

INFORME SEMESTRAL DE PROYECTO PERÍODO ENERO-JUNIO 2019

DATOS DEL PROYECTO

FECHA DEL INFORME	NOMBRE DEL PROYECTO	PREPARADO POR
07 de agosto 2019	Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la inclusión de la igualdad de género	Mariela Marchena Andrea Milla Rafaella Sánchez-Mora

DATOS DEL EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Presupuesto total para el 2019	Ejecución al 30 de junio del 2019	¿Se ha ejecutado el presupuesto de acuerdo con lo previsto?, Indique cualquier detalle que dé cuenta sobre la ejecución de los recursos
¢74.430.460,00	¢17.527.871,24 24%	Sí. Además, la ejecución del 100% del presupuesto se encuentra debidamente planificada para el II semestre.

BREVE DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO

De acuerdo con la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2018-2030) persisten dificultades y brechas de género en el empleo que afectan principalmente a las mujeres, en materia de: acceso al empleo, a ocupaciones no tradicionales, a la igualdad salarial, a la protección contra el hostigamiento sexual y acoso laboral, a la igualdad en la contratación, al acceso a puestos directivos y en algunas oportunidades al goce de sus propios derechos laborales formalmente establecidos en la legislación laboral costarricense. La desigualdad salarial global por razón de género es del 23% y la participación de las mujeres en la fuerza laboral es de un 49% respecto de 76% de hombres y en Costa Rica, las actividades económicas remuneradas (o tasa de fuerza laboral) tienen una participación masculina del 75,5% en comparación con la participación femenina que es del 50,2% (INEC, Encuesta Continua de Empleo, 2018-IV). Estas brechas tan amplias privan a las mujeres y a la sociedad en su conjunto de los beneficios de un mundo más igualitario. Según las estimaciones del PNUD, el logro de la igualdad de género en el rendimiento escolar y en la participación en la fuerza laboral para 2030 puede lograr un aumento de 4,4 billones de dólares, es decir, un 3,6%, del producto interno bruto mundial y reducir 0,5 puntos porcentuales la proporción de la población mundial que vive en la pobreza extrema (1,90 dólares al día). Si bien una mayor participación de las mujeres en la mano de obra reportaría beneficios evidentes, también podría tener otros efectos positivos. Fomentar la participación de las mujeres en el mercado es una estrategia inteligente para las empresas y el proyecto pretende que se fortalezcan la ciudadanía económica y laboral de las mujeres, que involucre el ejercicio pleno de sus derechos en la actividad productiva y laboral, en condiciones de igualdad real de oportunidades y resultados, sin ningún tipo de discriminaciones, en el marco de un desarrollo económico dinámico, basado en relaciones laborales concertadas, justas y equitativas para todos y todas, desde la perspectiva de la integralidad, interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos.

Mencione brevemente los principales elementos de contexto nacional que inciden en la operación del proyecto: Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la tasa de desempleo abierto del país es de 10% en los hombres y 14,9% en las mujeres; y la tasa nacional de ocupación laboral es de 67,9% en los hombres y 42,7% en las mujeres (INEC, IV Trimestre 2018). Así mismo, según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2017), la participación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico no remunerado semanalmente es de 35 horas y 49 minutos las mujeres y 13 horas con 42 minutos los hombres. Esta Encuesta indica que el 28,8% de las mujeres no buscaron trabajo debido a que señalan que tienen obligaciones familiares, comparado con un 1,3% de los hombres. En la zona urbana, el porcentaje de mujeres baja a 25,3% y el de los hombres es de un 1,1% en dicha situación. Mientras que, en la zona rural, el dato de mujeres que no buscan trabajo por obligaciones familiares aumenta a un 36,9% y el de los hombres se mantiene constante. El papel de las empresas es fundamental para eliminar todas estas desigualdades laborales que experimentan las mujeres, su compromiso es vital para avanzar y construir nuevos y creativos caminos hacia la igualdad de género; al aumentar la fuerza laboral de las mujeres generan un aumento sustantivo de la productividad, la innovación, el mejoramiento del clima laboral y la atracción de talentos. Además, y como lo revela el

Estado de la Nación (2018): “Si todas las mujeres consiguieran empleo, la pobreza se reduciría del 20% a un 11%, el Producto Interno Bruto aumentaría en 0.5%, se disminuiría el indicador de desigualdad (coeficiente de Gini), y habría mayor crecimiento y productividad”. El Proyecto busca cerrar estas brechas de género y promover el ingreso de las mujeres al mercado laboral y el mejoramiento de la calidad de su empleo, para lo cual aborda prioritariamente temas como: intermediación laboral, selección y contratación, salud integral en el empleo, corresponsabilidad familiar y laboral, a través del proceso de certificación bajo la Norma Nacional en Sistema de Gestión para la Igualdad de Género, INTE-38-01-01:2015.

Pregunta guía: ¿Cuáles fueron los principales retos a los que se enfrentó el proyecto durante el primer semestre del 2019 y que inciden en el desempeño del proyecto? En general, el proyecto avanza a buen ritmo, aunque se ha enfrentado algunos desafíos como la eliminación de la auditoría externa dado que por las políticas de transparencia del PNUD esta debe hacerse con los procedimientos propios y manera permanente se presentan los mecanismos de rendición de cuentas al INAMU como el CDR, acceso a los archivos en PNUD, entre otras; este proceso ha tomado tiempo para aclarar las posiciones entre ambas instancias y la reasignación de la partida en otras actividades estratégicas. También otro desafío ha sido la inversión de tiempo más allá del calendarizado para la contratación de servicios altamente calificados en varios procesos como la sistematización del proceso, la evaluación del proyecto, la campaña para el sector turismo y construcción, la contratación de una nueva comunicadora, la investigación sobre brechas en el mercado laboral para mujeres que pueden trabajar y no lo están haciendo, y la contratación de la nueva asistente del proyecto. La agenda y programación del proyecto son consensuados con INAMU y con frecuencia los tiempos de espera por las respuestas oficiales pueden ser extensos.

PRINCIPALES AVANCES

Listar los principales avances que ha tenido el proyecto (a nivel de actividades, productos y su impacto)	Describa cuáles fueron los principales factores que incidieron en la consecución de estos avances. ¿Cuáles elementos considera que fueron claves para obtener esos avances?
<p>Producto 1: Fortalecidas y ampliadas las capacidades del INAMU en gestión para la implementación del Sistema de Reconocimiento.</p> <p>Realización del ciclo de capacitación básico para las empresas, en coordinación con la Alianza Empresarial para el Desarrollo, Efecto Boomerang, ONU Mujeres y PNUD. Durante el primer semestre se capacitaron a 48 empresas y se han desarrollado las sesiones sobre: conceptos clave para entender la incorporación del enfoque de género en contextos laborales, herramientas para la igualdad de género en el empleo y gestión de los recursos humanos y el desarrollo de planes de igualdad.</p> <p>Se llevó a cabo el taller de capacitación a empresas para prevenir y evitar el hostigamiento sexual con la participación de 15 empresas. Este fue un espacio para apoyar a las organizaciones en la identificación de debilidades al momento de enfrentar casos de hostigamiento sexual, así como en la definición de acciones concretas para implementar una política empresarial de cero tolerancia hacia el acoso.</p> <p>Se planificó y se dio inicio del Segundo Ciclo de Capacitación: “Una decisión empresarial inteligente: el cierre de las brechas de género”, en coordinación con Efecto Boomerang, PNUD, AED y ONU Mujeres.</p> <p>Elaboración de términos de referencia para la Contratación de consultoría para el desarrollo de una investigación para identificar factores de éxito y barreras en el ingreso y permanencia laboral de las mujeres en su diversidad en varios sectores productivos.</p> <p>Realización en conjunto con ONU Mujeres de taller “Introducción a la herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Remuneración”, con la participación de empresas y personas funcionarias de Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un compromiso institucional al programa del Sello de Igualdad de Género que se tradujo en la aprobación de las líneas de acción para este año en la reunión del Comité Directivo. • La alianza con el PNUD para desarrollar el programa del Sello de Igualdad de Género continúa brindando apoyo técnico y político para el mejor desempeño de los procesos y permite contar con mayor oportunidad de intercambios de experiencias a nivel internacional. Además, las distintas alianzas institucionales y con empresas y organizaciones privadas han permitido una mayor divulgación de los procesos y mayor eficiencia en el uso de los recursos disponibles.

Producto 2: Implementada una estrategia de promoción y comunicación para las poblaciones y sectores definidos en el Sistema de Reconocimiento.

Como parte de la estrategia de comunicación del Programa del Sello, se realizaron tres boletines informativos en los siguientes temas: 1. Mujeres en el sector industrial y la construcción, 2. Empleabilidad y mujeres en situaciones de violencia, 3. Corresponsabilidad de los cuidados.

Realización de actividad pública de entrega del Sello de Igualdad de Género a la empresa Holcim Costa Rica, que contó con la participación de la Ministra de la Condición de la Mujer y del Ministro de Coordinación con el Sector Privado.

Elaboración de términos de referencia para las siguientes contrataciones:

Contratación de servicios de comunicación para campaña de comunicación enfocadas en sector construcción y sector turismo.

Contratación de asesoría en comunicación que asegure la adecuada implementación del componente comunicacional del Proyecto Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la inclusión de la igualdad de género.

Participación en la actividad de lanzamiento del Sello de Igualdad de Género en la empresa Boston Scientific.

Realización de 2 charlas sobre el Sello de Igualdad de Género al consorcio de empresas encargadas del diseño y construcción del nuevo edificio del INAMU central y a los encargados de diseño y construcción del ICE.

Presentación sobre el Sello de Igualdad de Género y el trabajo del INAMU en autonomía económica de las mujeres en un evento organizado por Amcham Costa Rica con la participación de diversas empresas privadas del país.

Producto 3: Creadas y fortalecidas las alianzas público – privada y público – público, alrededor de la igualdad y equidad de género en el marco del Sistema de Reconocimiento.

Realización de 3 reuniones de la Comisión para el Otorgamiento del Sello de Igualdad de Género y de los Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género en donde se analizaron y evaluaron las 14 solicitudes para reconocimientos a buenas prácticas recibidas y se aprobó el otorgamiento de 9 reconocimientos (5 empresas nacionales, 4 transnacionales), sus prácticas impactan a una fuerza laboral de 2451 mujeres y 3890 hombres. Las organizaciones pertenecen al sector de Servicios (3), Turismo (2), Industrial (2), Comercio (1) y Tecnologías de la información (1).

Realización de la actividad de entrega de los Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género. El evento “Avances en la igualdad de Oportunidades: Prácticas Laborales Exitosas” fue organizado en conjunto con la firma KPMG y se entregaron reconocimientos a 9 organizaciones con acciones

exitosas para el cierre de brechas entre hombres y mujeres en las áreas de gestión del personal sin discriminación por razones de género, corresponsabilidad social de los cuidados y encadenamientos para la igualdad de género.

Presentación, en conjunto con KPMG, de los resultados del informe Igualdad de Género en las empresas 2019, el cual tuvo como objetivo el evaluar la igualdad de género en las organizaciones para determinar las condiciones en las que se encuentran hoy las mujeres en el sector empresarial.

Participación en una sesión de la Comisión de Asuntos Sociales de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), con el fin de iniciar un trabajo conjunto para la promoción de buenas prácticas para promover la igualdad de género en el sector empresarial. Establecimiento de un plan de trabajo continuo con UCCAEP.

Coordinación con la Cámara Nacional de Turismo de Costa Rica para establecer una alianza para la divulgación y promoción del Sello de Igualdad de Género en las empresas afiliadas, así como la coordinación para la campaña de comunicación con el sector turismo (19 de junio) que se realizará como parte de la estrategia de Comunicación del Programa del Sello de Igualdad de género. Esta estrategia también irá dirigida al sector construcción.

Coordinación con Fundecooperación para conocer el Programa Tu MoDeLo y establecer alianzas de trabajo en las regiones Huetar Norte y Pacífico Central en relación con el tema de los encadenamientos productivos, la cadena de valor de las empresas y las compras sensibles al género.

Coordinación con Casa Presidencial: 1) Reunión convocada por la Primera Vicepresidencia de la República en el marco de la Iniciativa de Paridad de Género; 2) Reunión con el equipo encargado del tema de corresponsabilidad social de los cuidados para brindar insumos para las políticas públicas alrededor de ese tema.

Coordinación con la Red de Hombres por la Igualdad de Género del Sector Público para definir líneas de trabajo conjunto en el tema de nuevas masculinidades y promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral.

Proceso conjunto entre AGPP y AVG para brindar fuentes de empleabilidad a mujeres referidas por el INAMU en situación de violencia, se ha coordinado con 8 empresas privadas con el fin de que puedan recibir referencias del INAMU para emplear mujeres. Las empresas son: MECO, Movistar, GEESA, Sykes, Hotel Wyndham Escazú, Walmart, Edwards y Consorcio Operativo del este. A la fecha, se han referido a 18 mujeres a dichas empresas. Durante el trimestre se emplearon 2 mujeres, específicamente en MECO y 12 mujeres fueron capacitadas en reparación de celulares y ya están brindando estos servicios.

Producto 4: Desarrollados mecanismos de gestión de conocimiento para la inclusión de género en organizaciones públicas y privadas, en el marco del Sistema de Reconocimiento.

En coordinación con el Centro Regional de PNUD se continúa el apoyo a 8 instituciones públicas (Servicio fitosanitario del Estado, PIMA, MAG, SENASA, INDER, Banco Popular, CNP y Ministerio de Hacienda) y 4 empresas en la realización del diagnóstico de brechas de género mediante el uso de la herramienta Indica Igualdad.

Producto 5: Definidos mecanismos de seguimiento y evaluación del proyecto.

Elaboración de los términos de referencia de las siguientes contrataciones:

1. Contratación de consultoría para realizar la evaluación final del proyecto
2. Contratación de consultoría para sistematización final del proyecto.

TEMAS PENDIENTES

Listar los temas en los que no se ha logrado avanzar	Describa las razones por las cuales no se ha podido avanzar en estos temas. Indique las principales dificultades que ha enfrentado y si ha identificado algún cuello de botella
1. Definición sobre la auditoría financiera del proyecto.	Tiempos de coordinación entre ambas organizaciones: INAMU y PNUD.

AVANCES O INCIDENCIA EN LOS ODS

Indique si el proyecto ha realizado acciones en específico que muestren o evidencien algún avance para el país en materia de los ODS. Si es posible indique el ODS, meta e indicador que está impactando con estas actividades o acciones.

ODS 5: Igualdad de Género

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Describa los principales avances o acciones que ha llevado a cabo proyecto, durante este primer semestre, para incluir la perspectiva de género dentro de sus acciones.

El naturaleza de este proyecto es una contribución directa a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El INAMU y el PNUD han logrado posicionarse frente al sector privado como referente institucional para el trabajo en materia de igualdad. Según encuesta realizada por Pulso de Género 2019 con apoyo de (KPMG, INAMU, AED, Embajada de Holanda, CINDE, Cámara de Comercio, Camscat) el 20% de las empresas reconocen una alianza con el sector público y el INAMU para trabajar estos temas.

Otros datos que dan luces del trabajo que van realizando las empresas en esta materia son:

- 40% de las empresas han realizado un diagnóstico de brechas de género.
- 38% tienen una política de igualdad.
- 42% tienen programas para trabajar los temas de igualdad de género.
- Un 24% le han asignado presupuesto para la gestión corporativa de la igualdad de género, en su mayoría dedicado a procesos de sensibilización interna, infraestructura, capacitaciones y la realización del diagnóstico).
- Un 72% de las empresas tienen identificadas las razones por las cuales es importante trabajar este tema: valores de la organización, espacios inclusivos, atracción y desarrollo de talento, buen clima laboral, competitividad.

Datos del I Semestre:

- 2 Sello de Igualdad de Género otorgado.
- 19 organizaciones públicas y privadas informadas.
- 11 organizaciones en seguimiento.
- 12 organizaciones realizando el diagnóstico de brechas de género con herramienta Indica Igualdad.
- 15 empresas capacitadas en prevención y tratamiento del hostigamiento sexual.
- 9 Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género otorgados.

PRINCIPALES DIFICULTADES, RETOS Y SOLUCIONES

Describa los principales retos experimentados por el proyecto durante este primer semestre

- **¿Cuáles han sido los principales retos/carencias/circunstancias imprevistas en el proyecto?:** En términos generales, el proyecto ha enfrentado retos administrativos, a saber: cambio en la persona encargada de la asistencia administrativa, proceso de coordinación entre el INAMU y el PNUD para efectos del proceso de auditoría financiera, tiempos de las contrataciones de personas consultoras de alta calidad. En cuanto a los retos políticos, ha sido necesario un proceso de trabajo con las nuevas autoridades sobre el Proyecto y las alianzas con el sector privado.
- **¿Como se solucionaron o solventaron? (si lo fueron):** Se ampliado y fortalecido la coordinación entre ambas instancias para acelerar los procesos de contratación y la coordinación para resolver el proceso de la auditoría financiera.
- **¿Se han obtenido los resultados previstos en la planificación del proyecto? Si no, ¿qué cambios son necesarios para lograr estos resultados para el cierre de este año 2019?:** Sí se han obtenido los resultados planificados, pero de cara al cierre se han acelerado las coordinaciones, el apoyo a los procesos de contratación y el seguimiento a la investigaciones y productos en curso . Además, se ha gestado un proceso de análisis a lo interno de la coordinación del proyecto para una posible extensión pues el cierre está programado para el año 2019, y por la calidad de los resultados, el fortalecimiento de la institucionalidad para asegurar la sostenibilidad del proyecto, es necesario continuar con la sinergia entre INAMU y PNUD a más largo plazo.

LECCIONES APRENDIDAS

Describe las principales lecciones aprendidas del proyecto durante este primer semestre

- ¿Qué se pudo haber hecho diferente o mejor?: Aumentar la coordinación entre ambas instancias para asegurar la eliminación de los desafíos experimentados.
- ¿Qué recomendaría para mejorar la programación del proyecto? Una mejor planificación y con suficiente antelación los procesos de contratación administrativa que deben realizarse
- ¿Qué errores deben evitarse si se quiere alcanzar mejores resultados y ser más eficientes?

CONCLUSIONES Y COMENTARIOS FINALES

El Proyecto del Sello de la Igualdad de Género es muy novedoso por diversas razones. Por un lado, es una forma relativamente nueva de aproximarse al tema de la autonomía económica de las mujeres, pues no fue hasta hace menos de dos décadas que los países de la región comenzaron a tomar medidas en la línea de incentivos a las empresas para que aborden el tema y se preocupen por la incorporación de las mujeres y por generar entornos de mayor equidad a lo interno.

Uno de los aspectos más innovadores de todo este proceso ha sido el trabajo de articulación del INAMU y el PNUD con el sector privado durante el proceso de implementación del Sello de Igualdad de Género. Incluso, hoy pareciera que este trabajo articulado ha servido como “puerta de entrada” para abrir otros posibles espacios en donde otras áreas del INAMU pueden trabajar de manera conjunta con el sector privado en la búsqueda por la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres.

Pero además, resulta sumamente innovador en la medida en que se trata de un Proyecto que basa sus acciones en el trabajo con el sector privado. Y esto puede ser concebido como nuevo en dos vías. Por un lado el país no tiene tantas experiencias en la implementación de alianzas público privadas en proyectos más de tipo de política pública y política social. Y el otro aspecto es que a nivel del INAMU, también significó un cambio pues las acciones y los recursos no se estaban dirigiendo al trabajo directamente con las mujeres, sino que se enfocaba en acciones dirigidas a las organizaciones, entre ellas las empresas, que a fin de cuentas incidirían positivamente en la calidad de vida de las mujeres. Esto significaba que el foco directo era diferente a lo que tradicionalmente se había venido haciendo.

Otro elemento novedoso a nivel institucional fue el de virar la atención en el trabajo en torno a la autonomía económica de las mujeres ya no solo a la opción de la empresariedad, sino también hacia la posibilidad de incidir en sus condiciones de empleabilidad y particularmente en la empleabilidad en el sector privado.

Ahora bien, este enfoque de la relación público- privada desde el inicio se planteó como muy ambiciosa pues no se concebía como un Proyecto para dar capacitación y sensibilización a las empresas, pasando información sobre temas relevantes; sino que lo que pretendía era crear una nueva ética empresarial, en donde no se vea como un asunto de responsabilidad social empresarial, sino que se entienda que es un tema de inclusión del principio de igualdad, de participación de hombres y mujeres, y que además lograra la autonomía económica de las mujeres a partir de su incorporación al mercado laboral.

Otro aspecto en el que el Proyecto es novedoso es que a diferencia de otras experiencias de países de la comunidad de Sellos, donde este tipo de iniciativas se generan desde la sociedad civil, en Costa Rica se procuró que los incentivos y el proceso mismo de certificación fuera apropiado por la institucionalidad, de esta forma adquiere un peso y un compromiso diferente y es a partir de esto que se puede incluso señalar que corresponde a una “marca país” pues ha sido una decisión del Estado asumir esta labor y este enfoque como propio.

Sin embargo, hoy pareciera haber una mayor comprensión en el hecho de que es el sector privado el principal empleador en el país y que la articulación con éste, a favor de las mujeres y del cierre de brechas entre éstas y los hombres en el empleo, es muy beneficiosa.

EVIDENCIAS

Con el fin de ir recolectando las evidencias para el informe ROAR. Por favor adjuntar (links) evidencias de los procesos, acciones o actividades que se han llevado a cabo durante este primer semestre. Algunos ejemplos de evidencias son:

- Noticias en diferentes medios
- Comunicados de prensa
- Proyectos de ley
- Publicaciones en sitios web: <https://www.inamu.go.cr/web/inamu/sello-de-igualdad-de-genero1>