

## Cuestionario UNW/2021/011

Sobre "El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo", conclusiones aprobadas por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 61<sup>o</sup> período de sesiones.

### 1. Fortalecimiento de los marcos normativo y jurídico (párrafos 40 a) a j))

- ¿Qué acciones específicas se han llevado a promulgar, fortalecer y hacer cumplir las leyes y marcos regulatorios que aseguren la igualdad de género y que prohíben la discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo?

**Capacitaciones** a las personas funcionarias de la Administración Pública en las que se informa sobre los derechos de las mujeres en los espacios laborales y la normativa existente para no permitir ningún tipo de discriminación en aplicación de las disposiciones contenidas en la reforma al Código de Trabajo, Reforma Procesal Laboral.

**Asistencia Técnica** especializada a las instituciones que nos informan estar revisando y emitiendo la normativa interna en materia de acoso laboral, para garantizar la inclusión y aplicación de normas y/o acciones afirmativas, que garanticen la igualdad entre géneros.

**Orientación e información** que se brinda a las mujeres, a través de la atención que se brinda en el Centro de Orientación e información del INAMU (CIO).

**Emisión** de boletines informativos que se facilitan a las mujeres que acuden a los servicios, talleres, ferias, en los que se señalan los derechos, así como las acciones legales y donde dirigirse para que tengan acceso a la justicia en caso de estar siendo vulneradas en sus derechos.

**Coadyuvancias** en procesos judiciales y administrativos en los que mediante el criterio y argumento técnico en materia de género, se posiciona y evidencia la violencia y discriminación por género en el caso particular, permitiendo a los órganos jurisdiccionales establecer la existencia de los hechos que se denuncian y resolver conforme lo indican los instrumentos internacionales y convencionalidad en Derechos Humanos de las Mujeres y hacer cumplir las leyes y marcos regulatorios que aseguren la igualdad de género y no discriminación.

- ¿Qué acciones específicas se han tomado para promulgar, fortalecer y hacer cumplir las leyes y regulaciones que defienden el principio de igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor tanto en el sector público como en el privado?

En el tema de igualdad salarial, Inamu en el Tercer Estado de los Derechos de las Mujeres, reconoce el avance que en materia normativa ha tenido el país; sin embargo, revela también que los salarios e ingresos en general de las mujeres, siguen siendo más bajos que los percibidos por los hombres. Ante esa realidad, la institución continúa trabajando desde sus fines y atribuciones legales que desde el Departamento de Condición Jurídica de relevancia se señalan las siguientes acciones:

## Acciones

**Emisión de criterios técnicos y propuestas normativas.** La institución ha emitido criterios técnicos ante la consulta a iniciativa de proyecto de ley sobre el tema de igualdad salarial:

-Expediente N° 22.522 “Reforma del artículo 167 de la Ley N° 2, Código de Trabajo, del 27 de agosto de 1943 para incorporar la Igualdad salarial en los trabajos de igual valor”.

Esta iniciativa de la Diputada Nielsen Pérez, pretende incorporar en el Código de Trabajo el parámetro ya incluido en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, a través de la reforma del 2019, que establece igualdad salarial no solo en casos de puestos iguales, sino también para puestos diferentes de igual valor o en funciones similares o razonablemente equivalentes, como lo indica el Convenio 100 de la OIT.

-Expediente 21.170. Proyecto de Ley “Modificación del inciso a) del artículo 69 del Código de Trabajo y Derogación de la Ley N° 212 de 8 de octubre de 1948, Prohibición de la Discriminación Remunerativa basada en Género”.

Este proyecto pretende introducir un mecanismo de fiscalización y sanción efectivo para avanzar en el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales, particularmente en lo relativo a la igualdad remunerativa por trabajo en iguales condiciones.

Desde el Instituto Nacional de las Mujeres, se recomienda la aprobación del proyecto y se emitió una propuesta normativa en el criterio vertido, que sugiere reformar y actualizar el contenido del numeral 69 del Código de Trabajo, y con ello actualizar las obligaciones de reporte de remuneraciones de las personas trabajadoras, que las personas patronas han de realizar semestralmente ante las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y consecuentemente, actualizar las sanciones de la norma.

**Coadyuvancia.** Desde el Inamu se ha brindado coadyuvancia en procesos judiciales entablados por la Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por transgresión a las normas de laborales, en asuntos relacionados con brecha salarial. De esta forma se contribuye a fortalecer el rol de la inspección laboral y garantizamos posicionar los hechos desde una perspectiva de género que permita una mejor valoración y resolución de los casos.

- ¿Qué medidas se han tomado para promulgar, fortalecer y hacer cumplir leyes y políticas para eliminar todas las formas de violencia y acoso contra la mujer en el mundo del trabajo y proporcionar medios de reparación efectiva en casos de incumplimiento?

En todas las acciones relacionadas con la violencia y discriminación contra la mujer en el mundo del trabajo, se toma como punto de partida la Convención CEDAW “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”, misma que ha sido editada por INAMU en un texto amigable y de fácil comprensión para toda la población; así como la Convención Belem Do Pará” que el Departamento de Violencia institucional tiene de base para las acciones en los casos de violencia sexual contra la mujer en los espacios laborales.

## ACCIONES:

**Divulgación y promoción.** En los talleres y capacitaciones que se imparten a las diferentes instituciones del Estado y a las mujeres, se dedica siempre en la agenda, un espacio para poner en conocimiento las disposiciones más relevantes de la CEDAW, explicar y reconocer la discriminación directa e indirecta y evitar que se den prácticas discriminatorias hacia las mujeres. Se da un reforzamiento de la Convencionalidad, su alcance y fuerza normativa que nuestro ordenamiento brinda a los mandatos internacionales en materia de derechos humanos, que es de carácter supraconstitucional, haciendo hincapié en la interpretación de la Sala Constitucional que reitera en que medios de reparación efectiva.

**Sensibilización en las capacitaciones.** Para el fortalecimiento de acciones contra todo tipo de discriminación contra la mujer en las instituciones, las capacitaciones incluyen módulos de sensibilización en género a las personas funcionarias, que incluye altos mandos, funcionariado técnico y administrativo de todo nivel, para su correcta y efectiva aplicación.

En la sensibilización, se transmite la necesidad de concientizar sobre el uso del tiempo de las mujeres y las repercusiones que tienen los estereotipos y roles de género exigidos histórica y socialmente, donde debe existir un equilibrio entre las necesidades familiares y las exigencias laborales, para que la mujer pueda incursionar en igualdad de condiciones en lo laboral, procurándose así el ingreso que le permita autonomía económica. La violencia contra la mujer en los espacios laborales, en muchas ocasiones va de la mano con violencia intrafamiliar, aspectos que repercuten en su desempeño y que trae consigo discriminación y manifestaciones de acoso y violencia en espacios de trabajo; situación que debe ser considerada en la sensibilización concientización de la situación de la mujer y la vulnerabilidad que vive.

**CONVENIO 190 OIT.** Contar con este instrumento, viene a enriquecer el ordenamiento jurídico y las normas en lo formal y lo sustantivo; por lo que nuestra institución rindió criterio técnico favorable a la sumisión del Convenio, mismo que ya se encuentra en la corriente legislativa para su aprobación, con el objetivo de formar parte de las leyes nacionales como respuesta al compromiso del Estado de acoger y aplicar las disposiciones contenidas en dicho instrumento internacional del cual es parte.

Desde el INAMU se ha impulsado la aprobación de propuestas normativas para la regulación del acoso laboral, por ejemplo, el proyecto de ley 20873 LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, el cual tiene como objetivo la identificación, prevención, control y sanción del acoso laboral y de las diversas formas de agresión, maltrato, trato abusivo u ofensivo y en general cualquier conducta violenta con potencial lesivo, que atente contra la integridad, el derecho de igualdad ante la ley y no discriminación, y el derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno.

Por otra parte, también se encuentra en corriente legislativa el proyecto de ley 21706 FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, con esta reforma, se pretende fortalecer la inspección general de trabajo, la cual fiscalizará que se cumplan y respeten las leyes,

convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y de previsión social.

El INAMU ha emitido criterios técnicos favorables en ambas propuestas.

2. Fortalecimiento de la educación, la capacitación y el desarrollo de aptitudes (párrafos 40 k) a n))

- ¿Qué medidas se han tomado para incorporar una perspectiva de género en los programas de educación y formación con el fin de facilitar la transición efectiva de la educación o el desempleo al trabajo?

3. Aplicación de políticas económicas y sociales para el empoderamiento económico de la mujer (párrafos 40 o) a mm)

- ¿Qué medidas se han adoptado para promover el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados con pago decente en los sectores público y privado?

### **Avances en la prestación de servicios de la red de cuidado.**

El país ha realizado importantes esfuerzos en materia de red de cuidado para personas dependientes, como es la REDCUDI, el funcionamiento de Centros para el Desarrollo de las personas menores de edad, de acuerdo a modalidades diversas no obstante se atiende el 12,3% de la demanda del 25% que requiere de estos servicios de manera inmediata. En relación a las modalidades de cuidado de Personas adultas mayores solo se atiende un porcentaje muy bajo menor al 10% en Hogares, Centros Diurnos y Albergues que al 2030 superará el 32%. No obstante las personas con discapacidad abarca solo un número de 2.500 personas por año debido a las limitaciones presupuestarias para ampliar las ayudas técnicas hacia las personas con limitaciones funcionales y discapacidad.

El país ha apostado por el lanzamiento de la Política Nacional de los Cuidados proponiendo modelos de estilos de vida saludables, salud mental, teleasistencia y otras modalidades que permiten poder avanzar hacia la autonomía personal de larga duración, y una atención humanizada y tele asistida.

La relación entre el uso del tiempo de las mujeres en el cuidado de personas dependientes obstaculiza que una proporción del 50% de la población no pueda desarrollar sus potencialidades por lo que la PNC generaría empleos para la especialización de los cuidados por medio de la certificación de personas graduadas como técnicos medios tanto de mujeres como de personas jóvenes que se incorporarían al mercado de trabajo y fomentarían la autovalencia. Además, se hace completamente necesario la posibilidad de contar con datos actualizados sobre el uso del tiempo de hombres y mujeres y la cantidad de horas dedicadas a las labores de cuidados y trabajo doméstico, mediante la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo a cargo del INEC.

El país avanza hacia la creación y funcionamiento de un Baremo que permite medir el estado de las personas para de esa manera poder orientar la modalidad de los cuidados y apoyos técnicos,

en ese sentido es necesario apoyar dichas iniciativas, cuyo aliado estratégico ha sido el INA con la formación de las especialización y certificación de competencias a cargo del MTSS.

Costa Rica ha emitido la Política Nacional de los Cuidados 2021-2031, Hacia implementación de un Sistema de Apoyo de los Cuidados y Atención de la Dependencia, con la coordinación del IMAS y apoyo del BID .

Los componentes o ejes de la PNC y el Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia son los siguientes:

- Eje 1. Gobernanza del Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia
- Eje 2. Inteligencia de datos para la articulación y ajuste del Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia
- Eje 3. Fortalecimiento de la oferta de servicios y prestaciones de Cuidados de larga Duración y Atención a la Dependencia
- Eje 4. Contribuir a la generación de condiciones para el avance de la corresponsabilidad social de los cuidados y apoyos y el cierre de brechas de género en materia laboral
- Eje 5. Sistema de aseguramiento de la calidad del Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia en Costa Rica

### **Otras medidas para promover la igualdad de género y fomentar la participación laboral femenina.**

Un factor clave para atender la crisis por el COVID-19 es implementar políticas que consideren la economía de los cuidados, que promuevan la corresponsabilidad y la distribución equitativa del trabajo doméstico y los cuidados, de modo que las mujeres puedan continuar con sus actividades productivas aun cuando aumenten las tareas del hogar debido a la pandemia.

Se requiere la promoción de los sistemas nacionales de cuidado, garantizar la participación laboral de las mujeres durante y después de la crisis y la conciliación de las responsabilidades de la familia y el trabajo (Secretaría General de los Estados Americanos, 2020), lo anterior en concordancia con el compromiso de impulsar la economía del cuidado en términos de participación laboral de las mujeres, la redistribución y crecimiento de las economías y el impacto macroeconómico de la economía 171 Índice de Contenido del cuidado (Compromiso de Santiago, 2020, párrafo 25).

En Costa Rica casi la mitad de los hogares que se encuentran en situación de pobreza son jefeados por mujeres, lo cual, sumado a que las mujeres son quienes tradicionalmente asumen los cuidados y las tareas reproductivas, significa una carga desproporcionada de trabajo no remunerado que se ha exacerbado durante la pandemia. La CEPAL (2021b) ha recomendado que las políticas para la reactivación económica conceptualicen los cuidados no como un gasto social, sino como una inversión, ya que invertir en la economía de los cuidados contribuye a la generación de empleos y pueden ayudar a mejorar las condiciones en este sector tan precarizado.

La crisis actual constituye una oportunidad para transformar las sociedades y las políticas de los cuidados en la región, en articulación con las políticas económicas, laborales y de salud pública, de modo tal que se aborde uno de los nudos más importantes para alcanzar la igualdad de género: la división sexual del trabajo e injusta organización social de los cuidados (ONU Mujeres y CEPAL, 2020). Propuestas que requieren ser valoradas según las recomendaciones de la CEPAL (2021b), son la creación de políticas fiscales que contribuyan de forma simultánea con los objetivos de reactivación económica y a la promoción de la igualdad de género como elemento central para una recuperación sostenible, basándose en el análisis de los efectos diferenciados entre los géneros de las medidas fiscales impulsadas para no recrudecer los niveles de pobreza de las mujeres, la sobrecarga de trabajo de cuidado y doméstico no remunerado, y la reducción del financiamiento a las políticas de igualdad.

Se recomienda que los niveles de recaudación se aumenten de forma progresiva, movilizándolo recursos públicos adicionales, incrementando la presión a los sectores de mayores ingresos, controlando la evasión y la elusión fiscal, asignando presupuestos a las políticas dirigidas a atender a las mujeres durante la pandemia, y promoviendo paquetes de estímulo para proteger los empleos e ingresos de las mujeres.

Por otra parte. El INAMU está realizando un trabajo con el Consejo Nacional de Salarios del MTSS para actualizar y readecuar la descripción del perfil salarial de las trabajadoras domésticas. Lo que se presente es reconocer y valorizar las labores relacionadas con cuidados,

Sobre el tema de trabajo doméstico, se ha reactivado la Comisión de trabajo doméstico conformada por INAMU, MTSS, OIT y 3 organizaciones de trabajadoras domésticas tanto nacionales como migrantes. Los temas que se están desarrollando en el marco de esta comisión son:

1. Recalificación de Perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas.
  2. Certificación de competencias.
  3. Campaña de protección de derechos laborales y de salud en el marco del COVID 19 .
    - Derechos laborales
    - Modelo diferenciado de aseguramiento.
  4. Fortalecimiento de la Inspección Laboral.
  5. Coordinación con el Sistema Nacional de empleo para incorporar un módulo específico para trabajadoras domésticas y los hogares como empleadores.
  6. Realización de la Agenda Nacional de Trabajo Doméstico. Esta ya se inició y estará lista en el mes de diciembre 2021.
- ¿Qué acciones e inversiones se han realizado para apoyar la infraestructura y los servicios de protección social y atención con perspectiva de género?  
Reforma al Régimen de Invalidez, Vejes y Muerte de la CCSS

El Instituto Nacional de las Mujeres en conjunto con el Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social realizaron un profundo estudio de la propuesta presentada por la CCSS y en el tiempo de

consulta pública que la entidad brindó un criterio técnico con el fin de enfatizar en la necesidad de que las reformas tomarán en cuenta las afectaciones e impacto diferenciado a los diversos grupos poblacionales, particularmente en las mujeres. Además, el criterio contó con la asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo (Oficina para América Central Haití, Panamá y República Dominicana).

La argumentación del INAMU parte de la necesidad de reconocer las diferencias entre mujeres y hombres en relación con su trayectoria laboral, salarial y contributiva y, por ende, con la posibilidad de alcanzar una pensión en igualdad de condiciones. Sin embargo, la realidad indica que las mujeres tienen una trayectoria laboral interrumpida y de ingreso tardío, y esto está directamente relacionado con la maternidad y trabajo doméstico no remunerado. En promedio, las mujeres dedican 35:49 horas semanales a estas labores mientras que los hombres dedican únicamente 13:42 horas a la semana (INEC, 2018). Es decir, las responsabilidades de cuidado de niños, niñas, personas adultas mayores o personas con algún tipo de discapacidad recaen en su gran mayoría en mujeres, lo que les impide dedicar tiempo y recursos a buscar y acceder a un empleo asalariado. En este punto, cabe mencionar que en el país no existe un sistema de acceso universal y gratuito a los cuidados para todas las personas que lo requieran.

La institución realizó un análisis de las características de las personas que se están pensionando anticipadamente, según una muestra de 2020, y la argumentación se centra en estos puntos:

- La mayoría de las nuevas pensiones son anticipadas, que corresponden al 57% del total. De las anticipadas, un 74% son de hombres y 26% de mujeres. Es decir, el impacto en términos de la sostenibilidad del sistema de dejar las pensiones anticipadas de las mujeres vigentes es mucho mejor que dejarlas para ambos.
- La propuesta en la reforma original, que dejaba una única edad de retiro a los 65 años, eliminando el retiro anticipado, generaba una razón de solvencia del 64,9%.
- La propuesta de que las mujeres pudieran tener un retiro anticipado a partir de los 64 y los hombres un retiro a partir de los 65 generaba una razón de solvencia del 63,4%.
- La propuesta de que las mujeres pudieran tener un retiro anticipado a partir de los 63 y los hombres un retiro a partir de los 65 generaba una razón de solvencia del 61,8%.
- La propuesta de que las mujeres pudieran tener un retiro anticipado a partir de los 62 y los hombres un retiro a partir de los 65 generaba una razón de solvencia del 60,2%.
- Es decir, que, según estos datos de la CCSS, "ninguno de los escenarios propuestos, en donde lo que varía es la edad de retiro de las mujeres, choca con el objetivo general de la propuesta de reforma del RIVM presentada por la CCSS que busca pasar de una razón de solvencia del 48% al 60%" (INAMU, 2021).

De esta forma, y basadas en los principios de solidaridad, la no penalización de las mujeres por las trayectorias laborales interrumpidas y el reconocimiento de las afectaciones diferenciadas para hombres y mujeres, el Instituto Nacional de las Mujeres propuso "establecer una acción afirmativa dirigida únicamente a las mujeres de manera que ellas puedan acceder a una pensión anticipada a la edad de 62 años, esto en reconocimiento a los elementos arriba desglosados".

Además, se recomendaron una serie de medidas compensatorias, entre ellas:

- Acreditar a las mujeres tiempos de contribución por los períodos de maternidad y cuidados de miembros familiares.
  - Distribución diferenciada de cuotas, en donde se establezcan cuotas más bajas que reconozcan la brecha salarial de las mujeres.
  - Revisar la Ley 7756 sobre licencias para cuidado de personas en fase terminal (afectación en cuotas cotizadas para la pensión).
  - Mejorar beneficios familiares, para que tener hijos no sea riesgo de pobreza.
  - Ampliar la cobertura de aseguramiento contributivo de las mujeres en su diversidad, por ejemplo, trabajadoras temporales con modalidades de pago ajustadas a esas realidades.
  - Impulsar la modalidad de aseguramiento colectivo, lo cual podría ser una vía para grupos de mujeres asociadas por actividades económicas.
- ¿Qué medidas específicas se han implementado para promover el ingreso, reingreso y avance de las mujeres en el mercado laboral?

Costa Rica ha iniciado en el 2019 una iniciativa para orientar la sociedad y el accionar de las instituciones públicas y privadas, conjuntamente con las organizaciones de base la Paridad de Género en el Desarrollo, contando con un apoyo importante del BID con un estado de situación y actividades que permiten definir una hoja de ruta o un Plan de Acciones priorizadas a cargo de la Vicepresidencia de la República del 2020 al 2022.

En ese marco, el Decreto Ejecutivo N° 42877-MEP-MEIC-MTSS-MIDEPLAN-MCM establece la “Creación y Declaratoria de interés público de la comisión de alto nivel para la participación igualitaria de las mujeres en los procesos económicos del país .

De acuerdo al informe de la Vicepresidencia en el tema de Paridad de Género se tienen los siguientes avances:

A) La Secretaría Técnica sistematiza el Plan de Trabajo, con 4 componentes:

**Gobernanza:** entrevistas estratégicas para definición de roles y responsabilidades de los actores. Adicionalmente, se designa a la Secretaría Técnica de la IPG como enlace técnico de la Comisión de Alto Nivel para la inclusión igualitaria de las mujeres en los procesos económicos del país creada el 8 de marzo.

**Planificación, seguimiento y monitoreo:** definición de herramienta técnica para medir avances del plan de acción, debidamente articulado a las herramientas oficiales y coordinación con otras instancias relacionadas como con la PIEG para este fin.

**Alianzas Estratégicas:** se suma la alianza de BLP legal para servicios legales pro bono a la Secretaria Técnica, así como con el Programa +Mujeres +Natura que contempla productos financieros para mujeres asociados a negocios verdes. También se ha establecido mesas de

trabajo estratégicas con: a) lideresas de Occidente de los gobiernos locales de Palmares, Naranjo, Zarcero y Poás y b) con el Banco Popular de Costa Rica. Finalmente, se ha desarrollado una propuesta de valor para los miembros de la IPG con el equipo del BID.

Comunicación y alcance: se han realizado eventos de alto nivel para posicionar IPG-CR (Foro de desarrollo sostenible CEPAL: Mujeres y Naturaleza con participación de la Vicepresidenta de CR, Ministra de la Condición de la Mujer, Secretaría General de la CEPAL, Banco Mundial, BID y Planet Women; evento para conmemorar el mes de la Mujer con la participación de 70 personas de los miembros de la IPG en la cual participaron Vicepresidenta de CR, Ministro de Desarrollo Humano, Presidenta Ejecutiva del ICE; CEO Microsoft, FONAFIFO, FUNDECOOPERACION, IDEAS EN ACCION, TEXAS UNIVERSITY.

#### B) Avances Plan de Acción Iniciativa de Paridad de Género de Costa Rica

El Plan de Acción para la PG se lanza en setiembre del 2020, con el compromiso de la implementación de las acciones por parte de 16 instituciones públicas y privadas. Contiene 8 acciones, 35 sub acciones cuyos principales avances reportados a julio del 2021, sobre las acciones.

Las acciones priorizadas para la atención COVID19 son:

- Fortalecimiento de Red de Cuido:
- Desarrollo de sistemas de copago con empresa privada, logrando la
- participación de 7 empresas en estos esquemas.
- 18 centros de cuidado con intervención para mejora de calidad del cuidado.
- Lanzamiento del Programa de subsidios para cuidado por parte del
- Instituto Nacional de Aprendizaje el cual está a disposición de las personas y sobre todo mujeres que cursan sus cursos de formación.
- Desarrollo de módulos de capacitación virtual e implementación, llegando a 65 centros de cuidados, 85 personas certificadas.
- Desarrollo de habilidades STEM en Ciencia, tecnología y matemáticas
- 9425 mujeres capacitadas en alfabetización digital básicas
- 243 Centros Comunitarios Inteligentes
- 123 distritos de 180 con conectividad
- 153 Centros Educativos implementando la Estrategia Nacional de Educación STEM
- Lanzamiento de la Plataforma de información Vocacional Orientando por el MEP
- Formalización del empleo de las mujeres
- 8276 mujeres capacitadas en los programas del MTSS

Acuerdo para desarrollar lineamientos generales y específicos para el Sistema Nacional de Empleo, que incorpore y garanticen la Transversalización del enfoque de género y otras interseccionalidades.

- Lanzamiento de la plataforma del Sistema Nacional de Empleo ane.cr. con 1.532 empresas registradas, 23.304 personas incorporadas (7156 son mujeres) y se han registrado más de 17.000 vacantes que se han ido ocupando.
- Establecimiento de mecanismos diferenciados y promoción de aseguramiento de grupos de interés, entre ellos servidoras domésticas, recolectores de café, y de microempresas de menos de 5 trabajadores.
- Decreto N°42709-H-MEIC-MTSS-MINAEMICITT “Medidas para incentivar la participación de empresas PYME y empresas de la economía social en las compras públicas de la administración, según criterios de localización y sostenibilidad del cual incluye que el tiempo máximo de pago por los bienes o servicios adquiridos sea de un mes.”
- Promoción de Desarrollo de Pymes de Mujeres
- 420 mujeres participantes del Programa Mujer y Negocio (MEIC, INAMU, INA). Este programa tiene como objetivo fomentar la autonomía económica de las mujeres aumentando sus competencias para desarrollar nuevas empresas sostenibles y competitivas, a través de un ecosistema de emprendimiento público-privado adecuado al enfoque de género y coordinado interinstitucionalmente. El INAMU brinda asesoría técnica al INA y MEIC en el enfoque de género y brinda formación a las mujeres en el tema de empresariedad desde el enfoque de género. Actualmente hay 204 mujeres certificadas y 216 iniciando un nuevo proceso de formación.
- 1788 mujeres participantes de los programas del Banco Nacional para mujeres.
- 4 fondos especiales para mujeres: 2 Programa +Mujeres +Natura y 2 de la Sistema de Banca para del Desarrollo y AED.

### **Estrategia de Empleabilidad de las Mujeres del INAMU**

La Estrategia es un documento interno del INAMU que surge como una necesidad estratégica y técnica-operativa -desde la planificación institucional- para orientar el trabajo del INAMU en materia de empleabilidad de las mujeres. La estrategia parte del análisis de las brechas de género en la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Tiene como objetivo general incidir, desde la rectoría y servicios institucionales, en las condiciones de acceso y permanencia del empleo femenino asalariado en el país, mediante la articulación política y técnica de los procesos institucionales internos y externos, para el mejoramiento de la empleabilidad de las mujeres en su diversidad, acorde con los desafíos del contexto económico y de pandemia actuales.

El documento plantea una ruta de trabajo en los niveles intra e interdepartamental, interinstitucional e intersectorial, de tal manera que se normalicen los enfoques, los conceptos, las metodologías, los protocolos, los procedimientos y las herramientas a utilizar por las diferentes dependencias de la institución, así como de las otras/os actoras/es involucradas/os. Por otro lado, pretende obtener claridad en la definición y delimitación de los nudos críticos o brechas a incidir, poblaciones específicas y prioritarias, los niveles y ámbitos de aplicación (nacional, regional, local), las competencias y, finalmente, prioridades institucionales.

Participación dentro del Sistema Nacional de Empleo:

El INAMU participa en todos los espacios del SNE con el objetivo de buscar la transversalización del enfoque de género en todos los componentes del Sistema Nacional de Empleo. Esto mediante dar asistencia técnica especializada en transversalización del enfoque de género, en el nivel operativo y estratégico del Sistema Nacional de Empleo. Además, se ha logrado la incorporación del enfoque de género en todos los lineamientos y niveles operativos y estratégicos del SNE.

Constitución de la Comisión interinstitucional de trabajo doméstico remunerado:

Es un espacio de articulación interinstitucional que aborda una agenda de trabajo para mejorar la situación de las trabajadoras domésticas de nuestro país, con la participación del INAMU, OIT, MTSS y organizaciones de trabajadoras domésticas nacionales y migrantes.

Se está trabajando en:

- Perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas.
- Certificación de competencias.
- Campaña de protección en el marco del COVID-19 .
- Derechos laborales
- Modelo diferenciado de aseguramiento.
- Fortalecimiento de la Inspección Laboral.
- Coordinación con el Sistema Nacional de Empleo.
- Apoyo al MTSS en la Política Nacional de Trabajo Doméstico.

### **Inspección laboral con enfoque de género.**

El objetivo de este programa es transversar el enfoque de género en los procedimientos y herramientas de la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Pública (MTSS).

Alcance y resultados:

1. Guía de Inspección con Enfoque de Género y el Catálogo de Nuevas Infracciones por Discriminación de género.
2. Documento con la revisión y adecuación de las infracciones de género contenidos en el Catálogo de Infracciones
3. Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección con Enfoque de Género (pdf)
4. Igualdad de derechos y no discriminación por género: guía de autoverificación para las empresas.
5. Igualdad de derechos y no discriminación: guía para personas trabajadoras de verificación de la no discriminación por género en los centros de trabajo.

### **Ingreso de Costa Rica a la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC)**

Liderada por OIT, ONU Mujeres y la OCDE es una alianza de múltiples partes interesadas. En marzo 2021 Costa Rica es aceptada como país miembro de la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC).

El formar parte de esta Coalición Internacional le permite al país la oportunidad de contar con el apoyo experto de organismos internacionales especializados en el tema, así como conocer las experiencias de otros países que han llevado a cabo procesos nacionales para la eliminación de las brechas en la remuneración, para fortalecer y retroalimentar el trabajo que el país viene realizando.

Esto le permitirá al país:

- Avanzar hacia la consecución de los resultados esperados de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG) en materia de autonomía económica de las mujeres.
- Contribuir a la consecución de la Meta 8.5 de los ODS el cual se centra en la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, a los distintos llamados realizados por el Comité CEDAW y a las recomendaciones del Consejo de la OCDE.
- Implementar medidas legales (leyes de igualdad salarial o de transparencia salarial) y de carácter promocional (reconocimientos o sellos a empresas, planes de acción o campañas de comunicación) del tema y en distintos niveles, incluidas las empresas privadas.
- Al ser una alianza entre distintas partes interesadas le brinda al país la oportunidad de contar con el apoyo experto de organismos internacionales especializados en el tema, así como conocer las experiencias de otros países que han llevado a cabo procesos nacionales para la eliminación de las brechas en la remuneración.

Además, el estado costarricense, mediante la representación del mecanismo para la igualdad de género, el Instituto Nacional de las Mujeres, ofrece el apoyo técnico, la experiencia y buenas prácticas identificadas mediante los distintos programas y políticas públicas que ha implementado en los temas de empleabilidad de las mujeres, las brechas de acceso y permanencia en el empleo y particularmente lo relacionado con la brecha en la remuneración.

### **Programa de Fortalecimiento del Sector Privado en materia de violencia contra las mujeres. (PNUD).**

Esta iniciativa conjunta del Programa Regional de la Iniciativa Spotlight en América Latina y el Programa Global de Empresas por la Igualdad de Género tiene como objetivo promover la corresponsabilidad del sector privado en la prevención y remisión de casos de violencia contra las mujeres (VCM), dada la naturaleza creciente de dichas expresiones de violencia durante la pandemia del COVID-19. Empresas de Costa Rica están siendo capacitadas y asesoradas técnicamente por el Programa, y el expertise y herramientas didácticas elaboradas por le INAMU forman parte del programa de formación.

4. Abordar la creciente informalidad del trabajo y la movilidad de las trabajadoras (párrafos 40 (nn) a (qq))

- ¿Qué medidas se han implementado para promover la transición del empleo informal al formal remunerado para las mujeres?

5. Gestión del cambio tecnológico y digital para el empoderamiento económico de la mujer (párrafos 40 (rr) a (ss))

- ¿Qué acciones específicas se han tomado para apoyar el acceso de las mujeres al desarrollo de habilidades y al trabajo decente en campos emergentes, incluyendo ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas?

La Política Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación 2018-2027 (PICTTI)<sup>1</sup>, y su Plan de Acción<sup>1</sup>, tienen como fin potenciar las capacidades por medio de la apropiación, acceso y uso de la Ciencia la Tecnología y las Telecomunicaciones, debe contribuir al cambio cultural de los derechos para la igualdad, en ese sentido las acciones priorizadas en el Plan de la PICTTI deben generar e implementar para que las niñas y las mujeres accedan a las carreras no tradicionales que les permita desarrollar sus capacidades y lograr la independencia económica y laboral de mejor remuneración.

### **Abordaje.**

Esta Política se orienta hacia la reducción de la desigualdad en la participación de las mujeres con respecto a la de los hombres en Ciencia y Tecnología, mediante la implementación de iniciativas, acciones o intervenciones para alcanzar el objetivo y las metas planteadas.

Objetivo general: “Promover la igualdad en la participación de las mujeres respecto de los hombres en la atracción, la permanencia, la formación, la capacitación, el empleo de calidad y la investigación, en los diferentes campos de la ciencia, la tecnología y la innovación, para facilitar el disfrute de los avances científicos-tecnológicos”.

Para avanzar en el alcance del objetivo se requiere introducir cambios en el ideario social, en la educación y en el ámbito laboral, para superar los factores que inciden en los niveles de ingresos, en las posibilidades de ascensos tanto en la función pública como privada, en el pago desigual de salarios, el acceso y permanencia en carreras de mayor demanda y con mayores expectativas salariales, las posibilidades de realizar estudios de posgrados internacionales, entre otros.

Esta política procura esbozar una genealogía que explique las razones por las cuales un grupo significativo de mujeres están distanciadas o fuera del universo de la ciencia y la Tecnología, ha sido un esfuerzo por conocer diferentes visiones, en un diálogo participativo que el MICITT promueve desde la creación del Programa Ciencia y Género en el año 2010 y que hoy cuenta con el apoyo e impulso de importantes actores sociales como la Cámara de Tecnologías de la Información y Comunicación (CAMTIC), la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), la Comisión de Seguimiento de la Política de Género

---

<sup>1</sup> Disponible en <https://www.micit.go.cr/search/PLAN%20DE%20ACCION%20DE%20LA%20PICTTI>

en Ciencia y Tecnología, los Comités Regionales de Seguimiento y otras muchas organizaciones y personas que han contribuido con insumos importantísimos para la generación de esta política. Se parte de lo enunciado en la Constitución Política de Costa Rica: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá aplicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana” (Constitución Política, 1949). Frente a dicha aspiración, se presenta una realidad de exclusión y discriminación de las mujeres que las mantiene ajenas o en la periferia de los factores de potenciación del desarrollo del país, como son la ciencia, la tecnología, las telecomunicaciones y la innovación. Los sectores de mayor dinamismo respecto del empleo en esos campos, refieren una baja representación de las mujeres tanto en el sector público como en el privado.

#### Principios de la PICTTI:

- I. Igualdad y no discriminación: La igualdad refiere a las condiciones y las oportunidades que deben tener las personas desde su diversidad para el ejercicio pleno de sus derechos, de modo que la igualdad nominal se transforme en igualdad sustantiva en la vida cotidiana.
- II. Autonomía y participación: El accionar de esta política reconoce que las personas tienen el derecho a participar en la toma de decisiones en forma libre, informada y singular, sin que existan factores contextuales o estructurales que lo impidan.
- III. Universalidad: La Política Pública debe crear las condiciones para que los beneficios de los avances en la producción del conocimiento y de los avances tecnológicos sean asequibles a todas personas, desde su diversidad de condiciones y puedan utilizarse en el mejoramiento de su calidad de vida.
- IV. Articulación: Dada la diversidad de actores públicos y privados que intervienen en el campo de la ciencia y la tecnología, esta política tiene el reto de articular y conducir los esfuerzos públicos y privados para el cumplimiento de los objetivos propuestos, lo que obliga a delimitar las responsabilidades y establecer los mecanismos de rendición de cuentas ante la población enfocada.

Esta Política se nutre y aporta al cumplimiento de los objetivos señalados en los siguientes instrumentos estratégicos relacionados con los derechos humanos de las mujeres y la ciencia y la tecnología, a saber:

- Costa Rica 2030 Objetivos de Desarrollo Nacional.
- Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018. “Alberto Cañas Escalante”.
- Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017.
- Plan Nacional Ciencia, Tecnología e Innovación 2015-2021.
- Política Nacional de Sociedad y Economía Basadas en el Conocimiento, 2017.
- Política pública de la persona joven y su plan de acción 2014 – 2019.

#### Ejes estratégicos de la PICTTI y su Plan de Acción:

1. Atracción de las mujeres a la Ciencia, la Tecnología e Innovación.
2. Formación y permanencia de las mujeres en carreras de Ciencia, Tecnología e Innovación.
3. Fomento de la investigación y el empleo de las mujeres en la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
4. Aproximación social de la ciencia con perspectiva de género.

## 5. Sostenibilidad y seguimiento.

En agosto de 2018 inicio la construcción del Plan de Acción de la política y el 31 de agosto de 2019 se lleva a cabo evento de lanzamiento para presentar públicamente el “I Plan de Acción 2018-2023 de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Formación, el empleo y el Disfrute de los Productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación 2018-2028 (PICTTI)”, según MICITT-DVCT-OF-239-2019 de julio.

### Normativa relevante.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948: Establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (artículo 1) y que no puede hacerse distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
- Constitución Política de la República de Costa Rica, 1949-Artículo 33.- Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.
- Costa Rica: Ley 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, 1990. Artículo 1.- Es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural.
- Costa Rica: Ley 7801 creación del Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU, 1999.- Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas... Proteger los derechos de la mujer consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.

### Actividades para fomentar las vocaciones de niñas y niños en la Ciencia y la Tecnología.

Se desarrollan diferentes actividades por parte de organizaciones de diferentes sectores (público, privado, ONG y Organismos Internacionales) que tienen como fin fomentar. Podemos encontrar programas como las Ferias de Ciencia y Tecnología, las competencias en Olimpiadas de matemática, física, química, biología y robótica, además cursos especializados por edades en programación de APPS y WEBS por parte de organizaciones como la Fundación Omar Dengo, la Cooperativa Sulá Batsú, la Red MenTe; Encuentros de Mujeres en Ciencia y Tecnología en alianza con instituciones y organizaciones del sector público, académico, privado, organismos internacionales; por ejemplo, el CFIA2 , la OEI, INA, INAMU, MEP, MICITT, INTEL, entre otras; las universidades también tienen proyectos que destinan a fortalecer las vocaciones científico tecnológicas de las mujeres.

Opciones orientadas a la acción para promover STEM en Costa Rica

#### 1. Cambio cultural.

Los estereotipos de género, la falta de modelos visibles y las políticas y ambientes desalentadores e incluso hostiles pueden ser la causa de que no se planteen emprender esas carreras.

La subrepresentación de mujeres en STEM está asociada a normas sociales de género y sesgos sexistas que instalan que algunas actividades y ocupaciones estén más asociadas con lo femenino y para las mujeres, que otras.

Al hablar de la necesidad urgente de cambio cultural en este ámbito, coloca la pertinencia de generar políticas y acciones que actúen sobre las normas sociales de género -que se encuentran y reproducen en los contextos familiares, en el ámbito educativo, en los medios de comunicación y en la poca visibilidad de mujeres en puestos de liderazgo- para derribar dichos estereotipos. Por ejemplo, visibilizar la participación de las mujeres en STEM desde los medios de comunicación, redes sociales, universidades y ámbitos laborales.

## 2. Incidencia en la curricula de estudios de primaria y secundaria.

La malla curricular de los niveles de Educación Primaria y Secundaria deberían ofertar procesos y contenidos formativos libres de estereotipos de género y visibilizar/reforzar la presencia de mujeres en los diversos ámbitos, incluyendo el de STEM. Tanto el débil análisis de la visión androcentrista en la formación a tempranas edades desde el sistema educativo, así como la falta de modelos visibles a seguir, conducen a la existencia de una brecha educativa de género en el ámbito STEM (segregación horizontal). Es prioritario fomentar el interés de las niñas por la ciencia y tecnología, ya que las paredes de cristal se erigen desde edades muy tempranas.

Por otra parte, diversos estudios concluyen sobre la pertinencia de desarrollar estrategias con y por parte de los y las profesionales en Orientación Vocacional de los centros educativos, en aras de que consideren en sus asesorías las necesidades actuales del campo laboral y con enfoque de inclusión y género, lo que implica formación sobre los perfiles profesionales que se están demandando en el mercado de trabajo y que están relacionados con estas disciplinas.

En el ámbito universitario y en las instituciones de investigación científica, las iniciativas son incipientes hacia la visibilización del aporte de las mujeres profesional en carreras STEM. Las iniciativas aún son espontáneas y no tienen una directiva articuladora que integre lineamientos y una visión común. El trabajo de incidencia en este nivel se relaciona con la necesidad de revisar las normas sexistas que excluyen o dificultan ya no sólo la inclusión, sino la permanencia de las mujeres en estos espacios. Es pertinente considerar la revisión del curriculum oculto de género en estas disciplinas, pues existe evidencia, por ejemplo, de que las estudiantes de ciencias exactas se enfrentan a una división tácita de roles, en la que son los varones quienes participan mayormente de experimentos, mientras que a las mujeres se les asignan tareas organizativas o incluso de cuidado del laboratorio; así como discriminación para la publicación de estudios realizados por mujeres.

En síntesis: dotar a los programas educativos de una perspectiva de género que refuerce la confianza y el interés de las niñas en estas carreras, así como en los programas de formación profesional. Esto incluye la integración de la visión del sector privado que ayude a determinar qué habilidades son y serán las demandadas por los sectores productivos.

### 3. Promover más formación técnica y digital para las mujeres

Se necesita promover la incorporación de mujeres en la empresa o centros de investigación mediante una selección de personal más inclusiva, un proceso de promoción interna más objetivo y que fomente la igualdad de oportunidades, así como dar más visibilidad a los logros del talento femenino.

Está demostrado que, para el caso de las mujeres científicas, perciben menor financiamiento para sus proyectos y tienen mayores dificultades para publicar sus trabajos en revistas de prestigio que los hombres. Se adjunta dato del 2018, del CONICIT en Costa Rica:

Además, las mujeres enfrentan barreras a la hora de ascender en su carrera científica y su presencia en posiciones jerárquicas es menor.

Estudios de ONU Mujeres, OIT y CEPAL, así como el recientemente presentado entre OIT e INAMU de “Prospección Laboral”, señalan que, para incidir en la brecha digital entre mujeres y hombres, se propone, entre un amplio conjunto de medidas sociales, laborales y fiscales, una “canasta básica digital”, compuesta por un teléfono móvil, una tablet y facilidades para comprar datos, que se entregaría a mujeres sin acceso a la tecnología y las redes.

### 4. Conciliación vida familiar y laboral.

La feminización del cuidado es otro factor que condiciona la permanencia, el crecimiento y el liderazgo de estas mujeres.

Específicamente en STEM, la etapa de cuidado coincide con la instancia en la que los/as científicos/as comienzan a definir su especialización, investigar, realizar publicaciones o desarrollar patentes. Al contar con mayores responsabilidades en el hogar, el tiempo disponible para el trabajo remunerado disminuye y esto afecta negativamente su producción y visibilidad, y coloca a las mujeres en una situación de desventaja.

La maternidad en etapas tempranas de la carrera, donde hay mayor competencia y es más difícil delegar el trabajo, se generan grandes brechas en términos de publicaciones, participación en proyectos de investigación o becas entre quienes tienen o no responsabilidades de cuidado.

Además, algunas especificidades propias del tipo de trabajo complejizan la conciliación entre la vida familiar y laboral, como la alta carga horaria de capacitación, la importancia de los viajes y conferencias como oportunidades de formación y creación de redes, la competencia por becas o subsidios y la dificultad para delegar tareas en un trabajo donde el aporte de cada científico/a es difícilmente reemplazable.

### 6. Fortalecimiento de la voz, el liderazgo y la toma de decisiones colectivos de las mujeres (párrafos 40 (tt) a (aaa))

- ¿Qué esfuerzos específicos se han realizado para apoyar la participación y el liderazgo de las mujeres en los sindicatos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores?

El Departamento de Ciudadanía Activa del INAMU cuenta con dos instancias que son la Unidad Centro de Formación Política de las Mujeres y el Eje de Participación Política, cada una con una estrategia elaborada para brindar acompañamiento a las lideresas de diferentes sectores que participan tanto en partidos políticos como en organizaciones sociales y gobiernos estudiantiles, para favorecer un ejercicio político en condiciones de paridad y libres de violencia por razones de género.

Uno de los pilares de este trabajo es el establecimiento de alianzas con actores, instituciones y organizaciones estratégicas, con quienes se han desarrollado procesos de incidencia política para el adelanto de las mujeres que, para este período, han estado relacionados principalmente con la garantía del principio de paridad y la prevención y atención de la Violencia contra las Mujeres en la Política.

Estos esfuerzos incluyen a mujeres que participan en organizaciones sindicales y se puede afirmar que han tenido un papel protagónico al tratarse de procesos desarrollados con metodologías participativas en las que la voz de las mujeres tiene un lugar central.

### **Principio de paridad en Juntas Directivas**

Junto a las mujeres de los sindicatos y de otras organizaciones sociales, se identificó que a pesar de contar con una ley para promover la paridad Ley N°8901 “Porcentaje mínimo de Mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas” aprobada desde el año 2010 en Costa Rica; aún existían portillos que favorecían que las asociaciones no cumplieran con este principio y que urgía la aprobación de un Reglamento que garantizara su implementación.

Es así como desde el año 2017 se inició un trabajo interinstitucional coordinado por el INAMU, en el que además participaron: la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y Desarrollo Comunal; la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes; la Unidad de Equidad de Género del Ministerio de Trabajo, la Unidad de Personas Jurídicas del Registro Nacional, la Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad para la elaboración de un Reglamento a la Ley N° 8901.

Se realizó un trabajo articulado de consulta técnica a las instituciones, Ministerios involucrados y a mujeres de todos los sectores, que implicó un esfuerzo por posicionar la paridad como un derecho político de las mujeres y se tiene como resultado la aprobación de dicho Reglamento en el mes de abril del 2021.

Este instrumento es esencial para garantizar la paridad en las directivas de las organizaciones sociales, incluidas los sindicatos, ya que establece el requerimiento por parte de las organizaciones de evidenciar que se promovió el cumplimiento de la paridad, además de que

establece una sanción para el funcionariado encargado del registro de las mismas si incumple esta ley, lo cual era otro de los aspectos por mejorar identificado por las mujeres.

### **Paridad en Cooperativas**

Si bien es cierto, Costa Rica ha sido un referente en los esfuerzos por el cumplimiento del principio de paridad, establecido tanto en el Código Electoral, en la Ley del Banco Popular y Desarrollo Comunal, en Organizaciones Sociales con la Ley N°8901 y en el Ministerio de Educación Pública con un Reglamento que rige las elecciones estudiantiles, hay un sector, ligado al mundo del trabajo que está fuera de esta protección normativa y es el sector cooperativo.

A pesar de existir proyectos de ley, como el 21051 que busca la paridad en estas organizaciones, no hay garantía aún para las mujeres del sector, al haber encontrado oposición para aprobarlo como ley de la república.

Es por esto que en el año 2021, el INAMU elaboró una propuesta de ley para que se modifique la Ley N°8901 y se incluya también a las organizaciones cooperativas. Dicha propuesta fue acogida por el despacho de la diputada Sra. Nielsen Pérez y presentada el 1 de mayo de 2021 bajo el Expediente N°22490 “Adición de dos nuevos artículos a la Ley N°8901 “Porcentaje mínimo de Mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas y sus Reformas” que están relacionados con la modificación de la Ley de Asociaciones Cooperativas para incluir el principio de paridad.

### **Violencia contra las Mujeres en la Política**

Con las leyes de paridad y la participación activa de las mujeres en las Directivas, se ha identificado que uno de los mayores obstáculos para el ejercicio político es la Violencia contra las mujeres basada en el género.

Si bien en el país se han realizado esfuerzos desde el año 2013 para contar con una ley específica, aún no se cuenta con normativa que permita atender esta problemática. En aquella oportunidad, se presentó el expediente 18719 Ley contra el acoso y/o la violencia política contra las mujeres, en ese año el INAMU presenta criterio donde señala la importancia del proyecto y la necesidad de precisión para el fiel cumplimiento de los compromisos normativos nacionales e internacionales.

Para el 2014 se presenta el texto sustitutivo al Expediente N° 18719. Ese año se conforma un grupo de trabajo integrado por el Instituto Nacional de las Mujeres, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Defensoría de la Mujer y la Defensoría de los Habitantes, quienes trabajan un texto que incorpora propuestas técnicas, resultado de un amplio proceso de análisis del texto sustitutivo. Lo anterior en el marco del trabajo de una Plataforma de Coordinación para la Equidad de Género en el ámbito Municipal.

Para el año 2015 se presenta el texto 20.308 “Ley contra el acoso y/o violencia política hacia las mujeres” y en el 2017 INAMU emite criterio sobre este expediente, manteniendo una línea similar a la emitida para el proyecto N°18719.

En el 2020 el Despacho de la entonces Presidenta de la Comisión de la Mujer, Nielsen Pérez, hace una convocatoria a partir de la que se conforma un grupo de trabajo integrado por ese Despacho, INAMU y Tribunal Supremo de Elecciones, quienes trabajan un primer texto sustitutivo. Dicho documento recibe los aportes de distintas instancias más las observaciones del proceso de consulta.

En este año en marzo 2021, que se aprueba una moción para ampliar el plazo cuatrienal, siendo el 27 de julio de 2021 cuando celebramos desde el Instituto Nacional de las Mujeres y los Colectivos de Mujeres Políticas en su diversidad el dictamen afirmativo del texto sustitutivo al Expediente N°20.308 para Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política; lo cual refiere a tiempos estratégicos para la aprobación en la Asamblea Legislativa de este proyecto, haciendo necesarias la continuidad en las acciones de incidencia política.

En ese sentido, el 24 de setiembre de 2021 se realizó un acto de incidencia política en el que el INAMU en coordinación con el Frente de Mujeres de Partidos Políticos y otras organizaciones de mujeres de mujeres, en cuenta la Mesa Sindical de Mujeres, hizo entrega de un pronunciamiento a la Presidenta de la Asamblea Legislativa solicitando la aprobación de dicho proyecto de ley. Este documento cuenta con la firma de apoyo de más de seiscientas lideresas y de más de treinta organizaciones políticas, sociales e instituciones que dieron su respaldo a esta iniciativa que también será entregada a la totalidad de las personas diputadas como una forma de visibilizar la necesidad de su aprobación.

Otro documento que está siendo analizado en la Asamblea Legislativa es el Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el acoso en el mundo del trabajo, sobre el que el INAMU desde sus Departamentos de Ciudadanía Activa, Violencia de Género y Condición Jurídica rindió un criterio en el que se hace un llamado para su aprobación.

### **Procesos de Formación y capacitación**

Es importante mencionar que las mujeres de los sindicatos han participado de forma activa en las capacitaciones que se han desarrollado tanto para el tema del principio de paridad como de prevención de la Violencia contra las Mujeres en la Política. Se considera que el impulso de la normativa debe ir acompañado de procesos formativos que permita a las mujeres tener claridad conceptual y de enfoque de derechos que facilite la promoción de estos temas a lo interno de sus organizaciones.

### **Asesorías especializadas**

Para la atención de situaciones de Violencia contra las Mujeres en la Política, el INAMU tiene a disposición el Centro de Información y Orientación desde donde se atienden estas situaciones y en caso de requerir asesoría especializada, se refieren al Departamento de Condición Jurídica o al Departamento de Ciudadanía Activa si lo que procede es una incidencia o acompañamiento a

las mujeres en temas de organización, articulación e incidencia política. Cabe mencionar que, al posicionar este tema, se han acercado mujeres de sindicatos solicitando este tipo de asesoría, lo cual permite asegurar la importancia de la formación y sensibilización para que las mujeres logren identificar la violencia y recurran a solicitar apoyo.

### **Contexto de la Pandemia**

Es importante mencionar que en el marco de la pandemia por COVID-19, se han continuado todas estas acciones de forma virtual, tanto la articulación interinstitucional, como los procesos de formación y la asesoría especializada, no obstante, se sigue constatando que no todas las lideresas, especialmente las de zonas rurales, tienen acceso a medios virtuales de comunicación, de manera que aún hay retos pendientes para mantener el contacto con todas las mujeres. En ese sentido, para favorecer la difusión de información, otro esfuerzo importante ha sido la elaboración de materiales digitales tal es el caso de un folleto sobre Violencia contra las Mujeres en la Política y una Guía Práctica para la implementación de la Ley N°8801 y su Reglamento la cual está cerca de su fase de aprobación por parte de todos los ministerios involucrados.

### **7. Fortalecimiento del papel del sector privado en el empoderamiento económico de la mujer (párrafos 40 (bbb) a (eee))**

- ¿Qué esfuerzos se han realizado para alentar a las empresas e instituciones privadas a incorporar las consideraciones de igualdad de género en las políticas y prácticas?

El INAMU cuenta con el Programa del Sello de Igualdad de Género que se trabaja tanto con organizaciones privadas como con instituciones públicas. Este programa tiene como objetivo implementar acciones a lo interno de las organizaciones para el cierre de las brechas entre mujeres y hombres y así garantizar la igualdad de género en las relaciones laborales.

Las brechas que se trabajan son:

- a) Desigualdad en la distribución del uso y control del tiempo. Corresponde a la distribución inequitativa del tiempo dedicado a las actividades domésticas no remuneradas y de cuidados entre mujeres y hombres y el tiempo dedicado al trabajo remunerado. La desigualdad en la distribución del tiempo perpetúa la tradicional división sexual del trabajo recayendo en las mujeres la mayoría de las tareas de mantenimiento del hogar y de cuidados a las personas dependientes (parcial o totalmente).
- b) Segregación del mercado laboral. Segmentación horizontal que se expresa en la definición de ocupaciones tradicionalmente feminizadas, mientras que la segregación vertical se evidencia en las barreras para ascender en la jerarquía de la organización (techo de cristal): esto se ve reflejado en la participación en profesiones/ ocupaciones sobre representados o subrepresentados por mujeres o por hombres; reclutamiento y selección de personal y desigual acceso a puestos de mayor rango en la escala jerárquica de la organización y en la toma de decisiones.
- c) Brecha digital en el contexto de la cuarta revolución industrial y el futuro del empleo. Esta diferenciación por sexo y género provoca brecha en el acceso y uso de tecnologías. Se debe tomar en cuenta el impacto de la llamada IV revolución tecnológica para la formación y capacitación, entre ellas Tics, STEM, para el acceso.

- d) Brecha en el reclutamiento y selección del personal. Las acciones relacionadas con este proceso reproducen los estereotipos de género, de manera tanto consciente como inconscientes, por lo que se ha convertido en una determinante en el proceso de contratación del personal, lo cual podría tener como resultado algún tipo de discriminación por razones de género para las mujeres sin mencionar que este hecho podría estar aumentado cuando interceptan otras variables como la edad, orientación sexual, etnia o nacionalidad. Aún persisten mecanismos excluyentes en estos procesos que involucran aspectos que van, desde el momento en que se ofertan las vacantes, el tipo de preguntas que se realizan durante las entrevistas de trabajo hasta las posibilidades de ascender.
- e) Brecha en la remuneración. Persiste la diferencia de ingresos entre mujeres y hombres producto de una brecha en la remuneración.
- f) Discriminación en la gestión del personal: Una de las barreras para que las mujeres se desarrollen en igualdad de oportunidades que los hombres en los centros de trabajo son eliminando las discriminaciones que surgen al no tomar en cuenta las especificidades, sus necesidades e intereses. Por ejemplo, uno de los factores que más afectan las políticas de gestión del personal es desconocer la mayor Carga Global de Trabajo que tienen las mujeres con respecto a la de los hombres, con lo cual se podría estar promoviendo políticas de contratación, de incentivos o salariales cuyos resultados sean inequitativos.
- g) Ambiente laboral. Se refiere a la gestión de las relaciones humanas dentro del ambiente de trabajo y la cultura organizacional. Algunas de las manifestaciones de discriminaciones en el ambiente laboral son la violencia contra las mujeres (hostigamiento sexual, acoso laboral).

El INAMU, mediante diversas modalidades de acompañamiento técnico (herramientas didácticas de uso libre, procesos de capacitación y asesorías bilaterales), implementa junto con las organizaciones públicas y privadas la metodología de la Norma Nacional de Igualdad de Género. Esta metodología contiene los siguientes pasos: i) decisión y compromiso de la alta dirección; ii) planificación del proceso mediante el diagnóstico de brechas de género, la política de igualdad de género y su plan de acción; y, iii) ámbitos de acción como la gestión de los recursos humanos, la salud integral, la corresponsabilidad social de los cuidados y el ambiente de trabajo.

En este proceso, el INAMU reconoce a las empresas e instituciones públicas en 2 vías:

- i. Sello de Igualdad de Género: se otorga a aquellas organizaciones que se certifican en la Norma Nacional INTE G38.
- ii. Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género: reconocimientos a prácticas puntuales, sobre los ámbitos de acción de la Norma Nacional, que las organizaciones están implementando. Se realiza mediante una convocatoria pública anual.

Se logró determinar que el Programa se constituye en una estrategia de acercamiento incidencia positiva e innovadora en las estructuras organizativas y por lo tanto en la cultura organizacional. Además, las organizaciones que han participado en el programa reconocen que se ha avanzado en el logro del objetivo de la igualdad de género.

En el marco del programa se cuenta con 8 herramientas didácticas:

1. Manual de estándares y guía para la construcción de una política de cero tolerancia hacia la violencia contra las mujeres, su prevención y respuesta desde los espacios laborales del sector privado
2. Orientaciones a las organizaciones para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja.
3. Guía para la elaboración de políticas de igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas.
4. Lineamientos para la construcción de una política interna para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo.
5. Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas.
6. Guía para implementar Buenas prácticas en corresponsabilidad social de los cuidados.
7. Guía para Auditoría en sistemas de gestión para la Igualdad.
8. Guía de autoverificación para que las empresas privadas eviten infracciones de género.

Actualmente se está en la revisión de la actual norma INTE G38, con base a las evaluaciones hechas al programa y la experiencia de 5 años de implementación de la Norma. Este proceso se realiza mediante la conformación de un comité nacional con participación del Estado, el sector privado, la academia y organismos internacionales. Además, se está incorporando a la Norma un nuevo capítulo que profundiza las responsabilidades de las instituciones públicas en materia de igualdad de género.

**Sistema de Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales:** Constituye un instrumento de política pública que, junto con el Sello de Igualdad, coadyuva en el logro de los objetivos de igualdad en el empleo para las mujeres, su inserción y permanencia, como medio para subsanar las desventajas históricas que las mujeres presentan en el mercado laboral producto de las condicionantes de género. Asimismo, promueve cambios culturales dentro de las organizaciones y contribuye a la construcción de una ética empresarial a favor de la igualdad que expresa el compromiso y voluntad de quienes están al mando de la organización. Busca que, mediante una convocatoria abierta, las empresas privadas y las organizaciones públicas presenten buenas prácticas que están desarrollando en materia de igualdad. El INAMU, en el marco de una Comisión técnica especializada, revisa la práctica presentada y si reúne los criterios predefinidos otorga un reconocimiento a la empresa u organización.

Del total de reconocimientos que se han otorgado en las tres convocatorias se observan las siguientes categorías:

**Gestión del talento humano para el cierre de las brechas entre mujeres y hombres: 23**

- Corresponsabilidad social de los cuidados: 17
- Salud integral: 2
- Comunicaciones y lenguaje inclusivo: 1
- Prácticas para la igualdad de género en la cadena de valor: 7

- Servicios que presta la organización que reconocen las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres: 2

El INAMU, mediante diversas modalidades de acompañamiento técnico (herramientas didácticas de uso libre, procesos de capacitación y asesorías bilaterales), implementa junto con las empresas la metodología de la Norma Nacional de Igualdad de Género. Esta metodología contiene los siguientes pasos: i) decisión y compromiso de la alta dirección; ii) planificación del proceso mediante el diagnóstico de brechas de género, la política de igualdad de género y su plan de acción; y, iii) ámbitos de acción como la gestión de los recursos humanos, la salud integral, la corresponsabilidad social de los cuidados y el ambiente de trabajo.

Otra brecha que ha trabajado el INAMU es la que se refiere a la desigualdad en los beneficios de la protección social. Debido a la calidad del empleo asalariado al que acceden las mujeres, caracterizado por baja productividad y menor remuneración que los hombres, las oportunidades de beneficiarse en igualdad de condiciones que los varones son menores y tiene como resultado la afectación de la autonomía económica, en términos de los recursos económicos a los cuales puedan acceder durante la vejez.

Al analizar las trayectorias laborales de las mujeres (entradas y salidas del mercado laboral) se producen brechas en la remuneración que tienen un efecto directo en el monto de las pensiones. En parte, ello se asocia, principalmente al tema de la maternidad y en general de los cuidados de personas dependientes a lo largo del ciclo de vida; lo anterior se ve agravado porque existe una mayor desprotección económica y social para las mujeres en situaciones de crisis económicas, en virtud de que tienen los puestos de menor productividad y valor económico, como la generada por el COVID 19, con falta de cumplimiento del salario mínimo y baja cobertura de la seguridad social. También se debe mencionar el trabajo asalariado pero informal, en donde no son aseguradas ni cotizan para una pensión.

Sobre este tema, que afecta tanto a funcionarios del sector público como privado, el INAMU presentó propuestas concretas a la Caja costarricense del Seguro Social para mantener una edad de retiro anticipada para las mujeres en reconocimiento de las características de las trayectorias laborales y las responsabilidades de cuidados que recaen principalmente sobre las mujeres, Los proceso de negociación tuvieron como resultado un acuerdo de la Junta Directiva de la CCSS que mantiene la edad de retiro de las mujeres a los 63 años y la de los hombres a 65 años. Así mismo, la CCSS, por petición de INAMU, acordó la conformando una mesa de trabajo integrada por INAMU- CCSS y la OIT para analizar las medidas compensatorias no paramétricas planteadas por INAMU para minimizar brechas de género a lo largo de las trayectorias laborales de las mujeres. Estas son:

1. Acreditar a las mujeres tiempos de contribución por los períodos de maternidad y cuidados de miembros familiares (Chile ha adoptado tales medidas en la reforma del 2008, Alemania también las tiene);
2. Revisar lo establecido en la Ley 7756 Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal y personas menores de edad gravemente enfermas debido a que actualmente

las personas que piden licencias para fase terminal ven afectados sus cuotas cotizadas para la pensión. La mayoría de estas personas, son mujeres.

3. Distribución diferenciada de cuotas, en donde se establezcan cuotas más bajas que reconozcan la brecha salarial de las mujeres que actualmente, según el Estado de la Nación, oscila entre el 13 y 17 %.

4. Mejorar las reglas de beneficios de maternidad y paternidad, extendiendo el período de licencia, aumentando el compartir de las tareas de cuidado por el niño recién nacido, y protegiendo el empleo femenino para que las madres puedan retomar su trayectoria laboral después de la maternidad;

5. Mejorar beneficios familiares, para que tener hijos no sea riesgo de pobreza;

6. Buscar eliminar cualquiera obstáculo a que las mujeres puedan tener acceso a pensiones no contributivas (por ejemplo, si en el régimen no contributivo hay una prioridad para jefes de hogar, frecuentemente son los hombres los titulares, actualmente hay un 25% de hombres que no tienen seguro no contributivo frente a un 65% de mujeres, según datos de OIT).

7. Se recomienda revisar la edad para acceder a la pensión no contributiva de tal manera que se equipare o acerque afirmativamente con la edad mínima de pensión que se defina finalmente para consolidar el derecho en el IVM. La sociedad y el Estado debe reconocer el aporte económico dado al país por parte de las mujeres, producto de sus responsabilidades en las tareas de cuidados que como se mencionó anteriormente, de acuerdo con los resultados del BCCR, el valor económico del TDNR 2017 es del 25.3% del Producto Interno Bruto, lo que representa un monto de 8,3 Billones de colones. De esta cantidad, 5,9 Billones de colones los aportan las mujeres (18,0%) y 2,4 Billones de colones los aportan los hombres (7,3%).

8. Trabajar los aspectos relacionados con la formalización de las mujeres de manera que se aproveche el bono de género. Sobre este punto, cabe mencionar que según estimaciones de Martínez-Gómez, Miller y Saad (2013) el dividendo de género para Latinoamérica es igualmente grande que el primer dividendo demográfico. Por lo anterior, la mayor parte de las oportunidades del dividendo de género provienen de una mayor participación de la mujer en el mercado laboral. Así mismo, según datos del Estado de la Nación (2018) la pobreza total del país se reduciría a la mitad si se empleara, en condiciones de formalidad, a las mujeres hoy desocupadas, en subempleo o empleos informales.

9. Otras medidas están relacionadas con ampliar la cobertura de aseguramiento contributivo de las mujeres en su diversidad. El modelo de aseguramiento debería centrarse en las personas y reconocer las diferencias entre las mujeres y los hombres y sus condiciones reales para la generación de ingresos por razones de género y socioeconómicas y culturales. Por ejemplo, considerar sectores económicos cuyo momento de temporada es alto y por ende genera ingresos importantes durante un periodo de tiempo versus cuando se da la situación contraria en que se ven reducidos esos ingresos permitiendo una modalidad de pago del seguro ajustada a esas realidades.

10. Impulsar la modalidad de aseguramiento colectivo, lo cual podría ser una vía para grupos de mujeres asociadas por actividades económicas. De acuerdo con los datos enviados por la Gerencia de Pensiones, en el 2020, solamente 23 mujeres fueron aseguradas bajo esta modalidad frente a 201 hombres.

Sobre la posibilidad de trabajar en estas medidas compensatorias, la OIT también manifiesta: “Una gran parte de las inequidades de género puede ser compensada por medio del diseño de los sistemas de pensiones. Existe una tendencia a nivel internacional hacia el reconocimiento de la necesidad de introducir ajustes a los sistemas de pensiones para eliminar tales inequidades, en particular aquellas causadas por la desventaja femenina en el mercado de trabajo y por la responsabilidad diferenciada en el trabajo de cuidado.

Se están realizando acciones también para sensibilizar acerca de la brecha salarial de género: En marzo 2021 Costa Rica es aceptada como país miembro de la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC).

A nivel de instituciones públicas.

a. Para impulsar la transversalización del enfoque de Género en la institucionalidad pública se publica en el 2013 el Decreto Ejecutivo N° 37906-MP-MCM, el cual establece la creación de Unidades para la Igualdad de Género (UPIG) y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género (RUIG), publicado en la Gaceta 184 del 25/09/2013.

El INAMU desarrolla el programa de asesorías técnicas a los mecanismos de género de las instituciones públicas para la implementación de acciones planes proyectos y políticas institucionales con enfoque de género. Así mismo está conformada la Red Nacional de Unidades institucionales para la Igualdad de género conformada por 70 instituciones públicas.

b. Para reforzar el compromiso país con los mandatos nacionales e internacionales para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres, desde el Despacho Presidencial, el señor Presidente Carlos Alvarado Quesada, emitió una instrucción, a través del oficio DP-P-012-2019 del 12 de febrero del 2019 para el cumplimiento de la implementación del ODS 5: Igualdad de Género, de acuerdo a los hallazgos en el Informe Nro. DFOE-SOC-IF-00021-2018, del 5 de diciembre del 2018, “Informe de la Auditoría Operativa sobre la Eficacia de la Preparación para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con Énfasis en Género (ODS 5)”; emitido por la Contraloría General de la República.

c. Producto de un trabajo coordinado y cooperativo de personas funcionarias de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género (RUIG) se elaboró el “Manual auxiliar de cargo para mejorar los perfiles profesionales de los equipos de trabajo en una unidad para la igualdad de género”. Este documento es una herramienta más de apoyo técnico para los procesos de planificación del Recurso Humano de las instituciones que conforman el Sector Público. Este es un esfuerzo interinstitucional cuyo objetivo central es lograr que las instituciones cuenten con un marco de referencia para mejorar los perfiles relacionados con la materia de Igualdad de Género; tiene el propósito de apoyar a las instituciones que vayan a establecer un mecanismo de género dentro de su institución, brindando insumos técnicos

para la caracterización del perfil profesional en el ámbito de género. Se propone como un documento de consulta permanente que oriente de la mejor manera posible los procesos de actualización de los Manuales de Cargos que llevan a cabo las instituciones. El mismo está avalado por las autoridades.

La Dirección General de Servicio Civil (DGSC), está llamada a evaluar y atender las consultas que se le formulen relativas con la administración del recurso humano y su aplicación en el Régimen de Servicio Civil, y a emitir instrumentos técnicos oportunos para con el accionar de las entidades cubiertas por el Régimen, entre otras acciones; por tal motivo, se ha dado a la tarea de transversalizar y ejecutar insumos en pro de la igualdad entre mujeres y hombres en virtud del cumplimiento, entre otras coyunturas de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer N° 7142 del 08 de marzo de 1990 que establece como deber del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres para evitar la discriminación en cualquier campo de la vida social; así como crear y desarrollar programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de las mujeres, en igualdad de condiciones

- ¿Qué medidas se han tomado para aumentar la inversión y el apoyo a las mujeres emprendedoras?

Programa Nacional de Mujeres Empresarias (PNME): es un Programa integral que busca aumentar en las mujeres las competencias para desarrollar empresas sostenibles y competitivas con enfoque de género y de mercado mediante el desarrollo de 9 módulos temáticos:

1. Empoderamiento de las mujeres.
2. Habilidades Blandas
3. Creatividad e Innovación
4. Mercado Meta
5. Marketing
6. Costos y Precio
7. Modelo Financiero
8. Comunicación Efectiva
9. Formalización

El objetivo general es fomentar la autonomía económica de las mujeres aumentando sus competencias para desarrollar nuevas empresas sostenibles y competitivas, a través de un ecosistema de emprendimiento adecuado al enfoque de género y coordinado interinstitucionalmente. Está dirigido a mujeres emprendedoras y/o empresarias propietarias de un negocio o con una participación mayoritaria de un 51% de las acciones con mínimo 6 meses de funcionamiento

Sus objetivos específicos son:

1. Impulsar una estructura de gobernanza interinstitucional pública adecuada al enfoque de género para el diseño de intervenciones públicas, la ejecución, monitoreo y evaluación del Programa Nacional de Mujeres Empresarias (PNME).

2. Aumentar en las mujeres las competencias por medio del fortalecimiento de habilidades blandas y duras, para desarrollar empresas sostenibles y competitivas, con enfoque de género y mercado; por medio del acompañamiento empresarial (asesoría y capacitación).
3. Facilitar la inclusión y educación financiera hacia las mujeres empresarias que forman parte del Programa, por medio de la articulación con entidades financieras y no financieras que puedan desarrollar instrumentos financieros diferenciados en el ecosistema nacional del emprendimiento.

En el 2020 se graduaron 215 mujeres en los siguientes cantones:

- Montes de Oro: 21
- Puntarenas: 21
- Limón: 23
- Golfito: 25
- San Carlos: 23
- Cañas: 25
- Cartago: 25
- Heredia: 28
- San José: 24

En 2021 se seleccionaron a 216 mujeres de los siguientes cantones: La Cruz, San José, Los Santos, Orotina, Sarapiquí, Grecia, Pérez Zeledón y Pococí

### **Sector agropecuario**

La Política de igualdad de género para el desarrollo inclusivo en el sector agropecuario, pesquero y rural costarricense y su Plan de Acción, son instrumentos para contribuir al bienestar de las mujeres vinculadas al sector agro, reducir las brechas de desigualdad en el acceso y participación de manera equitativa en las actividades de producción e instrumentos de fomento agropecuario y rural.

1. Fortalecer la oferta de servicios institucionales y mecanismos de información integrados, innovadores y articulados, con enfoque de género interseccional que permitan reducir el tiempo de respuesta y lleguen, de manera efectiva, a un mayor número de mujeres vinculadas al sector agropecuario, pesquero y rural.
2. Fortalecer la gestión organizacional y empresarial para el bienestar y la autonomía económica de las mujeres vinculadas al sector, mediante la mejora del acceso a la tierra, a los recursos financieros y la generación de capacidades para el desarrollo productivo y económico.
3. Aumentar la competitividad de las actividades productivas lideradas por mujeres rurales, a partir de un aprovechamiento efectivo de la investigación e innovación tecnológica.

4. Facilitar el acceso efectivo de las mujeres rurales a información climática y a servicios de asesoría y capacitación sobre prácticas agropecuarias sostenibles que favorezcan su capacidad de adaptación y mitigación frente al cambio climático.

Otras acciones con el sector:

- Desarrollo de proceso de sensibilización y formación al personal del sector del MAG Región Brunca para la prestación de servicios institucionales con enfoque de género: 40 funcionarios y 20 funcionarias.
- Elaboración de estudio sobre acceso, uso y control de la tierra por parte de las mujeres rurales.
- Reforma al Reglamento del INDER: desarrollo de borrador de decreto para la implementación de una estrategia para mejorar el acceso, uso y control a la propiedad de la tierra de las mujeres rurales.
- Elaboración de la Estrategia de acceso diferenciado a la tierra en conjunto con MAG e INDER: mejorar el acceso de las mujeres a la tierra en el marco del fortalecimiento de su autonomía económica.
- Convocatoria de FOMUJERES 2021 para capital semilla no reembolsable para el fomento de proyectos productivos promisorios para las mujeres agropecuarias y rurales. Para esta convocatoria se cuenta con un fondo de 580 millones de colones, y participaron 5400 mujeres. Actualmente se encuentra en fase de revisión de proyectos

Adicionalmente se encuentra el desarrollo de una Estrategia de género del sector exportador que se realiza conjuntamente entre el Ministerio de Comercio Exterior (COMEX), la Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER) y la Agencia de Promoción de Inversiones de Costa Rica (CINDE). Esta estrategia es importante ya que el 14% de las exportaciones son de empresas de mujeres y de estas el 52 % son del sector agropecuario. Estos datos requieren aumentarse con la implementación urgente de acciones diferenciadas para las mujeres exportadoras, aspecto que contempla la estrategia de genero del sector.

En el último año el país aprobó Nuevos fondos para la empresariedad de las mujeres:

- Programa +Mujeres+ Natura: FONAFIFO a tu lado, el cual pone a disposición de mujeres que protegen los recursos naturales tres instrumentos financieros para mitigar los impactos económicos generados por el COVID-19.
- Crédito Natura (Fundecooperación)
- 2 fondos para Mujeres empresarias (SBD-AED)

### **Brecha financiera.**

La brecha financiera es una de las principales barreras y líneas de trabajo para el acceso a la autonomía económica de las mujeres. El INAMU ha venido trabajando en 2 líneas:

- Elaboración de un diagnóstico bii-anual para conocer el estado de situación y cuantificar la brecha financiera entre mujeres y hombres. La semana pasada se publicó el 2do

informes nacional de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso del sistema financiero en Costa Rica elaborado conjuntamente entre la SUGEF-INAMU-SBD-SUGESE-SUPEN-SUGEVAL.

- Y el desarrollo de un documento denominado: "Lineamientos para el cierre de las brechas financieras de las mujeres en Costa Rica". A partir de este documento el país estará trabajando en un proyecto denominado: Lineamientos de cierre de brechas en el sector financiero del INAMU apoyado por la CAF (2021-2023). Este proyecto busca avanzar en la inclusión financiera bancaria de las mujeres, a partir de la implementación concreta de acciones para el cierre de brechas entre mujeres y hombres, de parte de 3 entidades financieras en el nivel nacional: Un banco privado, un banco público y una cooperativa de ahorro y crédito.

Otro trabajo importante que realiza el país es la estrategia de educación financiera en donde participan con campañas de educación ciudadana alrededor de 25 organizaciones públicas y privadas. Desde el INAMU se han beneficiado directamente 5281 mujeres.

Si bien es cierto se debe reconocer que existen un conjunto de fondos dirigidos para mujeres, aún los niveles de colocación de estos son bajos. Esto principalmente se debe a que aún, las entidades financieras no se adecuan a las características de la empresariedad femenina y siguen desarrollando ofertas financieras sin enfoque de género.