



*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*

# TRANSFORMANDO EL ESTADO: Acelerar la Igualdad de Género en el Sector Público en el marco de la Agenda 2030

---

*1 Y 2 DE FEBRERO DE 2018 - CIUDAD DE PANAMÁ*

# Sello de Igualdad de Género

## Instituto Nacional de las Mujeres

---

ANDREA MILLA

COSTA RICA



# DESCRIPCIÓN GENERAL

## Sello de Igualdad de Género

Reconocimiento que brinda el INAMU a aquellas empresas privadas e instituciones públicas certificadas en la implementación de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (Norma INTE 38-01-01).

- 2013: Decreto Ejecutivo Nº 37905-MP-MCM
- 2015: proyecto conjunto con el PNUD
- Fases y temas: 1) compromiso de la alta dirección; 2) diagnóstico de brechas de género y plan de acción; 3) implementación de medidas para cerrar brechas en: gestión del personal, salud integral, corresponsabilidad social de los cuidados y ambiente de trabajo; y 4) verificación y mejoramiento continuo.
- Reconocimientos a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género

## Trabajo con la institucionalidad pública

- Decreto Ejecutivo (2013) para la creación de las Unidades para la Igualdad de Género en las estructuras organizacionales, dotación de recursos y personal, y la creación de la Red de UPIGs. El INAMU fungirá como el ente asesor y de apoyo técnico de las Unidades.
  - Promover la incorporación del enfoque de igualdad y equidad de género en el quehacer de la institución.
  - Orientar, fortalecer y monitorear las acciones tendientes a la ejecución de la política de equidad e igualdad de género.
- Oficinas Municipales de la Mujer: asesoría al gobierno local en la transversalización del enfoque de género, con un alto componente en atención y prevención de la violencia a nivel local. En los últimos años ha incursionado en el tema de autonomía económica de las mujeres.
  - Sello de Igualdad de Género.
  - Intermediación Laboral.

# RESULTADOS

## Sello de Igualdad de Género

- 66 organizaciones (53 privadas y 13 públicas) han firmado la Carta de Intención.
- En el 2016, el INAMU otorga el Sello de Igualdad de Género, a la primera empresa nacional certificada en la Norma INTE 38-01-01: 2015.
- 35 organizaciones públicas (12) y privadas (23), mediante intercambio de conocimientos, herramientas y metodologías, se capacitan para la implementación del sistema de gestión para la igualdad de género (Ciclos de Sensibilización e Información Igualdad de Género en el Empleo).
- Se dispone de 6 herramientas didácticas para la implementación de la norma en las organizaciones públicas y privadas.
- 10 empresas están utilizando el Sistema Indica Igualdad.
- Un total de 30 personas (23 mujeres y 7 hombres) fueron capacitadas como auditoras y auditores y 22 personas (19 mujeres y 3 hombres) se capacitaron en planificación estratégica e indicadores con enfoque de género, con lo cual se fortalecen las capacidades de las organizaciones para la consecución de la certificación.
- Implementación de espacios de intercambio entre diferentes actores, promoviendo las alianzas público-privadas, para sensibilizar sobre la igualdad de género en el empleo, tales como el “Encuentro Nacional con el Sector Empresarial Costarricense para el Empoderamiento Económico de las Mujeres” (2016) y el “Encuentro Empresarial por la Igualdad de Género” (2017).
- Se otorga el reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género a 15 organizaciones (2 organizaciones públicas y 13 organizaciones privadas), impactando positiva y directamente a 45.417 mujeres 42.886 hombres que laboran para estas organizaciones.

## UPIGs

- Durante el periodo 2016-2017 se logró que 9 instituciones nuevas nombraran enlaces de género o abrieran mecanismos de género (Secretaría, Unidad, Comisión o enlace), para un total de 28 UPIGs en el país.
- Se construyó el Programa de Formación para la Igualdad de Género a las UPIG y se iniciaron los procesos de formación a las personas encargadas de los mecanismos de género. Un total de 167 funcionarios recibieron formación en temas como: prevención de la violencia contra las mujeres, curso básico de género y transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional.
- Se dio asistencia bilateral a 23 Unidades de Género para el impulso de distintos proyectos (Por ejemplo, introducción del Pilar de Mujer Rural dentro de la Política Nacional del Sector Agropecuario, protocolo de atención a mujeres migrantes que están sufriendo VcM, propuesta de investigación para determinar los niveles y tipos de VcM presentes en las carreras de Ingeniería que afectan la inserción y permanencia de mujeres).
- Dos Foros Nacionales de las UPIG: compromiso del más alto nivel.

# APRENDIZAJES

## QUÉ FUNCIONÓ

Compromiso político al más alto nivel:

- Sello de Igualdad
- Velar por el cumplimiento del Decreto de UPIGs.

Alianzas público-privadas, especialmente con cámaras o asociaciones empresariales.

UPIG: se requiere un mecanismo fuerte para lograr una transversalización real (interna y externa) del enfoque de género en el quehacer institucional.

## QUE NO FUNCIONÓ

UPIGs: el Decreto Ejecutivo no ha cumplido al 100% su objetivo (62% de las instituciones públicas cuentan con algún mecanismo de género y solo un 22% son Unidades).  
¿Necesitaremos una ley?

Comisiones y Enlaces de Género: un recargo de funciones y sin un presupuesto concreto asignado para la realización del trabajo, así como sin reconocimiento salarial por la tarea.

Sello en instituciones públicas: deja por fuera los servicios y/o políticas públicas.

# FACTORES DE EXITO

---

Tema continúa estando en el más alto nivel de la agenda institucional y gubernamental.

Interés creciente de las empresas e instituciones públicas a conocer y trabajar el tema.

Negociación de incentivos: establecimiento de un incentivo económico (incorporación de un puntaje de 2% en los carteles de compras públicas del Estado) para aquellas empresas que cuenten con el certificado de participación en el Ciclo de Información y Sensibilización.

Asesoría del INAMU a las UPIGs: protagonismo de la institución, velar por el avance, músculo político para tarea asignada.

Compromisos y tareas institucionales ligadas directamente a las políticas de Estado (el caso de la PIEG).

# RECOMENDACIONES

---

Importancia de trabajar en alianza con otras organizaciones para aumentar el alcance y capacidades de acción.

Oportunidad de coordinar esfuerzos fuera del Área Metropolitana, así como otras organizaciones para continuar el proceso para alcanzar compromisos con empresas locales.

Necesidad de dar respuesta efectiva a las solicitudes presentadas por las empresas, por ejemplo, de capacitación o acompañamiento técnico.

Revisar el proceso y costo de la certificación.

Trabajo con la institucionalidad pública:

- Diagnóstico de brechas de género en cada institución y las temáticas/servicios que presta, y plan de capacitación.
- Mecanismo ubicado en el más alto nivel jerárquico de la institución.
- Apoyo desde la institucionalidad pública: por ejemplo, a través del servicio civil implementar un proceso de formación para trabajar el enfoque de género.
- El tipo de mecanismo con que cuente una institución repercute de manera directa en las posibilidades de incidencia de las UPEG debido a que su categoría está directamente relacionado con el apoyo institucional a nivel de recursos económicos y humanos con lo que cuenta.