

14 de marzo de 2022
INAMU-PE-0312-2022

Señor
Edel Reales Novoa
Director
Departamento secretaria del Directorio
Asamblea Legislativa

Asunto: **criterio 22.607**

Estimado señor:

En atención a la consulta institucional solicitada mediante oficio AL-DSDI-OFI-0021-2022, en cumplimiento con lo que establece el inciso i) del artículo 4 de la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres N° 7801 del 30 de abril de 1998, referida a analizar el texto sustitutivo del proyecto de ley número 22.607 “LEY DE FORTALECIMIENTO DE LA COMPETIVIDAD TERRITORIAL PARA PROMOVER LA ATRACCIÓN DE INVERSIONES FUERA DE LA GRAN ÁREA METROPOLITANA (GAM)”, se remiten las siguientes observaciones:

Se mantiene el criterio de esta institución según lo expuesto en el oficio INAMU-PE-0711-2021 y se recalca en ese sentido la necesidad de que el proyecto tome en cuenta lo expuesto por el INAMU con relación a que esta iniciativa debe contemplar los principales retos que el país está enfrentando en materia de empleabilidad, como lo son la brecha digital y la falta de preparación de hombres y mujeres para incorporarse al mercado laboral.

Se reitera la importancia de que el proyecto contemple las disparidades de condiciones de competitividad de las diversas regiones, pero también los elementos relativos a las condiciones de género en donde las mujeres han estado históricamente más afectadas por el desempleo, subempleo e informalidad lo que ha afectado su autonomía económica. Según el observatorio de la CEPAL, en Costa Rica, la población sin ingresos propios en el espacio rural es de 11,3% los hombres y 42,8% las mujeres. Asimismo, se debe de reconocer que la pandemia ha exacerbado el riesgo de mayores brechas laborales y sociales en detrimento de grupos ya desfavorecidos como las mujeres. De acuerdo con el Estado de la Nación (2020), en los últimos meses de pandemia, el empleo femenino en Costa Rica retrocedió diez años en términos absolutos. Hay alrededor de 616 mil mujeres ocupadas, cifra muy similar a la observada en el año 2011. Y si se considera la tasa de ocupación, el retroceso es de tres décadas, 31% de mujeres ocupadas que equivale a la misma cifra de la década de los noventa.

Por lo tanto, estas iniciativas para la atracción de inversión deben siempre estar acompañadas de políticas o acciones diferenciadas que aseguren el beneficio de la inversión a los grupos históricamente más afectados por el desempleo, como lo son claramente las mujeres. Para ello, es necesario revisar qué frenos o barreras existen para que las mujeres puedan participar de forma igualitaria. Es decir, partir de la base, de que, la inserción y la permanencia en el mercado de trabajo de las mujeres es muy distinta a la de los hombres, está marcada por la división sexual del trabajo y el rol que ocupan en la sociedad. Con lo cual, las posibilidades que tienen ellas para acceder a nuevos puestos u ocupaciones, cursos formativos y/o nuevas tecnologías estarán condicionadas a diferentes factores de freno que inciden en sus trayectorias laborales.

En relación con las áreas de atracción que se plantean en el proyecto, los resultados del Estudio desarrollado entre INAMU y OIT (2020) denominado ESTUDIO PROSPECTIVO PARA CONSTRUIR ESCENARIOS POSIBLES DE EMPLEO PARA LAS MUJERES, EN EL MARCO DEL COVID-19 se analizan las ocupaciones y las necesidades de tecnologías que serían más relevantes en el mediano y largo para la generación de empleo. Estas tienen que ver con nuevos modelos de negocio:

- a) Economía gig y el trabajo on-demand,
- b) Ecosistemas de alta tecnología
- c) Tecnología alimentaria y agritech
- d) Productos para uso médico, desarrollo de semillas híbridas, Smart farming.
- e) Destinos turísticos inteligentes: Espacio turístico innovador, accesible consolidado sobre una infraestructura tecnológica que garantiza el desarrollo sostenible del territorio

Claramente estas transformaciones requieren también de transformación de los perfiles y de las habilidades laborales. El mercado se vuelve más exigente con respecto al manejo de nuevas tecnologías, habilidades blandas y habilidades digitales. Por lo tanto, el proyecto debe acompañarse del apoyo o impulso a políticas e iniciativas educativas que preparen a la población para su inserción en los posibles empleos que se generarían, en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Los datos evidencian que el recurso humano en regiones fuera de la GAM, tienen los niveles esperados de especialización lingüística, técnica o universitaria requerida por muchas de las empresas que el país ha logrado captar.

Además, se recuerda que la iniciativa presenta una oportunidad para poder incluir variables de género en el Índice de Elegibilidad Estratégica, por ejemplo, porcentaje de mujeres empleadas dentro de las empresas, porcentaje de mujeres en puestos de toma de decisiones dentro de la empresa, responsabilidad de la empresa en materia de igualdad de género, empresas que cuentan con la Certificación en la Norma INTE G38 de igualdad de género, entre otros.

Sobre el tema de la promoción de los encadenamientos que se pueden establecer, conviene plantear de manera directa la necesidad de establecer encadenamientos productivos con empresas de mujeres y que esto represente un incentivo más para la empresa.

En relación con el tema de aprovechar el régimen de zonas francas para fortalecer polos de desarrollo fuera del Gran Área Metropolitana, y para ello crear planes de acción tendentes a generar los servicios, la infraestructura y las condiciones de operación necesarias, se debe de evitar la duplicación y generación de más planes y tomar en cuenta la existencia de diversos planes municipales, regionales, los coordinados ya por el INDER, entre otros, existentes en los diversos territorios.

Sobre los aportes a FODESAF se sostiene que, dentro de los requisitos para obtener exenciones para las empresas en el régimen de zonas francas fuera de la GAM, se plantee concretamente, como acción afirmativa, establecer un porcentaje de empleo destinado de manera directa a las mujeres, tomando en cuenta otros elementos de interseccionalidad y, de esta manera, ser consecuentes con la disminución de las brechas de género en el empleo.

Asimismo, es necesario que estos programas de capacitación técnica desarrollados desde el INA, generen acciones afirmativas para las mujeres: flexibilidad de horarios, opciones de cuidado, opciones de transporte, por ejemplo.

En relación con la reforma y adición al artículo 15 de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, no se encuentra justificación ni motivos por los cuales la aplicación de excepción que se realiza con relación a la Zona de Occidente, así, indica el inciso 2):

“Podrán optar por los beneficios indicados en este artículo, y que fueron introducidos en las leyes citadas, solamente aquellas empresas nuevas que se ubiquen en regiones fuera de la Gran Área Metropolitana, exceptuando los cantones de Palmares, Sarchí, Grecia, San Ramón y Naranjo.” Teniendo en cuenta los datos sobre la situación socio económica y empleabilidad de mujeres en la zona mencionada, así como, el índice de violencia y discriminación por razones de género en dichos cantones, no se recomienda realizar una exclusión de estos, ni de ningún otro cantón del país para la aplicación de la estrategia.

Con base en lo expuesto, no recomendamos la aprobación de este proyecto de ley hasta que se valoren los puntos expuestos.

Cordialmente,

Marcela Guerrero Campos
Presidenta Ejecutiva

MGC/mgv/lj

C. Sra. Margarita Gómez Valerín, Departamento de Condición Jurídica, INAMU.
Sra. Lucia Jiménez Rojas, Departamento de Condición Jurídica. INAMU.
Archivo.