MINISTERIO DE AMBIENTE Y ENERGÍA | GOBIERNO DE COSTA RICA | DIGECA Dirección de Gestión de Calidad Ambiental | PNUD

Iniciativa Sectorial 2026

El Plano Humano del Sector RAC

Reconocimiento a empresas comprometidas con la inclusión social y la igualdad de género.

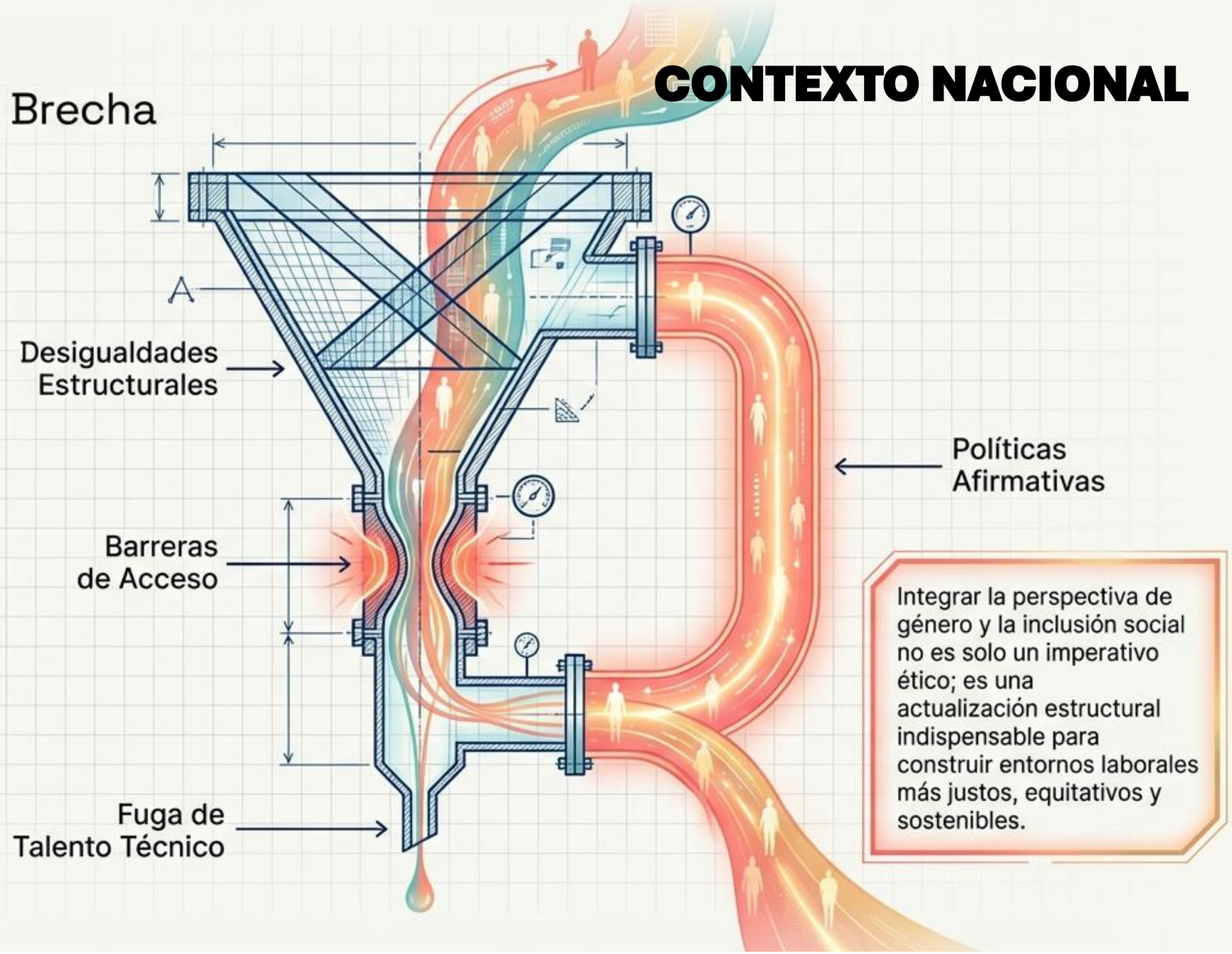


Ponderación Total: 100 Puntos | Enfoque: Mejora Continua

El Embudo
Diagnosticando la Brecha

CONTEXTO NACIONAL

El sector de Refrigeración y Aire Acondicionado (RAC) enfrenta desigualdades estructurales. Las brechas de género y exclusión social actúan como filtros restrictivos que limitan la innovación, el talento y el desarrollo profesional, especialmente para las mujeres en roles técnicos.



Integrar la perspectiva de género y la inclusión social no es solo un imperativo ético; es una actualización estructural indispensable para construir entornos laborales más justos, equitativos y sostenibles.

Importancia de la Inclusión en el Sector RAC

Equidad

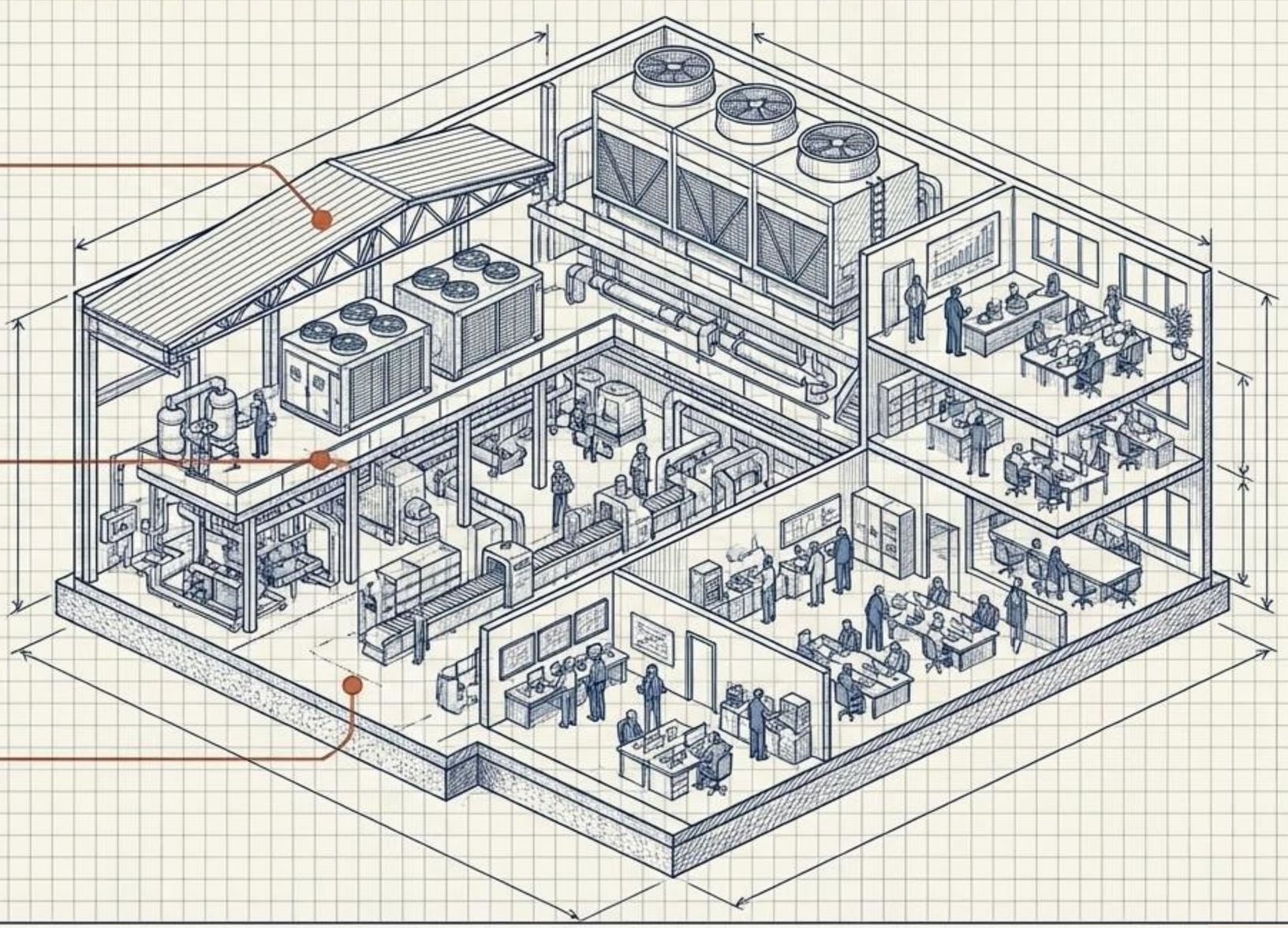
Se busca visibilizar a las empresas que implementan políticas concretas, contribuyendo a un sector diverso y sostenible.

Interseccionalidad

Las brechas de género suelen entrelazarse con etnia, edad, ubicación geográfica y condición socioeconómica.

Eliminación de Barreras

Las acciones deben orientarse a eliminar brechas que limitan el acceso a oportunidades, recursos y participación plena.



Objetivo General del Reconocimiento

Ámbito de Acción
Empresas del Sector de Refrigeración y Aire Acondicionado (RAC).



Propósito Central
Incrementar el aporte del sector al desarrollo sostenible.

Impacto Final
Mejorar el bienestar de la sociedad costarricense.

Objetivos del Reconocimiento

Fomentar la adopción de políticas corporativas inclusivas para incrementar el aporte del sector RAC al desarrollo sostenible de Costa Rica.



Fomentar

Incorporar políticas y prácticas que promuevan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.



Visibilizar

Reconocer públicamente las buenas prácticas que mejoran las condiciones laborales y reducen brechas sociales.



Proteger

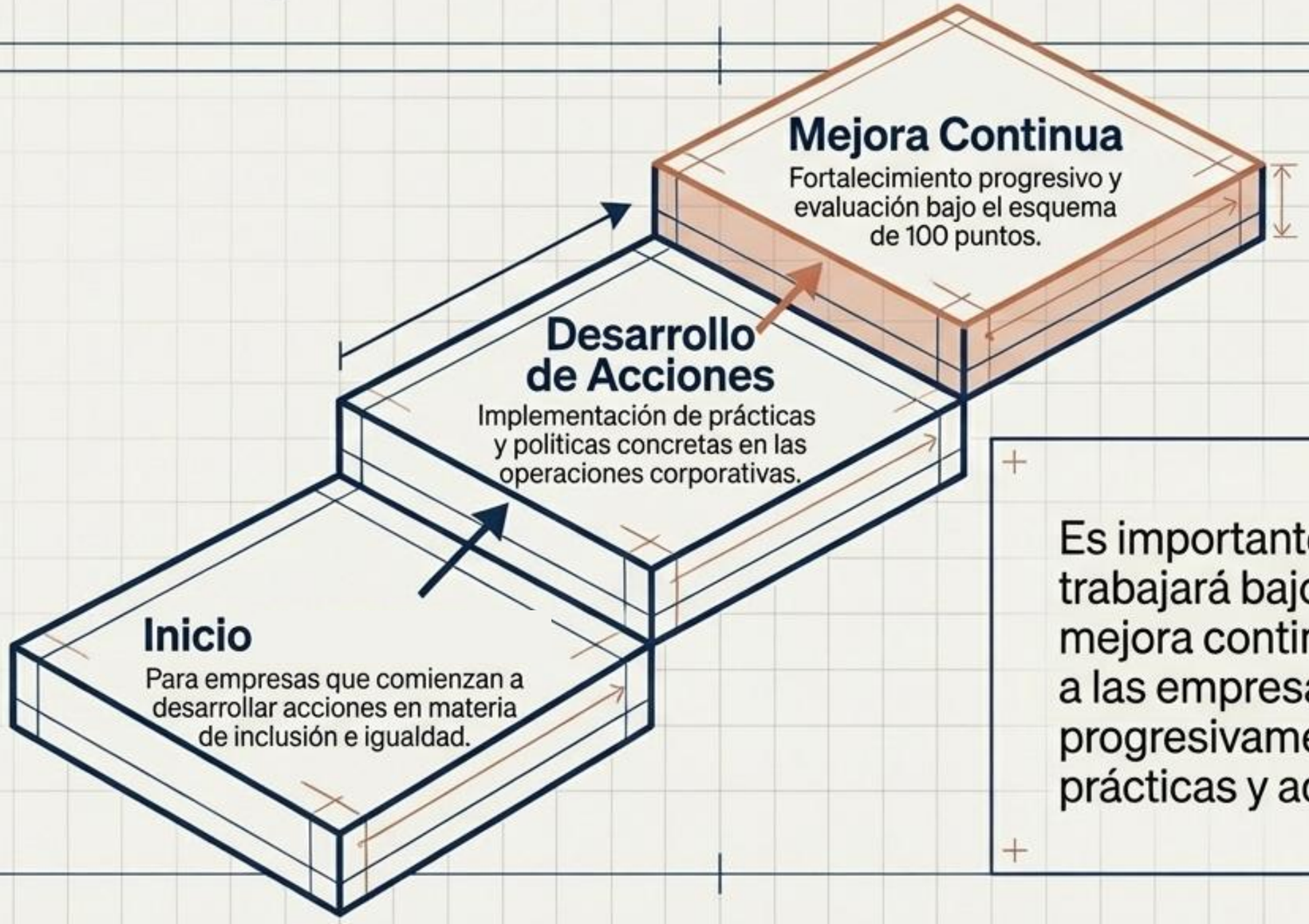
Promover una cultura organizacional basada en el respeto, erradicando la discriminación y garantizando entornos seguros.



Impactar

Estimular el compromiso del sector con la responsabilidad social, generando impactos positivos verificables en la sociedad costarricense.

Etapa de Implementación 2026



Es importante señalar que se trabajará bajo un enfoque de mejora continua, incentivando a las empresas a fortalecer progresivamente sus políticas, prácticas y acciones.

Categorías de Reconocimiento

Reconocimiento a la Participación

IBM Plex Sans

Otorgado a todas las empresas que se adhieran a la iniciativa.

Requisito: Desarrollar acciones concretas o iniciar iniciativas en materia de inclusión social e igualdad de género dentro del sector RAC.

Mención Especial



IBM Plex Sans

Otorgado exclusivamente a las tres empresas con el mayor puntaje en el proceso de evaluación.

Metodología: Considera diferentes categorías según el tamaño de las empresas participantes.

Clasificación de Empresas por Tamaño

Calibración proporcional para la evaluación de Mención Especial.



La rúbrica de evaluación se adapta a la capacidad operativa de cada escala empresarial.

El Modelo Concéntrico de Inclusión (Marco de 100 Puntos)



1. Políticas y Directrices.

El núcleo. Compromisos formales y reglas fundacionales.

2. Reclutamiento y RRHH.

La estructura humana. Contratación, desarrollo y acción afirmativa.

3. Cultura Organizacional.

El ambiente. Lenguaje, clima laboral y erradicación del acoso.

4. RSE y Cadena de Valor.

El ecosistema. Impacto comunitario y compras con criterio social.

01

Dimensión 1: Políticas y Directrices

Criterios de Evaluación

Existencia de una política empresarial de igualdad y no discriminación.
Designación de un comité, unidad o persona responsable de promover acciones relacionadas.
Inclusión de compromisos explícitos de inclusión social e igualdad de género en políticas de la empresa.
Implementación de acciones y mecanismos para el cumplimiento de legislación sobre acoso sexual.
Existencia de una política salarial basada en principios de equidad para reducir brechas de género.



Dimensión 1: Evidencias de Oficialización



Política Institucional

Documento oficializado de política institucional (o borrador en proceso de aprobación gestionado ante las autoridades correspondientes) y declaración de principios que incorpore compromisos o lineamientos de inclusión.



Nombramiento de Responsabilidad

Nombramiento oficial de una persona responsable de coordinar o impulsar acciones relacionadas con temas sociales, incluyendo la inclusión social y la igualdad de género dentro de la organización.

Dimensión 1: Evidencias de Sensibilización



Cero Tolerancia al Acoso

Material de divulgación sobre la política de cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual. Debe incluir mecanismos escritos para la atención de denuncias y/o evidencia de charlas, capacitaciones o presentaciones.



Política Salarial

Documentación que compruebe la existencia de una política salarial basada en principios de igualdad y equidad, orientada a reducir brechas de género y prevenir la discriminación social.

02 Dimensión 2: Reclutamiento y Gestión

Criterios de Evaluación

	Criterios de Evaluación
1	Aplicación de principios de igualdad de oportunidades en contratación y selección.
2	Existencia de oportunidades equitativas de desarrollo, capacitación, y promoción técnica/profesional.
3	Implementación de acciones afirmativas para reducir brechas en procesos de reclutamiento.
4	Desarrollo de programas de capacitación con enfoque de inclusión social e igualdad.

Evalúa las prácticas orientadas a garantizar **igualdad de oportunidades y condiciones laborales equitativas para todas las personas colaboradoras.**

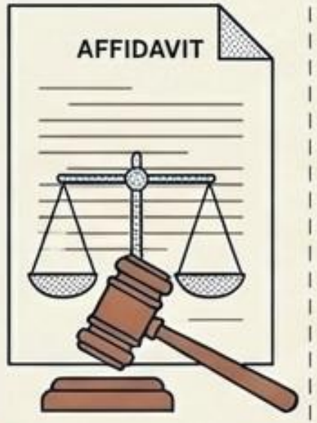
NotebookLM

Dimensión 2: Evidencias de Selección



Convocatorias Inclusivas

Convocatorias o bases de concursos de reclutamiento que incluyan una exhortación explícita a la participación de mujeres en puestos técnicos u operativos.



Equidad en Entrevistas

Documentación o declaración jurada que demuestre que, en los procesos de selección para puestos técnicos y profesionales, se procura entrevistar un número equitativo de mujeres y hombres.

Dimensión 2: Evidencias de Desarrollo Técnico



Ascensos y Nombramientos

Documentación que evidencie ascensos de mujeres o su incorporación en áreas técnicas operativas.
Material de difusión corporativa promoviendo la participación femenina en las operaciones.



Acceso a Capacitación

Listas de asistencia o registros que evidencien que mujeres, personas con necesidades especiales o de mayor edad tienen acceso a programas de capacitación en áreas técnicas o estratégicas.

03 Dimensión 3: Cultura Organizacional

Criterios de Evaluación

	Criterios de Evaluación
1	3.1 Implementación de acciones que promuevan un clima laboral respetuoso, libre de discriminación, violencia y acoso.
2	3.2 Uso de lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa de la empresa.
3	3.3 Desarrollo de estrategias de comunicación institucional que promuevan la inclusión social y la igualdad de género.

Analiza el entorno laboral, promoviendo el liderazgo positivo, la comunicación asertiva y la salud ocupacional.

Dimensión 3: Evidencias de Comunicación

Criterios de Evaluación



Diálogo y Sensibilización

Agendas de trabajo, presentaciones o listas de asistencia de espacios periódicos de diálogo promovidos por la empresa para fortalecer el respeto, la convivencia y el buen entendimiento.



Comunicación Inclusiva

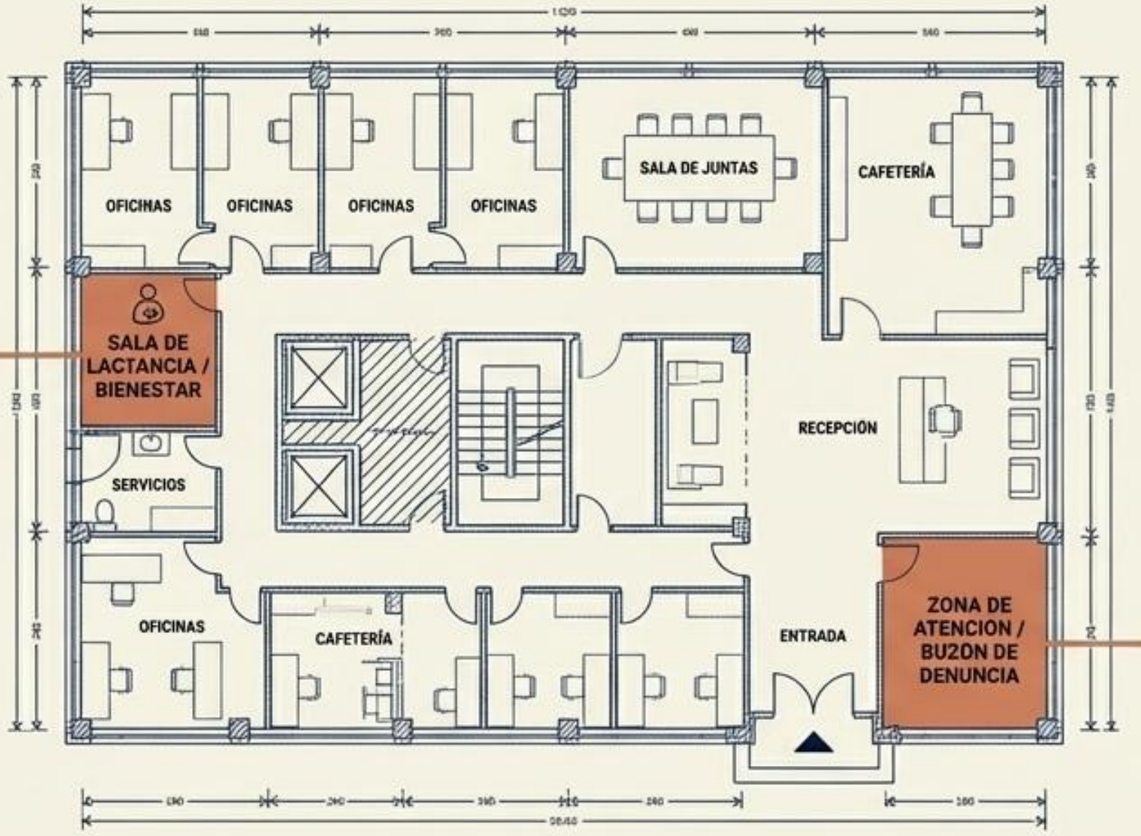
Materiales de comunicación interna y externa (afiches, sitio web, campañas, celebración de efemérides) que evidencien el uso de lenguaje inclusivo y promuevan la igualdad.

03 Dimensión 3: Evidencias de Infraestructura

Criterios de Evaluación

Cumplimiento Normativo Físico

Evidencias del cumplimiento de requerimientos establecidos en la normativa vigente, tales como la disponibilidad de salas de lactancia u otros espacios adecuados para el bienestar del personal.



Infraestructura de Denuncia

Existencia documentada de mecanismos formales, físicos o digitales, habilitados específicamente para la recepción y atención confidencial de denuncias por acoso u hostigamiento sexual.

04

Dimensión 4: Responsabilidad Social y Cadena de Valor

Criterios de Evaluación

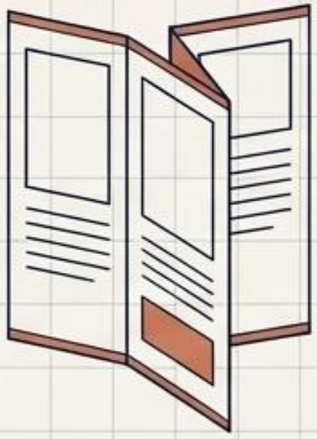
	Criterios de Evaluación
1	4.1 Desarrollo de programas o iniciativas comunitarias que promuevan la inclusión social.
2	4.2 Establecimiento de alianzas estratégicas o patrocinios para apoyar proyectos comunitarios.
3	4.3 Incorporación de criterios sociales en los procesos de compra y contratación de servicios.
4	4.4 Selección y promoción de proveedores que adopten principios de inclusión e igualdad.

Evalúa el compromiso más allá de la estructura interna, considerando el impacto en la comunidad y proveedores.

04 Dimensión 4: Evidencias de Impacto Comunitario

Criterios de Evaluación





Iniciativas Comunitarias

Fotografías o brochures que evidencien iniciativas comunitarias apoyadas por la empresa (ej. cuido infantil para madres trabajadoras, proyectos artísticos o deportivos para poblaciones vulnerables).



Alianzas y Patrocinios

Afiches, publicaciones u otra documentación institucional que demuestre que la empresa patrocina o apoya financieramente iniciativas de bienestar comunitario con enfoque de género.

Mejora Continua

El Reconocimiento 2026 no es un galardón estático, es la calibración inicial de un sistema operativo.



1 **Diseño Normativo:**
Las políticas establecen el estándar.

2 **Inyección de Talento:**
Procesos equitativos atraen talento diverso.

3. Clima Termodinámico:
El talento florece en una cultura segura.

4. Expansión del Sistema:
La cultura interna exige externalizar el impacto social, retroalimentando los estándares corporativos.

Panel de Autodiagnóstico: Preparación para la Postulación

Antes de la inscripción, evalúe la madurez de su empresa en los siguientes ejes del formulario oficial:



Demografía y Fuerza Laboral

¿Conoce su distribución de género exacta? ¿Cuántas mujeres ocupan puestos técnicos, de campo o de supervisión? ¿Emplea a personas migrantes o mayores de 50 años?



Normativa Interna

¿Cuenta con un canal de denuncia confidencial documentado? ¿Existe una política oficial contra el acoso laboral o sexual?



Bienestar Operativo

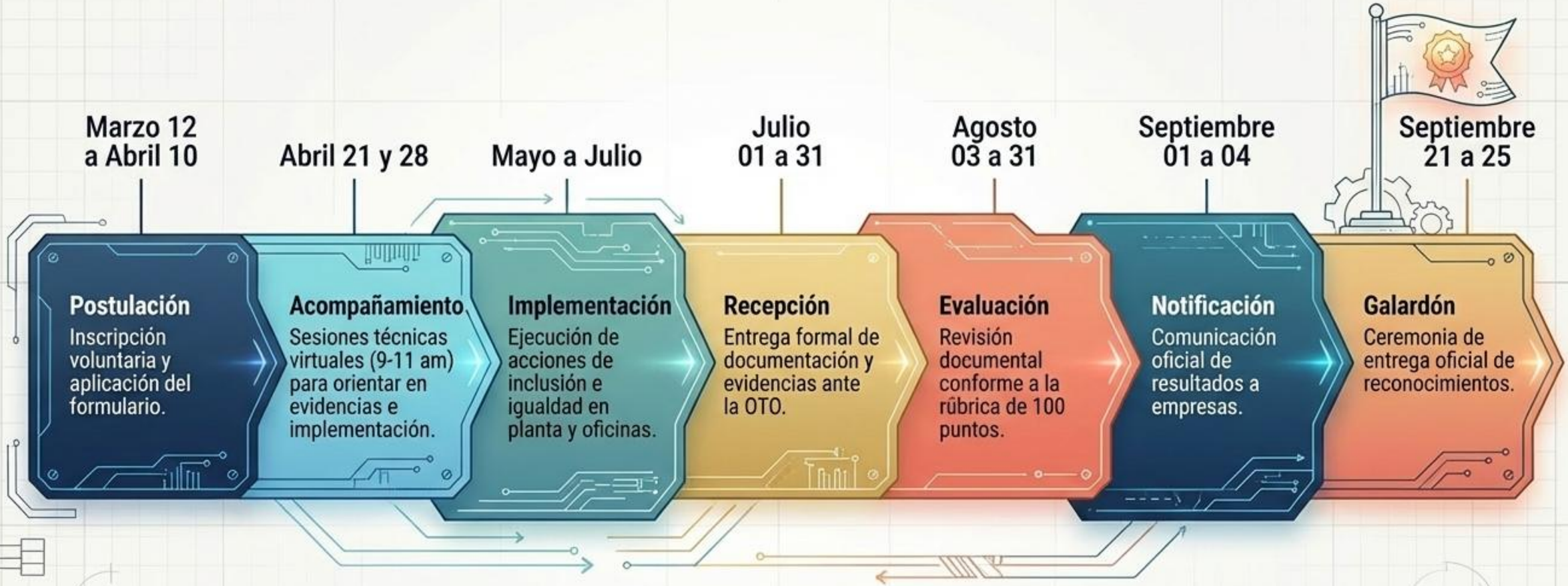
¿Ofrece flexibilidad laboral, licencias extendidas o programas formales de conciliación trabajo-familia?



Vinculación Social

¿Posee contratos con proveedores bajo criterios sociales? ¿Realiza formación técnica para jóvenes o apoyo a emprendimientos locales?

Hoja de Ruta Operativa 2026



Sostenibilidad Integral: El Futuro del Sector RAC



La entrega oficial de este reconocimiento se enmarcará en la semana del **Día Internacional de la Preservación de la Capa de Ozono** (21-25 de Septiembre).

Proteger nuestro entorno exterior requiere, fundamentalmente, proteger y potenciar nuestro entorno interior. Un sector técnico verdaderamente sostenible es aquel donde el talento de cada persona, sin importar su género o condición, tiene el espacio y las herramientas para transformar la industria.

PREPARE SU POSTULACIÓN.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y ENERGÍA | GOBIERNO DE COSTA RICA | DIGECA Dirección de Gestión de Calidad Ambiental | PNUD

El plano está trazado.
Es hora de construir el futuro.



Participar en la edición 2026 del Reconocimiento RAC no es solo un trámite administrativo; es posicionar a su empresa como pionera en la evolución de la industria.

Al documentar y fortalecer sus prácticas de equidad e inclusión, su organización no solo optimiza su talento interno, sino que diseña un clima más humano, justo y sostenible para todo el sector.

Gracias!!!

María del Pilar Alfaro Monge
palfaro@minae.go.cr
Oficina Técnica del Ozono
Ministerio de Ambiente y Energía
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Rosario Zúñiga Bolaños
rzuniga@minae.go.cr
Oficina Técnica del Ozono
Dirección de Gestión de Calidad Ambiental
Ministerio de Ambiente y Energía

Marco Chinchilla Salazar
mchinchilla@minae.go.cr
Oficina Técnica del Ozono
Dirección de Gestión de Calidad Ambiental
Ministerio de Ambiente y Energía

Priscilla Quesada Solano
pquesada@minae.go.cr
Oficina Técnica del Ozono
Ministerio de Ambiente y Energía
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

