

o los servicios que utiliza, han sido desarrollados bajo condiciones de equidad de género. Desde este punto de vista, el reconocimiento se estampa en el producto o avala el servicio, contribuyendo así a guiar la elección de las personas consumidoras.

¿Cómo pueden las organizaciones desarrollar el SIGEG?

- La adhesión al proceso de reconocimiento es voluntaria.
- Las organizaciones involucradas en el Sistema tienen el compromiso de hacer un aprovechamiento óptimo del recurso humano representado por las mujeres.
- Las organizaciones se comprometen a promover ambientes de trabajo respetuosos de los derechos laborales de las mujeres.
- Las propias mujeres deben asumir protagonismo en el cambio de las condiciones que generan la desigualdad dentro de sus lugares de trabajo.
- Los logros alcanzados por las organizaciones en esta materia deben ser evaluados de acuerdo con los requisitos del SIGEG.
- De conformidad con esta evaluación, recibirán un reconocimiento aquellas organizaciones que muestren avances significativos y continuos en la aplicación de medidas hacia la igualdad y equidad de género en el trabajo.

En suma, el INAMU y las organizaciones públicas y privadas que se vinculen a esta iniciativa, estaremos multiplicando las buenas prácticas laborales dentro de una política activa que reconoce y dimensiona los derechos de las trabajadoras.

Al unir esfuerzos lograremos fortalecer la inversión en capital humano y social de los países de la región, bajo condiciones de igualdad y equidad de género, requisito necesario para incorporarnos con ventajas competitivas a la economía globalizada.



Dirección: San José, Costa Rica, 100 mts. este del Taller Wabe, Granadilla Norte, Curridabat.
Tels: 253- 8066, 253-8081, 253-8096 • Fax: 253-8295

**Área de Gestión de Políticas Públicas
para la Equidad de Género**
políticas-publicas@inamu.go.cr
www.inamu.go.cr



AGENCIA SUECA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO



**RECONOCIMIENTO LABORAL
PARA LAS ORGANIZACIONES
PÚBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS
QUE DESARROLLEN UN
SISTEMA DE GESTIÓN DE
EQUIDAD DE GÉNERO**



RECONOCIMIENTO LABORAL PARA LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS QUE DESARROLLEN UN SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

En el mundo globalizado de hoy el trabajo como factor de producción es primordial pues se considera que el recurso humano es un componente clave que aporta valor a una empresa u organización. Tal es el reconocimiento de su valía que las y los trabajadores siguen siendo complementados por los avances de la robótica, pero no sustituidos, dada la inteligencia que aportan a los procesos productivos.

En este contexto se reconoce también que el trabajo de las personas requiere de condiciones y estímulos particulares que contribuyan a aportar el conocimiento, las habilidades y destrezas que crean riqueza, a la vez que les permita realizarse como tales.

Con la inserción de las mujeres al mundo del trabajo remunerado esa diferenciación de destrezas y habilidades mentales y manuales con relación a los hombres ha empezado a ser reconocida y apreciada como un factor que agrega valor a la producción.

Pero para que las mujeres desarrollen su máximo potencial como trabajadoras se comprende que es necesario cerrar las brechas o diferencias no deseables entre, los beneficios que reciben las mujeres por su trabajo y los que reciben los hombres.

De ahí que el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), institución costarricense que promueve y protege los derechos humanos de las mujeres, se haya interesado en impulsar un mecanismo de reconocimiento público a los esfuerzos de organizaciones estatales o privadas que promuevan la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mundo del trabajo en Costa Rica y Centroamérica.

¿Por qué surge esta iniciativa?

Los cambios en la economía mundial producen modificaciones en el mercado de trabajo de nuestros países.

Uno de los efectos positivos es que genera más oportunidades de empleo para las mujeres. Sin embargo, en muchas ocasiones, éstos son precarios, de bajo rendimiento y calidad, no respetan la legislación laboral establecida y restringen el acceso de las mujeres a la seguridad social.

El ideal es que se abran más oportunidades de empleo, pero en condiciones que aseguren una mejor calidad de vida para las mujeres, mediante salarios justos y condiciones laborales ideales.

¿En qué consiste el mecanismo de reconocimiento público?

En Centroamérica muchas empresas están preocupadas en ofrecerles a las mujeres oportunidades laborales, acompañadas de beneficios que contribuyan a lograr un alto rendimiento en el trabajo.

El INAMU busca que más organizaciones adopten medidas similares a través de una política empresarial de equidad entre mujeres y hombres en el empleo. Para ello, está proponiendo otorgar un reconocimiento a las organizaciones que al desarrollar el Sistema de Gestión de Equidad de Género (SIGEG) muestren los avances conseguidos.

Para guiar a las empresas en el desarrollo del SIGEG se ha establecido una Norma que, como en cualquier sistema de gestión, incluye requisitos a cumplir para hacerse merecedoras de dicho reconocimiento.

¿Qué es el SIGEG?

Es un sistema de gestión que pretende la eliminación gradual de las brechas de género, identificadas en las organizaciones que participan en este proceso, mediante la promoción de acciones novedosas que vayan más allá del cumplimiento de la ley en materia laboral y que ofrezcan otros beneficios que mejoren las condiciones de trabajo de las mujeres.

¿Qué son las brechas de género?

Se definen como aquellas diferencias existentes entre mujeres y hombres, que tienen un impacto negativo en la vida de las mujeres, por cuanto les impide acceder a más y mejores oportunidades laborales. Estas limitan el ejercicio de sus derechos humanos y las posibilidades de lograr un desarrollo integral en el mundo del trabajo.

En Centroamérica persisten brechas de género que perjudican a la población laboral femenina muchas de las cuales se manifiestan en formas muy diversas de discriminación.

¿Qué beneficios presenta para las organizaciones o empresas una política laboral que cierre las brechas?

Está demostrado que mejores ambientes laborales, aumentan la productividad de las trabajadoras y por ende, los niveles de rendimiento y competitividad de las organizaciones o empresas. Así, la equidad de género se convierte en una ventaja competitiva, ya que agrega valor social al proceso productivo, contribuyendo de esta manera a la paz y a la democracia social.

¿Qué beneficios presenta esta iniciativa para las mujeres?

Permite que más mujeres accedan al mundo del trabajo, desempeñando mejores empleos y haciendo una mayor contribución a la producción. Sin lugar a dudas, más mujeres incorporadas a la actividad laboral traerán beneficios directos para sus familias, sus comunidades y su país.

¿Qué beneficios presenta para los consumidores?

Cada vez más consumidores/as en el mundo interponen principios y valores de equidad al adquirir productos en el mercado o al escoger un servicio, motivados por criterios como el de "más ecológico" o "más justo" en relación con el empleo femenino.

En esta cadena, este tipo de consumidores/as se beneficia, al asegurarse que el producto que consume