

Guía para la

Gestión de Licitaciones con Enfoque de Inclusión



► ¿Qué es?

La incorporación de cláusulas de acciones afirmativas en los carteles de licitación permite avanzar hacia modelos más inclusivos, garantizando que las obras no solo cumplan con criterios técnicos, sino también sociales, de igualdad y de derechos humanos.

Esta herramienta se fundamenta en la Ley General de Contratación Pública N.º 9986, la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer N.º 7142, la Ley contra el Hostigamiento Sexual N.º 7476, la Ley contra el Acoso Sexual Callejero N.º 9877, así como en los compromisos internacionales del Estado costarricense (CEDAW, Convención de Personas con Discapacidad, ODS 5, 9 y 11).

► Objetivo general

Reducir las brechas de género y accesibilidad en la contratación pública, asegurando que las obras de infraestructura se desarrollen bajo criterios de igualdad, diversidad, responsabilidad social y derechos humanos.

► Objetivos específicos:

- Incluir criterios sociales y de igualdad en los carteles de licitación.
- Establecer requisitos mínimos de participación femenina en los equipos ofertados.
- Promover certificaciones institucionales de igualdad (SIRESQL, Sello Igualdad).

► Paso a paso para la implementación de licitaciones inclusivas

1. Conocimiento del mercado:

Realizar estudios de mercado que permitan verificar el nivel de madurez de las empresas respecto a los elementos de inclusión que

se desean incorporar. Esto asegura la pertinencia y la capacidad de cumplimiento de las empresas, a fin de evitar una escasa participación o declaratorias de licitaciones desiertas. Las medidas incorporadas deben motivar el crecimiento sin imponer cláusulas inalcanzables.

2. Diseño de Pliegos de licitación:

Establecer las acciones necesarias para incorporar criterios de igualdad, accesibilidad y responsabilidad social en los pliegos de licitación, asegurando que las empresas oferentes cumplan estándares mínimos de inclusión social y de derechos humanos. Esto se logra a partir de las siguientes medidas:

2.1. Incorporar cláusulas afirmativas obligatorias, tales como:

- Porcentajes de participación de mujeres y población local según características del proyecto.
- Comprometerse a implementar lineamientos de accesibilidad universal aplicables al proyecto.
- Cumplimiento de protocolos de prevención de la explotación, abuso y acoso sexual. Toda empresa oferente debe comprometerse a implementar en obra:
 - » Protocolo institucional vigente contra hostigamiento sexual (Ley 7476).
 - » Protocolo para prevenir acoso sexual callejero (Ley 9877).
 - » Procedimientos internos de denuncia y atención.
- Estándares de derechos laborales.
- Prohibición del trabajo infantil en condiciones irregulares.
- Corresponsabilidad sobre el trabajo de cuidados.
- Personal técnico asociado a la gestión social del proyecto.

- Capacitación del personal del proyecto en temas relacionados con los derechos humanos en el contexto del proyecto.

Es importante mencionar que, para proyectos financiados por entidades financieras internacionales, estas suelen incluir sus propias cláusulas afirmativas y disposiciones sociales.

2.2. Requerimientos de información sobre la reputación empresarial:

- Declaración de involucramiento o no (pasado o pendiente) en conductas indebidas, controversias o litigios en áreas como trabajo, comunidades, medio ambiente o gobernanza (corrupción, fraude).
- Confirmación de que la organización no ha comparecido ante un tribunal u organismo por negligencia profesional, fraude o conductas indebidas similares.
- Revelación de casos de filiales o personal directivo superior involucrados en abusos contra los derechos humanos, exposición a trabajo forzoso/infantil, o abuso, explotación, discriminación o acoso sexual.

3. Reconocimientos nacionales e internacionales:

Como parte de los procesos de adjudicación, se puede reconocer a aquellas empresas que cuentan con certificaciones nacionales o internacionales de buenas prácticas en temas de inclusión social, género y derechos humanos.

Actualmente, en Costa Rica, en concursos de licitaciones públicas en el **Sistema Integrado de Compras Públicas (SICOP)**, se tiene la oportunidad de sumar puntaje en los "Criterios sustentables". Según lo estipulado en la Ley General de Contratación Pública N.º 9986, los criterios sustentables incorporan la variable social, en la cual "Se va-

lora la inclusión de prácticas de responsabilidad social, contratación de población en condición de vulnerabilidad o con discapacidad, y condiciones laborales adecuadas".

Dos certificaciones que pueden incluirse en este reconocimiento son:

a) Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRE SOL):

Es un mecanismo gubernamental que distingue a empresas privadas e instituciones públicas por sus esfuerzos en materia de sostenibilidad, inclusión y derechos humanos.

b) Sello de Igualdad de Género:

Es una certificación para empresas e instituciones otorgada por el INAMU, una herramienta de política pública que reconoce y acompaña a empresas e instituciones a que integren la igualdad de género en su gestión y operaciones, fortaleciendo tanto su compromiso social como su competitividad en el mercado.

4. Adjudicación:

Este paso establece las acciones que deben realizar las unidades técnicas, jurídicas y de proveeduría para aplicar los criterios afirmativos y de igualdad durante la evaluación de ofertas.

El objetivo es garantizar que el proceso adjudicador reconozca, priorice y valore a las empresas que demuestren compromisos reales con la igualdad, accesibilidad y responsabilidad social. Los requerimientos sobre prácticas de inclusión, género y derechos humanos pueden incorporarse en el proceso adjudicatario como:

- Criterio eliminatorio.
- Puntaje adicional.
- Factor de desempate entre ofertas técnicas similares.

5. Ejecución y supervisión:

Por último, es importante establecer las acciones necesarias para monitorear, verificar y documentar el cumplimiento de las cláusulas afirmativas y los compromisos de igualdad, accesibilidad y prevención de violencias establecidos en el cartel y aceptados por la empresa adjudicataria ([Consultar las Recomendaciones para la elaboración de indicadores de inclusión social, género y derechos humanos](#)). El

objetivo es asegurar que las condiciones ofertadas se cumplan efectivamente en desarrollo del proyecto y no queden únicamente en la oferta técnica.

A continuación, se presenta una propuesta de **Disposiciones de Inclusión Social, Género y Derechos Humanos (Anexo 13.)** que pueden ser incluidas en los términos de referencia para garantizar los objetivos de la gestión de proyectos con enfoque de inclusión social, género y derechos humanos.

Anexo 13. Matriz Disposiciones de Inclusión Social, Género y Derechos Humanos para Términos de Referencia

Disposiciones de Inclusión Social, Género y Derechos Humanos para Términos de Referencia		
Rol de la empresa	Categoría	Propuesta de Cláusula
Estudio y Diseños	Género	La empresa garantizará que al menos el 30% del personal en todos los niveles y roles esté compuesto por mujeres.
		La empresa garantizará la seguridad e integridad de las mujeres trabajadoras especialmente en lo vinculado a la salud menstrual, el embarazo y la lactancia.
		La empresa brindará espacio a las personas con responsabilidades de cuidados para atender estas labores con base en el " Procedimiento para la solicitud y otorgamiento de permisos laborales y horarios flexibles en condiciones extraordinarias " (consultar procedimiento).
	Derechos Laborales	La empresa mantendrá registros detallados del personal, incluyendo datos sobre nombre, edad, género, horas trabajadas y salario.
		La empresa contratará y remunerará al personal conforme a las leyes laborales vigentes y garantizará condiciones justas para todas las personas trabajadoras
		La empresa contratista no empleará trabajo forzoso ni obligará a trabajar a personas en contra de su voluntad.
		Se dará preferencia a la contratación de personal local siempre que sea posible.

Disposiciones de Inclusión Social, Género y Derechos Humanos para Términos de Referencia		
Rol de la empresa	Categoría	Propuesta de Cláusula
Estudio y Diseños	Derechos Laborales	La empresa mantendrá registros detallados del personal, incluyendo datos sobre nombre, edad, género, horas trabajadas y salario.
		La empresa respetará el derecho de los trabajadores a organizarse y participar en negociaciones colectivas.
		La empresa garantizará a través de protocolos y políticas la igualdad de oportunidades y condiciones laborales, y adoptará medidas contra el hostigamiento y la explotación laboral.
		La empresa se asegurará de que el personal extranjero cuente con los permisos y visas requeridos para desempeñar sus labores, así como todas las garantías sociales a las que tienen derecho.
		Los salarios se ajustarán a los estándares locales y a las condiciones generales del mercado.
	Derechos de las personas jóvenes y menores de edad	La empresa no empleará a menores de 15 años y protegerá a los trabajadores adolescentes de condiciones laborales peligrosas.
		La empresa podrá desarrollar programas de pasantías o prácticas profesionales siempre y cuando se respeten los derechos de las personas jóvenes menores de edad y se busque su crecimiento profesional. La empresa no empleará trabajo forzoso ni se excederá en las funciones asignadas a las personas participantes de estos programas.
	Promoción de los derechos humanos	La empresa participará en iniciativas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo.
		Se capacitará al personal sobre la prevención del acoso laboral y la discriminación, conforme a las normativas de derechos humanos.
		La empresa utilizará un código de conducta para todas las personas empleadas que contemple elementos de no discriminación y respeto a todas las personas.

Disposiciones de Inclusión Social, Género y Derechos Humanos para Términos de Referencia		
Rol de la empresa	Categoría	Propuesta de Cláusula
Estudio y Diseños	Pervención de la explotación, el acoso y el abuso sexual	<p>Se proporcionará capacitación sobre la prevención del acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y en espacios públicos.</p> <p>La empresa debe contar con un protocolo para prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y en espacios públicos. (consultar el Protocolo para el abordaje, prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral y el acoso sexual callejero)</p>
	Accesibilidad	<p>La empresa deberá asegurar la implementación de las medidas establecidas en la Ley 7600 en los diseños entregados (consultar la Guía para la inclusión de criterios de accesibilidad)</p>
	Personal técnico asociado a la gestión social del proyecto	<p>Personal técnico asociado a la gestión social del proyecto: La empresa contratará al personal clave para la adecuada gestión con enfoque de género, inclusión social y derechos humanos. Estas personas deben ser profesionales de las ciencias sociales y deberán buscar el cumplimiento de los siguientes objetivos: Identificar y generar acciones para la mitigación de riesgos sociales, de género y de derechos humanos. Realizar actividades participativas para involucrar a las comunidades en los diseños del proyecto. Procurar que la perspectiva de accesibilidad, género, derechos humanos e inclusión social estén presentes en los diseños del proyecto.</p>
Implementación	Género	<p>La empresa garantizará que al menos el 30% del personal en todos los niveles y roles esté compuesto por mujeres.</p> <p>La empresa garantizará la seguridad e integridad de las mujeres trabajadoras especialmente en lo vinculado a la salud menstrual, el embarazo y la lactancia.</p> <p>La empresa brindará espacio a las personas con responsabilidades de cuidados para atender estas labores con base en el "Procedimiento para la solicitud y otorgamiento de permisos laborales y horarios flexibles en condiciones extraordinarias" (consultar procedimiento)</p>
		<p>La empresa contratista cumplirá con todas las leyes laborales aplicables, asegurando la salud, seguridad y derechos del personal.</p>

Disposiciones de Inclusión Social, Género y Derechos Humanos para Términos de Referencia		
Rol de la empresa	Categoría	Propuesta de Cláusula
Implementación	Derechos Laborales	La empresa contratará y remunerará al personal conforme a las leyes laborales vigentes y garantizará condiciones justas para todas las personas trabajadoras.
		La empresa contratista no empleará trabajo forzoso ni obligará a trabajar a personas en contra de su voluntad.
		Se dará preferencia a la contratación de personal local siempre que sea posible.
		La empresa mantendrá registros detallados del personal, incluyendo datos sobre nombre, edad, género, horas trabajadas y salario.
		La empresa respetará el derecho de los trabajadores a organizarse y participar en negociaciones colectivas.
		La empresa garantizará a través de protocolos y políticas la igualdad de oportunidades y condiciones laborales, y adoptará medidas contra el hostigamiento y la explotación laboral.
		La empresa se asegurará de que el personal extranjero cuente con los permisos y visas requeridos para desempeñar sus labores, así como todas las garantías sociales a las que tienen derecho.
	Derechos de las personas jóvenes y menores de edad	Los salarios se ajustarán a los estándares locales y a las condiciones generales del mercado.
		La empresa no empleará a menores de 15 años y protegerá a los trabajadores adolescentes de condiciones laborales peligrosas.
	Promoción de los derechos humanos	La empresa podrá desarrollar programas de pasantías o prácticas profesionales siempre y cuando se respeten los derechos de las personas jóvenes menores de edad y se busque su crecimiento profesional. La empresa no empleará trabajo forzoso ni se excederá en las funciones asignadas a las personas participantes de estos programas.
	La empresa participará en iniciativas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo.	

Disposiciones de Inclusión Social, Género y Derechos Humanos para Términos de Referencia		
Rol de la empresa	Categoría	Propuesta de Cláusula
Personal técnico asociado a la gestión social del proyecto	Promoción de los derechos humanos	<p>Se capacitará al personal sobre la prevención del acoso laboral y la discriminación, conforme a las normativas de derechos humanos.</p> <p>La empresa contratista utilizará un código de conducta para todas las personas empleadas que contemple elementos de no discriminación y respeto a todas las personas.</p>
	Pervención de la explotación, el acoso y el abuso sexual	<p>Se proporcionará capacitación sobre la prevención del acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y en espacios públicos.</p> <p>La empresa debe contar con un protocolo para prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y en espacios públicos. (consultar el Protocolo para el abordaje, prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral y el acoso sexual callejero)</p>
	Accesibilidad	<p>La empresa deberá asegurar la implementación de las medidas establecidas en la Ley 7600 en la infraestructura final construida (consultar Guía para la inclusión de criterios de accesibilidad).</p> <p>La empresa deberá contemplar medidas para el tránsito autónomo en los alrededores de la obra de todas las personas</p>
	Personal técnico asociado a la gestión social del proyecto	<p>La empresa contratará al personal clave para la adecuada gestión con enfoque de género, inclusión social y derechos humanos. Estas personas deben ser profesionales de las ciencias sociales y deberán buscar el cumplimiento de los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identificar y generar acciones para la mitigación de riesgos sociales, de género y de derechos humanos -Realizar actividades participativas para involucrar a las comunidades en la gestión del proyecto. -Procurar que la perspectiva de accesibilidad, género, derechos humanos e inclusión social estén presentes a lo largo de toda la implementación del proyecto.

Disposiciones de Inclusión Social, Género y Derechos Humanos para Términos de Referencia		
Rol de la empresa	Categoría	Propuesta de Cláusula
Supervisión	Género	La empresa garantizará que al menos el 30% del personal en todos los niveles y roles esté compuesto por mujeres.
		La empresa garantizará la seguridad e integridad de las mujeres trabajadoras especialmente en lo vinculado a la salud menstrual, el embarazo y la lactancia.
		La empresa brindará espacio a las personas con responsabilidades de cuidados para atender estas labores con base en el " Procedimiento para la solicitud y otorgamiento de permisos laborales y horarios flexibles en condiciones extraordinarias " (consultar procedimiento)
	Derechos Laborales	La empresa contratista cumplirá con todas las leyes laborales aplicables, asegurando la salud, seguridad y derechos del personal.
		La empresa contratará y remunerará al personal conforme a las leyes laborales vigentes y garantizará condiciones justas para todas las personas trabajadoras
		La empresa contratista no empleará trabajo forzoso ni obligará a trabajar a personas en contra de su voluntad.
		Se dará preferencia a la contratación de personal local siempre que sea posible.
		La empresa mantendrá registros detallados del personal, incluyendo datos sobre nombre, edad, género, horas trabajadas y salario.
		La empresa respetará el derecho de los trabajadores a organizarse y participar en negociaciones colectivas.
		La empresa garantizará a través de protocolos y políticas la igualdad de oportunidades y condiciones laborales, y adoptará medidas contra el hostigamiento y la explotación laboral
		La empresa se asegurará de que el personal extranjero cuente con los permisos y visas requeridos para desempeñar sus labores, así como todas las garantías sociales a las que tienen derecho.
		Los salarios se ajustarán a los estándares locales y a las condiciones generales del mercado.

Disposiciones de Inclusión Social, Género y Derechos Humanos para Términos de Referencia		
Rol de la empresa	Categoría	Propuesta de Cláusula
Supervisión	Derechos de las personas jóvenes y menores de edad	<p>La empresa no empleará a menores de 15 años y protegerá a los trabajadores adolescentes de condiciones laborales peligrosas.</p> <p>La empresa podrá desarrollar programas de pasantías o prácticas profesionales siempre y cuando se respeten los derechos de las personas jóvenes menores de edad y se busque su crecimiento profesional. La empresa no empleará trabajo forzoso ni se excederá en las funciones asignadas a las personas participantes de estos programas.</p>
	Promoción de los derechos humanos	<p>La empresa participará en iniciativas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo.</p> <p>Se capacitará al personal sobre la prevención del acoso laboral y la discriminación, conforme a las normativas de derechos humanos.</p>
	Pervención de la explotación, el acoso y el abuso sexual	<p>La empresa utilizará un código de conducta para todas las personas empleadas que contemple elementos de no discriminación y respeto a todas las personas.</p> <p>Se proporcionará capacitación sobre la prevención del acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y en espacios públicos.</p> <p>La empresa debe contar con un protocolo para prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo y en espacios públicos. (consultar el Protocolo para el abordaje, prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral y el acoso sexual callejero)</p>
	Accesibilidad	La empresa deberá supervisar la adecuada implementación de las medidas establecidas en la Ley 7600 en la infraestructura final construida. (consultar la Guía para la inclusión de criterios de accesibilidad)

Disposiciones de Inclusión Social, Género y Derechos Humanos para Términos de Referencia		
Rol de la empresa	Categoría	Propuesta de Cláusula
Supervisión	Personal técnico asociado a la gestión social del proyecto.	<p>La empresa contratará al personal clave para la adecuada gestión con enfoque de género, inclusión social y derechos humanos. Estas personas deben ser profesionales de las ciencias sociales y deberán buscar el cumplimiento de los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Supervisar la adecuada identificación y generación de acciones para la mitigación de riesgos sociales, de género y de derechos humanos por parte de la empresa implementadora. -Supervisar la adecuada incorporación de la perspectiva de accesibilidad, género, derechos humanos e inclusión social a lo largo de toda la implementación del proyecto.