

GUÍA MARCA PAÍS

**ORIENTACIONES PARA INDICADORES
DE PROGRESO SOCIAL**



esencial[®]
**COSTA
RICA**

VERSIÓN 2021

Guía marca país *esencial* COSTA RICA. Orientaciones para Indicadores de Progreso Social.

Versión 2021.

Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER)

Fecha de publicación: 2021-12-02

Segunda Edición 2021

Derechos reservados © PROCOMER

Sustituye: Guía Progreso Social 2017

Aplicable a: El presente documento orienta de forma genérica a organizaciones relacionadas con la atracción de inversiones, exportaciones, la PYME exportadora o con potencial exportador, el comercio exterior en general y otras áreas vinculadas con los objetivos y funciones de PROCOMER para el Licenciamiento de uso corporativo marca país ***esencial* COSTA RICA**. El presente documento es orientativo, por lo que no añade, sustrae ni modifica de manera alguna los requisitos e indicadores del esquema.

Este documento tampoco prescribe enfoques obligatorios para la implementación, ni proporciona ningún método preferido de interpretación de los requisitos e indicadores del esquema


Coordinación de proyecto: MBA. Cinthya Prendas Cubillo, PROCOMER

Elaboración: MBA. Cinthya Prendas Cubillo, PROCOMER, Ing. Roger Forbes Álvarez, CEGESTI

Edición: 2021

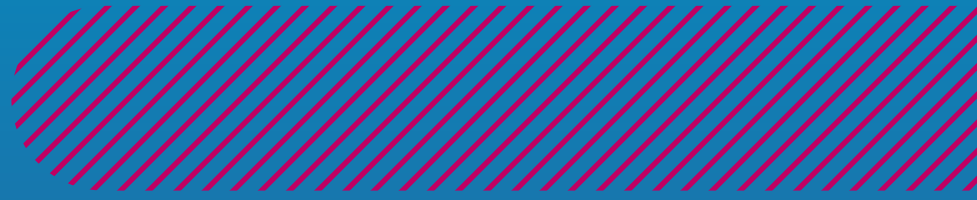
Revisión y asesoría técnica de la presente edición: Ing. Roger Forbes Álvarez, CEGESTI.





| | |
|---|-----------|
| 1-INTRODUCCIÓN | 04 |
| a-Generalidades | |
| b-Marca país <i>esencial</i> COSTA RICA | |
| 2-OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN | 07 |
| 3-DOCUMENTOS DE REFERENCIA | 09 |
| 4-TÉRMINOS Y DEFINICIONES | 11 |
| 5-ORIENTACIONES | 13 |
| a-Progreso Social | |
| b-Orientaciones a para los indicadores de Progreso Social | |
| 6-BIBLIOGRAFÍA | 32 |

INTRODUCCIÓN



01



a-Generalidades

De acuerdo con el artículo 18 del PRO-NOR-044 Reglamento para el uso de marca país **esencial COSTA RICA**, todo interesado en obtener la licencia de uso corporativo de la Marca País deberá someterse a una evaluación de los requisitos y valores establecidos en el reglamento, los cuales se encuentran desarrollados en documento normativo “Protocolo de evaluación para uso corporativo **esencial COSTA RICA**: Requisitos e Indicadores”.

En virtud de lo anterior, los criterios de evaluación que integran el documento indicado están determinados por los componentes de cada uno de los valores de la marca país, los cuales están divididos a su vez en requisitos y éstos se evalúan por medio de indicadores que van a definir el cumplimiento de la organización con los valores que la marca país representa.

La marca país también incluye el documento normativo “Protocolo de evaluación para uso corporativo **esencial COSTA RICA**: Homologaciones y Lista de Decisión”. Este documento establece cuales indicadores se otorgan sin evaluación a las organizaciones que se someten al licenciamiento de uso corporativo

cuando cuentan con certificaciones y verificaciones vigentes que PROCOMER establece como homologables para propósito de obtención de la Marca País para licenciamiento de uso corporativo.

Sin embargo, se ha considerado valioso incorporar como documentos de apoyo a los tres documentos normativos del esquema una serie de guías que orienten a las organizaciones sobre fuentes adicionales de buenas prácticas que de manera opcional estas puedan considerar al momento de abordar los indicadores del esquema.

La presente guía tiene como objetivo orientar a las organizaciones sobre buenas prácticas asociadas a los indicadores del “Protocolo de Evaluación marca país **esencial COSTA RICA**: Requisitos e Indicadores” versión 2021 mediante la incorporación de referencias a otros documentos (normas, esquemas, marcos de referencia, requisitos legales) que las organizaciones que optan por el licenciamiento de uso corporativo marca país **esencial COSTA RICA** pueden usar para apoyar la implementación del esquema. El documento es orientativo, por lo que no añade, sustrae ni modifica de manera alguna los requisitos e indicadores del esquema.

Este documento tampoco prescribe enfoques obligatorios para la implementación, ni proporciona ningún método preferido de interpretación de los requisitos e indicadores del esquema

b-Marca país *esencial* COSTA RICA

La marca país ***esencial* COSTA RICA** constituye una herramienta de competitividad y mercadeo que permite promover de manera integral, coordinada y colaborativa la imagen del país y sus distintos sectores. Mediante dicho instrumento estratégico, se identifica al país, se maneja su reputación, se propicia la sinergia en la promoción y se construye un posicionamiento diferenciador ante las audiencias externas e internas que favorecen el desarrollo de los sectores de exportación, inversiones y turismo

El mensaje central de la Marca País, en el mediano y largo plazo, es que Costa Rica concentra, posee, potencia y cuida aquello que es clave para el futuro: biodiversidad, belleza natural única, calidad, talento humano especializado, innovación, una ubicación privilegiada, diversidad cultural, valor agregado en sus productos, servicios y profesionales. La esencia es el componente transversal que cruza todos los activos que presenta la Marca País. En esa esencia concentrada se encuentra el verdadero valor del país: su gente.

La Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER), es la unidad ejecutora competente para la implementación, promoción y ejecución de la Marca País, para los temas relacionados con la atracción de inversiones, exportaciones, la PYME exportadora o con potencial exportador, el comercio exterior en general y otras áreas vinculadas con los objetivos y funciones de PROCOMER.

El licenciamiento para uso corporativo de la marca país Esencial Costa Rica está regulado por PROCOMER mediante el PRO-NOR-044 Reglamento para el uso de marca país ***esencial* COSTA RICA** y sus protocolos de evaluación que

permiten medir el cumplimiento de los indicadores de los potenciales licenciarios de acuerdo con los valores de la marca país ***esencial* COSTA RICA**. Estos valores son

- Excelencia
- Sostenibilidad
- Progreso Social
- Innovación
- Vinculación Costarricense

La Marca País tiene los siguientes objetivos:

- Posicionar a Costa Rica en los mercados destino con el fin de potenciar la promoción de la atracción de la inversión extranjera directa al país, en sectores estratégicos como la manufactura de alta tecnología y los servicios de alto valor agregado, entre otros.
- Promover la exportación de productos y servicios de valor agregado en los cuales se aprecie su sentido de exclusividad, distinción y calidad internacional.
- Promover la atracción del turismo selectivo para mercados específicos a través de un abanico amplio de productos como turismo de negocios, el de aventura, el sostenible, entre otros.
- Promover la implicación de las audiencias internas en tres niveles: información, opinión y decisión, a través de las cuales se logre la persuasión y el reconocimiento de marca a nivel interno de la nación.
- Construir, a través de las comunicaciones, un escenario discursivo para la marca que esté anclado en el presente y con fuerte vocación por el futuro, incluyendo menciones específicas de cómo Costa Rica es un país con una visión a largo plazo.

OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN



02



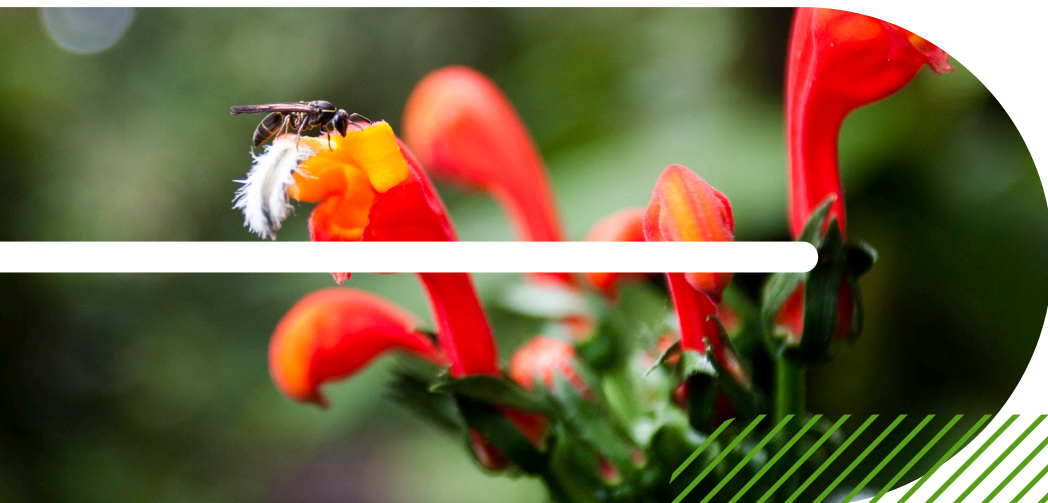
La presente guía tiene como objetivo orientar a las organizaciones sobre buenas prácticas asociadas a los indicadores del “Protocolo de Evaluación marca país **esencial COSTA RICA**: Requisitos e Indicadores” versión 2021 mediante la incorporación de referencias a otros documentos (normas, esquemas, marcos de referencia, requisitos legales) que las organizaciones que optan por el licenciamiento de uso corporativo marca país **esencial COSTA RICA** pueden usar para apoyar la implementación del esquema. El documento es orientativo, por lo que no añade, sustrae ni modifica de manera alguna los requisitos e indicadores del esquema.

Este documento tampoco prescribe enfoques obligatorios para la implementación, ni proporciona ningún método preferido de interpretación de los requisitos e indicadores del esquema

DOCUMENTOS DE REFERENCIA



03



El siguiente documento en su versión vigente es normativo para el licenciamiento de uso corporativo de marca país **esencial COSTA RICA**. La presente guía brinda orientaciones sobre sus indicadores.

- Protocolo de evaluación para uso corporativo **esencial COSTA RICA**: Requisitos e Indicadores.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES



04



En el presente documento se utilizan las siguientes formas verbales:

- **Debería:** indica una recomendación;
- **Puede:** indica una posibilidad.

En el presente documento también se utilizan las siguientes palabras:

- **Orientación o guía:** Se refiere a recomendación o referencia. Se consideran equivalentes entre sí.

Ninguno de los términos anteriores o sus variaciones indica requisitos.

ORIENTACIONES



05

a-Progreso Social

Se define como la capacidad de las organizaciones de respetar los derechos humanos y la legislación laboral vigente, así como su capacidad de adoptar buenas prácticas de gestión de trabajadores que promuevan bienestar y desarrollo de capacidades, tal que se facilite que el talento humano satisfaga sus necesidades básicas, mejore su calidad de vida y alcance el máximo potencial desde una perspectiva de desarrollo sostenible.

b-Orientaciones a para los indicadores de Progreso Social

| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|---|------------------------------------|--|---|
| DERECHOS HUMANOS Y PRÁCTICAS LABORALES | Derechos humanos y empresas | <p>PI</p> <p>¿La organización cuenta con una política de derechos humanos documentada y socializada por medio de la cual asume su responsabilidad de respetar los derechos humanos, en la que define lo que espera en relación con estos derechos por parte de su personal, socios y proveedores, incluidos su compromiso con respetar la legislación laboral, así como su responsabilidad por evitar, prevenir y mitigar consecuencias negativas en derechos humanos, incluidas las prácticas laborales, a los que pueda contribuir o pueda provocar por sus actividades?</p> | <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos detallan en el segundo pilar (responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos) las directrices para el establecimiento del compromiso político empresarial. Los Principios Rectores pueden consultarse en la página del Alto Comisionado de las Naciones Unidas Derechos Humanos https://www.ohchr.org/. • La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere según Principios Rectores a los derechos humanos internacionalmente reconocidos y que abarcan como mínimo los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos (conformada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) que puede consultarse en la página del Alto Comisionado de las Naciones Unidas Derechos Humanos https://www.ohchr.org/, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, disponible en https://www.ilo.org/, así como la legislación nacional aplicable. |

| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|-----------|---|--|
| | | <p>P2</p> <p>¿La organización ha implementado un mecanismo para recibir, procesar y resolver sin represalia, quejas, inquietudes y sugerencias de los trabajadores sobre su lugar de trabajo, incluyendo temas asociados a derechos humanos, prácticas laborales y mejoras propuestas, el cual es accesible, comprensible y transparente para los trabajadores, y no impide el acceso a otros mecanismos ni prohíbe el anonimato?</p> | <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos detallan en el pilar Acceso a Mecanismos de Reparación los mecanismos de reclamación, tanto de Estado como no estatales que pueden impulsar las organizaciones. Estos se basan en, criterios de eficacia como: legitimidad, accesibilidad, predictibilidad, equidad, compatibilidad con derechos, transparencia, diálogo y mediación. Los Principios Rectores pueden consultarse en la página del Alto Comisionado de las Naciones Unidas Derechos Humanos https://www.ohchr.org/ • La Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (conocida como Declaración MNE) incluye principios asociados al acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones de trabajadores. Este documento puede ser consultado en la página de OIT https://www.ilo.org/ • ISO 26000 . Esta guía de responsabilidad social incluye buenas prácticas en materia de reclamaciones y diálogo social, en consistencia con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, incluidos los mecanismos de reclamación • Estándares agrícolas asociados a ISEAL como Bonsucro, RSPO y Rainforest Alliance, así como 4C (miembro de Global Coffee Platform), incluyen criterios para el establecimiento de mecanismos de quejas de los trabajadores, que pueden ser adaptados a otros sectores. Estos pueden ser consultados por medio de https://www.isealalliance.org/ |

¹La referencia a normas ISO, cuando existan homologadas en Costa Rica se conocen como INTE/ISO. Las normas ISO pueden ser adquiridas en la página de ISO: www.iso.org . Las normas con código INTE/ISO pueden ser adquiridas en la página de INTECO: www.inteco.org

| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|---|---|--|
| | Principios y derechos fundamentales en el trabajo | <p>P3</p> <p>¿La organización respeta según la ley, el derecho de todos sus trabajadores de formar, afiliarse y organizar organizaciones de trabajadores según su elección y a negociar colectivamente con la organización sin ninguna consecuencia negativa o represalia, interferencia, discriminación, acoso o intimidación por parte de la organización en adherencia al derecho fundamental de libertad de asociación y negociación colectiva?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de la República de Costa Rica (1949), artículos 25, 60 y 62 • Ley 2, Código de Trabajo. Entre otros: Título segundo, capítulo tercero; título quinto, capítulos segundo y tercero; título sexto; título octavo. • La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, junto con los convenios de OIT siguientes: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Estos documentos junto con guías de orientación generadas por OIT pueden consultarse en la página de OIT https://www.ilo.org/ <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La norma SA 8000 incluye criterios organizacionales en respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva. Puede consultarse en https://sa-intl.org/ • Diversos esquemas de ISEAL Alliance incluyen criterios organizacionales en respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva, entre ellos: Bonsucro Production Estándar, Criterios de comercio justo Fairtrade para pequeños productores de Fairtrade International, Estándar de Producción Agrícola de Fair Trade USA, Estándares para la Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance, RSPO Principios y Criterios para la producción de aceite de palma sostenible, Código de Conducta 4C, entre otros. Estos pueden ser consultados en https://www.isealalliance.org/ • ISO 26000. Incluye buenas prácticas organizacionales en libertad de asociación y negociación colectiva • La Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (conocida como Declaración MNE) incluye principios asociados al respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva. Este documento puede ser consultado en la página de OIT https://www.ilo.org/ • Las Líneas Directrices de la OCDE incluyen criterios en materia de libertad de asociación y negociación colectiva. Las Líneas Directrices de la OCDE pueden consultarse en https://www.oecd.org/ |

| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|-----------|--|--|
| | | <p>P4* ¿La organización cumple con las regulaciones y leyes nacionales, así como convenios internacionales vigentes contra el trabajo forzoso u obligatorio tal que no se involucra ni beneficia de este, lo que incluye evitar prácticas de retención de documentos de identidad originales, requerir pago de depósitos al comenzar el empleo, retener salarios, prestaciones o propiedades del trabajador, prohibir el abandono de las instalaciones al finalizar la jornada o impedir el derecho de renuncia según la legislación, entre otras prácticas ilegales para forzarlo a seguir trabajando en la organización?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de la República de Costa Rica (1949), artículo 56 • La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, junto con los convenios de OIT siguientes: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Estos documentos junto con guías de orientación pueden consultarse en la página de OIT https://www.ilo.org/ • Protocolo 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso de OIT (En Costa Rica Tratado Internacional 9745). Puede consultarse en http://www.pgrweb.go.cr/ • Código de Trabajo, artículos 28, 137 y 139 • Ley 9095 contra la trata de personas y creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas. <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Norma SA 8000 que incluye criterios de práctica organizacional contra el trabajo forzoso u obligatorio. Puede consultarse en https://sa-intl.org/ • Esquemas de ISEAL Alliance que incluye criterios de práctica organizacional contra el trabajo forzoso u obligatorio, entre ellos: Bonsucro Production Estándar, Criterios de comercio justo fairtrade para pequeños productores de Fairtrade International, Estándar de Producción Agrícola de Fair Trade USA, Estándares para la Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance, RSPO Principios y Criterios para la producción de aceite de palma sostenible, Código de Conducta 4C (parte de Coffee Platform), entre otros. Estos pueden ser consultados en https://www.isealalliance.org/ • ISO 26000. Incluye buenas prácticas organizacionales contra el trabajo forzoso. • La Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (conocida como Declaración MNE) incluye principios asociados contra el trabajo forzoso. Este documento puede ser consultado en la página de OIT https://www.ilo.org/ • Las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales en sus directrices de empleo y relaciones laborales incluye directrices contra el trabajo forzoso. Las Líneas Directrices de la OCDE pueden consultarse en https://www.oecd.org/ |

| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|-----------|---|---|
| | | <p>P5* ¿La organización cumple con las regulaciones y leyes nacionales, así como convenios internacionales vigentes contra el trabajo infantil, tal que no se involucra ni beneficia de este, lo que incluye no usar ni apoyar el uso de mano de obra infantil (personas menores a quince años) y contar con prácticas o políticas documentadas contra el trabajo infantil?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 2, Código de Trabajo y Ley 7739 Código de la Niñez y la Adolescencia, artículo 92. En Costa Rica para que una persona menor de edad pueda ser contratada requiere ser mayor de 15 años. Está absolutamente prohibido el trabajo de las personas menores de 15 años. • La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, junto con los convenios de OIT siguientes: Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Estos documentos junto con guías de orientación generadas por OIT pueden consultarse en la página de OIT https://www.ilo.org/ <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos siempre que prevalezca el marco legal costarricense:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La norma SA 8000 incluye criterios organizacionales que prohíben el trabajo infantil. Puede consultarse en https://sa-intl.org/. Diversos esquemas de ISEAL Alliance incluyen criterios que prohíben el trabajo infantil, entre ellos Fairtrade Textile Standards de Fairtrade International y RSPO Principios y Criterios para la producción de aceite de palma sostenible, entre otros. Estos pueden ser consultados en https://www.isealalliance.org/. Las normas ISO 26000 e INTE G35 también contienen buenas prácticas contra el trabajo infantil. • La Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (conocida como Declaración MNE) incluye principios asociados a la erradicación del trabajo infantil. Este documento puede ser consultado en la página de OIT https://www.ilo.org/ • Las Líneas Directrices de la OCDE incluyen criterios para la abolición y erradicación del trabajo infantil. Las Líneas Directrices de la OCDE pueden consultarse en https://www.oecd.org/ |

²Las normas con código INTE pueden ser adquiridas en la página de INTECO www.inteco.org

| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|-----------|--|---|
| | P6 | <p>¿La organización cumple con las regulaciones y leyes en materia de trabajadores mayores de quince años y menores de dieciocho, lo que incluye contar con prácticas o políticas documentadas que aseguran que estos no llevan a cabo actividades insalubres, pesadas o peligrosas ni trabajan en horario nocturno?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 2, Código de Trabajo, Ley 7739 Código de la Niñez y la Adolescencia, Capítulo VII. En Costa Rica para que una persona menor de edad pueda ser contratada requiere ser mayor de 15 años. Está absolutamente prohibido el trabajo de las personas menores de 15 años. • Ley 8922 Prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras • En el caso de personas mayores de 15 años y menores de 18, el marco legal garantiza plena igualdad de oportunidades, remuneración y trato en el empleo y la ocupación. Según la legislación, no es requerida autorización del Patronato Nacional de la Infancia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, padres, madres o personas encargadas para acceder al empleo y las personas trabajadoras adolescentes gozan de todos los derechos laborales. Según el marco legal, la jornada laboral ordinaria es de 6 horas diarias y 36 semanales, las jornadas mixtas no sobrepasan las 10pm y está prohibido el trabajo nocturno (comprendido entre 7pm a 7am), el tiempo extra así como la jornada acumulativa. • Dentro del trabajo peligroso se incluye todo aquel nocivo para la salud y el desarrollo físico, mental, moral, social y educativo. Este se encuentra tipificado en el artículo 5 de la Ley 8922 y en el Convenio 182 de OIT que incluyen las peores formas de trabajo infantil. <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos, siempre que prevalezca el marco legal costarricense:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La norma SA 8000 incluye criterios organizacionales en materia de personas adolescentes trabajadoras. Puede consultarse en https://sa-intl.org/. |



| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|-----------|--|--|
| | | <p>P7</p> <p>¿Cuenta la organización con una política documentada e implementada de no discriminación en la contratación, remuneración, acceso a capacitación, ascenso, cese o retiro por razón de raza, etnia, sexo, género, estado civil, religión, nacionalidad, origen social, opinión política, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, afiliación sindical, situación económica, ser una persona que vive con VIH, estado de salud, entre otras razones análogas?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de Costa Rica, artículo 33 y 68 • Ley 2, Código de Trabajo, art 167 y artículos del título octavo (404 y siguientes), entre otros. Adicionalmente leyes con ámbitos específicos sobre igualdad de oportunidades y prohibición de la discriminación en empleo tales como la Ley 7600 y 8661 en razón de discapacidad, ley 7771 en relación a personas que viven con VIH, la Ley 7476 que prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, entre otras. • La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, junto con los convenios de OIT siguientes: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Estos documentos junto con guías de orientación generadas por OIT pueden consultarse en la página de OIT https://www.ilo.org/ <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La norma SA 8000 incluye criterios organizacionales que prohíben la discriminación en el empleo y la ocupación. Puede consultarse en https://sa-intl.org/ Algunos esquemas de ISEAL Alliance incluyen criterios que prohíben la discriminación, entre ellos Fairtrade Textile Standards de Fairtrade International y RSPO Principios y Criterios para la producción de aceite de palma sostenible, entre otros. Estos pueden ser consultados en https://www.isealalliance.org/. Las normas ISO 26000 e INTEG35 también contienen buenas prácticas contra la discriminación. • La Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (conocida como Declaración MNE) incluye principios asociados al principio de no discriminación. Este documento puede ser consultado en la página de OIT https://www.ilo.org/ • Las Líneas Directrices de la OCDE incluyen criterios asociados al principio de no discriminación. Las Líneas Directrices de la OCDE pueden consultarse en https://www.oecd.org/ |

| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|---|--|---|
| | Condiciones de Trabajo y Seguridad Social | <p>P8 ¿La jornada laboral cumple con las regulaciones y leyes nacionales vigentes?</p> | <p>indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 2, Código de Trabajo, art 133 al 152 y 294 • Código de la Niñez y la Adolescencia, capítulo VII sobre el Régimen Especial de Protección al Trabajador Adolescente • La jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no puede ser mayor a 12 horas en un día calendario. Existen varios tipos de jornadas que según el número de horas que se laboren son ordinarias o bien, ordinarias especiales o de excepción. Además, pueden ser diurnas, mixtas o nocturnas. <p>--Jornada ordinaria diurna (entre 5am y 7pm): conlleva 8 horas por día y 48 horas por semana. En trabajos que no son peligrosos e insalubres se permite hasta 10 horas por día y 48 semanales, en lo que se conoce como jornada acumulativa.</p> <p>--Jornada ordinaria nocturna (entre 7pm y 5am): 6 horas por día y 36 por semana. No se permite jornada acumulativa</p> <p>--Jornada ordinaria mixta (se labora en parte en periodo diurno y en parte en nocturno, aunque si se trabaja hasta las 10:30pm o más se convierte en nocturna): 7 horas diarias y 42 semanales. En trabajos no peligrosos o insalubres se permite 8 horas diarias y 48 horas por semana.</p> <p>--Jornadas ordinarias especiales: Incluyen las de personas mayores de 15 años y menores de 18 años (6 horas diarias y 36 semanales), personas trabajadoras a domicilio y otras indicadas en artículo 143 del Código de Trabajo.</p> |



| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|---|--|---|
| | <p style="text-align: center;">Condiciones de Trabajo y Seguridad Social</p> | <p style="text-align: center;">P9</p> <p>¿El tiempo extra es pagado de acuerdo a la legislación, es voluntario, no excede de las 12 horas semanales, no es habitual y la suma de tiempo ordinario más tiempo extraordinario no supera las 12 horas diarias?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 2, Código de Trabajo, art 133 al 152 y 294 • Código de la Niñez y la Adolescencia, capítulo VII sobre el Régimen Especial de Protección al Trabajador Adolescente • La jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no puede ser mayor a 12 horas en un día calendario. La jornada extraordinaria es el tiempo que se labora más allá de la jornada ordinaria. La jornada extraordinaria en trabajadores adolescentes está prohibida. La regulación establece un pago en razón de una hora ordinaria más un cincuenta por ciento (tiempo y medio) por la cantidad de horas extras laboradas. En días feriados, cada hora extra es pagada pagarse doble. <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La norma SA 8000 incluye criterios organizacionales que regulan tiempo extra. Puede consultarse en https://sa-intl.org/ Algunos esquemas de ISEAL Alliance incluyen criterios que incluyen regulación de tiempo extra, entre ellos Fairtrade Textile Standards de Fairtrade International y los Estándares para Agricultura Sostenible de Rainfores. Estos pueden ser consultados en https://www.isealliance.org/. |



| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|-----------|---|--|
| | | <p>P10*</p> <p>¿Los salarios brutos pagados, sin incluir el tiempo extraordinario, cumplen con la legislación vigente y si aplica, con las reglas mínimas establecidas por convenios colectivos o estándares de sector?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política , artículos 56 y 57 • Ley 2, Código de Trabajo, art 143, 152, 162 al 179 • Ley 832 Ley de Salarios Mínimos y Consejo Nacional de Salarios. <p>Los salarios mínimos son fijados por el Concejo Nacional de Salarios. No está permitido que una persona devengue un salario inferior al salario mínimo. Los salarios mínimos vigentes por ocupación pueden ser consultados en la página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para Lista de Salarios https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/lista-salarios.html</p> |
| | | <p>P11</p> <p>¿La organización cumple con las prestaciones y deducciones establecidas por la legislación y detalla cada pago en forma escrita a sus trabajadores detallando la composición de salarios, beneficios, deducciones, tiempos extra, entre otros; para cada periodo de pago?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El indicador se enmarca en la Ley 2, Código de Trabajo, y en la Ley 7983 de Protección al Trabajador. Se incluyen entre otros el seguro de enfermedad y maternidad (SEM) y el seguro de invalidez, vejez y muerte (IVM) de la Caja Costarricense de Seguro Social, aporte del trabajador al Banco Popular y de Desarrollo Comunal, Impuestos al salario (según aplique), pensiones voluntarias (cuando apliquen), prestaciones legales (aguinaldo, vacaciones, auxilio de cesantía, preaviso, otras establecidas por el Código de Trabajo), otras deducciones y retenciones autorizadas por el Código de Trabajo y el marco legal del país. <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La norma SA 8000 incluye criterios organizacionales de detalle de pagos al trabajador. Puede consultarse en https://sa-intl.org/ • Algunos esquemas de ISEAL Alliance incluyen el tema de detalle de pagos, entre ellos los estándares de producción agrícola de Fair Trade USA y los Estándares de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance. Estos pueden ser consultados en https://www.isealalliance.org/. |

| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|-----------|--|--|
| | | <p>P12</p> <p>¿Todos los trabajadores de la empresa tienen derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajo y a un mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas de trabajo conforme a la ley?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 2, Código de Trabajo, y en la Ley artículos 152, 153 al 161 |
| | | <p>P13*</p> <p>¿Se encuentran todos los trabajadores de la organización asegurados con el seguro obligatorio de riesgos del trabajo del INS?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 2, Código de Trabajo, y en la Ley artículos 193, 194 • Información sobre este seguro, incluidos los trámites asociados están disponibles en la página del Instituto Nacional de Seguros https://www.ins-cr.com/ en el apartado sobre Seguros de Riesgos del Trabajo |
| | | <p>P14</p> <p>¿La empresa respeta las licencias de maternidad y lactancia de acuerdo con el marco legal, incluyendo el derecho de la trabajadora a devengar el mismo salario en los periodos de reposo antes y después del parto o adopción?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El indicador se enmarca en la Ley 2, Código de Trabajo, artículos 81 y del 94 al 100, • Reglamento del Seguro de Salud de la CCSS, artículo 54 |
| | | <p>P15*</p> <p>¿Se encuentran todos los trabajadores de la organización asegurados con la CCSS?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social artículo 4. <p>En la página web de la CCSS se incluye información y medios sobre cumplimiento y consulta en el tema en https://www.ccss.sa.cr/morosidad</p> |

| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|-----------|--|---|
| | | <p>P16</p> <p>¿La organización respeta y no interfiere en el disfrute del derecho a la salud de sus trabajadores al permitir y promover el acceso a la atención de salud oportuna ya sea en la CCSS o de forma privada?</p> | <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Constitución de la Organización Mundial de la Salud afirma que “el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica y social” (https://www.who.int). El derecho a la salud, como lo establece la OMS, incluye el acceso oportuno, aceptable y asequible a servicios de atención de salud de calidad suficiente • Dentro de los requisitos legales aplicables pueden indicarse, de forma no exhaustiva, la Ley General de Salud (artículo 3 y 9) y la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, entre otros. |
| | | <p>P17</p> <p>¿Cuenta la organización con una política o procedimiento documentado conforme a la ley para prevenir, prohibir y sancionar hostigamiento o acoso sexual en el trabajo y atender los casos que puedan darse, garantizando la debida confidencialidad?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 7476, Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Norma INTE G38 sobre sistemas de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral incluye buenas prácticas contra el hostigamiento o acoso sexual como parte de los criterios de salud integral. • Algunos esquemas de ISEAL Alliance incluyen criterios que prohíben el acoso sexual, entre ellos Fairtrade Textile Standards de Fairtrade International y el Estándar de Producción Agrícola de Fair Trade USA.. Estos pueden ser consultados en https://www.isealalliance.org/. |



| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|----------------------------------|--|--|
| | | <p>P18</p> <p>¿Cuenta la organización con prácticas definidas que no toleren e indiquen como atender casos de acoso laboral, violencia, intimidación, coerción y abuso físico o verbal asegurando la debida confidencialidad?</p> | <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Norma INTE G38 sobre sistemas de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral incluye buenas prácticas contra el acoso laboral como parte de los criterios de salud integral. • Algunos esquemas de ISEAL Alliance incluyen criterios que prohíben el acoso laboral, la violencia, intimidación, coerción y abuso físico o verbal, entre ellos Criterios de Comercio Justo para pequeños productores, Fairtrade Textile Standards de Fairtrade International, Estándar de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance para fincas, entre otros. Estos pueden ser consultados en https://www.isealliance.org/. |
| | <p>Igualdad de Oportunidades</p> | <p>P19</p> <p>¿La organización cuenta con programas o políticas documentados e implementados de igualdad, diversidad e inclusión por medio de los cuales emplea personas pertenecientes a grupos vulnerables, gestiona el cierre de brechas desde una perspectiva de igualdad y equidad para estas personas, o hace negocios con organizaciones en las que operan personas de grupos históricamente discriminados tales como mujeres, personas con discapacidad, personas discriminadas en función de la edad (por ejemplo personas adultas mayores, personas mayores de 50 años o menores de 30 años, entre otros), personas discriminadas en relación a su origen étnico, raza, orientación sexual, identidad de género, origen social, personas que viven con VIH, personas pertenecientes a pueblos indígenas, entre otros?.</p> | <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ISO 30415, documento que provee guía sobre la diversidad e inclusión para organizaciones de todo tipo, incluidos los prerequisites, responsabilidades, rendición de cuentas, acciones y medidas sugeridos, así como potenciales resultados, • Norma INTE G38 sobre sistemas de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral • El Estándar de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance para fincas que incluye criterios de igualdad de género. Este puede ser consultado en https://www.rainforest-alliance.org/ • La norma INTE G35 orientada al establecimiento de sistemas de gestión de la responsabilidad social cuando se aplique en la materia de derechos humanos y asuntos asociados por personas y grupos vulnerables o históricamente discriminados puede ser aplicable al indicador. La guía ISO 26000 amplía el concepto de responsabilidad social de la norma. • La guía ISO 20400 asociada a la compra sostenible y que incluye en sus diferentes materias y asuntos la vinculación desde cadena de suministro con grupos vulnerables o históricamente discriminados, según contexto, puede ser aplicable al indicador. • El estándar GRI 405 sobre diversidad e igualdad de oportunidades permite reportar aspectos básicos de diversidad e inclusión. Disponible en https://www.globalreporting.org/ |

| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|-----------|--|--|
| | P20 | <p>¿La organización se asegura de mantener disposiciones según requisitos técnicos para la accesibilidad a personas con discapacidad en sus instalaciones, información y comunicaciones por medio de elementos tales como: rampas, pasamanos, señalizaciones visuales, auditivas y táctiles, mecanismos de emergencia y mobiliario accesible, uso de lengua de señas, Braille, macrotipos, sistemas auditivos, multimedia de fácil acceso, entre otras disposiciones, modos, medios y formatos adecuados a contexto; en ámbitos tales como, pasillos, ascensores, zonas verdes, servicios sanitarios, estacionamientos, espacios de trabajo, escaleras, sitios web, textos, sistemas y tecnologías de apoyo, servicios de información y comunicación, entre otros; con el fin de garantizar autonomía personal, como mínimo, a trabajadores y clientes con discapacidad?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 7600 Ley de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad • Ley 8661 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protección • Ley 7948 aprobación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. • Ley 9049 Ley de reconocimiento del Lenguaje de Señas Costarricense (LESCO) como lengua materna <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documentos normativos nacionales en materia de discapacidad, como INTE W1-1 para accesibilidad al medio físico en edificaciones, INTE W11 para servicios sanitarios accesibles, INTE W17 de señalización accesible en relieve sobre piso externo, INTE W23 sobre puertas y ventanas accesibles, INTE W4 sobre rampas, • Documentos normativos internacionales homologados nacionalmente como INTE/ISO/IEC 40500:2020 sobre pautas de accesibilidad para el contenido web según WCAG 2.1, INTE/ISO 9241 sobre pautas de accesibilidad para equipos y servicios de tecnología de información y comunicación, entre otras . • Todos ellos pueden consultarse o adquirirse en la página web de INTECO www.inteco.org. Los criterios de WCAG 2.1 y versiones posteriores pueden consultarse en la página de W3C https://www.w3.org/ |



| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|-----------|--|--|
| | | <p>P21*</p> <p>¿Se cuenta con una política de igualdad de género aprobada por la alta dirección, documentada e implementada por medio de la cual se compromete a determinar brechas de género y a implementar acciones que propicien la igualdad de género en la organización?</p> | <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las brechas de género a las que se refiere el indicador pueden estar asociadas a reclutamiento, selección, promoción, evaluación del desempeño, remuneración e incentivos, acceso a acciones de formación y capacitación, competencias, toma de conciencia en igualdad de género, ordenamiento de jornadas de trabajo, participación igualitaria en la toma de decisiones, participación de mujeres y hombres en su diversidad en profesiones y ocupaciones, salud sexual y reproductiva, violencia de género, corresponsabilidad en el hogar, entre muchos otros, según contexto • Las acciones que propician la igualdad de género pueden incluir programas, planes de acción, procedimientos, criterios, entre otros, según contexto, que al estar implementados demuestran la implementación de la política. • La norma INTE G38 sobre sistemas de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral puede orientar el indicador. • En la página del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) https://www.inamu.go.cr/ , se puede acceder a recursos de información sobre buenas prácticas laborales para la igualdad de género. • El Estándar de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance para fincas que incluye criterios de igualdad de género. Este puede ser consultado en https://www.rainforest-alliance.org/ |
| | | <p>P22</p> <p>¿Ofrece la organización a sus trabajadores opciones que les permitan alcanzar un adecuado balance entre las responsabilidades laborales y sus necesidades personales y del hogar, tales como ordenamiento de jornadas de trabajo, teletrabajo, guarderías, flexibilidad de horario, entre otros?</p> | <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • INTE G38 sobre sistemas de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral, en lo referente a ordenamiento de jornadas de trabajo, salud y equilibrio de vida. • En la página del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) https://www.inamu.go.cr/ , se puede acceder a recursos de información sobre buenas prácticas laborales para la igualdad de género. |



| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|------------|---------------------------------|--|--|
| | Salud y Seguridad en el Trabajo | <p>P23</p> <p>¿La organización implementa sus planes de capacitación dentro de la jornada laboral, con el fin de fomentar el acceso con equidad para todos sus trabajadores a las actividades y procesos formativos?</p> | <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • INTE G38 sobre sistemas de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral, en lo referente a acceso a la formación y capacitación. • En la página del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) https://www.inamu.go.cr/ , se puede acceder a recursos de información sobre buenas prácticas laborales para la igualdad de género. |
| | | <p>P24</p> <p>¿La organización regularmente implementa acciones de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles operacionales en materia de salud y seguridad para las actividades que se realizan en el lugar de trabajo?</p> | <p>El indicador se basa en el cumplimiento de requisitos legales. De forma no exhaustiva, se indican los siguientes a considerar por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código de Trabajo y sus reformas, Título IV, Reglamento a la Ley de Riesgos de Trabajo, Ley 7476 contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia, Ley 7739 Código de la niñez y la adolescencia. • En la página del Consejo de Salud Ocupacional se tiene acceso a la legislación completa que regula el tema, mediante la página: https://www.cso.go.cr/ <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ISO 45001. Sistemas de gestión para la salud y seguridad en el trabajo, que incluye prácticas para la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la determinación de controles operacionales en salud y seguridad en el trabajo. Asociadas a estas normas se encuentran guía como ISO 45003 referente al manejo de riesgos psicosociales en el trabajo, o ISO/PAS 45005 referente al manejo de riesgos relacionados con Covid 19, entre otras que apoyan la identificación de peligros para el establecimiento de controles. • Otros estándares como INTE G38 Sistemas de gestión para la igualdad de género, que aborda el tema de salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género. Diversos estándares de ISEAL Alliance abordan el tema de salud y seguridad para sectores específicos, entre ellos Bonsucro Production Standard y RSPO Principios y criterios para la producción de aceite de palma sostenible. Estos pueden ser consultados desde https://www.isealliance.org/. |

| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|---------------------------------|-----------|---|---|
| Salud y Seguridad en el Trabajo | | <p>P25</p> <p>¿La organización implementa los controles operacionales en salud y seguridad determinados para reducir riesgos en su lugar de trabajo mediante acciones jerarquizadas de eliminación y sustitución de fuentes de peligro, controles de ingeniería, controles administrativos, formación y uso de equipo de protección personal?</p> | <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos aparte del marco legal indicado en P24:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ISO 45001. Sistemas de gestión para la salud y seguridad en el trabajo, que incluye prácticas de implementación de los controles operacional. |
| | | <p>P26</p> <p>¿La organización proporciona, para las personas que realizan trabajo bajo su control, según aplique al contexto, libre acceso a: sanitarios limpios y con privacidad, agua potable, espacios adecuados para tomar los alimentos, y cuando aplique, instalaciones higiénicas para el almacenamiento de alimentos y/o dormitorios limpios, seguros y que cubren necesidades básicas?</p> | <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos aparte del marco legal indicado en P23:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ISO 45001. Sistemas de gestión para la salud y seguridad en el trabajo, que incluye prácticas de implementación de los controles operacionales • SA 8000. Norma de responsabilidad social enfocada en prácticas laborales que incluye dentro de sus criterios de salud y seguridad en el trabajo criterios específicos asociados al indicador. Puede consultarse en https://sa-intl.org/ • Diversos esquemas de ISEAL Alliance incluyen criterios específicos asociados al indicador aplicables al contexto y sectores determinados, entre ellos: Estándar de Producción Agrícola de Fair Trade USA y los Estándares de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance. Estos pueden ser consultados desde https://www.isealalliance.org/. |
| | | <p>P27</p> <p>¿La organización lleva a cabo de forma regular acciones para la toma de conciencia, participación y consulta en salud y seguridad dirigidas a las personas que realizan trabajo bajo su control sobre los peligros, riesgos y controles operacionales asociados a su labor?</p> | <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ISO 45001. Sistemas de gestión para la salud y seguridad en el trabajo, que incluye prácticas de toma de conciencia, participación y consulta en materia de salud y seguridad en el trabajo. |

| COMPONENTE | REQUISITO | INDICADOR | ORIENTACIONES |
|--------------------------------|--|--|---|
| | | <p>P28</p> <p>¿Está definido en la organización como actuar en caso de un incidente de salud y seguridad en el trabajo con el fin de proporcionar, según corresponda, los primeros auxilios y asegurar el acceso a atención médica necesaria?</p> | <p>El indicador puede orientarse, de manera no exhaustiva, por buenas prácticas como las que se incluyen en los siguientes instrumentos aparte del marco legal indicado en P23:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ISO 45001. Sistemas de gestión para la salud y seguridad en el trabajo, que incluye prácticas para la gestión de incidentes. • SA 8000. Norma de responsabilidad social enfocada en prácticas laborales que incluye dentro de sus criterios de salud y seguridad prácticas para la gestión de incidentes. Puede consultarse en https://sa-intl.org/ |
| <p>MOVILIDAD SOCIAL</p> | <p>Desarrollo de capacidades personales</p> | <p>P29</p> <p>¿Cuenta la organización con programas o medidas que apoyen o fomenten a los trabajadores que deseen acceder o continuar estudios primarios, secundarios, técnicos, superiores o aquellos asociados con el desarrollo de habilidades por medio de medidas tales como flexibilidad de horarios, becas, estímulos, premios, formación, entre otros?</p> | <p>No aplican orientaciones al indicador</p> |

BIBLIOGRAFÍA

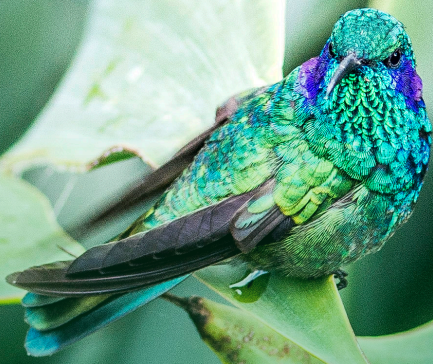


06

1. 4C Services GmbH (2020). Código de Conducta 4C v4. Alemania. 4C Services GmbH
2. Bonsucro (2017). Bonsucro Production Standard 4.2. Reino Unido. Bonsucro
3. Bonsucro (2018). Bonsucro Production Standard for Smallholder Farmers Versión 1.0. Reino Unido. Bonsucro
4. Caja Costarricense del Seguro Social (2021). Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social. 5 de febrero de 1997. Gaceta 25.
5. Cámara del Agro, CEGESTI (2018). Política de Respeto a los Derechos Humanos y Manual de Buenas Prácticas para la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos en el sector agro. Guatemala.
6. CEGESTI (2013). Guía Práctica de Derechos Humanos y Empresas. San José, Costa Rica: CEGESTI, Instituto Danés de Derechos Humanos, MIMBUZA Países Bajos.
7. CEGESTI (2014) Methodology for integrating human rights into business practices: success cases in Central America. Costa Rica y Países Bajos. Ministerio de Relaciones Exteriores del Reino de los Países Bajos, CEGESTI.
8. Código de Trabajo de Costa Rica. Ley 2 (2020). 20 de agosto de 2020. Gaceta 192.
9. Constitución Política de la República de Costa Rica. (1948). Costa Rica. Consultada el 24 de agosto de 2021. Recuperado de: https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?para m1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=0&strTipM=TC
10. Fair Trade USA (2017). Agricultural Production Standard Versión 1.2.0. Estados Unidos. Fair Trade Certified
11. Fair Trade USA (2021). Estándar de Comercio 2.1.0 . Estados Unidos . Fair Trade Certified
12. Fairtrade International. (2016). Fairtrade textile standard. Alemania: Fairtrade International.
13. Fairtrade International. (2019). Criterio de Comercio Justo Fairtrade para Organizaciones de pequeños productores. Alemania: Fairtrade International.
14. Global Reporting Initiative. (2016). Diversity and Equal Opportunity GRI 405. Países Bajos: GRI.
15. Global Reporting Initiative. (2019). Consolidated set of GRI sustainability reporting standards 2019. Países Bajos: GRI.
16. INTECO. (2010). INTE /ISO 26000:2010. Guía de responsabilidad social. Costa Rica: INTECO.
17. INTECO. (2012). INTE G:35:2012. Sistemas de gestión de responsabilidad social. Costa Rica: INTECO.
18. INTECO. (2015). INTE G:38:2015. Sistemas de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral. Requisitos. Costa Rica: INTECO.
19. INTECO. (2017). INTE/ ISO 20400:2017. Compras sostenibles. Directrices. Costa Rica: INTECO.
20. INTECO. (2018). INTE/ISO 45001:2018. Sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso. Costa Rica: INTECO.
21. Ley 2 de 2020. Código de Trabajo. 29 de agosto de 1943, Gaceta 192, Alcance 0.
22. Ley 5395 de 2021. Ley General de Salud. 24 de noviembre de 1973. Año 1973, Semestre 2, Tomo 3, Página 1122.
23. Ley 7476 de 2021. Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia. 13 de abril de 2021. Gaceta 45
24. Ley 7600 de 2020. Ley de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. 19 de junio de 2020. Gaceta 102

25. Ley 7739 de 2021. Código de la Niñez y la Adolescencia. 15 de febrero de 2021. Gaceta 26.
26. Ley 7771 de 2019. Ley general sobre el VIH y sida. 2 de diciembre de 2019. Gaceta 96
27. Ley 7983 de 2020. Ley de Protección al Trabajador. 18 de febrero de 2000. Gaceta 35, alcance 11.
28. Ley 832 de 2019. Ley para regular el teletrabajo. 18 de setiembre de 2019. Gaceta 184.
29. Ley 8661 de 2008. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protección. 29 de setiembre de 2008. Gaceta 187
30. Ley 8922 de 2011. Prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras. 3 de febrero de 2011. Gaceta 60
31. Ley 9049 de 2020. Ley de reconocimiento del Lenguaje de Señas Costarricense (LESCO) como lengua materna. 19 de julio de 2012. Gaceta 140 Alcance 99.
32. Ley 9095 de 2019. Ley contra la trata de personas y creación de la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas. 08 de febrero de 2013. Gaceta 28, Alcance 27.
33. Ley 9738 de 1949. Ley de Salarios Mínimos y Creación del Concejo Nacional de Salarios. 4 de noviembre de 1949. Año 1949, Semestre 2, Tomo 2, Página 674.
34. Ley de 2019. Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social CCSS. 21 de mayo de 2019. Colección de leyes y decretos 1943, semestre 2, tomo 2, página 299.
35. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Temas Laborales. Consultado en 23 y 24 de agosto de 2021 en
<https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/index.html>
36. Naciones Unidas Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado. (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar. Nueva York Estados Unidos y Ginebra, Suiza: Naciones Unidas.
37. Naciones Unidas Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. 1 de julio de 2021, Naciones Unidas Sitio web: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
38. Naciones Unidas Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1 de julio de 2021, Naciones Unidas Sitio web: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
39. Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1 de julio de 2021, Naciones Unidas Sitio web: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
40. OCDE (2013), Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>
41. Organización Internacional del Trabajo (2017) Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración MNE). Ginebra, Suiza. OIT
42. Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ACT/EMP. (2014). Guía de Diagnóstico Empresarial: conozca y mejore su cumplimiento laboral. Ginebra, Suiza: OIT.
43. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1930). C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Ginebra, Suiza: OIT.
44. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1948). C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Ginebra, Suiza: OIT.
45. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1949). C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Ginebra, Suiza: OIT.

46. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951). C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).Ginebra, Suiza: OIT.
47. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1957). C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).Ginebra, Suiza: OIT.
48. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).Ginebra, Suiza: OIT.
49. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1973). C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).Ginebra, Suiza: OIT.
50. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Ginebra, Suiza: OIT.
51. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).Ginebra, Suiza: OIT.
52. Organización Internacional para la Normalización. ISO 30415:2021 Human Resources management-Diversity and inclusion. Suiza. ISO.
53. Organización Mundial de la Salud (2014). Documentos Básicos 48va edición. Ginebra, Suiza. Organización Mundial de la Salud
54. Rainforest Alliance(2020). Estándar para la Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance. Requisitos para Fincas. Países Bajos. Rainforest Alliance.
55. Roundtable on Sustainable Palm Oil (2018). Principios y Criterios para la Producción de Aceite de Palma Sostenible. Suiza. RSPO
56. Social Accountability International. (2014). Social Accountability 8000 International Standard SA 8000. Estados Unidos: SAI.
57. Tratado internacional número 9745 (2019). Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930. 23 de octubre de 2019. Gaceta 212, Alcance 248



esencial[®]
**COSTA
RICA**