

09 de setiembre de 2016
MCM-053-09-2016

Señor
Juan Carlos Mendoza
Embajador de Costa Rica
ante Naciones Unidas
Su Despacho

Estimado señor:

En atención a la solicitud de la Misión en Nueva York sobre los avances obtenidos de los compromisos realizados durante la Conferencia de Líderes Mundiales sobre Equidad de género y Empoderamiento de las Mujeres, señalamos lo siguiente:

1. Profundizar los instrumentos de generación de evidencia científica sobre los datos y brechas de género en el uso del tiempo, que se traducen en la pérdida de competitividad económica de las mujeres y en barreras para aprovechar el talento femenino.

En noviembre del 2015 se aprobó la Ley N° 9325, "contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica". Esta ley tiene por objeto medir la economía del cuidado conformada por el trabajo doméstico no remunerado de acuerdo con lo que establece el Sistema de Cuentas Nacionales – SCN-, de forma que brinde una visión integral de las actividades emprendidas por las mujeres y otras personas.

Aunado a lo anterior, en agosto del 2015 se firmó un Convenio de Cooperación Específico entre el INAMU-INEC-UNA, con el fin de elaborar el Proyecto de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo y establecer la metodología para la valoración económica del trabajo no remunerado de los hogares de Costa Rica; pese a ello, una de las principales limitaciones es el financiamiento de la ENUT, para lo cual se están realizando gestiones de nivel político para su obtención.

Por otra parte, el último censo agropecuario de Costa Rica con perspectiva de género se realizó en el año 2014, y puso en evidencia que sigue existiendo brechas de género en esa materia, dentro de las que destacan:

- a. Invisibilización del trabajo de las mujeres.
- b. Trabajo meramente "reproductivo", limitado al ámbito doméstico, no remunerado
- c. Hogares de las mujeres productoras son hogares mono-parentales, donde las mujeres son las únicas y principales responsables del hogar y, además son familias más extensas.

2. Colocar en el centro de la política pública la corresponsabilidad social del cuidado, como motor del cambio cultural, ampliando y diversificando sus alternativas.

El tema ha sido prioritario en las diferentes áreas en las que el INAMU trabaja:

- a. Se ha incorporado en los procesos de capacitación con las personas inspectoras de la Dirección Nacional de Inspección del trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- b. En el Programa *Mi Primer Empleo*, que está bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que el INAMU apoya con un subsidio económico; forma parte de una de las dimensiones de la Norma Inte 38-01-01 Sistemas de Gestión para la Igualdad de Género en el empleo –SIGIG-.
- c. El enfoque de Corresponsabilidad Social de los Cuidados también se ha fortalecido en el marco de la Red Nacional de Cuido para el Desarrollo de la Infancia, creada por Ley N° 9220, con la finalidad de establecer un sistema de cuidado y desarrollo infantil de acceso público, universal y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuidado y desarrollo infantil, para fortalecer y ampliar las alternativas de atención infantil integral. Actualmente la REDCUDI cubre las ofertas estatales de CEN CINAI, CECUDIS y madres Comunitarias.
- d. La corresponsabilidad social del cuidado se ha posicionado como el eje central del Panel de Alto Nivel para el Empoderamiento Económico de la Mujeres, MISMO que estableció el Secretario General de las Naciones Unidas y Costa Rica lo lidera, bajo la conducción del Sr. Luis Guillermo Solís, Presidente de la República.
- e. El INAMU participa en el Concejo Técnico Interinstitucional del INDER que tiene a cargo la elaboración de la Política Nacional de Desarrollo Rural territorial y en el Plan Nacional de Desarrollo. Desde este espacio, se ha hecho incidencia en que el tema de corresponsabilidad social del cuidado sea incluido en varios de los ejes estratégicos del Plan, a saber: 1) Eje de Empoderamiento económico; 2) Eje de Infraestructura y 3) Eje de Equidad social.
- f. El INAMU impulsa la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género –PIEG- cuyo plan de acción colocó como objetivo No.1 La corresponsabilidad social de los cuidados. Por ello, se ha intensificado las capacitaciones al personal de las ofertas públicas de cuidado, con el objetivo de que puedan incorporar en sus diseños curriculares la igualdad y equidad de género como eje transversal. Así el INAMU logró que el Ministerio de Educación Pública, instaurara formalmente dentro de su estructura el programa Escuelas para el Cambio, que pretende incorporar en toda la oferta educativa la igualdad y equidad de género, así como el Ministerio de Salud, con su oferta de cuidado de CEN CINAI el enfoque de género en su oferta curricular.
- g. El INAMU cuenta con el programa FOMUJER, el cual funciona como Fondo no reembolsable cuya finalidad es fomentar las actividades productivas y de organización de las mujeres. Actualmente se cuenta con la categorías de proyectos orientados al cuidado.

3. Generar empleo con acciones afirmativas para las mujeres mediante alianzas público-privadas.

En el marco del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género, se han establecido cinco alianzas estratégicas público-privadas mediante la firma de convenios para promover la igualdad de género en el empleo y desarrollar otras acciones relacionadas con: la empresariedad y emprendedurismo de las mujeres, mejorar los procesos de encadenamiento de los productos, realizar ruedas de negocios, capacitación en temas específicos como el de la exportación, entre otros.

Aunado a lo anterior, existe una alianza con la Cámara de Comercio para brindar oportunidades de capacitación, ruedas de negocio y encadenamientos en el contexto de la organización y desarrollo de la VII Feria Nacional de Mujeres Empresarias. De igual forma, el Foro de Mujeres Empresarias y Profesionales ha abierto sus puertas en esa línea de trabajo para propiciar la formación de las empresarias, el acompañamiento, coaching y mentoring; así mismo, se divulgó una licitación entre empresarias de gastronomía y una resultó seleccionada para brindar servicios de alimentación al INAMU.

Por su parte, el programa **MI Primer Empleo¹**, tiene el objetivo de promover la contratación de personas jóvenes de 18 a 35 años, mujeres y personas con discapacidad sin importar la edad, y entre estos grupos, personas en condición de pobreza, en el sector productivo nacional, por medio de un beneficio económico que otorgará el Estado a las empresas que se inscriban al Programa y aumenten su planilla en las poblaciones objetivo del programa. Las empresas beneficiadas con el programa promoverán la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en lo laboral, impulsando programas para la consolidación de la corresponsabilidad social del cuidado con el apoyo del INAMU.

Finalmente el INAMU ha trabajado en el programa **"Sello de igualdad de género"** (del que se da más detalle en el compromiso 5); es una herramienta que contribuye al cierre de las brechas de género en las organizaciones, aumentando su productividad y valor agregado como elemento diferenciador. Este programa entre muchos otros objetivos, busca paridad dentro de los centros de trabajo, generando más y nuevas opciones en el mercado laboral para las mujeres.

4. Establecer un programa preferencial de generación de empleo dirigido principalmente a jóvenes, mujeres y personas con discapacidad.

Mediante convenio entre el INAMU- INDER- El Consejo Nacional de Producción y Ministerio de Agricultura, se está trabajando en un proyecto piloto en la Región Brunca para transversalizar el enfoque de género en los siguientes servicios institucionales:

- Fondo de Transferencias del MAG,
- Programa de Dotación y Titulación de tierras,
- Fondo de Desarrollo del INDER,
- Programa de Abastecimiento institucional del CNP.

¹ Decreto Mi Primer Empleo <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/decretos/Decreto-ejecutivo-39213-MTSS-MEIC-MI-PRIMER-EMPLEO.pdf>

- A su vez se está trabajando con el fortalecimiento de organizaciones de mujeres y mujeres de manera individual, para que conozcan y hagan uso de estos servicios, dirigidos a fomentar la autonomía económica de las mujeres.

Por otra parte, es sabido que la población joven ha sufrido históricamente tasas de desempleo y subempleo mayor al promedio nacional. Asimismo, sus periodos de desempleo son mayores, aun cuando ya hayan tenido experiencias laborales. Por lo tanto el INAMU lidera junto al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el programa **EMPLÉATE**², el cual, por medio de becas de formación, promueve el empleo para personas jóvenes en situación de vulnerabilidad. Su propósito es aumentar las posibilidades de integración al mercado laboral, confiriendo prioridad en la formación de recursos humanos en zonas de menor desarrollo relativo. Mediante esta iniciativa se promueve la inserción laboral de jóvenes entre los 17 y 24 años en condición de desempleo y vulnerabilidad social,

5. Crear e implementar un sello de calidad para verificar y certificar la igualdad de género en las empresas e instituciones

Mediante Decreto Ejecutivo N° 37905-MP-MCM del 25 de setiembre de 2013, se crea el programa de Igualdad y Equidad de Género en el Empleo a cargo del INAMU, con el objeto de promover el ingreso de las mujeres al mercado laboral y el mejoramiento de la calidad de su empleo. Ahora bien, en el marco de este programa, el Gobierno de Costa Rica reconoce la norma voluntaria INTE-38-01-01 como la herramienta por medio de la cual las empresas y organizaciones interesadas podrán demostrar sus avances en la gestión de la igualdad y equidad de género; finalmente se crea el “Sello de Equidad de Género”, siendo el INAMU la única instancia que puede otorgar dicho Sello y lo hace a aquellas organizaciones que se hayan certificado ante un Organismo Certificador debidamente acreditado por el – ECA- y registrado ante el INAMU.

Como resultado del proceso desarrollado, a la fecha se cuenta con las siguientes herramientas:

- Norma Nacional para certificar sistema de gestión para la igualdad de género.
- Sello de Igualdad de Género.
- Herramientas de capacitación y acompañamiento para el proceso de certificación.
- Una propuesta para el reconocimiento de buenas prácticas.
- Una propuesta de sistemas de incentivos.

Aunado a lo anterior, en el año 2015, el INAMU y PNUD deciden realizar una alianza de colaboración para apoyar el fortalecimiento de las capacidades institucionales del INAMU para mejorar la eficiencia y eficacia en la gestión de los SIGIG en el empleo dirigido a organizaciones públicas y privadas.

² Decreto Empléate http://www.imprenal.go.cr/pub/2012/05/28/ALCA70_28_05_2012.pdf

Finalmente, en el marco de la Segunda Reunión del Panel de Alto Nivel sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres, co-presidido por el Señor Presidente de la República de Costa Rica, se re lanzó el Sello de Igualdad de Género. Durante la actividad, 39 organizaciones públicas y privadas (empresas transnacionales y nacionales; pequeñas, medianas y grandes; empresas de mujeres, Universidades, Municipalidades, Bancos, empresas públicas, ONGs, del sector turismo, del sector tecnológico, bufetes de abogados, medios de comunicación y cooperativas), firmaron una Carta de Intención como un compromiso público por la igualdad de género y de esta forma, iniciar acciones dentro de sus organizaciones para implementar un sistema de gestión para la igualdad de género.

Las entidades que firmaron la Carta iniciaron el proceso mediante la participación en el Ciclo de Sensibilización e Información "Igualdad de Género en el Empleo". Con esta primera acción obtendrán las capacidades y herramientas para la realización del diagnóstico de brechas y un plan de acción dentro de sus organizaciones. Este Ciclo de Sensibilización e Información se realizará 2 veces al año, y se está desarrollando la opción de llevar a cabo sesiones fuera del Área Metropolitana.

Además, el INAMU realiza reuniones de intercambio de información a organizaciones públicas y privadas y cámaras empresariales interesadas en conocer más sobre el Sello de Igualdad de Género. Asimismo, el INAMU está desarrollando un modelo de reconocimientos de buenas prácticas que se estén implementando tanto en instituciones públicas como el sector privado, con el fin de reconocerlas, promoverlas, y fomentar su permanencia y las condiciones de desarrollo de las mujeres en el mercado laboral.

Actualmente se están actualizando una serie de herramientas que permitirán a las organizaciones contar con instrumentos que faciliten la aplicación de la Norma. Entre estos documentos se encuentran: Guía para la elaboración del Diagnóstico de Brechas de Género; Guía para la auditoría interna; Guía para la elaboración de la política de género; Guía Operativa de la Norma; Guía para aplicar el Enfoque de Género. Asimismo, se ha iniciado un ciclo de sensibilización e información sobre los aspectos de género de la Norma a un grupo de 44 organizaciones que han firmado una carta de intenciones con el INAMU para avanzar hacia la igualdad de género en el empleo.

6. *Garantizar la implementación efectiva de procesos de inspección en los lugares de trabajo.*

Para llevar a cabo este compromiso, el INAMU en coordinación con la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ha desarrollado desde setiembre del 2015 al presente, un proceso de capacitación sobre cómo aplicar el enfoque de género en la visita inspectiva. Los procesos de capacitación se han brindado al 100% de las personas inspectoras de la Dirección Nacional de Inspección del trabajo.

El objetivo de este proceso es mejorar los procedimientos e instrumentos de protección de los derechos laborales de las mujeres. Como resultado de este proceso se tienen dos documentos, a saber: a. una Guía para la Inspección con Enfoque de Género y, b. un Catálogo con nuevas infracciones por discriminación por razones de género.

Sr. Juan Carlos Mendoza
MCM 013-09-2016
Página 6 de 7

Se tiene previsto realizar una sistematización de las inspecciones realizadas durante los meses de abril-setiembre del 2016 para mejorar la Guía de tal manera que el instrumento se convierta en una herramienta práctica que oriente el trabajo *in situ*. Para ello, se ha determinado como estrategia, consolidar un equipo técnico especializado, el cual se convierta en agente multiplicador de la metodología y de los instrumentos de apoyo. Sobre el tema de identificar la brecha salarial, se abrió un diálogo entre el personal de inspección y personas expertas técnicas en la materia de la OIT. En este contexto se prevé una asistencia técnica.

Cordialmente


Alejandra Mora Mora
Ministra de la Condición de la mujer.



AMM/dma

Cc: Sr. Daniel Zavala, encargado de Relaciones Internacionales, INAMU
Archivo

- BCC: Banco Central de Costa Rica.
- CECUDI: Centro de Cuido y Desarrollo Infantil
- CEN CINAI: Dirección Nacional de Centro de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral.
- CNP: Consejo Nacional de Producción.
- Cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado –CSTDNR-: cuenta específica del Sistema de Cuentas Nacionales que organiza y registra la información del trabajo doméstico no remunerado realizado en los hogares para estimar su aporte a la economía; por su definición, esta cuenta no se incluye en la estimación del Producto Interno Bruto.
- ECA: Ente Costarricense de Acreditación
- ENUT: Encuesta Nacional del Uso del Tiempo.
- INAMU: Instituto NACIONAL DE LAS Mujeres
- INDER: Instituto de Desarrollo Rural.
- INEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- MAG: Ministerio de Agricultura y Ganadería.
- PIEG: Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género
- PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- SCN: Sistema de Cuentas Nacionales.
- SIGIG: Sistema de Gestión para la Igualdad de Género.
- UNA: Universidad Nacional