



DGPE/M2-RCG/285-2019

***Información preparada por el Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica (INAMU) relativa a la Resolución 72/148: situación de las mujeres y las niñas en las zonas rurales***

**Integración de una perspectiva de género en las políticas y estrategias nacionales de desarrollo sostenible (párrafos 2, 5, 50 y 60);**

En consonancia con los acuerdos y mandatos internacionales en materia ambiental, cambio climático y gestión del riesgo en desastres, las políticas nacionales han adoptado la perspectiva de género como eje transversal. De esta manera, se puede encontrar en los siguientes instrumentos de políticas públicas:

- Política Nacional de Biodiversidad 2015-2030: lineamiento relacionado con la educación y sensibilización de la ciudadanía sobre el valor de la biodiversidad
- Estrategia Nacional de Biodiversidad 2016-2025: enfoque de derechos humanos y género
- Política Nacional de Gestión del Riesgo 2016-2030: Derechos Humanos, Desarrollo Sostenible y Enfoque de equidad de género, este último fundamentado también en El Marco de Acción de Hyogo y Marco de Acción de Sendai
- Política Nacional de Adaptación al Cambio Climático: contiene los enfoques de Derechos Humanos, Igualdad de Género, Pueblos Indígenas y Adaptación integrada (ecosistema, comunidad, gestión del riesgo)
- Plan Nacional de Descarbonización 2018-2050
- Plan de Género de la Estrategia de Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación del Bosque y más - REDD+, siendo Costa Rica el 6° país en el mundo que cuenta con un plan de género para la implementación de esta estrategia

En noviembre del 2018, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) junto con la Vicecanciller y la Viceministra a.i de Ambiente firmaron el Manifiesto de Interés para la creación y apoyo de la Red de Género, Ambiente y Cambio Climático, instancia a cargo de la Secretaría de Planificación del Ministerio de Ambiente.

Por su parte, el sector agropecuario también ha generado importantes directrices y mecanismos para ir incorporando el enfoque de género como eje transversal.

Los planes de acción y alianzas estratégicas para concretar el enfoque de género en realidades de mayor y más tangible participación de las mujeres en igualdad de cara a la acción climática se ven respaldadas también por lo establecido en el Plan de Acción de Género acordado Conferencia de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (COP23), celebrada en Bonn-Alemania, en noviembre del 2017.



**Promoción de políticas activas del mercado de trabajo sobre el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para las mujeres, eliminación de la discriminación basada en el género en los mercados de trabajo y promulgación y cumplimiento de los salarios mínimos (párrafos 23, 25, 28 y 29);**

El INAMU está trabajando a nivel de política pública y de la prestación de servicios mediante programas puntuales y alianzas público–privadas para atacar los ejes estructurales de la desigualdad y así garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres en su diversidad.

Por ejemplo, la **Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 2018- 2030**, documento que recopila una serie de premisas, objetivos y acciones hacia el favorecimiento de condiciones para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y de una sociedad más justa e inclusiva, incorpora por primera vez, como un actor clave del proceso de construcción y ejecución de la política, al sector empresarial.

#### **Otros procesos:**

**Inspección Laboral con Enfoque de Género:** A finales de 2017 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en conjunto con el INAMU, oficializaron la “Guía para la Inspección del Trabajo con Enfoque de Género” y el “Catálogo de nuevas Infracciones” lo que implica que estas herramientas deben ser utilizadas obligatoriamente por el personal de inspección laboral a nivel nacional. Este trabajo permite que, en cumplimiento con la normativa nacional y los instrumentos jurídicos internacionales en materia de discriminación y en el marco del Programa Trabajo Decente de la Inspección de Trabajo (en el que uno de sus ejes busca la Igualdad de Género), sea obligatoria la utilización de la guía y se reconozcan y apliquen las infracciones que la misma contiene. Este compromiso tiene como fin mejorar los procedimientos e instrumentos de protección de los derechos laborales de las mujeres.

Ejemplos de nuevas infracciones incorporadas o revaloradas:

- a) Hostigamiento sexual (existencia de procedimiento de acuerdo con la Ley y con debida divulgación)
- b) Discriminación en procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal
- c) Ausencia de local para lactancia
- d) Discriminación en entrega de incentivos
- e) Discriminación de género en las comunicaciones oficiales (lenguaje sexista). Este proceso se ha reforzado con la firma del Convenio entre INAMU-OIT y MTSS que tiene el fortalecimiento de este proceso como uno de sus productos

**Sello de Igualdad de Género:** El programa “Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la inclusión de la igualdad de género” se desarrolla de forma conjunta entre el Instituto Nacional de las Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Este programa nace de la experiencia de trabajo del INAMU relacionada con la importancia de incorporar al sector empresarial en el logro de principios de igualdad y equidad de



género en el lugar de trabajo. Actualmente existe una norma nacional que se incorpora al Sistema Nacional para la Calidad y se institucionalizan los procedimientos y los órganos encargados de otorgar el Sello de Igualdad de Género.

Este programa parte de la importancia de que el sector privado se involucre no solo en el aumento de la empleabilidad de las mujeres, sino que desarrolle sistemas de gestión empresarial que tengan como premisas el respeto a los derechos de la mujer, el aumento de la competitividad empresarial y el compromiso con un desarrollo humano integral. Actualmente, las empresas han entendido que el bienestar de sus colaboradores y colaboradoras tienen un impacto directo sobre su productividad laboral y en la mejora de su competitividad, por lo que promueve cambios culturales y contribuye a la construcción de una ética empresarial a favor de la igualdad.

- 2 empresas certificadas y con Sello: Travell Excelencia y Holcim
- 500 empresas informadas
- 65 empresas han pasado por el ciclo
- 96 asesoramientos bilaterales

**Empleabilidad para mujeres referidas por los servicios de violencia del INAMU:** Como un subproducto del programa del Sello de Igualdad, el INAMU está trabajando para lograr establecer referencias directas de mujeres atendidas en los servicios de violencia del INAMU a procesos de reclutamiento de personal en las empresas vinculadas con el INAMU por medio del Sello de Igualdad.

**Reconocimientos de Buenas Prácticas Laborales:** Se crea el “Sistema de Reconocimientos para la Igualdad de Género en el Empleo” a fin de motivar a las organizaciones públicas y privadas a tomar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres y el cierre de brechas de género en el ámbito laboral. El Sistema de Reconocimientos 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. A la fecha se han entregado 24 reconocimientos a Buenas Prácticas.

**Eliminación de la segregación ocupacional basada en el género y las diferencias salariales entre géneros, y mejoramiento de las políticas de contratación, retención y ascenso de las mujeres (párrafos 25, 29, 31 y 48);** Actualmente el INAMU está realizando un trabajo con el apoyo de ONU Mujeres, para desarrollar una metodología que permita el cálculo de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Se espera contar con este producto en el primer semestre de 2019.

**Aceleración de la transición de las mujeres del empleo informal al formal mediante el acceso a un trabajo decente, la protección social, servicios de calidad para el cuidado de los hijos, y la educación y la capacitación, incluso para las trabajadoras migratorias y las trabajadoras domésticas (párrafos 10, 22 y 40);**



El INAMU trabaja de la mano con instituciones como MTSS y la OIT para lograr la transversalización del enfoque de género en los programas de la Dirección Nacional de Empleo del MTSS. De esta manera, el INAMU ha firmado un Convenio de colaboración con OIT y MTSS para alcanzar, durante el año 2019, los siguientes productos:

a. Aportar técnicamente a la construcción del Sistema Nacional de Empleo con el fin de que este cuente con el enfoque de género de manera transversal. (Proceso que, a su vez, debe coordinarse con el Instituto Nacional de Aprendizaje)

b. Propuesta con lineamientos para la creación y operación de un sistema nacional de prospección de empleo con enfoque de género

c. Apoyo al desarrollo de los productos de las Mesas tripartitas de trabajo: Estrategia Nacional de tránsito a la economía formal en Costa Rica, incluyendo la realización, en conjunto con la OIT y MTSS, de los siguientes procesos:

1. Trabajo para la formalización de las mujeres en las cadenas de valor de las pesquerías, cuyo objetivo general es: Diseñar una estrategia integral para el reconocimiento, visibilización y formalización de la actividad productiva de las mujeres en las principales cadenas de valor de la pesca a pequeña escala y artesanal, que recupere los conocimientos y prácticas tradicionales. Los objetivos específicos son:

- Caracterizar el contexto socioeconómico, ambiental e institucional en el que se desarrollan las actividades productivas de las mujeres en las cadenas de valor de la pesca artesanal a pequeña escala a partir de los estudios diagnósticos existentes y considerados como línea de base para el diseño de la estrategia integral

- Analizar, desde la perspectiva de género y del aporte que dan al desarrollo económico y social del país y al bienestar de las familias, las actividades productivas de las mujeres en las distintas cadenas de valor de la pesca artesanal a pequeña escala para perfilar aquellas que son integralmente más efectivas, rentables y sostenibles

- Diseñar una ruta crítica que permita visibilizar, reconocer, formalizar y contabilizar el trabajo de las mujeres productoras en las principales cadenas de valor de la pesca artesanal a pequeña escala a fin de mejorar la gobernanza de este tipo de actividad económica (antes, durante y después de la captura) para avanzar hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y el cumplimiento de los objetivos para el desarrollo sostenible 5, 8 y 14 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

2. Estrategia integral de formalización para trabajadoras domésticas cuyo objetivo es: Definir el perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas remuneradas en Costa Rica, en el que se incluya el análisis de variantes de las diferentes actividades que se pueden desempeñar, principalmente las labores relacionadas con cuidado, considerando el enfoque de género y las demandas actuales del mercado laboral; de manera que sirva como un insumo técnico para las discusiones nacionales sobre la actualización de salario mínimo del sector .



**Prevención y eliminación de todas las formas de violencia, discriminación y acoso sexual contra las mujeres en el lugar de trabajo, y suministro de recursos, apoyo y servicios para víctimas y sobrevivientes de la violencia y el acoso (párrafos 14, 32 y 33);** Se adjunta la Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032.

**Promoción de la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares mediante el reconocimiento, la valoración, la reducción y la redistribución de la carga desproporcionada de trabajo doméstico de las mujeres que realizan de forma no remunerada, una mayor flexibilidad de las modalidades laborales, como el trabajo a tiempo parcial, y la realización de inversiones sostenidas en la economía asistencial para ampliar el acceso a servicios de calidad para el cuidado de los hijos y otros familiares a cargo (párrafos 10, 26, 30, 40 y 44);**

En materia de emprendimientos se desarrollan programas de apoyo a las actividades productivas de las mujeres, que buscan el fortalecimiento de capacidades, concretamente FOMUJERES y EMPRENDE. De igual manera, se avanza en la articulación con el sector privado para promover el empleo en condiciones de igualdad, esfuerzo que ha contado con el apoyo del Sistema de Naciones Unidas mediante los proyectos Sello de Igualdad de Género (INAMU-PNUD) y Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio (ONU Mujeres, OIT, Unión Europea).

La formalización del empleo de las mujeres y la atención de desigualdades asociadas a la informalidad, en el marco de la Estrategia Nacional de Tránsito de la Economía Informal a la Formal, la definición de lineamientos para combatir brecha financiera, la aprobación de modalidades de aseguramiento parcial de las trabajadoras domésticas y de instrumento de inspección laboral -que incorpora criterios de igualdad de género para el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres: Guía de Inspección y Catalogo de Nuevas Infracciones-, son otras iniciativas que forman parte de los avances en autonomía económica.

Leyes y políticas, cuando corresponda, concebidas para promover la conciliación del trabajo con las obligaciones familiares:

- Aprobación de la Ley 9325 del año 2015 de Contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado. Su objetivo consiste en crear condiciones para 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 integrantes de los hogares al desarrollo económico y social del país.
- Aprobación de la Ley 9608 del 2018 de Aprobación del Convenio sobre la Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio 156)
- Ley para la protección salarial entre mujeres y hombres

Se considera un avance las obligaciones establecidas para la ampliación de alternativas de cuidado, así como aprobación de normativa novedosa para la contabilización del trabajo doméstico no remunerado y la creación de nuevas disposiciones para acelerar la igualdad salarial de las mujeres.



La Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT-2017): Esta encuesta permite cuantificar las brechas existentes entre mujeres y hombres, las cuales evidencian cómo las inequidades en la distribución del tiempo se traducen en acceso diferenciado a oportunidades educativas, recreativas, culturales, políticas y de bienestar general. La ENUT- 2017 se llevó a cabo gracias al esfuerzo sostenido de las tres instituciones, (UNA-INEC-INAMU) demostrando como la cooperación interinstitucional es factible. Durante el primer semestre del 2018, se han analizado y divulgado los resultados de la encuesta con el objetivo de que sean considerados para la generación de política pública en varios campos, entre ellos, el relacionado con el tema de la corresponsabilidad social de los cuidados y su impacto en la autonomía económica de las mujeres, la revalorización del trabajo doméstico no remunerado y la construcción de una cuenta satélite que logre dar cuenta del aporte de las mujeres-con su trabajo doméstico-al desarrollo del país. El BCCR tendrá lista la cuenta satélite del TDNR en el mes de octubre del presente año.

**Promoción de estrategias de crecimiento económico sostenibles, inclusivas y equitativas que benefician a las mujeres mediante la evolución del empleo desde los sectores de bajos salarios, baja cualificación y baja productividad hacia actividades de mayor valor añadido [como los agronegocios, la fabricación, y los servicios financieros y empresariales], y velar por que la modernización industrial vinculada a la expansión de las exportaciones incluya a las mujeres (párrafos 4, 5, 6, 15, 43 y 48).**

Los esfuerzos del Instituto Nacional de las Mujeres se han enfocado hacia la reducción de la brecha financiera de las mujeres. Esta iniciativa se ha estado ejecutando en conjunto con la Superintendencia General de Entidades Financieras de Costa Rica (SUGEF), órgano rector de las políticas financieras nacionales y el Sistema Banca para el Desarrollo, entre las tres entidades se ha definido una ruta programática dirigida a conocer la situación de las mujeres costarricenses en el sistema financiero nacional. Actualmente se cuenta con un documento sobre los principales datos de brecha financiera. El producto siguiente será un documento que defina los lineamientos básicos para construir una estrategia para la disminución de brechas de género en este sector. Algunos de los datos que se manejan actualmente en esta materia son los siguientes:

- En cuanto a acceso al crédito, existe una brecha del 25% a favor de los hombres
- De cada 100 colones que piden los hombres, las mujeres solicitan 87 colones, entendiéndose así que hay una brecha del 13%
- En cuanto a cuentas de ahorro se tiene que las mujeres cuentan con menos cuentas de ahorros, la brecha encontrada aquí es de un 5%