seguimiento del Sello Violeta, con indicadores claros de impacto en igualdad de género y condiciones laborales.
- Establecer la obligación de rendición de cuentas periódica ante la Asamblea Legislativa y la ciudadanía, incluyendo informes públicos sobre el funcionamiento del sello, los resultados obtenidos y las mejoras propuestas.

La articulación del Ministerio de Trabajo con el INAMU debe basarse en un esquema de corresponsabilidad institucional, respetando el rol rector del INAMU en materia de igualdad de género, conforme a su ley orgánica y al Reglamento vigente para el Sello de Igualdad de Género para no generar duplicación de esfuerzos y conflictos de competencia institucional.

En ese sentido el INAMU cuenta con un esquema oficial para la certificación en igualdad de género en el ámbito laboral, basado en la acreditación del Ente Costarricense de Acreditación (ECA) y otorgado por entidades certificadoras como INTECO. Este esquema constituye un precedente técnico que debe ser tomado en cuenta al diseñar el mecanismo de certificación del Sello Violeta.

Finalmente, se sugiere la posibilidad de una comisión interinstitucional o técnica permanente, con participación del MTSS, INAMU, instituciones públicas y representantes de la sociedad civil, para supervisar la correcta implementación del Sello Violeta y garantizar su vinculación con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

DUODÉCIMO: Sobre la capacidad de actualización de los criterios de “sello”

En esta versión de la propuesta se designa un conjunto de acciones específicas para reducir las brechas de género que son pertinentes, pero no las únicas o las suficientes, para transformar las desigualdades, discriminaciones y violencias que se reproducen y se normalizan en espacios laborales. En este sentido se recomienda:

- Establecer los mecanismos para la evaluación de la efectividad de las acciones para reducir las brechas de manera que se pueda actualizar estos criterios en un tiempo determinado atendiendo las transformaciones sociales, culturales y económicas de las brechas de género.

DECIMOTERCERO: Impacto para la Universidad Nacional

El proyecto de ley “Ley Sello Violeta”, si bien se dirige principalmente al sector empresarial, tiene implicaciones significativas para instituciones públicas como la Universidad Nacional (UNA), tanto en su dimensión de ente contratante como en su rol formador, generador de conocimiento y promotor de la igualdad de género.

Desde una perspectiva operativa, la UNA podría verse impactada en los siguientes ámbitos:

1. Contratación administrativa y compras públicas

La eventual entrada en vigencia de este proyecto implicaría una reforma a la Ley General de Contratación Pública (Ley N.º 9986), incorporando criterios diferenciados de puntuación para empresas certificadas con el Sello Violeta.

Esto incidiría en los procedimientos de contratación realizados por la Universidad, exigiendo ajustes en sus mecanismos de evaluación, selección y adjudicación de ofertas y, eventualmente, una revisión de sus políticas institucionales de compras responsables y con enfoque de derechos.

2. Relación con personas proveedoras y terceras personas

La UNA podría adoptar criterios proactivos de contratación con empresas que cuenten con el Sello Violeta, promoviendo buenas prácticas laborales externas alineadas con su compromiso institucional con la igualdad, lo que a su vez fortalecería la coherencia ética entre sus políticas internas y su proyección hacia actores privados.

3. Formación, sensibilización y capacitación

La Universidad podría considerar en sus programas de formación orientada al cumplimiento de los estándares del Sello Violeta, articulando sus saberes con las necesidades del sector productivo y con los marcos internacionales de derechos humanos.

4. Ejemplo institucional

Aunque el proyecto no se dirige directamente a instituciones públicas en cuanto a la obtención del Sello, la UNA puede, como ha hecho históricamente, asumir un rol ejemplarizante en la adopción de políticas laborales inclusivas, con enfoque de género e interseccionalidad, inspirando a otros sectores y posicionando su liderazgo ético en la transformación estructural hacia la igualdad.

En suma, si bien la Universidad Nacional no es directamente destinataria de la certificación propuesta por el proyecto, sí forma parte del ecosistema institucional que puede verse beneficiado, convocado y también desafiado por esta iniciativa legislativa, en tanto promueve una cultura de derechos, inclusión, transparencia y compromiso con la igualdad sustantiva.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE ESTE PROYECTO DE LEY

Se identifican una serie de puntos para su revisión:

- No incorpora una definición normativa clara de los conceptos centrales (como “prácticas laborales inclusivas con enfoque de género”).
- Omite el reconocimiento explícito de estándares nacionales ya existentes, como el Sello de Igualdad de Género del INAMU y las Normas INTE G38.
- No integra una perspectiva interseccional ni mecanismos diferenciados que atiendan la discriminación múltiple.
- No prevé asignación presupuestaria específica ni un sistema claro de monitoreo, evaluación o rendición de cuentas.
- Utiliza un lenguaje general que, si bien no es excluyente, tampoco es plenamente inclusivo.

Recomendaciones:

1. Fortalecer la precisión conceptual del texto y armonizarlo con estándares internacionales y nacionales ya existentes.
2. Incorporar explícitamente el marco jurídico internacional de derechos humanos y la Agenda 2030 como fundamento del proyecto.
3. Incluir una perspectiva interseccional y medidas diferenciadas para mujeres y poblaciones históricamente excluidas.
4. Garantizar la asignación de recursos adecuados y definir de forma clara las competencias del MTSS y del INAMU.
5. Establecer mecanismos formales de monitoreo y evaluación con indicadores verificables.
6. Incorporar un compromiso expreso con el uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
7. Hacer coincidir la iniciativa legislativa con el proyecto con experiencias exitosas nacionales e internacionales, reforzando su viabilidad técnica e institucional.

Este proyecto requiere sin duda mejoras sustanciales en su diseño conceptual, técnico e institucional, para garantizar su eficacia, sostenibilidad y coherencia con el marco jurídico costarricense e internacional considerando que el Sello Violeta es una propuesta legislativa de incentivo estatal, con poca precisión técnica hasta el momento, mientras que el Sello del INAMU es un mecanismo ya consolidado, con base normativa, técnica y operativa clara. Así las cosas, se necesita una armonización entre ambos para evitar duplicidades, fortalecer capacidades institucionales existentes y garantizar que el nuevo sello no diluya o compita con un estándar ya reconocido y con mayor legitimidad técnica.

Se recomienda entonces que el proyecto de ley articule expresamente con el marco técnico ya existente en el país, incluyendo las Normas INTE G38-1:2021, G38-2:2021 y G38-3:2021, así como el Reglamento del Sello de Igualdad de Género del INAMU.

Por esta razón, se manifiesta la necesidad de revisión de los puntos descritos en párrafos anteriores, aunque se reconoce el espíritu positivo del proyecto.

Quedamos a las órdenes para cualquier consulta adicional.

Atentamente,

Dra. Fannella Giusti Minotre
Directora
Instituto de Estudios de la Mujer