



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica

RICARDO
SALAS
ALVAREZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por RICARDO SALAS
ALVAREZ (FIRMA)
Fecha: 2022.01.28
15:52:34 -06'00'



Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, lunes 31 de enero del 2022

AÑO CXLIV

Nº 19

96 páginas



Usted

tiene varias opciones
para presentar su opinión

Total confidencialidad

Contáctenos



2290-8516
2296-9570 ext. 140



www.imprentanacional.go.cr/contactenos/contraloria_servicios



Whatsapp 8598-3099



Buzones en nuestras oficinas
en la Uruca y en Curridabat



contraloria@imprenta.go.cr



Horario de 8 a.m. a 4 p.m.

Contraloría
de Servicios



Imprenta Nacional
Costa Rica

El resto del contenido del documento es correcto. Por lo anterior, léase en los *considerandos* 16° y 17°, así como en el Comunicado PRIMERO lo siguiente: *el distrito 02° Tárcoles, cantón 11° Garabito de la provincia 06° Puntarenas.*

Dado en Curridabat, San José, a los 13 días del mes de enero del 2022.—Marta Eugenia Aguilar Varela, Directora a. í.— 1 vez.—O. C. N° OC-22-0074.—Solicitud N° 322167.— (IN2022617801).

AVISOS

CONDOMINIO MONTEMAR

Se modifica fecha de Asamblea Extraordinaria para el día 13 de febrero del 2022.—Deyling Herrera Narváez 155829030033 Administradora.—1 vez.—(IN2022618460).



Plenario Legislativo, San José

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

PROYECTO DE LEY

REFORMA DE LA LEY CONSTITUTIVA DEL INAMU PARA FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES

Expediente N.° 22.871

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

La emergencia derivada del covid-19, entre sus múltiples afectaciones, ha generado un importante retroceso en materia de derechos de las mujeres y la lucha por alcanzar igualdad de condiciones desde la perspectiva de género. En concreto, se han ensanchado las diferencias en la tasa de desempleo de las mujeres y hombres, y al comenzar una recuperación económica, no se perciben mejoras significativas en esa brecha. Asimismo, la crisis ha aumentado la carga a las mujeres en el trabajo no remunerado en los hogares, particularmente en el cuidado de adultos mayores y menores de edad. A la luz de esto, es necesario que, desde la toma de decisiones de políticas públicas, se contemple un enfoque de género para la efectiva mitigación y recuperación de la crisis.

Globalmente, las mujeres son más pobres que los hombres y las afectaciones en el ámbito económico y en el mercado de trabajo apuntan a contribuir a esta tendencia. Además, las mujeres representan una gran proporción de la economía informal en todos los países y los datos indican que los sectores de la economía más perjudicados por las medidas de aislamiento social afectan de modo importante a las mujeres. Con independencia del sector, la efectiva participación de las mujeres en el trabajo remunerado que se recupere post covid-19 será necesario para su empoderamiento económico y para la reactivación económica de los países.

Asimismo, los indicadores apuntan a un aumento de la violencia de género, que se recrudece por el confinamiento y por el limitado acceso de las mujeres a los servicios

públicos de atención, prevención y sanción de la violencia. Esta circunstancia se agrava cuando no existe autonomía económica, lo cual limita la independencia de las mujeres y dificulta el rompimiento del ciclo de violencia. Adicionalmente, debido a la pandemia y medidas de confinamiento, los hogares se han convertido en el espacio donde todo ocurre: el cuidado, la educación de los niños, niñas y adolescentes, la socialización, y el trabajo productivo; lo que ha exacerbado la crisis de los cuidados. En consecuencia, se ha incrementado la carga de trabajo relacionada con la atención a las personas, cuya respuesta debería ser colectiva. Sin embargo, la realidad es que esta no se distribuye equitativamente, sino que recae principalmente en las mujeres y aunque trabajo representa un gran aporte social y económico no suele ser una labor remunerada o incluso reconocida. Consecuentemente, esto puede implicar que las mujeres, al contar con una mayor carga, se vean obligadas a renunciar total o parcialmente a desempeñarse en otras actividades.

I. De la afectación del covid-19 en la vida económica y laboral de las mujeres

Dentro de las grandes afectaciones para las mujeres que se han evidenciado y profundizado a razón de la pandemia destacan:

El confinamiento agudiza la crisis del cuidado, aumentando la carga global de trabajo de las mujeres. Según la OIT, las mujeres tienen a su cargo 76,2% de todas las horas del trabajo de cuidado no remunerado (más del triple que los hombres)¹, y son ellas quienes tienen doble o triple jornada laboral, situación que se ha agravado con las medidas del confinamiento, particularmente en las familias con hijos/as en edad preescolar o que no pueden asumir de manera autónoma la educación a distancia. La situación actual también ha empeorado en las familias donde algún miembro sufre una enfermedad crónica o están al cargo de adultos/as mayores dependientes, ambos grupos de riesgo para el coronavirus. Esta mayor carga de trabajo impacta negativamente el trabajo remunerado y la salud de las mujeres, sobre todo en ausencia de sistemas de cuidados institucionalizados.

La mayor precariedad laboral de las mujeres se explica por los roles de género y las responsabilidades del cuidado asignadas a las mujeres. El cuidado es colectivo; sin embargo, las normas sociales de género atribuyen el rol del cuidado a las mujeres, lo cual perjudica su participación en el mercado laboral, provoca la brecha salarial y limita su acceso al empleo de calidad. La crisis, entonces, ha puesto en evidencia la importancia del trabajo de cuidados de las personas en los hogares y fuera de ellos y la necesidad de adoptar medidas para redistribuir esta carga entre el Estado, el mercado y dentro de las familias.

En tiempos de crisis económica, el riesgo para las mujeres pobres aumenta. En Costa Rica casi un tercio de las mujeres de la región es económicamente dependiente, condición que puede exponerlas a una mayor vulnerabilidad y se debe tomar en cuenta en el marco de la emergencia actual.

La crisis del covid-19 no puede derivar en un retroceso en la participación laboral de las mujeres, y por ello se debe garantizar su acceso a los derechos económicos. Además, la participación de las mujeres en el mercado laboral es relevante para el crecimiento económico de los países. Las mujeres parten en peores condiciones para enfrentar esta crisis, presentan una menor participación

¹ Comisión de banda ancha de las Naciones Unidas, Grupo de Trabajo de género (2015).

laboral, les afecta más el desempleo y se concentran más en sectores vulnerables y de baja productividad. En la región, la participación laboral de las mujeres es de 50,3%, 25 puntos porcentuales por debajo de los hombres.²

La Encuesta Continua de Empleo del INEC a Mayo de 2021 comunicó que la tasa de desempleo se mantuvo en niveles considerablemente altos. A mayo se ubicó en 18,1%, que refleja el lento crecimiento de la economía y las dificultades para reducir el número de desempleados. En mayo de 2021, 434.000 personas se encontraban desempleadas. Por género, dicho indicador mantuvo diferencias importantes, puesto que, para los hombres, la tasa fue cercana a 13,7% mientras que para las mujeres lamentablemente llegó a 24,6%.

El 51,84% de las mujeres en nuestra región están ocupadas en sectores de baja productividad, y de estas 82,2% no están afiliadas o cotizando en un sistema de pensiones.³ Existe un vínculo fuerte entre la informalidad y la pobreza,⁴ por lo que el alto porcentaje de mujeres en el sector informal es relevante para entender los niveles de pobreza. Esto a pesar de la relevancia de la participación laboral de las mujeres para el PIB. El FMI ha afirmado que, en los países con mayores brechas en las tasas de participación, cerrar estas brechas añade, en promedio, un 35% al PIB.⁵ La precariedad laboral de muchas mujeres las pone en mayor riesgo de que en el periodo de recuperación puedan quedarse sin ingresos, para su bienestar y el de su familia; lo cual se agrava para las familias monoparentales, la mayoría de ellas encabezadas por mujeres.

Según datos de la Cepal, a raíz de la crisis económica global de 2008, la tasa de desempleo se incrementó en mayor medida para las mujeres que para los hombres entre 2008 y 2009.⁶ Aprendiendo de experiencias anteriores y ante la crisis del covid-19, la única forma de que no se segmente sexualmente la reinserción laboral, es decir, que las mujeres sean asignadas al trabajo no remunerado de la casa y los hombres al trabajo remunerado público, debe ser reforzando las corresponsabilidad en los hogares y, en el entorno laboral, mediante la implementación de afirmativas por sectores productivos y campañas públicas de información de la importancia individual y colectiva de la reinserción laboral de las mujeres.

Sectores más afectados por el paro económico presentan una alta concentración de mujeres. Los primeros datos globales⁷ señalan que los sectores de la economía más afectados por la emergencia del covid-19 son el comercio al por menor, los servicios de alojamiento y de servicios de comidas y las industrias manufactureras. En América Latina, en promedio, el 21,9% de las mujeres trabajan en el sector del comercio, que también registra un alto porcentaje de

hombres (17,7%). Las mujeres son mayoría en el sector de las actividades de alojamiento y de servicios de comida. En concreto, en el sector turístico, las mujeres representan el 54% de la fuerza laboral y enfrentan la desaparición casi total de sus medios de vida, ya que el covid-19 ha paralizado el turismo en todo el mundo. En la ausencia de alternativas, particularmente en países como las pequeñas islas del Caribe donde el turismo representa la principal actividad económica, las mujeres podrían enfrentar situaciones económicas devastadoras. En el periodo de recuperación se requieren incentivos dirigidos a las mujeres para mitigar esta situación.

Las trabajadoras domésticas están más expuestas a la pérdida de su trabajo en condiciones que las condena a la pobreza. En América Latina, el 11,2% de las mujeres ejerce como trabajadoras domésticas, el sector con los ingresos más bajos de la economía y escasa o ninguna protección. Las trabajadoras domésticas enfrentan el doble riesgo de contagio por seguir trabajando, o de pobreza por dejar de trabajar en situaciones de informalidad donde no tienen acceso a licencia pagada.⁸

La situación de precariedad económica de las mujeres debe ser central en las políticas fiscales y económicas. La política fiscal tiene un enorme poder redistributivo y no es neutra desde la perspectiva de género. Como lineamiento general, los grupos más afectados por la crisis económica -los hogares, los/las trabajadores/as y las empresas- deben ser atendidos prioritariamente y dentro de todos los grupos deben incorporarse mecanismos para no discriminar a las mujeres y acciones afirmativas cuando sea necesario. Estas deben aplicar en las medidas más inmediatas dirigidas a mitigar la pobreza, apoyar al sector informal, en el marco de las políticas crediticias, así como en el diseño de otros alivios fiscales. También en aquellas medidas dirigidas a quienes emplean a mujeres, a las mujeres empleadoras, y a quienes generen encadenamientos con empresas de mujeres.

Las medidas inmediatas de alivio económico deben asegurar el principio de no discriminación e incluir acciones afirmativas para asegurar que las mujeres no se quedan atrás, particularmente las mujeres de los grupos de mayor riesgo. Acelerar el desarrollo de instrumentos para asegurar que las políticas sociales y económicas no discriminan a las mujeres es importante ahora y definirá la sociedad que surja de la crisis.

II. Desempleo en Costa Rica con rostro de mujer

El impacto económico que ha provocado y seguirá provocando la pandemia a nivel mundial es abrupto y desmedido, con repercusiones particulares en los grupos más vulnerables dentro de la economía, entre ellos las mujeres. La desaceleración económica trae consigo graves consecuencias en términos de ingresos de los hogares, empleo, acceso y cobertura de los sistemas de protección social, sistemas de cuidados y el inminente deterioro de las condiciones financieras globales.⁹

El desempleo en Costa Rica siempre ha desfavorecido a las mujeres, ya sea por salarios más bajos que de los hombres, la calidad del empleo y falta de oferta laboral. En esta coyuntura de la pandemia de covid-19, la desigualdad se profundiza para miles de mujeres. Miles de mujeres han sido despedidas, suspendidas o han recibido jornadas reducidas.

8 Cepal (2019) Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario de trabajo.

9 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). *Nota técnica: los impactos del COVID-19 y las desigualdades de género. Recomendaciones y lineamientos de políticas públicas*. Panamá: Casa de las Naciones Unidas.

2 Cepal (2019) Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario de trabajo.

3 Cepal (2020) Indicadores que visibilizan las brechas de género en el mercado laboral.

4 Análisis de la crisis económica y financiera desde la perspectiva de género: impacto sobre la pobreza y el trabajo de las mujeres, Alicia Bárcena, secretaria ejecutiva Cepal.

5 Fondo Monetario Internacional (2019) Las mujeres y el crecimiento económico.

6 Según Cepal, con la participación igualitaria entre mujeres y hombres en el mercado del trabajo, se proyecta que el PIB global puede incrementar en un 26%, sumando hasta \$28 billones de dólares al PIB global. Igualmente, se estima que para el 2025, si alcanzamos la paridad de género en el mundo laboral, el PIB de Latinoamérica y el Caribe podría crecer en \$2.6 billones de dólares.

7 OIT (2020) El covid-19 y el mundo del trabajo.

Según el INEC, la tasa de desempleo móvil para los meses de agosto, setiembre, octubre 2021 fue de 15,0%. En donde las mujeres presentan una mayor tasa de desempleo que los hombres; 19,1% y 12,2% respectivamente. Asimismo, si tomamos en cuenta a la población desempleada de mujeres en conjunto con la población fuera de la fuerza de trabajo disponible desalentada en relación con la fuerza de trabajo ampliada (fuerza de trabajo disponible desalentada) el porcentaje de desempleo ampliado en mujeres llega al 21,0%.

La STM-COMMCA,¹⁰ al analizar los impactos diferenciados en el ámbito económico y social del covid-19 en la vida de las mujeres, señala que:

De acuerdo con datos del PNUD, las mujeres representan entre el 40% y 63% de la población económicamente activa que está ocupada en actividades que fueron consideradas no esenciales durante la pandemia, en los países del SICA (exceptuando Belice y Nicaragua), lo que resulta que en promedio 5 de cada 10 mujeres vieron afectado su empleo por la suspensión de actividades decretadas por los gobiernos durante el periodo de confinamiento.

Dicho panorama, es claro en tanto reafirma la vulnerabilidad de las mujeres, particularmente de las mujeres pobres, desempleadas y jefas de hogar que suelen ser las más afectadas, y también de aquellas que, aunque trabajan lo hacen en condiciones de informalidad, con menos conocimiento y acceso a recursos tecnológicos. Si en 2019, en un contexto sin pandemia, de los 335.895 hogares en condiciones de pobreza (equivalente al 21%), casi la mitad (48,4%) estaban jefeados por mujeres, según datos de INEC, la situación en los próximos años será más compleja. Los grupos más vulnerables sufrirán las peores consecuencias, como ha ocurrido en crisis anteriores.

Ante este panorama, es imperativo tener claro que el mercado de trabajo es la manifestación más evidente de la calidad del proceso de desarrollo económico y social, pues

¹⁰ Secretaría Técnica de la Mujer del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (STM-COMMCA). (2020). Impactos diferenciados en los ámbitos económico y social del covid-19, en la situación y condición de las mujeres de los países de la región SICA. El Salvador: STM-COMMCA.

potencializa la movilidad social en el marco de los derechos laborales con una mejor distribución del empleo y los ingresos. De ahí la importancia de contar con una herramienta que posibiliten dichas condiciones y que se haga un esfuerzo por mejorar este mercado aún en momentos de pandemia, ya que garantiza continuar por la ruta de bienestar a la que ha aspirado la sociedad costarricense.

Encontramos las causas de estas diferencias en factores socioculturales e históricos que resultan en la menor participación laboral y en la brecha salarial entre hombres y mujeres, pero también en las políticas públicas hallamos, si no los orígenes de estas diferencias y de la discriminación, por lo menos algunos de los motivos por los cuales cuesta tanto superarlas.

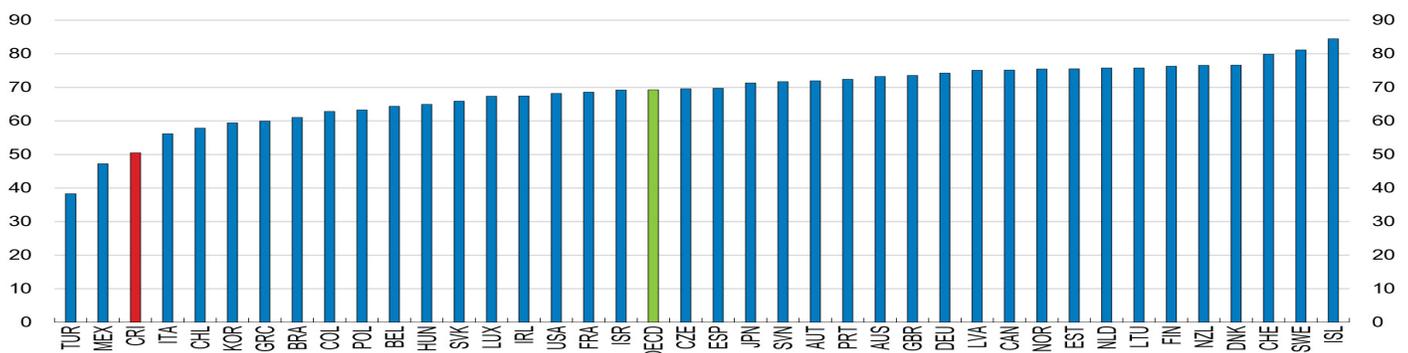
Por lo tanto, los principales retos que Costa Rica presenta y que han sido acelerados por la pandemia se relacionan con los problemas estructurales que había venido presentando el país en la generación de empleos de calidad y en la disminución de la informalidad de las actividades económicas. Ante ello, se debe enfocar en fortalecer de manera coordinada y concatenada varios aspectos.

La educación, en todos sus niveles, ha venido presentando resultados negativos en relación con la formación de perfiles con las capacidades y habilidades que requiere el mercado laboral. Especialmente con la llegada de la pandemia, se ha acelerado la revolución de la industria 5.0, con un mayor desenvolvimiento de los temas digitales, la inteligencia artificial, el manejo de la Big Data, impulsando una nueva tecnología, capaz de ofrecer a las empresas y al gobierno un mayor y más exacto conocimiento para la toma de decisiones. Ya no basta con hablar más de un idioma, ahora se requieren conocimientos de programación, manejo e interpretación de datos, versatilidad, trabajo interdisciplinario, creativo, con gran conciencia ambiental, entre otros aspectos. Este es uno de los grandes retos de la educación costarricense, que debe dar una respuesta positiva en tiempo y forma.

III. La participación de la mujer en el mercado laboral

Tomando como base el estudio económico de la OCDE para el año 2020 se evidencia como la participación femenina en la fuerza laboral continúa rezagada con respecto al promedio de la OCDE y otros países latinoamericanos.

Gráfico 1.
La participación femenina en el mercado laboral es baja



Fuente: Estudio económico OCDE Costa Rica 2020 con datos del Labour Force Statistics de la OCDE. Los datos de Costa Rica son del INEC y se refieren a 2019.

*El último dato de Costa Rica disponible corresponde al promedio móvil agosto, setiembre y octubre 2021 en donde se evidencia una participación laboral de las mujeres del 48,8%, lo cual no representa un cambio estadísticamente significativo al escenario pre pandemia que refleja el gráfico.

Las mujeres que asumen responsabilidades de cuidado familiar enfrentan dificultades para completar la educación o continuar en la fuerza laboral. Alrededor de la mitad de todas las mujeres en edad laboral que están inactivas informan que las responsabilidades de cuidado familiar son la principal causa de no buscar o aceptar un trabajo. Las mujeres migrantes en particular tienen dificultades para establecerse en el mercado laboral formal y tienden a quedar atrapadas en trabajos informales. La baja participación femenina en el mercado laboral, junto con la mayor tasa de informalidad, dificulta el acceso de las mujeres al derecho a una pensión. Más de una tercera parte de las mujeres mayores inactivas no reciben una pensión propia, más del doble que los hombres mayores inactivos.¹¹

La OCDE nos señala en dicho estudio económico que el avance reciente en la ampliación de la cobertura de la educación y la atención de la primera infancia para niños de 5 años y la introducción de convenios laborales flexibles ayudan, pero es necesario que haya más acciones.

IV. El papel del Inamu en el fomento de la autonomía económica de la mujer

En abril de 1998, la Asamblea Legislativa aprobó la transformación del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y Familia en el Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu), Ley de la República N.º 7801, entidad autónoma y descentralizada con amplitud de funciones y atribuciones. Además, se crea el rango de Ministra de la Condición de la Mujer, quien a su vez asumirá la Presidencia Ejecutiva del Instituto.

Esta institución es responsable de promover y proteger los derechos humanos de las mujeres en Costa Rica; mediante capacitaciones, asesorías, atención psicosocial y legal. Es la institución responsable de la coordinación y seguimiento de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género.

Su estructura orgánica institucional fue aprobada por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en el oficio DM-683-2011 del 07 de diciembre de 2011, de conformidad con el Decreto 26893-MTSS-PLAN y el artículo 65 del Decreto Ejecutivo 42265-H. El Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu) se encuentra ubicado en los siguientes Sectores, según el Decreto 41187-MPMideplán y su reforma:

- Sector trabajo y desarrollo humano e inclusión social.
- Sector seguridad ciudadana y justicia.

Se destaca que el Inamu, según lo que se establece en el artículo 4 de la Directriz N.º 093- P del 30 de octubre del 2017, forma parte del plan piloto para la implementación de la Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD), pilar de Presupuesto por Resultados; para la revisión y rediseño de las estructuras programáticas. El Inamu cuenta con los siguientes productos finales:

- Mujeres atendidas en su diversidad para la igualdad efectiva y la prevención de la violencia de género.
- Normativa (leyes, lineamientos, protocolos y guías), políticas públicas y buenas prácticas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia contra las mujeres.

Desde el Inamu, entonces, se tiene encomendado el objetivo general contribuir a la igualdad de género, ofreciendo servicios de calidad a las mujeres en su diversidad promoviendo políticas públicas género sensibles y generando conocimientos

e información especializada en género a la población en todo el país. Dentro de estos fines, destaca entre otro el desarrollar la autonomía económica de las mujeres y el ejercicio de sus derechos mediante el impulso de programas y proyectos públicos que permitan el aumento de sus capacidades de emprendedurismo y empresariedad, y que reduzcan las brechas de género vinculadas al trabajo remunerado.

Para el abordaje institucional de la **empresariedad**, el Inamu cuenta con el Fondo de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres Fomujer, el cual responde a la imperante necesidad de dar respuestas efectivas a las demandas de las mujeres emprendedoras o pequeñas empresarias, dada la situación vivida por el país en el marco de la emergencia nacional, producto de la pandemia mundial.

El objetivo del Inamu y del programa es otorgar un financiamiento no reembolsable, para que aquellas mujeres que lideran emprendimientos afectados por la enfermedad covid-19, reactiven sus actividades productivas y logren reintegrarse en la economía, manteniendo o incrementando sus ingresos y la manutención de sus familias.

Ahora bien, en cuanto a la **empleabilidad** es donde se encuentra una labor menos intensiva por parte del Inamu; más, sin embargo, durante el contexto de la pandemia desde la institución se han desarrollado programas tales como:

- La campaña institucional #JuntasConstruimos El Futuro, con la cual se buscó difundir información para derribar estereotipos sexistas e incentivar la empleabilidad de las mujeres en puestos laborales considerados tradicionalmente masculinos, como por ejemplo el sector de la construcción. Se espera que con la inserción de las mujeres en estos espacios laborales no tradicionales se pueda contribuir a mitigar los altos índices de desempleo que reportan las mujeres durante la pandemia por covid-19.

- Se ha venido trabajando con el MTSS para garantizar el cumplimiento de la normativa con perspectiva de género aprobada en el marco del covid19. Mediante esta articulación se espera contar con la posibilidad de crear fueros especiales para las mujeres trabajadoras, con el fin de verificar la inspección laboral en los centros de trabajo y evitar el abuso de poder en las relaciones laborales. Además, se trabaja en la promoción de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en el país.

- En cuanto al tema de capacitación y formación con cursos y capacitaciones gratuitas para potenciar la empleabilidad de las mujeres se han suspendido o reprogramado.

Si bien son esfuerzos institucionales valiosos, son endeble ante la magnitud del reto al que se enfrenta el Inamu, en la lucha por la disminución de las brechas existentes y la formación de capacidades a las mujeres que se traduzcan en una mayor empleabilidad de ellas. Es por ello que desde Inamu se debe abocar en una estrategia que apunte al fomento y potencialización de capacidades por medio de capacitación técnica, digital y acceso a la conectividad para la reconversión laboral en áreas de mayor empleabilidad y acceso a puestos de mayor nivel.

V. Capacitación para la empleabilidad de la mujer

Una de las principales características del mundo actual es la importante variación sufrida en el mercado del trabajo: la globalización; el aumento de la competencia a través de

11 OECD (2017), OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Costa Rica, OECD Reviews of Labour Market and Social Policies, OECD Publishing, Paris.

la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales; las mejoras tecnológicas, que se evidencian cada vez con mayor velocidad; la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad, y la calidad como pilar de la competitividad, exigen repensar las cualidades pretendidas en los trabajadores. Mientras que los métodos de producción actuales se encuentran adaptados a mercados permanentemente cambiantes y heterogéneos, los empleos requieren más conocimientos y una variedad creciente de tareas que pueden realizar los trabajadores, propiciadas por mejoras tecnológicas.

En función de estas transformaciones, se ha ido modificando el perfil de los empleados solicitados por las empresas y organizaciones. Se requieren trabajadores con bases muy sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos de manera constante: las exigencias del mercado laboral han aumentado. A su vez, el contrato social ha cambiado, por lo que el “empleo para toda la vida” deja paso a una movilidad laboral casi permanente. En este escenario los trabajadores no solo deben poseer cualificaciones necesarias para adquirir un empleo, sino ser lo suficientemente versátiles para mantenerlo. En consecuencia, la pérdida de un trabajo involucra la salida de un engranaje dinámico y exigente, donde la competencia por los puestos laborales plantea la reinserción como una tarea titánica.¹²

¿Cuál es la razón que hace a un individuo más fuerte que otro en el mercado laboral? La teoría del capital humano encuentra la respuesta en las calificaciones formales que un trabajador posee: sus “inversiones” previas en educación y otras capacitaciones. Bajo esta visión, la mayoría de los estudios se limitan al análisis del nivel educativo (escolarización) como indicador de las cualificaciones necesarias para acceder a un empleo. Sin embargo, los individuos, aun teniendo el mismo nivel de educación formal, no son iguales entre sí, lo cual plantea características distintivas que se destacan en el mercado laboral. Las diferencias pueden encontrarse en el concepto de empleabilidad, definido sucintamente como la “habilidad para obtener o conservar un empleo”.¹³

La capacidad de empleabilidad de un individuo está en función de la combinación de diferentes elementos, tales como la agilidad mental, los conocimientos, la actitud ante los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse. En síntesis, en el mundo actual la educación y la formación son los pilares de la empleabilidad de un individuo. Y se hace sumamente necesaria la presencia de contenidos nuevos y, sobre todo, de metodologías de aprendizaje y enseñanzas nuevas, pero la clave más importante está en la predisposición personal de elaborar un proceso de formación durante toda la vida, la cual se encuentra condicionada por el ambiente en el que el individuo nace y crece, lo cual en el caso de las mujeres se encuentran una serie de condicionantes y variables de género (responsabilidad de cuidado, marginalización a las labores domésticas, aspectos culturales inmersos en la imaginario social, ext.) que pueden hacer de la empleabilidad, y la dotación de capacidades para la misma, una tarea más compleja.

Para la OIT la empleabilidad “se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación

y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente”. Por consiguiente, para mejorar la empleabilidad de las personas, la educación, formación y la capacitación son elementos fundamentales que incrementan las posibilidades de que estas se involucren en el mercado laboral.¹⁴

Ante ello el tema de la capacitación como mecanismo de dotación de capacidades para la empleabilidad toma gran relevancia. Esto debido a que el aumento de la empleabilidad se sitúa como un mecanismo ante el problema del desempleo mediante la mejora en las capacidades y productividad de los individuos, aunque no se presenta como una solución total al problema. Asimismo, se destaca que las cualidades relacionadas con ésta son propicias para el autoempleo y colaboran en la aparición de individuos emprendedores.

Las megatendencias mencionadas anteriormente están exigiendo a las personas una mayor demanda de competencias, pues las personas que se encuentren capacitadas y con las competencias adecuadas para el trabajo según esas nuevas tendencias y para la vida serán aquellas que puedan aprovechar mejor las oportunidades actuales y desempeñar un papel activo en la configuración del futuro. Por el contrario, aquellas personas que no logren prepararse para estos escenarios correrán un mayor riesgo de quedarse atrás.

En síntesis, la empleabilidad presenta una estrecha vinculación con la educación (dotación de capacidades), en todos sus sentidos, y con el desempleo: básicamente, la educación puede contribuir a aumentar la empleabilidad de los individuos, y la mayor empleabilidad puede favorecer la mitigación del problema del desempleo.

VI. Sobre la presente propuesta de ley

El papel del Inamu resulta de vital importancia en la búsqueda de oportunidades y dotación de capacidades para las mujeres con el fin de que logren una mejora sustancial de su estilo de vida y la de sus familias. Ante tal propósito, se busca que desde el Inamu se puedan impartir, o gestionar a través terceros, capacitaciones mediante programas de alto impacto para empleabilidad de las mujeres de manera continua con el fin de contribuir a la mejora de entorno económico y el de sus familias. La presente iniciativa de ley busca generar por medio del Inamu el talento humano requerido por las empresas, cuya formación responda a los nuevos retos de cara a la Revolución Industrial y las tendencias del futuro del trabajo, incrementando la empleabilidad de la mujer, pero además, contribuyendo al desarrollo empresarial, la mejora de la competitividad, la reducción de la pobreza y la desigualdad social, y con ello, mejorando la calidad de vida; para lo cual la institución debe modernizarse y tener la capacidad de adaptarse a esas tendencias en materia de formación y capacitación de talento humano.

Para tales fines, se pretende emular la experiencia realizada mediante la reforma parcial a la Ley N.° 6868 y sus reformas “Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje”, expediente N.° 21.738, hoy Ley de la República N.° 9931, en la que mediante una serie de modificaciones se doto a su normativa de un marco jurídico que apuntase al fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro.

En ese sentido, se plantea una serie de reformas y adiciones a la Ley Constitutiva del Inamu con el fin de brindarle un marco jurídico propicio que apunte al mejoramiento

¹² Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2011. Informe 2011: el desafío de la recuperación del empleo.

¹³ Campos Ríos, Guillermo. 2002. Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. Revista Iberoamericana de Educación, 1-9.

¹⁴ Decreto N.° 41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP (2019) Creación del Sistema Nacional de Empleo.

institucional de las capacidades de formación y capacitación profesional para la empleabilidad, de manera tal que los recursos institucionales puedan ser gestionados de forma más estratégica para empoderar a más mujeres. Por ello, se pretende incluir este aspecto, como una finalidad más explícita del Inamu, con el objetivo de dar mayor seguridad jurídica y fortalecer las acciones de la institución en función de la inserción laboral de las mujeres, acorde con los señalamientos y recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Dentro de estas modificaciones está el atribuir dentro de los fines de la institución el promover, desarrollar y potenciar la capacitación y formación profesional de las mujeres; las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las mujeres para encontrar, conservar y mejorar las condiciones para un trabajo de calidad o el emprendimiento y el desarrollo empresarial. Asimismo, se busca brindarle la capacidad a la institución de diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de las mujeres como alternativas para el trabajo asalariado, los emprendimientos y las microempresas. De igual forma, se pretende que incluir dentro de las atribuciones de la institución el realizar o participar en estudios e investigaciones o labores de inteligencia, para fundamentar técnica y científicamente sus decisiones en materia de capacitación y que este responda a las necesidades del mercado y se focalice áreas de alta empleabilidad.

Por otro lado, con el fin de tener una visión más amplia del panorama económico que se enfrentan las mujeres, suma una representación del sector privado en el cuerpo directivo de la institución, para así introducir voces y criterios atinentes en materia de empleabilidad, empresariedad y autonomía económica. Consecuentemente, se dispone a dar un espacio a una persona representante del sector empresarial, nombrada por el Consejo de Gobierno a partir de una terna sometida por el programa mujer empresaria de la Cámara de Comercio de Costa Rica,¹⁵ la cual deberá proponer personas que cuenten con experiencia y conocimiento en las labores afines a la institución y en materia de empleabilidad. En esta misma línea, y con el fin de sumar voces y criterios de quienes conocen y entienden la realidad económica del país desde diversas esferas, se dispone que la Junta Directiva del Inamu podrá invitar como asesores técnicos a un representante de la Asociación Coalición de Iniciativas para el Desarrollo (Cinde), Consejo de Promoción de la Competitividad (CPC), a un representante del Estado de la Nación, quienes podrán participar con voz, pero sin voto en las sesiones en las que participen. Adicionalmente, se suma un espacio de representación a los sectores ya presentes para resguardar la operatividad de la Junta Directiva, que debe contar con una conformación impar.

En cuanto a la capacidad del Inamu de establecer convenios y sumar fuerzas mediante alianzas público-privadas, se permite establecer convenios de cooperación con organizaciones sociales y no gubernamentales que realizan programas a favor de la igualdad y la equidad de género, así como la implementación de convenios con entidades no

lucrativas que ostenten programas de fomento y capacitación para la empleabilidad de las mujeres de conformidad con los fines de la institución.

En materia de contratación administrativa para la habilitación de servicios de capacitación y formación profesional de mujeres se dispone que opere mediante la modalidad que se conoce como contratos de “outsourcing” o “contratos de abastecimiento con el sector privado”. Esto en el entendido establecer un mecanismo ágil y eficiente de contratación, por la cual el Inamu establece un contrato con la empresa privada para que esta preste el servicio o suministre un bien, que tradicionalmente la administración obtenía internamente, a través de sus servidores, todo ello con el énfasis de adoptar principios y técnicas de carácter empresarial que se potencializa con el papel de los agentes privados.

Asimismo, se dispone y regula la posibilidad de cuando el Inamu de brindar la atención a una persona para un determinado servicio de capacitación y formación requerido por esta, en un plazo razonable y oportuno definido técnicamente por la institución vía reglamento, mediante contratación de servicios, en donde el Instituto podrá otorgar becas para cubrir el costo de dichos servicios en centros, públicos o privados, prestatarios de estos servicios a elección de las personas. En este particular, se pretende que el criterio de selección sea únicamente estar en situación de desempleo o subempleo.

Sobre este último punto, también se realiza una modificación a la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, N.° 5662, de 23 de diciembre de 1974, y sus reformas, con el fin de que los recursos provenientes de este fondo puedan ser utilizados para beneficiar a personas que no precisamente se encuentren en condición de pobreza o pobreza extrema, aunque se deja claramente establecido que estos dos últimos llevarían prioridad en la asignación de los beneficios.

Lo anterior se fundamenta en el hecho de que la pobreza en Costa Rica se mide por hogares y se extrapola a las personas, pero no contempla el grado de autonomía económica que ostentan cada uno de los miembros del hogar. De acuerdo con datos del INEC la tasa de participación neta en mujeres es de tan solo un 48% en contraposición a una tasa del 72% de participación en hombres con edad productiva, lo cual nos evidencia que más de la mitad de las mujeres en edad productiva están fuera del mercado laboral, por tanto su condición de estar o no en pobreza dependerá de los aportes que ingresan al hogar por vía de terceros, lo cual de una u otra forma profundiza el grado de dependencia económica por parte de las mujeres a otros miembros del hogar.

Ante ello, es claro mencionar que una mujer que es económicamente dependiente de su pareja puede sentirse mayormente limitada a tomar decisiones favorables para su autonomía. Por lo tanto, la dependencia económica de una mujer es uno de los factores de riesgo frente a la violencia contra las mujeres. Por lo cual, una mujer puede no estar en condición de pobreza, pero tener total dependencia económica de un tercero y así tener limitada su autonomía incluso para romper con círculos de violencia intrafamiliar. La lógica de permitirles acceder a programas de capacitación nace con el loable objetivo de empoderarlas por medio de la capacitación con el fin de potenciar su autonomía económica entendida como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado.

Ante los argumentos mencionados y por las razones expuestas que someto a consideración de todos las señoras y señores diputados el presente proyecto de ley.

¹⁵ El programa de Mujer Empresaria de la Cámara de Comercio de Costa Rica es una iniciativa altamente consolidada y representativa que busca espacios donde las mujeres empresarias puedan capacitarse y desarrollar sus habilidades empresariales y de liderazgo. Su principal objetivo es generar una plataforma que colabore activamente, en la promoción de la igualdad y generación de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en la disminución de las brechas económicas existentes.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**REFORMA DE LA LEY CONSTITUTIVA DEL INAMU PARA
FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES**

ARTÍCULO 1-

Refórmese el inciso c) del artículo 6, el artículo 7 y el inciso k) del 8 de la Ley 7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, de 30 de abril de 1998, y sus reformas. El texto es el siguiente:

Artículo 6- Integración

La Junta Directiva estará integrada de la siguiente manera:

[...]

c) Dos personas representantes de las organizaciones sociales, nombradas por el Consejo de Gobierno a partir de una terna sometida por el Foro de las Mujeres.

Artículo 7- Nombramiento

Las personas integrantes de la Junta Directiva serán nombradas por el Consejo de Gobierno.

Las personas representantes de las organizaciones sociales serán escogidas por el Consejo de Gobierno de una terna que presentará el Foro de las Mujeres. En el caso de la persona representante del sector empresarial será escogida por el Consejo de Gobierno de una terna que presentará el programa mujer empresaria de la Cámara de Comercio de Costa Rica. Para ambos casos su nombramiento durará en su cargo cuatro años y no podrá ser reelegida. El reglamento a esta ley determinará la forma de presentar las propuestas, quienes deberán contar con experiencia comprobada en labores afines a la institución y en materia de empleabilidad. Quienes integren la Junta Directiva no deberán tener entre sí relaciones de parentesco por consanguinidad ni afinidad hasta el tercer grado inclusive.

Artículo 8- Atribuciones

La Junta Directiva tendrá las siguientes atribuciones:

[...]

k) Aprobar los convenios de cooperación con organizaciones sociales y no gubernamentales que realizan programas a favor de la igualdad y la equidad de género, así como definir los parámetros de implementación de convenios con entidades no lucrativas que ostenten programas de fomento y capacitación para la empleabilidad de las mujeres de conformidad con los fines que se persiguen los un inciso ñ), o), p) del artículo 4 de la presente ley.

[...]

ARTÍCULO 2- Adiciónese un inciso e) al artículo 3, un inciso ñ), o) y p) al artículo 4, inciso d) y un párrafo final al artículo 6, inciso p) al artículo 8, todos a la Ley N.º7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, de 30 de abril de 1998, y sus reformas. Los textos son los siguientes:

I. Adicionase un inciso e) al artículo 3, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 3- Fines

[...]

e) Fomentar y potenciar el empoderamiento económico de las mujeres, por medio de capacitación y formación profesional, promoviendo competencias y cualificaciones transferibles que

refuerzan la capacidad de las mujeres para encontrar, conservar y mejorar las condiciones para un trabajo de calidad o el emprendimiento y el desarrollo empresarial. Esto en todos los sectores de la economía, en aras de impulsar y contribuir con el desarrollo económico, la inclusión social y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres en el país.

II. Adiciónese los incisos ñ), o), p) al artículo 4, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 4- Atribuciones

[...]

ñ) Promover la capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de las mujeres como alternativas para el trabajo asalariado, los emprendimientos y las microempresas, así como diseñar y ejecutar programas para preparar a las mujeres de acuerdo con las tendencias del mercado laboral, en cuyo caso, bajo condiciones de concurso, en igualdad de condiciones, serán de atención prioritaria las mujeres en condiciones vulnerabilidad social.

o) Realizar y participar en estudios e investigaciones en materias relacionadas con sus fines, para fundamentar técnica y científicamente sus decisiones en materia de capacitación y que este responda a las necesidades del mercado y en áreas de alta empleabilidad.

p) Realizar labores de investigación para la actualización y pertinencia de la oferta de servicios de la institución en materia de capacitación, en función de las dinámicas del mercado laboral, las necesidades del sector productivo y las personas trabajadoras.

III. Adicionase un inciso d) y un párrafo final al artículo 6, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 6- Integración

[...]

d) Una persona representante del sector empresarial, nombrada por el Consejo de Gobierno a partir de una terna sometida por el programa mujer empresaria de la Cámara de Comercio de Costa Rica. El reglamento a esta ley determinará la forma de presentar las propuestas, quienes deberán contar con experiencia comprobada en labores afines a la institución y en materia de empleabilidad.

La Junta Directiva podrá invitar como asesores técnicos a un representante de la Asociación Coalición de Iniciativas para el Desarrollo (Cinde), Consejo de Promoción de la Competitividad (CPC), Programa Estado de la Nación, quienes podrán participar con voz, pero sin voto en las sesiones en las que participen. Serán nombrados por sus respectivas entidades y estas comunicarán a la Junta Directiva del Inamu la designación para poder hacer efectiva su participación.

ARTÍCULO 3- Adiciónese un capítulo V, nuevo, a partir del artículo 24 y se corre la numeración del articulado y de los capítulos según corresponda, de la Ley N.º7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, de 30 de abril de 1998, y sus reformas. Los textos son los siguientes:

CAPÍTULO V
RÉGIMEN CONTRACTUAL

Artículo 24- Adquisición de bienes y servicios en materia de capacitación

La adquisición de bienes y servicios que requiera el Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu) para la habilitación de servicios de capacitación y formación profesional de mujeres

podrá realizarse mediante los mecanismos de excepción para alianzas estratégicas con el fin de lograr ventajas competitivas, establecido en el inciso h) del numeral 3) de la Ley 9986, Ley General de Contratación Pública y sus reformas.

Artículo 25- Becas con terceros

El Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu) deberá garantizar la atención de las mujeres para un determinado servicio de capacitación y formación requerido por esta, en un plazo razonable y oportuno definido técnicamente por la institución vía reglamento y de acuerdo a lo que establece la Ley 9986, Ley General de

Contratación Pública, en donde el Instituto podrá otorgar becas para cubrir el costo de dichos servicios en centros, públicos o privados, prestatarios de estos servicios a elección de las personas, siempre y cuando se den las siguientes condiciones:

a) La persona que postule la beca debe cumplir con las condiciones y los criterios de priorización definidos por el Inamu vía reglamento, en aras de incentivar la inclusión social, la disminución de brechas sociales y de género y el desarrollo económico, según características de población, en cuyo caso deberá siempre priorizar en primer orden a las personas con condiciones de informalidad, desempleo, subempleo o desalentadas.

b) El servicio de formación y capacitación postulado, que brinde el centro de formación elegido, debe cumplir con el aval de la junta directiva del Instituto Nacional de las Mujeres.

c) La aprobación de la beca estará sujeta a la disponibilidad presupuestaria del Inamu, la cual se cubrirán con fondos establecidos para el desarrollo de proyectos que fortalezcan la autonomía económica de las mujeres, así como recursos del fondo para el fomento de actividades productivas y de organización de las mujeres establecido en el inciso j) del artículo 4 de la presente ley. Para lo anterior, se deberá asegurar la no afectación a la actividad ordinaria de la institución, así como a la ejecución de sus programas sustantivos.

d) Se deben asegurar, vía reglamento, los mecanismos de fiscalización, trazabilidad y control adecuados, de forma que se garanticen el uso correcto de los recursos, la prestación adecuada de los servicios y la calidad de estos, con el fin de evitar el destino de recursos públicos a la misma finalidad y población, y así evitar duplicidad de funciones.

e) El servicio de formación y capacitación postulado debe ser uno de los definidos como prioritarios por el Instituto Nacional de las Mujeres, según lo establezca un estudio de demanda del mercado laboral, los cuales deberán estar periódicamente actualizados.

El Instituto Nacional de las Mujeres deberá contar con un reglamento para las disposiciones descritas en los incisos anteriores, así como para el otorgamiento, la regulación, los plazos y la definición de priorización de personas beneficiarias de las becas.

ARTÍCULO 4- Refórmese el artículo 2 y del inciso f) del artículo 3 de La Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, N.º 5662, de 23 de diciembre de 1974, y sus reformas, cuyo artículo 2 dirá:

Artículo 2-

Tendrán prioridad en el uso y beneficio de este Fondo, según criterio de la entidad receptora, los costarricenses y extranjeros residentes legales del país, así como las personas menores de edad, quienes, a pesar de carecer de una condición migratoria regular en el territorio nacional, se

encuentren en situación de pobreza o pobreza extrema, de acuerdo con los requisitos que se establezcan en esta y las demás leyes vigentes y sus reglamentos.

La priorización por parte de la entidad receptora de los fondos estará basada en criterios de oportunidad y conveniencia según sean los objetivos de los programas y los servicios de las instituciones del Estado y a otras expresamente autorizadas en esta ley.

Artículo 3-

(...)

f) Al Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu) se destinará un dos por ciento (2%) de todos los ingresos anuales, ordinarios y extraordinarios, percibidos por Fodesaf, para el cumplimiento de los fines y las atribuciones establecidos en su ley de creación, incluyendo el financiamiento de los programas de formación humana y capacitación para la empleabilidad para mujeres y la articulación de los intereses y las necesidades de las mujeres en la oferta institucional.

Se exceptúa al Inamu de la prohibición de destinar recursos a gastos administrativos, en virtud de que cuenta con la autorización legal para presupuestar, como propios, los recursos recibidos por cualquier institución o fondo estatal.

ARTÍCULO 5- Adiciónese un nuevo transitorio VII a la Ley 7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, de 30 de abril de 1998, y sus reformas. El texto dirá:

TRANSITORIO VII- En un plazo no mayor a seis meses, a partir de la publicación de esta Ley, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu) deberá adecuar toda la regulación administrativa, entendiéndose dentro de esta la normativa, los procedimientos internos, los manuales, las disposiciones menores como directrices o circulares, entre otros.

Rige a partir de su publicación.

Silvia Hernández Sánchez
Diputada

NOTA: Este proyecto aún no tiene comisión asignada.

1 vez.—Exonerado.—(IN2022618522).

REFORMA AL ARTÍCULO 8 Y ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 9 BIS A LA LEY N.º 6084 DEL 24 DE AGOSTO DE 1977 “LEY DEL SERVICIO DE PARQUES NACIONALES”

EXPEDIENTE N° 22.878

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El Sistema Nacional de Áreas de Conservación (SINAC), fue creado en 1998 mediante la ley de Biodiversidad N° 7788, “integra las competencias en materia forestal, vida silvestre, áreas protegidas, cuencas hidrográficas y sistemas hídricos... Conforme a lo anterior, la Dirección General de Vida Silvestre, la Administración Forestal del Estado y el Servicio de Parques Nacionales ejercerán sus funciones y competencias como una sola instancia...” (artículo 22, Ley de Biodiversidad)

“Las Áreas Silvestres Protegidas declaradas por el Poder Ejecutivo, son bienes sujetos al régimen del Patrimonio Natural del Estado, por tener un alto valor para los ecosistemas, especies amenazadas o desde el punto de vista científico son delimitadas por el Poder Ejecutivo; a partir de su declaratoria se pretende dotar a estas zonas geográficas de una vocación conservacionista y proteccionista necesarias para cumplir su función.” (Sala Constitucional, Voto No. 21258-2010 de las 14:00 horas del 22 de diciembre de 2010).