**Foro Generación Igualdad**

**Insumos para intervención en Foro sobre mecanismos institucionales para la igualdad de género**

1. **Situación institucional, presupuestaria y política actual de los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.**

Costa Rica cuenta con un mecanismo nacional para el avance de las mujeres desde mediados de la década de los 70´s. Nace en 1976 como una instancia adscrita al Ministerio de Cultura Juventud y Deportes[[1]](#footnote-1); característica que se mantiene en 1986 cuando se crea el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. A partir de 1998, con la ley 7801 se crea el Instituto Nacional de las Mujeres, como institución autónoma con recursos propios. La institución ve fortalecido su estatus político cuando se nombra a la Presidenta Ejecutiva de la institución como Ministra de la Condición de la Mujer (ministerio sin cartera), lo que constituye una oportunidad para legitimar su accionar en la arena política al ocupar un puesto en el Consejo de Gobierno.

Esta designación implicó una mayor incidencia en la toma de decisiones del más alto nivel político, mejor desenvolvimiento del rol rector, mejores oportunidades para establecer diálogos efectivos y eficientes con sus homólogos y hacer alianzas estratégicas para el avance de las mujeres en su diversidad. Este expertis le ha permitido ganarse el respeto y la credibilidad de sus acciones y propuestas, mismas que forman parte de la agenda pública y política del país.

El INAMU cuenta con una planilla de aproximadamente 325 personas distribuidas entre el nivel central y en las seis oficinas regionales ubicadas a lo largo de todo el país. Por mandato de la Ley 7801, desde el 2007 elabora la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (PIEG), la política vigente abarca el período 2018 - 2030 y cuenta con su tercer plan de acción. Esta política se elaboró de manera consultiva con los diferentes sectores que conforman el Estado costarricense; vale la pena resaltar que para esta última se incorpora al sector privado empresarial, como parte de los aliados estratégicos del INAMU. De igual manera, impulsa la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades 2017 – 2032.

Cuenta con un Foro de Mujeres del INAMU, con más de treinta organizaciones sociales de mujeres. El Foro participa en la toma de decisiones de la institución, en el desarrollo de las políticas y del plan-presupuesto. La Junta Directiva del INAMU tiene en su seno una representación de este Foro, así como de las instituciones del sector de Desarrollo Social.

El INAMU, amplía su incidencia política y técnica en la institucionalidad pública, a través de las distintas formas de expresión que han asumido los mecanismos institucionales para la igualdad de género. Destacan las Unidades para la Igualdad de Género, creadas por Decreto Ejecutivo, las cuales cuentan con equipos técnicos de dos o más personas y están dentro de la estructura organizacional (organigrama). Esta situación difiere en mucho para las otras formas que asumen los mecanismos como las comisiones, personas enlaces, programas y secretarías. Esta arquitectura institucional tiene grandes limitaciones, en especial las comisiones y personas enlaces porque realizan sus actividades en género por recargo de funciones y sin presupuesto. Los mecanismos para la IG se han constituido en una Red de Unidades para la Igualdad de Género que busca fortalecer los aspectos conceptuales y metodológicos relacionados con la transversalidad de género y fortalecer la incidencia política.

Hay que agregar a este entramado de mecanismos para la IG, a las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM). Las OFIM se crearon en 1996 y a la fecha se cuenta con 67 en todo el país de un total de 81 municipalidades. Son mecanismos locales afirmativos para el avance de los derechos de las mujeres y forman parte de la estructura municipal. Al igual que las UPIGs, estas instancias tienen muchas limitaciones y barreras para cumplir con la transversalización del enfoque de género en las políticas y programas locales; recientemente se han visto absorbidas por enfoques asistencialistas y desdibujado el objetivo central por otros relacionados con programas de desarrollo social dejando por fuera las especificidades, las necesidades e intereses de las mujeres en su diversidad.

1. **¿Cuáles podrían ser las recomendaciones y lecciones aprendidas para ampliar la capacidad y el poder de decisión de los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer?**

a. Garantizar la creación de las Unidades para la Igualdad de Género[[2]](#footnote-2) por medio de una Ley. La experiencia ha demostrado que los mecanismos están expuestos a diversos riesgos, en especial los relacionados con el vaivén político por cambios de autoridades y por las propias resistencias, sesgos y estereotipos de género que aún persisten entre personas claves y mandos medios. Lo que produce sabotajes directos a los avances en esta materia y a los avances en cuanto a la disposición y mandatos políticos para realizar el trabajo. Esto ha implicado dificultades para la institucionalización y sostenibilidad de los mecanismos, así como, para actuar de manera estratégica.

b. Fomentar una mayor presencia de su accionar a nivel de la estructura organizacional y no simplemente a nivel operativo. Aún no se tiene claro el significado de transversar género.

c. Los mecanismos deben contar con recursos humanos sensibilizados y financieros suficientes para cumplir con los compromisos país en materia de transversalizar el enfoque de género.

d. Mejorar la comprensión por parte de las instancias de planificación y alta gerencia para incorporar indicadores y metas en los Planes Operativos institucionales (POI) y los presupuestos.

e. Fortalecer las capacidades institucionales a través de la capacitación. Reforzar procesos en procura de que se cuente con mayor sensibilidad para identificar las demandas de la igualdad y la equidad de género y para mejorar las capacidades para responder a esas demandas en los servicios que se prestan. Esto implica aplicar pedagogías y nuevas tecnologías que hagan atractivos e interesantes los cursos virtuales.

f. Fortalecer la voluntad y apoyo político, que se traduzca en presupuestos, planes operativos y mecanismos efectivos de monitoreo y seguimiento para garantizar la ejecución de las acciones y el logro de la igualdad de géneros, tanto a lo interno de las instituciones, como a nivel de los servicios que se prestan.

g. Se debe trabajar en un perfil de los mecanismos institucionales de género y sus competencias de manera que estas logren cumplir con las acciones establecidas en el Decreto Presidencial N°37906-MP-MCM que son, entre otras: Brindar asistencia técnica a las diferentes dependencias de la institución sobre las estrategias para la implementación de políticas con perspectiva de género; impulsar y coordinar el establecimiento de programas y servicios que aseguren un trato equitativo a las necesidades y especificidades de hombres y mujeres; participar y aportar en los procesos de formulación de políticas públicas para la igualdad de género, desde su ámbito de competencia institucional y apoyar el seguimiento a la ejecución de la Política Nacional de Igualdad de Género y los compromisos que la institución asume en el marco de la política, así como contribuir con la articulación de las acciones institucionales de la PIEG.

h. A nivel de las organizaciones de la sociedad civil, la ciudadanía en general y las mujeres en particular, se requiere mejorar la organización y capacidades para exigir derechos y fiscalizar las actuaciones públicas.

1. **Referirse a ejemplos de sus países de arreglos institucionales nacionales en todas las ramas y sectores del gobierno para la toma de decisiones, la acción política y la presupuestación sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer.**

Costa Rica tiene varios ejemplos importantes que dan fe de lo importante que son los arreglos institucionales nacionales y las coordinaciones intra e interinstitucionales e intersectoriales. Algunos de ellos:

**Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017 (ENUT 1027).** Costa Rica coloca el tema del reconocimiento económico y social del trabajo doméstico no remunerado y de la economía de los cuidados en la agenda pública desde el año 2000 hasta la fecha, creándose la Comisión Técnica Interinstitucional de Contabilización del Trabajo Femenino, la cual funciona activamente hasta el día de hoy. Los resultados alcanzados en materia de estudios sobre uso del tiempo para Costa Rica están directamente relacionados con la capacidad del trabajo colaborativo y generación de alianzas estratégicas entre las instituciones miembros y la coordinación a nivel político y técnico que se da. A lo largo de estos años, se implementó, en el 2004, un módulo sobre uso del tiempo, adscrito a la Encuesta Nacional de Hogares y Propósitos Múltiples[[3]](#footnote-3), en el 2011 una encuesta de uso del tiempo para la Gran Área Metropolitana y en el 2017 la primera encuesta nacional de uso del tiempo como un operativo de campo del INEC. Los temas se han mantenido colocados en la agenda pública, ya fuera por las actividades antes señaladas, como por el desarrollo de artículos científicos, foros, conversatorios, reuniones de alto nivel, capacitaciones a personal clave del INEC sobre enfoque de género y elaboración del cuestionario e implementación de la encuesta; también se abrieron espacios para la sensibilización e involucramiento de las instituciones públicas con el fin de que aportaran ideas a colocar en el cuestionario según particularidades de cada una de ellas; a través de conferencias públicas con investigadoras de nivel internacional como María Angeles Durán (España) y Mercedes Pedrero (México) Marta López (INEGI, CMX), o bien, para la incidencia política, con la representación de la senadora Cecilia López M. (Colombia) quien impulsó la Ley de Economía del Cuidado; encuentros internacionales para conocer otras experiencia en el tema de la valoración económica y la metodologías utilizadas para asignar un valor económico a las actividades; Simposios internacionales permitiendo presentación de investigaciones nacionales e internacionales con la base de datos de la ENUT 2017. La puesta en marcha de estos procesos se realizó bajo la figura de Convenios de Cooperación Interinstitucionales. Sólo de esta manera Costa Rica pudo desarrollar el tema con recursos propios del gobierno lo cual dista mucho de lo común en la Región de América Latina en que este tipo de encuestas recibían recursos y se impulsaban gracias a la cooperación internacional. A diferencia de ello, en Costa Rica se promulgó la Ley de Contabilización del Trabajo Doméstico no Remunerado designando al INEC como la institución responsable de implementar la encuesta nacional y al Banco Central como responsable de elaborar la Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico No Remunerado de los Hogares de Costa Rica. Los resultados de estos estudios han contribuido en las políticas públicas, en particular en la Política Nacional de la Red de Cuido, la propuesta de un perfil ocupacional para trabajadoras domésticas remuneradas y estudios prospectivos sobre el empleo en el contexto de la COVID 19.

**Derechos laborales de las mujeres** Desde hace más de cinco años, surgió la alianza estratégica interinstitucional entre la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, la Unidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Departamento de Políticas Públicas del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), con el propósito de transversar el enfoque de género en las inspecciones de trabajo.

Tanto para el MTSS como para el INAMU, el poner en marcha un proceso de aprendizaje sobre la aplicación práctica del enfoque de género en el proceso inspectivo, fue estratégico, novedoso y enriqueció el proceso de modernización en el que está inmersa la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo –DNI-, iniciativa que se da en el marco de la Estrategia de Trabajo Decente que impulsa el país bajo la firma del Memorando de Entendimiento del 2012[[4]](#footnote-4) y la puesta en marcha del Programa de Trabajo Decente para la República de Costa Rica en el 2014.

Bajo esos términos, Costa Rica se compromete con uno de los objetivos estratégicos del Trabajo Decente, a saber, “crear mayores oportunidades de empleo para hombre y mujeres” y en particular, con la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

De esta manera, se elabora la Guía de Inspección con Enfoque de Género con el objetivo de identificar, prevenir y fiscalizar tratos diferenciados entre hombres y mujeres en la relación laboral, tales como: la desigualdad en la remuneración, en la selección y contratación del personal, en las capacitaciones, promociones y ascensos, el hostigamiento sexual y el acoso laboral, la seguridad y salud ocupacional, entre otros.

El trabajo interinstitucional permitió sensibilizar y capacitar a un porcentaje importante del personal de inspección de las seis oficinas regionales. Las capacitaciones se convirtieron en espacios para construir de manera participativa la herramienta de inspección con enfoque de género, conocida como la Guía de Inspección con Enfoque de Género y el Catálogo de nuevas infracciones por razones de género. Esta guía ha sido revisada y mejorada, producto de la experiencia obtenida luego de haberla aplicado directamente en campo, hasta contar con la versión que hoy se tiene.

A la fecha, se puede decir que se han capacitado alrededor del 90% de las personas inspectoras (incluye representantes de la Asesoría Legal). Además, con el propósito de generar mayores competencias y habilidades en identificar las discriminaciones por razones de género se han dado capacitaciones con consultoras internacionales y se llevó a cabo en el 2019 un Encuentro Internacional para dar a conocer la experiencia de Costa Rica y avances de los países en esta materia; participaron países como Perú, España, El Salvador, Guatemala, Panamá, Ecuador, Honduras.

En el período 2015-2019, se han realizado 1410 visitas inspectivas con enfoque de género. Y, entre las principales infracciones se encuentran: discriminación en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, nombramiento e inducción) genero; discriminación por oportunidades (capacitación, becas, permisos, giras, participación en la toma de decisiones, entre otras); diferencias salariales (Brecha salarial) Ausencia de local para lactancia; inseguridad física en el acceso a los servicios sanitarios (servicios sanitarios en lugares inseguros, distantes, falta de iluminación, falta de privacidad, entre otras); modificación en las condiciones de trabajo (Restricción de derechos) " Ius variandi abusivo por género" y por último, prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de hostigamiento sexual, discriminación a la Trabajadora Embarazada por despido ilegal y restricción de derechos.

Desde la DNI ha existido un fuerte compromiso político y técnico para la institucionalización de las herramientas e instrumentos creados a partir de la revisión de éstos con enfoque de género. En la actualidad se cuenta con los siguientes instrumentos elaborados:

* Guía de Inspección con Enfoque de Género
* Catálogo de nuevas infracciones
* Manual didáctico para la aplicación de las Guías de inspección con Enfoque de Género
* Circulares DNI-CIR-28-17 sobre la guía de entrevista de discriminación de género (vinculante)
* Circular DNI-CIR-7-18 sobre el bordaje de las inspecciones con enfoque de género, año 2018.
* Directriz de Indicador de Evaluación del Desempeño

**Metodología para la medición de la inversión en igualdad de Género.** La Contraloría General de la República mediante la Auditoría Operativa realizada en 2018 sobre la preparación de Costa Rica para la implementación de los ODS[[5]](#footnote-5), con énfasis en el ODS 5[[6]](#footnote-6), instruyó a la Ministra de la Condición de la Mujer a “Elaborar e implementar una metodología para la estimación de los recursos públicos dirigidos a la atención de la igualdad de género, de manera que se mantenga información anual periódica sobre dichos recursos, a partir del año 2020”. Lo anterior, tomando en cuenta que los resultados arrojados por el estudio mencionado sobre el tema del financiamiento que indican que Costa Rica cuenta con recursos asignados para la atención de estas necesidades, sin embargo, no se tiene certeza sobre la estimación de los fondos que se requieren para la implementación del ODS 5. Esto implicó una calificación de 0% de eficacia en este componente[[7]](#footnote-7).

En virtud de lo anterior en 2019, fue definida una metodología para estimar la inversión en igualdad de género y el cumplimiento del ODS 5, la cual toma en cuenta los tres instrumentos establecidos para la implementación del ODS 5 en Costa Rica: Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP) 2019-2022, la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030 y la Política Nacional para la Atención y Prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades (PLANOVI) 2017-2032. Cabe indicar que ambas políticas se ajustan al período de implementación del ODS 5 (2030), no así para el PNDIP, que tendrá que ajustarse a cada período gubernamental, inscribiendo las intervenciones que respondan al logro de la igualdad. No obstante, este último incorpora los indicadores nacionales de la Agenda 2030 de manera directa e indirecta y a nivel de resultados, lo que garantiza intervenciones orientadas a resultados, que transformen las condiciones del desarrollo.

En la primera fase, se realizó un ejercicio de estimación de la inversión pública comprometida a nivel macro (PNDIP) y a nivel meso (Planes de acción PIEG y PLANOVI) para el 2019 y 2020. Fueron definidos los siguientes criterios para el etiquetado de igualdad con el Código IG-CR en las intervenciones del PNDIP 2019-2022: 1. Condiciones para la Igualdad sobre el Cumplimiento derechos humanos de las mujeres para erradicar las discriminaciones de género. 2. Aporte a la reducción de las brechas de género en los temas económicos, sociales, ambientales y políticos y 3. Acciones que tienden a revertir las brechas de género, o desigualdades (acciones afirmativas). En el caso de la PIEG y PLANOVI, se hace una estimación de la inversión por institución de acuerdo con las acciones que desarrollan las instituciones según corresponde en el Plan de Acción 2019-2022 y en el Plan Quinquenal 2017-2022 respectivamente.

En la primera fase de implementación de la metodología se ha gestionado información de las instituciones sobre la inversión realizada y se ha brindado herramientas para formalizar mecanismo de medición y reporte por medio de un foro en el que se contó con la experiencia del Poder Judicial, institución que ha logrado identificar y dar cuenta de la inversión anual en igualdad de género por medio de diferentes programas.

Como desafíos para una segunda fase de la implementación de la metodología se ha identificado: 1. La vinculación de acciones estratégicas inscritas con el plan-presupuesto institucional; 2. La visibilización de las acciones estratégicas en las herramientas de planificación: MAPP, PNDIP, POI, PEI y Plan de Trabajo Institucional; 3. Incorporación de acciones o metas PIEG y PLANOVI en el marco de la planificación institucional de las instituciones con compromisos en las políticas. 4. Diversa naturaleza de las instituciones, tomando en cuenta las particularidades o situaciones especiales en cuanto a su proceso de formulación, aprobación y ejecución del Plan-Presupuesto. 5. Formación de competencias en materia de presupuestación y planificación para el personal vinculado con la planificación, seguimiento y monitoreo de la ejecución técnica y presupuestaria de ambas políticas nacionales en materia de igualdad, prevención y atención de la violencia contra las mujeres (PIEG-PLANOVI). Para la atención de estos desafíos se considera necesario incorporar a otras instituciones competentes en la definición de lineamientos técnicos en la materia, tales como el Ministerio de Planificación y Política Económica y el Ministerio de Hacienda.

1. **¿Cuáles son los principales problemas para mejorar los arreglos institucionales nacionales para la incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer?**

**Desarticulación institucional**: A pesar de algunos avances y de que hay más conciencia respecto a la necesidad de fortalecer las articulaciones, prevalecen respuestas institucionales fragmentadas y limitada gestión de las instituciones para responder a necesidades e intereses de las mujeres. En este momento histórico -tomando en cuenta la situación económica mundial por la pandemia- se considera prioritario fortalecer estructura, planes y programas orientados al empleo de calidad para las mujeres, así como estrategias y políticas en materia de corresponsabilidad social de los cuidados. Los esfuerzos de articulación se convierten en una *necesidad* pero además en una *responsabilidad histórica.*

**Debilidades en marcos normativos**: Se requieren fortalecer marcos normativos que indiquen claramente la obligatoriedad de toda la Administración Pública de asumir en sus planes estratégicos, programas anuales y presupuestos, los compromisos necesarios para responder al cierre de brechas de género y la promoción de los derechos humanos de las mujeres.

**Ausencia de Sistemas de Gestión integrados en lo nacional, regional y local**: Se presenta la necesidad de definir y fortalecer el sistema de gestión de las políticas nacionales en favor de la igualdad de género, tanto en el nivel nacional como en los niveles regional y local, identificando y poniendo en práctica diversos mecanismos de coordinación interinstitucional en lo nacional, regional y local, que incluya recursos para el fortalecimiento de las acciones en favor de la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

**Capacidades limitadas para dirigir y ejecutar planes:** Aún son limitadas las capacidades del personal de las diferentes instituciones para dirigir y ejecutar planes y programas que brinden una respuesta institucional a las mujeres a través de los bienes y servicios Se requieren fortalecer capacidades de liderazgo y conocimientos técnicos de variada índole (Enfoque de Género, Enfoque de Gestión para Resultados). Además, quienes dirigen y ejecutan deben asumir la responsabilidad de la igualdad de género en su institución, entendiendo que es una responsabilidad del Estado y no solamente del Mecanismo de Igualdad.

1. **¿Cuál es el rol de un mecanismo nacional para el adelanto de la mujer para garantizar la interseccionalidad en los esfuerzos por promover el avance en derechos de las mujeres y la transversalización de género?**

Son varios los desafíos que tienen por delante los Mecanismos Nacionales de la Mujer para garantizar la interseccionalidad y la transversalización de género:

1. Las políticas de igualdad necesariamente se tienen que acompañar de estrategias de transversalización, que hagan posible que diferentes sectores e instituciones incorporen la igualdad y el avance en los derechos de las mujeres como parte de su quehacer. La política o los planes no son suficientes, se requieren estrategias y mecanismos específicos para la transversalidad.
2. La tarea no es sencilla, la IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 1995, posicionó la transversalidad de género como idea fuerza. La transversalidad se logró posicionar principalmente en el discurso. Existe convencimiento de que es necesaria, pero cómo hacerla efectiva es uno de los nudos centrales a los que se enfrentan los Mecanismos Nacionales de la Mujer.
3. Otro punto de necesaria reflexión es cómo incorporamos la interseccionalidad en las políticas de igualdad, en particular su incorporación como enfoque integrador, que se traduce en acciones concretas de esas políticas y sus planes.
4. La interseccionalidad conlleva necesariamente abordajes diferentes de todos los aspectos de la política pública: la forma en que se formulan los problemas, cómo se determinan los sujetos de la política, cómo se plantean las soluciones. Implica necesariamente análisis que tomen en cuenta múltiples discriminaciones y sus interacciones, pero sobre todo respuestas desde la institucionalidad desde las políticas de igualdad con enfoque de interseccionalidad.
5. **¿Cuál es el rol de los Mecanismos Nacionales en los planes de recuperación económica COVID19?**

Los mecanismos Nacionales para la igualdad de género deben fortalecer su rol rector para participar con voz y voto en aquellas instancias donde se toman las decisiones, las directrices, protocolos y normativa emitida en el contexto de la crisis económica, con el fin de que se elabore con enfoque de género. Algunas posibles acciones:

a. Realizar investigaciones tomando en cuenta el enfoque de interseccionalidad para obtener evidencia científica para la toma de decisiones internas y hacer recomendaciones hacia lo externo.

b. Incidir ante las autoridades del Sector Público y Privado para que toda política, programa o medida adoptada en el contexto de recuperación económica tenga como eje central el tema de la economía de los cuidados. Reconocer el efecto de la crisis en el aumento de las responsabilidades de las tareas de mantenimiento del hogar y cuidados de las personas dependientes producto del teletrabajo (TR y TDNR).

c. Generar datos sobre la afectación de la COVID 19 en mujeres diversas.

d. Elaboración de material didáctico sobre cómo adoptar las medidas protectoras.

e. Divulgar información sobre los diferentes derechos, especialmente, la violación de derechos en el ámbito laboral ya sea mediante la elaboración de Boletines, en el caso del INAMU se cuenta con el Boletín semanal de noticias “El impacto del Covid-19 en la vida de las mujeres”, documento que contiene noticias de periódicos nacionales.

f. Realizar campañas sobre los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en virtud de que ha sido el sector económico con mayor representación de mujeres y donde se tienen más despidos.

g. Visibilizar a las mujeres diversas y sus aportes en el contexto de la reactivación económica, promoviendo espacios de participación de mujeres de organizaciones sociales, científicas, educadoras, trabajadoras de la salud, la limpieza, la seguridad, entre otras.

h. Promover la participación y el liderazgo de las mujeres diversas en las mesas de negociación que tienen como mira la reactivación económica.

i. Velar por una justa y equitativa distribución de los bienes y servicios que brindan las instituciones de protección social para que dichos recursos lleguen a las mujeres más afectadas por la COVID 19.

j. Identificar medidas de acción positiva y negociarlas con el sistema financiero y otras instituciones que apoyen a las mujeres a salir del impacto de la crisis.

k. Hacer foros virtuales colocando temas de interés en materia de reactivación económica con enfoque de género dirigido al sector empresarial y otros actores claves.

1. Hoy este ministerio cambió de nombre y se le llama Ministerio de Cultura y Juventud [↑](#footnote-ref-1)
2. Actualmente se crean por Decreto Ejecutivo [↑](#footnote-ref-2)
3. Hoy en día esta encuesta se titula Encuesta Nacional de Hogares [↑](#footnote-ref-3)
4. Suscrito por el Ministro de Trabajo, representantes de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado, representantes sindicales y el Director Regional de la OIT. [↑](#footnote-ref-4)
5. Informe NºDFOE-SOC-IF-00021- diciembre 2018 [↑](#footnote-ref-5)
6. Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas la mujeres y niñas [↑](#footnote-ref-6)
7. Los otros componentes del estudio fueron Planificación que obtuvo una calificación de 64% y Seguimiento con un 70%. [↑](#footnote-ref-7)