



Reporte de Avance Trimestral

Título de Proyecto:	Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la inclusión de la igualdad de género
País:	COSTA RICA
Efecto (outcome) del CPAP relacionado:	Output 1.2: IMAS, CCSS, MTSS, MIDEPLAN, INAMU and Finance Ministry strengthened their capacities to develop evidence-based recommendations for decision making in poverty reduction and inequality, closing of gender gaps and rights compliance for excluded groups (women, disabled, indigenous, the poor and migrants) Indicator 1.2.3: Number of institutions and businesses implementing gender management systems (GMS) for equality
Principales Avances	
Listar los principales avances (a nivel de actividades e impacto)	<p>Con el objetivo de finalizar los procesos administrativos para el pago a proveedores y cierre adecuado del proyecto a cabalidad, se realizó una ampliación del Proyecto para finales de junio 2020. Dicha ampliación se realizó en los siguientes términos: a) No conlleva la ampliación de los contratos del personal permanente del proyecto, y b) Se ajusta a nuestras normas y procedimientos, así como a las establecidas para la administración pública costarricense. Los principales avances son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conclusión de la <i>Evaluación del Proyecto</i> y el <i>Estudio Investigación para identificar barreras en el ingreso al mercado laboral formal de mujeres con las condiciones para trabajar de manera remunerada, pero sin empleo en la actualidad</i>. Ambos insumos fundamentales para integrar nuevas estrategias que aceleren la reducción de las desigualdades económicas que viven las mujeres en Costa Rica a través de las empresas y el sector privado. 2. Se inició la <i>reflexión sobre la importancia de transformación y mejoras del Sello de Igualdad de Género</i>. El Comité técnico del Proyecto a la luz de los resultados de la evaluación y la sistematización identifican la urgencia de realizar mejoras sustantivas a la norma INTE-38-01-01:2015 y por tanto a los objetivos del Programa. Con ello, se resalta la urgencia de continuar la alianza estratégica entre el INAMU y PNUD, lo que implica una negociación de nuevos fondos para una siguiente fase, que se planteará en la sesión con el Comité Directivo para su valoración. También es importante señalar que el PNUD ofreció al INAMU apoyo para el análisis de la norma INTE-38-01-01:2015 que tal manera que se pueda contar con una herramienta de ofrezca una ruta que incluya procesos parciales de certificación para aumentar la eficacia y eficiencia del Proyecto. 3. Acuerdo para realizar el <i>lanzamiento Regional, a través de la Comunidad de Práctica de Empresas del PNUD, de las Guías sobre: a) Prevención del Hostigamiento sexual (en fase de elaboración final), b) Atención a la violencia contra las mujeres, y c) corresponsabilidad de los cuidados</i>, como un aporte estratégico y de valor agregado que representa el PNUD para el Proyecto del Sello.
Describe los principales avances o acciones que ha llevado a cabo el proyecto, durante este trimestre, para incluir la perspectiva de género dentro de sus acciones.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se concluyó la <i>Evaluación del Proyecto</i> con el objetivo de realizar un análisis crítico del Proyecto INAMU/PNUD, para determinar si las estrategias diseñadas y los resultados obtenidos son los previstos dentro del marco de la alianza. Cabe resaltar que los resultados de la evaluación muestran que: a) El Programa del Sello, vino a cambiar la percepción que tenían las empresas privadas del INAMU, y logra un primer objetivo y avance que es el acercamiento a una población que antes había estado fuera del ámbito de acción de la Institución, un factor que influye de manera positiva es el acompañamiento del PNUD, que tiene un mejor posicionamiento en cuando a imagen de parte de las empresas. b) El Programa del Sello, es una estrategia de política pública disruptiva, lo cual ayuda a que los resultados sean

	<p>apropiados de forma más natural sobre todo por las empresas privadas, que ven el tema de igualdad de género como parte de los valores de avanzada de los nuevos modelos de gestión de la cultura empresarial. Y c) Como oportunidades de mejora se puede evidenciar la importancia de hacer procesos parciales de certificación lo cual ayudaría a aumentar la eficacia y eficiencia del Programa, y al existir más empresas certificadas se asegura la sostenibilidad. En este momento el documento está en proceso de revisión final por parte del PNUD en la oficina país y el Centro Regional.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Se concluyó el <i>Estudio Investigación para identificar barreras en el ingreso al mercado laboral formal de mujeres con las condiciones para trabajar de manera remunerada, pero sin empleo en la actualidad</i>. Los resultados que evidencia el estudio son muy útiles para el proceso de transformación en que se encuentra el Sello de Igualdad de Género, de manera tal que da orientaciones para integrar nuevas estrategias que aceleren la reducción de las desigualdades económicas que viven las mujeres en Costa Rica a través de las empresas y el sector privado. 3. Se ha avanzado en el proceso de elaboración del <i>Guía didáctica para el tratamiento y la atención del hostigamiento sexual en el ámbito laboral de las empresas privadas del país</i>, nos encontramos en la revisión final del documento. Cabe resaltar que el documento fue validado en taller en febrero 2020, con 20 empresas clave que forman parte del Sello de Igualdad para asegurar la efectividad en el uso de la herramienta, también se contó con el apoyo de revisión del Área de Violencia del INAMU y una experta del Proyecto Ganar Ganar de ONUMJERES. Además, esta guía junto a las guías de atención a la Violencia contra las Mujeres y la guía de corresponsabilidad de los cuidados elaboradas a finales e inicios del año anterior respectivamente, han permitido una sinergia con el Centro Regional del PNUD para su lanzamiento Regional a través de la Comunidad de Práctica de Empresas del PNUD mediante una serie de Workshops didácticos y prácticos. Este proceso evidencia una vez más el aporte estratégico y el valor agregado que representa el PNUD para el Proyecto del Sello. 4. Se logró la <i>participación de la Directora General del INAMU en la Conferencia Regional de las Mujeres celebrada en Chile a finales de enero del 2020</i>, con una conferencia magistral que mostró los resultados del Sello de Igualdad durante sus años de implementación, la experiencia de Costa Rica es una buena práctica global para el trabajo con las empresas y el sector privado en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
<p>Listar los temas en los que no se ha logrado avanzar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso de elaboración del <i>Guía didáctica para el tratamiento y la atención del hostigamiento sexual en el ámbito laboral de las empresas privadas del país</i> ha implicado más tiempo del planificado, especialmente por las revisiones y observaciones del Área de Violencia de Género del INAMU, que llevaron más tiempo. La consultora entregó el documento con las observaciones así que estamos en la revisión del final del mismo, seguido vendrá la revisión filológica, la diagramación y la impresión final, procesos que no estarán listos en el plazo actual; además, esta guía, por su valor de innovación en el país y la región es necesario que concluya perfectamente, y para ello se requiere más tiempo.
<p>Otros temas importantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se han fortalecido las reflexiones sobre la importancia de concretar la implementación del Sello para la Administración Pública del PNUD; se han realizado coordinaciones entre la Dirección General del INAMU, el PNUD Regional y el equipo de la Oficina para asegurar este proceso, el cual esperamos tenga como resultado una nueva fase de colaboración. Cabe mencionar, hemos gestionado el inicio del uso de la herramienta Indic@Iguaddad del Centro Regional (primera fase de la certificación) con 10 instituciones públicas: INA, AYA, MINAE (CONAGEBIO, FONAFIFO, SINAC) y MAG (5 instituciones).
<p>Principales dificultades y cuellos de botella</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siguiendo el protocolo de cancelación de reuniones en presenciales por el COVID-19, fue imposible realizar la sesión anual del Comité Directivo del

(resaltar impacto COVID-19 en la programación del proyecto)	Proyecto en la fecha programada (23 de marzo). Cabe mencionar, que dicha sesión es vital para hacer una valoración profunda del proyecto, analizar las sinergias siguientes y gestar el cierre más oportuno de esta fase del proyecto. Además, y por el aumento de la curva de contagio del COVID-19, podemos esperar que hasta finales de mayo se haya estabilizado la situación nacional, y por tanto se den por concluidos los protocolos de seguridad definidos; tiempo donde podríamos tener la sesión anual del Comité Directivo del Proyecto.
Información del Proyecto	
Award ID:	84090
Project ID:	92271
Presupuesto total 2020:	\$ 25 068
- Presupuesto ejecutado al 31/03/20:	\$ 20 246,76
- Presupuesto Comprometido al 31/03/20:	\$ 4 821
Describir si el presupuesto para el 2020 se ha modificado a partir de la situación del COVID-19 o si se plantea hacerlo y cuánto del presupuesto se estaría reprogramando	No ha sido modificado
Reporte preparado por:	Rafaella Sánchez-Mora
Fecha:	16 de abril de 2020