

INFORME DE CUMPLIMIENTO 2020

PLAN DE ACCIÓN 2019-2022

Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030

Elaborado por:

Secretaría Técnica de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y
Hombres

Junio 2021

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	4
ASPECTOS METODOLÓGICOS	5
ANÁLISIS DE CONTEXTO INFORME 2020: ENTRE CUMPLIMIENTO, INCERTIDUMBRE Y ADAPTACIÓN.	8
ANÁLISIS SOBRE EL AVANCE DE LAS METAS, REZAGOS Y DESAFÍOS.	12
EJE 1: CULTURA DE DERECHOS PARA LA IGUALDAD	12
<i>Avances:</i>	12
<i>Rezagos:</i>	13
<i>Desafíos:</i>	13
EJE 2: DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO	14
<i>Avances</i>	15
<i>Rezagos</i>	15
<i>Desafíos</i>	16
EJE 3. DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA	16
<i>Avances</i>	17
<i>Rezagos</i>	18
<i>Desafíos:</i>	19
EJE 4: DISTRIBUCIÓN DEL PODER	19
<i>Avances</i>	19
<i>Rezagos</i>	20
<i>Desafíos</i>	21
BALANCE FINAL DE CUMPLIMIENTO	22
CUADRO RESUMEN: CUMPLIMIENTO DE METAS 2020 POR ACCIÓN	32

Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030

PLAN DE ACCIÓN 2019-2022

Presentación

Con la convicción de que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es fundamental para el crecimiento económico y para el desarrollo del país, se presenta el segundo informe de cumplimiento del Plan de Acción 2019-2022 de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (PIEG 2018-2030).

Este informe representa un ejercicio de rendición de cuentas de las 57 instituciones con compromisos en el Plan de Acción y da cuenta de los principales avances, rezagos y desafíos de la PIEG tomando en cuenta la ejecución del año 2020.

El año que se reporta estuvo plasmado de desafíos y aprendizajes. Cambios y ajustes fueron generados desde el Estado para la atención de las diferentes poblaciones en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19. A la vez fueron identificadas nuevas prioridades ante la profundización de las brechas de género, con el fin de atenderlas mediante la articulación institucional, utilizando nuevas estrategias, herramientas y recursos que permitieran el logro de avances a pesar de las limitaciones generadas en este contexto.

La PIEG 2018-2030 junto con la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las mujeres de todas las edades (PLANOVI 2017-2032) han sido definidas por el Gobierno de la República como las herramientas estatales mediante las cuales Costa Rica avanza hacia el cumplimiento del ODS 5: Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres y las niñas. Esto nos reta a mejorar la planificación y presupuestación de las instituciones de manera que cada vez se deriven más y mejores recursos para programas, proyectos, planes y políticas orientados a la igualdad de género.

La regionalización de la PIEG 2018-2030 es clave para mejorar la ejecución y la derivación de recursos dirigidos a las mujeres, en tanto genera mejores condiciones para la atención y fortalecimiento de las mujeres en su diversidad, se orienta a la protección y promoción de sus derechos humanos incorporando el enfoque de interseccionalidad.

En estos tiempos, en que la reactivación económica del país es una prioridad, la autonomía económica de las mujeres, el empleo decente, el fomento de la corresponsabilidad social de los cuidados, la salud integral, la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos, entre otros, se convierten en temas de agenda nacional para los cuales son necesarios pasos claros y precisos en los años venideros. La PIEG 2018-2030 es una herramienta para ello.

Introducción

Este documento visibiliza el nivel de cumplimiento de las metas definidas para el año 2020 a partir de las acciones estratégicas definidas en el Plan de Acción 2018-2022 y ejecutadas por las instituciones con compromisos en dicho Plan.

Para poder dar cuenta de las acciones ejecutadas es necesario situarse en el marco de acción de un año complejo como lo fue el 2020, por tal razón, este informe inicia con un apartado donde se analiza el contexto nacional y su impacto en las políticas públicas, y las medidas excepcionales que fue necesario tomar en todo el quehacer del Estado a partir de la declaratoria de la pandemia por el COVID 19 y su correspondiente atención.

El informe de cumplimiento 2020 también está marcado por un importante avance a nivel metodológico, ya que se giran nuevos lineamientos sobre la ruta a seguir para la recolección de la información que las instituciones debían presentar, de manera que se implementó una metodología y mecanismos de control que permitieran, no solo dar cuenta del cumplimiento del Plan de Acción de la PIEG, sino también agilizar y homologar la rendición de cuentas en un sistema informático en línea para que cada una de las instituciones presenten su informe con la debida documentación que lo respalda.

En el tercer apartado encontrará un análisis de los avances, rezagos y desafíos de cada uno de los cuatro Ejes de la política que da cuenta del panorama general del estado de cumplimiento con relación a los objetivos trazados en cada uno de los ejes.

Posteriormente se realizará un balance del cumplimiento del Plan de Acción para el 2020, los principales desafíos que se mantienen para la reducción de brechas para alcanzar la igualdad de derechos de las mujeres en ámbitos como autonomía económica, derechos sexuales y reproductivos, educación en salud, derechos políticos de las mujeres y paridad.

Finalmente se presenta un resumen del nivel de cumplimiento de cada una de las acciones realizadas por las distintas instituciones de manera más detallada, donde se puede observar el alcance de la meta 2020 y aquellas acciones que tienen un mayor rezago producto de la reducción presupuestaria en los programas y acciones que tuvieron que ser postergados a raíz de la priorización de la atención de la pandemia.

Aspectos Metodológicos

En el mes de enero de 2021, la presidenta ejecutiva del INAMU y ministra de la Condición de la Mujer solicitó formalmente a las y los jerarcas de las instituciones ejecutoras la información sobre el cumplimiento de las metas 2020 del Plan de Acción 2019-2022 de la PIEG, de acuerdo con los compromisos asumidos por cada instancia. Lo anterior mediante la utilización -por primera vez- de un sistema informático a ser completado por los y las funcionarias que fungen como enlaces institucionales en la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG.

La utilización de la herramienta informática denominada QuickScore, implicó un proceso de asistencia dirigido al personal de las diferentes instituciones. Esta asistencia fue desarrollada mediante 1) una sesión de capacitación a cargo de la empresa contratista representante del sistema en Costa Rica; 2) Elaboración de un documento denominado "Manual de persona usuaria, por parte de la Secretaría Técnica de la PIEG, centrado en la actualización de datos 2020 y que complementa otros manuales aportados por la empresa proveedora; 3) sesiones bilaterales a cargo del personal de la Secretaría Técnica de la PIEG para brindar asistencia y guía en el uso de la herramienta.

En el nivel de programación y preparación del sistema para ser completado por las instituciones, fue necesario realizar dos parametrizaciones: la primera incorporando las metas específicas de cada institución de manera que se dispusiera de cuadros de diálogo para actualizar la información con base en los compromisos institucionales; y en segundo lugar, fue incluido el Plan de Acción en su conjunto de manera que la información reportada por las instituciones reflejara los avances de las diferentes metas de una manera integrada.

Una vez vencido el plazo máximo otorgado para la actualización del sistema por parte de las instituciones (19 de febrero de 2021); la Secretaría Técnica de la PIEG inició un proceso de revisión de los datos incluidos sobre el avance de la meta, así como de las evidencias aportadas. Asimismo, había sido solicitado también a las instituciones una estimación de la inversión realizada en el año en igualdad de género y una proyección de montos a invertir en 2021. Lo anterior en el marco de la Disposición de la Contraloría General de la República, incluida en el Informe NºDFOE-SOC-IF-00021-diciembre 2018, Auditoría Operativa de la Contraloría General de la República -sobre el ODS 5 que versa el informe-, *"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"*.

Una vez revisada la información incluida y anexada, fueron desarrolladas una serie de comunicaciones y reuniones entre la Secretaría Técnica de la PIEG y las personas enlaces de las instituciones con el fin de subsanar información incompleta o imprecisa, de manera que lo reportado cumpliera con los criterios necesarios para medir el avance de las metas definidas de acuerdo con los indicadores del Plan de Acción, en su versión ajustada en el 2020, en la cual se tomó en cuenta – en los casos en que lo hubo- reprogramaciones vinculadas con la afectación institucional por la atención y derivación de recursos por la emergencia sanitaria por la pandemia por COVID 19.

Con la información aportada y las subsanaciones incorporadas fue posible dar cuenta del avance de las metas, identificar avances, rezagos y desafíos que son resumidos en el presente informe. Esto implicó el análisis con base en lo planteado en el Plan de Acción 2019-2022 y tomando en cuenta los resultados esperados al 2030 por la PIEG.

Como parte del proceso de análisis de los resultados sobre el cumplimiento de metas y acciones para el año 2020, se utiliza el sistema de evaluación automatizado que brinda el Sistema QuickScore de acuerdo con los parámetros definidos en esta I Etapa de Implementación. En este sentido, la evaluación del Plan de Acción 2020 está definido de la siguiente manera:

Estructura de Evaluación PA PIEG



Fuente: ST PIEG

Tal como lo muestra la figura, el sistema permite obtener un puntaje ponderado en tres niveles: se parte de la medición de cada uno de los indicadores; el segundo nivel mide el cumplimiento de las acciones estratégicas donde se integra los puntajes de cada indicador que lo evalúa; y el tercero permite obtener una medición del cumplimiento general de cada Eje estratégico, que a su vez da un resultado final del grado de cumplimiento del Plan de Acción anual.

El Sistema está diseñado de manera tal que pueden hacerse evaluaciones anuales, así como una evaluación final de todo el período del Plan de Acción 2019 al 2022 y medir su nivel de cumplimiento general, su contribución al cierre de brechas y resultados esperados a corto, mediano y largo plazo.

El Sistema integra no solo las respuestas institucionales de manera individual, evaluando así el avance de cada una de las instituciones conforme sus compromisos, sino también alimenta el grado de avance general del Plan de Acción anualmente. Los resultados encontrados revelan entonces la contribución de cada institución para alcanzar la meta propuesta para el año en cuestión.

Por lo anterior, se desprende que el nivel de cumplimiento se va construyendo en pirámide, es decir de acuerdo con los resultados de cada indicador y de manera ascendente, ponderando los puntajes conforme la cantidad de acciones estratégicas que contiene cada uno de los ejes de la política, para lo cual se obtiene una evaluación tipo semáforo (verde: cumplimiento de meta; amarillo: cumplimiento parcial y rojo: no cumplimiento de la meta).

Siendo así, es importante aclarar que el cumplimiento total de un indicador o acción estratégica no implica una calificación perfecta o de 100%, ya que este modelo de evaluación automatizada puntúa a su vez un nivel de sobrecumplimiento o superación de la meta, de manera que, aunque la meta se alcance, según el semáforo se tendrá una calificación de “verde”, pero el valor máximo del verde se alcanza cuando la meta se supera. Por su parte si la meta se cumple parcialmente (porque alguno de los indicadores no se cumple) y por tanto se obtiene una puntuación de semáforo “amarillo” y si la meta no se cumple según lo programado se obtiene un semáforo “rojo”.

Análisis de contexto Informe 2020: entre cumplimiento, incertidumbre y adaptación.

El año 2020 será recordado como el inicio de un período que generó y aceleró cambios de diversa naturaleza en la historia de la humanidad. Se desconocen aún los aspectos positivos que se puedan desencadenar y más aún los aprendizajes que el ser humano pueda extraer para sostener y mejorar el desarrollo sostenible en sus dimensiones social, económica y ambiental; el tiempo, el análisis y la reflexión deberán madurar tales aprendizajes. Hasta ahora los estudios y datos dan cuenta de una afectación negativa sobre la vida de las personas en su salud física y emocional, en su condición social y económica que termina haciendo más vulnerable la condición de quienes tienen menos recursos económicos, materiales y personales por el lugar que ocupan en las relaciones de poder, como las mujeres.

Efectos del COVID19 sobre las mujeres...

La investigación del INAMU: *Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica* (Informe OO8-CXI-2020-UINV-INAMU-noviembre 2020), da cuenta de la afectación de la pandemia en las vidas de las mujeres durante el 2020, en términos de salud, educación, sobre las consecuencias derivadas del deterioro de la economía y el empleo, las afectaciones a partir de la profundización del trabajo doméstico y el trabajo de los cuidados, así como la violencia ejercida hacia ellas. En el informe también se da cuenta de las medidas y directrices emitidas por el Gobierno de la República para proteger a las mujeres frente al impacto del COVID19, junto a una serie de recomendaciones.

En términos de afectaciones y consecuencias sobre las mujeres algunas consideraciones generales:

- **Educación:** Los cambios derivados de la reorganización en la educación implicaron una mayor carga de trabajo para las mujeres; a las cargas de trabajo doméstico y cuidados que ya preveía se sumó el rol de maestra para muchas mujeres junto a obstáculos pedagógicos derivados especialmente de cara a bajos niveles educativos, así como la brecha digital que en lo concreto se expresa en falta de conocimiento, experiencia y habilidades para el uso de las plataformas y nuevas tecnologías.
- **Economía y empleo:** Destacan las afectaciones en términos de la participación laboral, desempleo, subempleo, ingresos, cobertura de la seguridad social; en el III Trimestre del 2020 la tasa de desempleo de las mujeres alcanzó casi el 29%, frente a un 17% de los hombres quedando en evidencia con mayor crudeza el aumento de un 13,6% frente a un 8.8% en los hombres. El subempleo alcanzó el 27% para las mujeres y el 25% para los hombres (INEC, 2020). Estas cifras adquieren mayor crudeza en poblaciones específicas de mujeres (en condición de pobreza, con jefatura de hogar, edad, entre muchas otras condiciones)
- **Trabajo doméstico y trabajo de los cuidados:** Este tipo de trabajo que históricamente ha sido asignado a las mujeres como consecuencia de la división sexual del trabajo se profundiza con la pandemia a partir de un abrupto cambio en las dinámicas de las familias debido al confinamiento sanitario; amalgamado por las políticas laborales de teletrabajo, sobre jornadas (para trabajadores de la salud, por ejemplo) y las políticas

educativas de “educación en casa” aumentan la carga de trabajo con sus implicaciones en la salud, el trabajo y la vida de muchas mujeres.

- **Violencia contra las mujeres:** Según el estudio, una de las preocupaciones planteadas por mecanismos de la mujer de los países y organismos internacionales al iniciar la pandemia tenían que ver con la agudización de los riesgos por el confinamiento y su consecuente aislamiento social, incluyendo los riesgos por abuso infantil. En el caso de las mujeres se plantea la alerta en términos del acceso a servicios esenciales para salvar sus vidas y las limitaciones derivadas de medidas como la restricción vehicular y de circulación emitidas por los gobiernos (ONU Mujeres 2020 c). Igualmente, las limitaciones derivadas de la relación de ellas, los niños y las niñas con el sistema educativo suman a las llamadas “conexiones de seguridad vitales” para algunas mujeres. Precisamente se señala que las cifras de violencia física no han aumentado en muchos países pero que eso no significa que la violencia haya bajado; eso es más bien una consecuencia de que las mujeres no puedan salir de sus hogares a hacer llamadas por estar en confinamiento o bien, ante la pérdida de ingresos se incrementa la dependencia económica y el poder de sus agresores y se merman las estrategias de salida. Según informe del SICA (STM-COMMCA 2020) en Costa Rica, de abril a noviembre 2020 el sistema de llamadas de emergencia por violencia intrafamiliar reporta haber respondido 7.150 consultas por este tipo de violencia y delitos sexuales y 69.345 incidentes de violencia intrafamiliar están en proceso. En este mismo informe se señala que el número de denuncias de violencia física contra las mujeres aumentó en un 13.9%. Igualmente, según datos de la Fuerza Pública (citado por Mora, 2020b) se presenta un aumento de los informes policiales por casos asociados a violencia intrafamiliar durante primer semestre, aumentaron en 2044 los reportes en comparación al 2019.

El observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia del Poder Judicial reporta -a octubre 2020- 8 femicidios y 3 femicidios ampliados además de 61 casos pendientes de mujeres con 41 casos de revisión para ser clasificados como femicidios u homicidios.

En la Delegación de la Mujer del INAMU se brindaron 8.793 atenciones (consultas telefónicas, atenciones presenciales, consultas por medio de correos electrónicos, página de Facebook e Instagram). Igualmente, muchas atenciones se brindaron desde el Centro de Información y Orientación -CIO y en las Unidades Regionales.

En general el comportamiento de los servicios institucionales del INAMU que brindan atención por violencia ha sido fluctuante (INAMU, 2020 f); según el estudio la posibilidad de denuncia *pasa* por distintas posibilidades y condiciones en general y en particular en esta pandemia, se citan entre otros: el miedo de salir de la casa y el riesgo de contagiarse de COVID19, el recrudescimiento de las limitaciones económicas y el acceso para trasladarse a las instituciones competentes, sobre todo para las personas que viven en zonas alejadas o que se encuentran en *alerta naranja*, asimismo, algunas situaciones de violencia son captadas a través de relatos de niños y niñas a docentes y ahora debido al cierre de los centros educativos no se cuenta con esta opción, también esta posibilidad se reduce en los centros médicos que ahora presentan limitaciones o bien, porque no tienen opciones habitacionales ero tampoco optan por solicitar hospedaje en un albergue porque no quieren renunciar a la casa ni al menaje por ser su patrimonio.

Entre otros aspectos el estudio reflexiona en términos de la importancia de profundizar en las nuevas formas que está adquiriendo la violencia patriarcal, sus manifestaciones, nuevas configuraciones y efectos. Asimismo, es necesaria la re conceptualización de la violencia intrafamiliar cuando el escenario de todos los ámbitos de la vida cotidiana está siendo el hogar, casi de manera exclusiva.

La Salud: Tal y como lo plantea el informe, el hecho de que las mujeres tengan que asumir las labores domésticas, el trabajo productivo, la crianza y el acompañamiento escolar de sus hijos e hijas, quienes se encuentran recibiendo clases en la modalidad virtual, ha implicado una sobrecarga para muchas mujeres, quienes solo por el hecho de ser madres pueden estar viviendo esta situación como un “deber” y tienen que cumplir a toda costa en detrimento de sus propias necesidades. En este sentido, llama la atención respecto a la necesidad de investigar más sobre sus altos niveles de stress, la falta de seguimiento médico en caso de enfermedades crónicas, alimentación inadecuada, la vivencia en hacinamiento, la presencia constante de miedo, ansiedad y angustia por la situación de incertidumbre, así como los efectos en la salud de la carga de trabajo doméstico, la crianza y cuidado de otras personas dependientes. Al respecto algunas consideraciones:

El Informe Regional “Impactos diferenciados en los ámbitos económico y social del COVID19 en la situación y condición de las mujeres de los países de la región SICA” en Costa Rica se ha incrementado la demanda de apoyo para abordar situaciones de depresión, cansancio, ansiedad ocasionada por el confinamiento y la pérdida de espacios personales, lo que también ha aportado a que se debiliten sus propios mecanismos de protección y tejido social para recibir apoyo. Igualmente indica que la salud de las mujeres se ha visto relegada frente a la atención del COVID19 particularmente se ha presentado una disminución e incluso paralización de los servicios de salud sexual y reproductiva. Sobre este tema se advierte sobre los efectos en la salud de poblaciones específicas, por ejemplo, mujeres indígenas que no cuentan con centros de salud cercanos a sus comunidades e infraestructura adecuada, con servicios profesionales con atención sensible y respetuosa con personas traductoras a su lenguaje; adicionalmente la situación de las mujeres indígenas embarazadas y la atención por parte de mujeres ginecólogas.

Según el *Global Gender Gap* (Informe de la Brecha Global de Género publicado en marzo 2021 por el Foro Económico Mundial FEM) “La pandemia ha revertido el progreso global en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres” y “las consecuencias podrían ser duraderas”. Esta brecha pasó de 99,5 a 135,6.

La institucionalidad pública...

La institucionalidad pública tuvo que reorganizarse abruptamente y reorientar sus prioridades y recursos hacia la pandemia; como en todos los países la salud se volcó a la atención de la emergencia sanitaria. En Costa Rica estuvieron en primera fila la CCSS y MINSA, seguidas por la Comisión Nacional de Emergencia, el Ministerio de Seguridad, entre otros. Se emitieron diversidad de lineamientos por parte del Poder Ejecutivo para atender y orientar la obligada reorganización.

El teletrabajo fue la principal modalidad de prestación de servicios, especialmente para una gran parte del funcionariado que no está en primera fila de atención de la pandemia; se tuvo que acelerar la curva de aprendizaje de las personas trabajadoras, en términos de la nueva forma de operar muy especialmente sobre el aprendizaje y uso en el manejo de plataformas y tecnologías de comunicación para resolver y mantener los procesos caminando; especialmente los servicios de la institucionalidad que atienden y acompañan personas. Se cancelaron muchas actividades presenciales.

El cumplimiento de las acciones y metas de la PIEG *transitaron entre esos y otros cambios; coexistiendo con la incertidumbre y la adaptación.*

Mirando desafíos...

Las afectaciones derivadas de la pandemia colocan sin duda desafíos en muchos sentidos para los años venideros y se debe tener en cuenta que el avance y fortalecimiento de los derechos humanos de las mujeres pueden estar en riesgo, lo que podría implicar no solamente no avanzar sino retroceder, situación que pareciera alejar aún más la utopía de la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, colocándonos desde las oportunidades que puede generar la adversidad, el trabajo sobre los desafíos parece ser la mejor opción.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles -ODS de la Agenda 2030 plantearon que para alcanzar las metas “todo el mundo tiene que hacer su parte”: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas. En este marco las alianzas para el desarrollo, con el sector privado y sector empresarial constituyen opciones necesarias para sostener e impulsar las políticas de género en próximos años. Las políticas PIEG y PLANNOVI planteadas a partir del 2018 recogieron tales recomendaciones y vienen trabajando en la definición e implementación de alianzas público-público y público -privadas; sin duda este es un proceso que requiere avanzar y consolidarse para próximos años sin olvidar que las alianzas deben ser eficaces, aprovechando las estrategias y la obtención de recursos, sin olvidar el rol del Estado como garante de derechos y responsable de implementar la Agenda.

Quienes lideran la institucionalidad pública a distintos niveles tienen hoy mayor responsabilidad en términos de sostener, impulsar e institucionalizar las políticas y planes de acción para la igualdad, asegurando la puesta en ejecución de intervenciones estratégicas con contenido presupuestario, el sostenimiento de la arquitectura institucional para la igualdad, la articulación interinstitucional, entre muchos otros aspectos. No olvidar- en medio de la crisis - que la igualdad de género es un aporte de grandes dimensiones al desarrollo sostenible y que el cambio cultural constituye el valor público trascendental de aporte a la sociedad debe recordarse siempre como visión de futuro.

Análisis sobre el Avance de las metas, Rezagos y Desafíos. PLAN DE ACCIÓN 2019-2022 PIEG

Eje 1: Cultura de Derechos para la Igualdad

Este eje tiene como objetivo, promover cambios culturales en la ciudadanía, favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la promoción, protección, respeto y garantía de sus derechos humanos, en todas las regiones y zonas del país; a la vez se aboca a fortalecer la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado.

El Eje 1 se orienta hacia el fomento de capacidades y el fortalecimiento de la institucionalidad, de manera que las instituciones con compromisos en la política mejores la ejecución de acciones para el cambio cultural en el marco de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Avances:

- Mayor cantidad de acciones de formación y sensibilización (de acuerdo con lo programado) dirigidas al personal y la ciudadanía. Entre los temas abordados: hostigamiento sexual, violencia contra las mujeres, corresponsabilidad social de los cuidados, derechos laborales, empoderamiento, masculinidades, sororidad, discapacidad, salud mental, entre otros.
- Uso de herramientas TICs como estrategia prioritaria para los procesos de capacitación y para el desarrollo de campañas y la difusión de mensajes alusivos a la igualdad de género y a los derechos humanos de las mujeres, tomando en cuenta las condiciones de la emergencia sanitaria y la disponibilidad cada vez mayor de estas herramientas y el desarrollo de capacidades para su uso en las instituciones y por parte de la ciudadanía.
- Variedad de productos comunicacionales y servicios dirigidos hacia las mujeres o el personal de instituciones con contenidos, mensajes, lenguaje e imágenes sensibles a la igualdad de género y la diversidad de las mujeres. Temas: gestión del riesgo con enfoque de género, discapacidad, sexualidad, diversidad sexual, salud masculina, conmemoraciones.
- Las investigaciones dirigidas a obtener datos y evidencia para identificar las brechas de género en matrícula, promoción y profesionalización de las mujeres, versaron sobre los siguientes temas: brechas matrícula, graduación, ciencia y tecnología, dispositivos móviles, uso de internet, ingreso de mujeres en ingeniería e informática.

- Investigaciones sobre las desigualdades y discriminaciones de las mujeres, tomando en cuenta los temas prioritarios para la PIEG 2018 – 2030 y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, versaron sobre: Afectación por COVID, hostigamiento sexual, migración, salud, femicidios.
- 15 instituciones fortalecieron sus mecanismos internos para la igualdad, mediante al desarrollo de acciones para la promoción y la gestión de la igualdad en el ámbito institucional. Incluye formulación y aprobación de políticas de género, normativa, diagnósticos de brechas, desagregación por sexo.
- 20 instituciones incorporaron metas de las políticas de igualdad de género en el sistema institucional de planificación – presupuesto para el cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva: Lineamientos POI, diagnósticos, planes de acción, presupuestación.
- La mayoría de instituciones reportó datos estimados sobre la inversión 2020 en igualdad de género y algunas incluyeron una proyección de los montos a invertir en 2021. De esta manera, se avanza hacia la implementación de la metodología para medir la inversión y las instituciones desarrollan estrategias para identificar y cuantificar acciones y recursos que están siendo utilizados.

Rezagos:

- Algunas investigaciones no pudieron ser concluidas en 2020 o están en etapa inicial, por lo que se hace necesario un acompañamiento a las instituciones con compromisos en esta materia para identificar si se mantienen los recursos disponibles y obtener datos de estos estudios.
- Limitaciones de algunas instituciones para estimar la inversión en género 2020 y proyectar montos a invertir en 2021. Se requiere plantear lineamientos y desarrollar capacidades para obtener resultados más precisos y oportunos.
- Instituciones con recursos limitados para realizar diagnósticos de brechas o formulación de políticas institucionales y sus planes de acción. Lo anterior tomando en cuenta que la emergencia sanitaria implicó una revisión de prioridades en el ámbito presupuestario. El seguimiento de esta acción es clave con el fin de no limitar el avance del fortalecimiento institucional hacia la igualdad de género.

Desafíos:

- Establecer criterios de calidad y aclarar la naturaleza de las acciones formativas y productos comunicacionales de manera que éstos respondan a los objetivos vinculados con la PIEG y ODS5.

- Definición de una Estrategia Ministerial del Ministerio de Educación Pública para la promoción de la equidad e igualdad de género. Esto con el fin de institucionalizar el Programa de Escuelas para el Cambio en el marco del Programa Convivir y de esta manera asegurar su continuidad y velar por la transversalización del enfoque de género en el accionar institucional.
- Establecer los criterios para definir los productos que pueden ser considerados como investigaciones y las temáticas relacionadas con los ejes de la PIEG, de manera que sus resultados contribuyan a aumentar el conocimiento sobre los principales tópicos vinculadas con la igualdad de género.
- Dar a conocer avances o conclusiones de las investigaciones a la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG y otro personal vinculado con la ejecución de la PIEG, de manera que estos estudios coadyuven en la toma de decisiones en las instituciones y los diferentes sectores.
- Comunicar a la CGR las limitaciones y requerimientos de las instituciones para estimar y proyectar la inversión en la gestión de la igualdad de género, con el fin de dar seguimiento a la Fase 2 de la Metodología de Medición de la inversión.
- Avanzar en el establecimiento del modelo de gestión de la PIEG tomando en cuenta los resultados del proceso de regionalización. Se espera que para 2021 se cuente con un producto que oriente la hoja de ruta para la regionalización de la PIEG y a la vez brinde luces sobre la organización requerida para lograr mayor eficacia en lo que respecta a los resultados esperados.
- Dada la dificultad que presentan algunas instituciones para precisar el seguimiento y cumplimiento de metas e indicadores relacionados con la PIEG y el ODS 5, se hace necesario en 2021 revisar la precisión de los objetivos institucionales en materia de igualdad de género y la manera como se plasman en los diferentes instrumentos de planificación y presupuesto.
- Mayor participación de los gobiernos locales y de instancias regionales en futuros planes de acción de la PIEG, producto del proceso de regionalización de la Política.

Eje 2: Distribución del Tiempo

La apuesta en el eje 2 de la PIEG está centrado en alcanzar dos asuntos fundamentales que contribuyan a un cambio en la división sexual del trabajo y la distribución del tiempo dedicado a los cuidados y labores domésticas tradicionalmente asumido por las mujeres. El primero de ellos, se orienta a la ampliación y el fortalecimiento de los servicios de cuidado. Y, por otro lado, la promoción del enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados y de masculinidades alternativas, implicando mayormente a actores sociales clave tales como empresas, gobiernos locales y comunidades.

Las líneas de acción estratégica enfatizan en la articulación de los servicios de cuidado y la puesta en marcha de la política del Sistema Nacional de Cuidados, dirigido a personas de todas las edades que requieran atención por su condición de dependencia, así como en el fomento de la corresponsabilidad social de los cuidados que apunte hacia cambios en el paradigma social y familiar de la distribución del tiempo entre hombres y mujeres dedicadas a labores de cuidado.

Avances

- Formulada la Política de cuidados de larga duración y atención a la dependencia en Costa Rica. Dicha política define la hoja de ruta para la implementación progresiva de un sistema de apoyo a los cuidados y atención a la dependencia. Permite fortalecimiento de la oferta de servicios de atención a la dependencia y cuidados de personas adultas mayores o personas con condiciones de discapacidad que garanticen servicios de calidad.
- En cuanto a la ampliación y diversificación de la oferta de servicios de cuidado, desarrollo infantil y educación bajo esquema de universalización de servicios integrales se alcanzó un 89% de cobertura de Ciclo Materno Infantil y Ciclo Transición, así como un total de 29.810 personas menores de 13 años de la modalidad intramuros de CEN-CINAI que reciben estimulación del crecimiento y desarrollo.
- Se alcanzó un 50% de acciones de promoción de la corresponsabilidad de los cuidados en el ámbito laboral-institucional plasmadas en acciones de capacitación o apertura de espacios especializados como salas de lactancia, así como beneficios diferenciados a mujeres madres o embarazadas con el otorgamiento de becas de estudio para dicha población en educación superior.
- Se desarrollaron 7 procesos de sensibilización y formación de actores estratégicos en corresponsabilidad social de los cuidados en la institucionalidad pública y sector cooperativo.

Rezagos

- Disminución significativa en la meta de atención en alternativas de cuidado de niños, niñas y adolescentes. Pasa de 4000 a 0.
- Aplazamiento en la ampliación y diversificación en la oferta de servicios integrales de cuidado para personas en situación de dependencia: personas adultas mayores y personas con discapacidad
- Se deja en suspenso la acción del reconocimiento de licencias de paternidad bajo enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados debido a la pandemia

Desafíos

- Integración de actores estratégicos que contribuyan a la incorporación laboral de las mujeres con enfoque de corresponsabilidad social (gobiernos locales y empresas)
- Implementación de la Política de los Cuidados Ampliación de los servicios y prestaciones de atención a la dependencia y cuidados que contemplan servicios de telemedicina, tele salud o tele asistencia para llevar los servicios de calidad hasta los hogares para favorecer la accesibilidad de servicios médicos a las personas dependientes, integrado con el sistema de salud costarricense
- Incorporación de las mujeres al mercado de trabajo mediante la creación de un mecanismo de priorización para colocar servicios de apoyo a los cuidados domiciliarios cuando se identifique potencial de empleabilidad.
- Habilitación de un mecanismo en el Sistema Nacional de Empleo (SNE) que apoye a la empleabilidad las mujeres con el perfil y potencial de incorporación para ser contratadas en este nicho de mercado de trabajo.
- Establecimiento de una transferencia monetaria que reconozca el trabajo no remunerado de mujeres en situación de pobreza extrema cuidadoras de personas dependientes sin potencialidad para vincularse con el mercado de trabajo.
- Promover el aseguramiento en la seguridad social de las personas que llevan a cabo cuidados y apoyos para personas dependientes.
- Elaboración de un programa de formación que establezca un currículum de Asistente en Cuidados y Apoyos para personas en situación de dependencia por competencias de acuerdo con los lineamientos establecidos por las instituciones involucradas.
- Diseño e implementación de un programa de capacitación básica en cuidado y autocuidado dirigido a mujeres cuidadoras en situación de pobreza extrema.
- Mantener actualizada la Cuenta satélite que permita la medición de la economía del cuidado para orientar mejor las políticas sociales y económicas del país para el cierre de brechas en este sentido.

Eje 3. Distribución de la riqueza

Este eje tiene como objetivo final la autonomía económica de las mujeres a partir de su ingreso al mercado laboral sea por medio del trabajo asalariado (en un marco de Trabajo Decente) o bien el trabajo por cuenta propia. El acceso a recursos (agua, tierra, recursos para la producción, TICs) y a servicios (aseguramiento directo, protección social, educación técnica) son parte de las prioridades de este eje. Se aspira al cierre de las brechas de género (por ingreso, salario, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado, acoso sexual y laboral).

Avances

- La formación técnica impartida por MTSS e INA a través de Empléate y Programa ABI y Servicios de Certificación del Idioma Inglés es uno de los avances y cumplimientos más destacables. De esta forma 3573 mujeres se egresaron de programas de PRONAE (EMPLEATE en el cual las mujeres constituyen el 59% de la población total). El 87% de las mujeres graduadas de estos cursos son Jóvenes, en el caso del INA alcanzan más del 90%
- 4131 mujeres de todas las regiones del país (en las que se incluyen mujeres jefas de Hogar, mujeres de organizaciones de mujeres y de organizaciones mixtas) recibieron recursos directos (financieros, materiales, compra de equipo y asistencia técnica) para el desarrollo de Proyectos Productivos (Sector Agropecuario e INCOPESCA). En este tipo de procesos se desarrolla también el Proyecto Productivo de la Asociación de Mujeres Peladoras de Camarón en el pelado y procesamiento de camarón de la Comunidad de Barra del Colorado (Provincia de Limón-distrito de Pococí) del cual se benefician 46 mujeres en condición de pobreza. Durante el año 2020 se ejecutó un proceso de capacitación con el apoyo financiero del MTSS (PRONAMYPE) y la asesoría y acompañamiento del INAMU.
- Desde el Programa *Mujer y Negocios 2020* bajo responsabilidad de MEIC, INA e INAMU 225 empresarias recibieron acompañamiento empresarial (asesoría, capacitación y mentoría personalizada). La mayoría de los negocios fueron del sector industria, seguido de servicios, comercios y agro. Se impartieron temas como: Empoderamiento Femenino, Habilidades Blandas, Creatividad e Innovación, Mercado Meta, Marketing, Costos y Precio, Modelo Financiero, Comunicación Efectiva, Formalización.
- 1344 mujeres empresarias con nivel avanzado de negocios participan en procesos hacia la exportación (acompañamiento y asesoría de PROCOMER a 1172, (172 en BTM -Buyer Trade Mission- la rueda de negocios anual más importante en Costa Rica).
- En el marco de Foros regionales de Innovación que se desarrollan en todas las regiones del país dirigidos a personas empresarias, bajo responsabilidad de MICITT, se encuentran participando 150 mujeres en la Fase 1 del proceso (sensibilización sobre temas de Innovación, Industria 4.0 y tecnologías disruptivas). En la Fase 2 (Formación de marketing y transformación digital) participan 128 mujeres. En ambos casos la participación de las mujeres alcanza el 50% del total.
- En esta materia, pero en un marco más amplio se desarrollan programas y proyectos dirigidos a promover y capacitar a mujeres en Ciencia y Tecnología por parte de MICITT:
 - Calderos de Investigación de Mujeres en ciencia y tecnología
 - Encuentros de mujeres en C Y T
 - Divulgación del quehacer de científicas e ingenieras
 - Científica destacada del año
 - Subir puntaje a mujeres que participan en convocatorias den doctorados internacionales en CYT del PINN.

Por su parte el ITCR desarrolló también la Campaña *Mailing* para atracción de mujeres a la ingeniería 2019-2020 desde el ITCR.

- En materia de calidad del empleo, específicamente relacionado con el empleo en el sector privado –empresarial destaca la entrega de 17 Reconocimientos a organizaciones por parte del INAMU (15 empresas y a 2 instituciones públicas) desde el Programa de Buenas Prácticas Laborales –BPL. Asimismo, el desarrollo de acciones formativas sobre Corresponsabilidad y Hostigamiento Sexual con 40 empresas; igualmente se les brindo información a 26 empresas sobre el Sello de Igualdad.
- Otro nivel de avance está dado en términos del cumplimiento de las metas relativas a productos con los cuales se inició durante el 2020 pero que continúan su desarrollo durante los siguientes años de ejecución del Plan (2021 y 2022); en este sentido se elaboraron las siguientes investigaciones y estudios de línea base.
 - Propuesta de mejora de Acceso a la Titulación, Uso y Control de las mujeres a la Tierra (S. Agro)
 - Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso de los Servicios Financieros en Costa Rica- Se reportan los Indicadores de Inclusión en Sitio Web de SUGEF.
 - La aplicación de 1 Encuesta de Línea Base a Empresas de Inversión Extranjera Directa –IED (COMEX)
 - Fue elaborada en un 60% la Política del Hábitat y su Plan de Acción (MIVAH)
 - Fue elaborado el diagnóstico de brechas de género en el acceso y disfrute a la vivienda (30%)-MIVAH.

Finalmente, se realizan gestiones y se brinda Asistencia Técnica por parte del MTSS a cerca de 2000 Trabajadoras de Comedores Escolares que han trabajado para el MEP durante muchos años, pero bajo una modalidad de prestación de servicios que no ha posibilitado la protección de estas trabajadoras y por consiguiente han entrado en la informalización (sin seguridad social u otros derechos laborales). El objetivo para próximos años es su inclusión en la planilla del MEP como personas trabajadoras.

Rezagos

- La inserción de mujeres con discapacidad en las carreras técnicas del MTSS y el INA (Empléate, Estrategia ABI) no se logra para este año.
- El Programa Mujeres Empresarias (INAMU-MEIC-INA) no fue oficializado, esto significa que no existe aún convenio firmado aun cuando el mismo se encuentra en ejecución.
- Los Procesos para la inserción, permanencia y graduación de mujeres en áreas técnicas de mayor demanda laboral y carreras científicas, tecnológicas y no tradicionales se encuentran en ejecución; en el caso del INA que tiene claramente identificados los procesos en los subsectores (electricidad y electrónica, Industria del Plástico, Mecánica de Precisión, Telecomunicaciones y Telemática, Transporte Vía Acuática, Vehículos Automotores y Bicicletas) se presentaron dificultades para el avance de sus metas en el año 2020, especialmente por la crisis generada a partir de la pandemia que obligó a hacer cambios en los procesos formativos.

Desafíos para el año 2021:

- Identificación del tipo de Áreas Técnicas o de cursos en que se gradúan las mujeres en el Programa Empléate por Región, incluyendo la duración del proceso formativo.
- Identificación de la participación de Mujeres en otras modalidades de PRONAE: Obra Comunal, Ideas Productivas y Capacitación. En este informe solamente se reportó el Programa Empléate.
- Identificación de las razones por las cuales se produce el sobrecumplimiento de metas en algunas instituciones, por ejemplo, si obedece a un problema de definición de línea base, a una mayor demanda, a la implementación de mejores estrategias por parte de la institución para captar la demanda, al cambio de modalidad de presencial a virtual, entre otras posibilidades.

Eje 4: Distribución del poder

El eje 4 de la PIEG, apunta a dos componentes relacionados con los derechos humanos de las mujeres y el poder, uno es la participación política de las mujeres, y el otro, lo relativo a la *autonomía física*. Sobre esto, el Tercer Estado de los Derechos humanos de las mujeres plantea que la autonomía física de las mujeres trasciende los derechos relacionados con la salud sexual y reproductiva, o una vida libre de violencia. Significa “devolver a las mujeres aquello que les ha sido sustraído históricamente y que constituye la base material de su existencia: el cuerpo”⁽¹⁾.

En torno a esta dimensión se encuentran grandes desafíos que se colocan en este Plan como parte de sus líneas de acción estratégica, enfatizando en la prevención y promoción de servicios, acciones e intervenciones sociales asociadas a temas como la maternidad en la adolescencia, la inversión pública en anticonceptivos modernos y actualizados, parto humanizado, aborto terapéutico, salud sexual y reproductiva desde las diversidades, entre otros aspectos.

El eje 4 se orienta, además, hacia el empoderamiento mujeres de organizaciones políticas y sociales, asociatividad y toma de decisiones, estableciendo como elementos esenciales el desarrollo de mecanismos para la paridad puestos de elección popular y designación en organizaciones sociales y políticas, así como la atención de la violencia política contra las mujeres.

Avances

- 1181 mujeres fueron capacitadas para el fortalecimiento de liderazgo y capacidades de incidencia política, mediante 34 procesos capacitación y formación. Estos procesos estuvieron a cargo de AyA, MEP, Asamblea Legislativa, TSE, INAMU.
- Se logró la cobertura en muchos casos con metodologías virtuales.

¹ Décimo Tercera Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe, *op. cit.* p, 88.

- Se avanzó en la implementación de la ejecución de la estrategia institucional de trato igualitario y respetuoso en la prestación de servicio de rectificación de nombre de personas trans en documento de identidad, mediante sesiones de formación a las personas funcionarias del TSE vinculadas con el servicio.
- 1441 personas participaron en procesos de sensibilización y capacitación en derechos políticos de las mujeres y paridad. Algunos de estos procesos incorporan la prevención y atención de la violencia política contra las mujeres y estuvieron dirigidos a tribunales y gobiernos estudiantiles, partidos políticos, gobiernos locales, organizaciones sociales. Los 26 procesos estuvieron a cargo del IFAM, la Asamblea Legislativa, TSE e, INAMU.
- Redactado y consensado Reglamento a la Ley N° 8901: Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas. (publicado 2 de marzo 2021; DECRETO EJECUTIVO N° 42910-MJP-MTSS-MGP-MCM)
- Se atendieron 81097 mujeres en el programa de Salud Mental de la CCSS por parte de los Equipos Interdisciplinarios de Salud Mental y Adicciones (EISAM), en todo el territorio nacional.
- Se desarrollaron 16 procesos de promoción y educación en salud y estilos de vida saludables, así como campañas de difusión masiva en salud sexual y reproductiva por medio de redes sociales y otros medios electrónicos
- Elaboración y aprobación del Protocolo de atención clínica para el procedimiento médico vinculado con el artículo 121: interrupción terapéutica del embarazo y se cuenta con un plan de monitoreo y capacitación de su ejecución para este año 2021.
- Avalado el Plan de Sostenibilidad y extensión de las intervenciones implementadas en el Proyecto Salud Mesoamérica, con recursos propios de la CCSS para ser desarrollado en el 2021

Rezagos

- Si bien el Reglamento de la Ley 8901, Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas, tuvo un avance en la redacción final, su conocimiento y aprobación sufrió algunos atrasos en 2020. Sin embargo, tal como se consigna en los avances, se logró su publicación en 2021.
- El atraso en la aprobación en 2020 del Reglamento a la Ley 8901 en 2020 implicó a su vez un atraso en los procesos de capacitación y divulgación programados para el año 2020 en tanto versaban sobre los contenidos del mencionado instrumento.
- Dos instituciones no lograron cubrir la meta programada en procesos de sensibilización y capacitación en derechos políticos de las mujeres y paridad, tomando en cuenta las implicaciones de la emergencia sanitaria.
- Sin avance en metodologías basadas en habilidades para la vida de los equipos regionales que brindan atención a la salud

- No fue posible avanzar en la extensión del Programa de Abordaje Integral del embarazo adolescente
- No se realizó la divulgación del protocolo de aborto terapéutico y otras acciones de salud sexual reproductiva, así como rezago en el desarrollo de procesos de capacitación en esta materia.
- Limitación para la construcción de los indicadores de género para la incorporación en la nueva metodología de ASIS. Lo cual impacta directamente en el análisis estadístico que incorporan indicadores de género a la situación de salud reportada en las Áreas Rectoras y regiones de todo el país.

Desafíos

- Se hace necesario valorar las implicaciones de la modalidad virtual en las capacitaciones con el fin de mejorar el uso de herramientas para lograr mejores resultados en los procesos de aprendizaje.
- Procurar el seguimiento a las mujeres participantes de estos procesos para identificar cómo éstos han contribuido a un mayor empoderamiento como lideresas; esto en el ámbito organizacional, capacidades para el liderazgo y desempeño de las mujeres postulantes en el marco del año electoral.
- Clarificar el concepto de proceso de capacitación y diferenciar de la ejecución de acciones de capacitación específicas o puntuales. si bien ambos tipos son importantes para el aprendizaje, se enfatiza en este eje en el desarrollo de procesos más sostenidos que profundicen en temas y en los cuales pueda evaluarse los aprendizajes.
- Compartir metodología y materiales utilizados en los diferentes procesos de capacitación, de manera que las instituciones aporten al conocimiento de acuerdo con la naturaleza de cada una de ellas, tanto en procesos de liderazgo, organización y contenidos vinculados con el Reglamento a la Ley 8901: Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas.
- Lograr la sostenibilidad de las intervenciones Programa de Abordaje Integral del embarazo adolescente en todas las regiones del país.
- Priorización de procesos formativos y de divulgación de derechos de la salud en población más vulnerable, mujeres con discapacidad y mujeres lesbianas y trans.

BALANCE FINAL DE CUMPLIMIENTO

Eje 1: Cultura de los Derechos para la Igualdad.

Si bien el cambio cultural hacia la igualdad de género implica el cambio de percepciones de cara a la eliminación de estereotipos y la discriminación, esta tarea no es fácil tomando en cuenta la prevalencia de ideas patriarcales en nuestra cultura y la influencia de la violencia simbólica en la vida cotidiana. El que las instituciones incorporen la igualdad de género en su quehacer y en su proyección interna y externa, aborden temas vinculados con la igualdad efectiva, las brechas, la corresponsabilidad social de los cuidados y el hostigamiento sexual entre otros, brinda un marco alternativo en la función pública y nutre con contenidos actualizados el quehacer institucional. Cada vez aparecen nuevos temas de interés en las organizaciones, mismos que deben influir sus programaciones y resultados esperados y por ende deben ser incorporados a los instrumentos de planificación y presupuestación.

El fortalecimiento de la institucionalidad de género si bien presenta avances, evidencia grandes desafíos como resultado de dos años ejecución del último plan de acción de la PIEG que la coyuntura actual se centran en la derivación de recursos financieros y humanos orientados hacia la igualdad de género. Es necesario que las autoridades institucionales identifiquen esta inversión y su cuantificación como una inversión hacia la mejora continua, la mejora del clima organizacional y el desarrollo de mejores competencias del personal para la atención de los retos que conlleva la atención de diferentes poblaciones.

Otros desafíos se ubican en la necesidad de uniformar los criterios de calidad de las políticas institucionales, su programación y presupuestación en materia de igualdad de género. A la vez procurar que en la medida de las posibilidades esta instrumentación asegure una mejor cobertura en el ámbito regional, territorial y local, adaptando las respuestas a las problemáticas y recursos de los diferentes contextos.

El avance hacia instrumentos más claros y precisos que aporten a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres requieren el fortalecimiento en los próximos años (y específicamente en lo relativo a las diferentes políticas nacionales e institucionales) de mejor información para la toma de decisiones, la definición de metas institucionales incorporadas al plan –presupuesto y el desarrollo de herramientas y sistemas de información para la toma de decisiones.

En consecuencia, este eje presenta un balance positivo encaminado a lograr los resultados esperados que se han señalado, tal como se evidencia en su porcentaje de cumplimiento general del 69% que se muestra a continuación.

Cumplimiento general del Eje 1



Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

En cuanto a la promoción de cambios culturales en la ciudadanía, favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para la promoción, protección, respeto y garantía de sus derechos humanos, en todas las regiones y zonas del país se tiene un cumplimiento general según el desglose de las siguientes acciones.

Cumplimiento del Eje 1 según puntaje de las acciones

<input checked="" type="checkbox"/>	1.1 Ejecución permanente de acciones de generación de capacidades, formación en igualdad de género y derechos humanos, dirigidas a público interno (personal institucional) y público externo (ciudadanía)
<input checked="" type="checkbox"/>	1.2. Promoción de servicios institucionales mediante tecnologías de información y comunicación (TIC), que incorpora contenidos, mensajes, lenguaje e imágenes sensibles a la igualdad de género y la diversidad de las mujeres
<input checked="" type="checkbox"/>	1.3 Mejora de cobertura del Programa Escuelas para el Cambio (comunidad educativa transforma currículum oculto y brechas de género) y mejora de la calidad, producto de la evaluación de metodologías y resultados
<input type="checkbox"/>	1.4 Formación de capacidades de equipos formadores en sexualidad del Programa de Educación para la Afectividad y Sexualidad Integral (PASI), incluida estrategia para el abordaje de población estudiantil indígena
<input checked="" type="checkbox"/>	1.5 Desarrollo de buenas prácticas y experiencias novedosas para la modificación de malla curricular de carreras y la incorporación de enfoque de igualdad de género y derechos humanos.
<input checked="" type="checkbox"/>	1.6 Estudios de brechas de género en matrícula, promoción y profesionalización de las mujeres, que contemplen capacitación a la comunidad educativa, como base para la incorporación de criterios de igualdad de género en sistema de acreditación de calidad de las carreras universitarias.
<input checked="" type="checkbox"/>	1.7 Generación de información y evidencia de calidad de las desigualdades y discriminaciones de las mujeres, que priorizan la Política Nacional para la Igualdad Efectiva, PIEG 2018 - 2030 y las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, en particular investigaciones cualitativas y cuantitativas con enfoque de interseccionalidad de género

Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

En relación con el fortalecimiento de la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado se puede apreciar el siguiente desglose de acciones que contribuyen al cumplimiento de este objetivo.

Cumplimiento del Eje 1 según puntaje de las acciones

<input type="checkbox"/>	1.8 Generación de condiciones para la promoción y la gestión de la igualdad en el ámbito institucional, en particular: mecanismo de género formalizado, diagnóstico de brechas y plan, registros de información desagregada por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad.
<input type="checkbox"/>	1.9 Incorporación de las metas de las políticas de igualdad de género en el sistema institucional de planificación - presupuesto para el cumplimiento de la PIEG
<input type="checkbox"/>	1.10 Diseño y aplicación de estrategia para el fortalecimiento de las capacidades de incidencia política y atención de las demandas de las mujeres en el ámbito local - territorial de las Oficinas Municipales de la Mujer OFIM, Comisiones Municipales de las Mujeres y otras instancias
<input type="checkbox"/>	1.11 Diseño y aplicación de lineamientos técnicos para el seguimiento de las políticas nacionales de igualdad de género (PIEG, PLANOVI) y de su vinculación al seguimiento de los ODS/ODS 5
<input type="checkbox"/>	1.12 Desarrollo de capacidades del personal encargado de las operaciones estadísticas de las instituciones del Sistema Estadístico Nacional (SEN) para la aplicación de los Lineamientos de Producción y Difusión de Estadísticas de Género
<input type="checkbox"/>	1.13 Diseño y aplicación de metodología para la medición de la inversión estatal en igualdad y derechos de las mujeres a partir de las intervenciones en el PNDIP 2019-2022
<input type="checkbox"/>	1.14 Diseño, formalización y puesta en marcha de Modelo de Gestión de la PIEG, que comprenda mecanismos de gestión intra-institucionales e interinstitucionales en el nivel nacional, nivel subnacional y nivel regional
<input type="checkbox"/>	1.15 Definición de mecanismo de coordinación regional que INAMU, como ente rector y coordinador de la igualdad de derechos de las mujeres, pondrá en funcionamiento en las diferentes regiones para garantizar incidencia política y seguimiento de los compromisos PIEG con expresión regional

Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

Eje 2: Distribución del Tiempo

Este año se tiene un importante avance en la promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados de personas en situación de dependencia con la aprobación de la política de Cuidados de larga duración y atención a la dependencia en Costa Rica ya que su visión y los compromisos para alcanzarlo se ponen de manifiesto en un plan de acción de 3 años que abarcan del 2021 al 2023, e incluye líneas de trabajo que permitirá fortalecer la oferta de servicios de atención a la dependencia y cuidados de personas adultas mayores o personas con condiciones de discapacidad que garanticen servicios de calidad. Entre los que destacan:

Registro actualizado y completo de los servicios de atención residenciales, centros diurnos, residencias de larga estancia y servicios de apoyo al cuidado en domicilio, desarrollado conjuntamente entre las instituciones que conforman el sistema de modo que sea posible contar con un catálogo que permita remitir a las personas en función de la severidad de la dependencia.

Ampliación de los servicios y prestaciones de atención a la dependencia y cuidados que contemplan servicios de telemedicina, tele salud o tele asistencia para llevar los servicios de calidad hasta los hogares para favorecer la accesibilidad de servicios médicos a las personas dependientes, integrado con el sistema de salud costarricense.

Construcción y aplicación del baremo común para la valoración de la dependencia de las personas que solicitan servicios de cuidados y apoyos.

Creación de servicios de respiro para la atención de personas cuidadoras.

Incorporación de las mujeres al mercado de trabajo mediante la creación de un mecanismo de priorización para colocar servicios de apoyo a los cuidados domiciliarios cuando se identifique potencial de empleabilidad.

Habilitación de un mecanismo en el Sistema Nacional de Empleo (SNE) que apoye a la empleabilidad las mujeres con el perfil y potencial de incorporación para ser contratadas en este nicho de mercado de trabajo.

Establecimiento de una transferencia monetaria que reconozca el trabajo no remunerado de mujeres en situación de pobreza extrema cuidadoras de personas dependientes sin potencialidad para vincularse con el mercado de trabajo.

Promover el aseguramiento en la seguridad social de las personas que llevan a cabo cuidados y apoyos para personas dependientes.

Elaboración de un programa de formación que establezca un currículum de Asistente en Cuidados y Apoyos para personas en situación de dependencia por competencias de acuerdo con los lineamientos establecidos por las instituciones involucradas.

Diseño e implementación de un programa de capacitación básica en cuidado y autocuidado dirigido a mujeres cuidadoras en situación de pobreza extrema.

Si bien dicha política aunado a esfuerzos de otras instancias por ampliar los servicios de cuidado para personas menores de edad, personas con discapacidad y adultas mayores marcan un importante avance, aún hay acciones estratégicas que no fue posible ejecutar para ampliar el enfoque de corresponsabilidad de los cuidados como lo son el reconocimiento de licencias de paternidad y promoción de masculinidades alternativas.

Así mismo es necesario invertir en la sostenibilidad de la cuenta satélite de trabajo doméstico que constituye una herramienta vital para la medición del trabajo doméstico no remunerado y su consecuente reflejo de la desigualdad que persiste entre hombres y mujeres en este ámbito.

En resumen, este eje tiene un nivel de cumplimiento parcial, reflejando que a pesar de los avances aún hay acciones que deben fortalecerse para alcanzar una distribución en igualdad del tiempo que se invierte en tareas de cuidado.

Cumplimiento general del Eje 2



Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

Como se muestra en la siguiente figura, se logró cumplir la meta en 4 de las acciones estratégicas, pero aun en el ámbito de la oferta de servicios de cuidado para población menor de edad, personas con discapacidad y adultas mayores no fue posible alcanzar la meta. Aunado a la acción que se mantiene en suspenso de ejecución debido a las limitaciones de presupuesto de la CCSS a raíz de la atención prioritaria de la pandemia por COVID 19. Todo lo anterior impacta de manera significativa el objetivo planteado en este eje y en su consecuente cumplimiento parcial.

Cumplimiento del Eje 2 según puntaje de acciones

<input checked="" type="checkbox"/>	2.1. Ampliación y diversificación de la oferta de servicios de cuidado, desarrollo infantil y educación bajo esquema de universalización de servicios integrales y enfoque de corresponsabilidad social
<input type="checkbox"/>	2.2. Ampliación y diversificación de oferta de servicios integrales de cuidado para personas en situación de dependencia: personas adultas mayores y personas con discapacidad, bajo enfoque de corresponsabilidad social
<input checked="" type="checkbox"/>	2.3. Formulación y puesta en marcha del Sistema Nacional de los Cuidados bajo enfoque de corresponsabilidad social y alianzas público - privadas y público - público, que brinde oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres
<input checked="" type="checkbox"/>	2.4. Ejecución de políticas, programas o medidas de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados en el ámbito laboral, incluidas paternidades activas y sensibles, tales como: licencias, subvenciones, alternativas de cuidado, salas de lactancia, flexibilidad horaria, programas de formación - sensibilización y otras
<input type="checkbox"/>	2.5. Estudios y propuestas para reconocimiento de licencia de paternidad bajo enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados y promoción de masculinidades alternativas
<input checked="" type="checkbox"/>	2.6. Desarrollo de procesos de sensibilización y formación de actores estratégicos en corresponsabilidad social de los cuidados, con especial énfasis en empresas y gobiernos locales
<input checked="" type="checkbox"/>	2.7. Creación de Cuenta Satélite de Trabajo Doméstico No Remunerado TDNR, incluye diseño de metodología, aplicación y divulgación de resultados de las mediciones

Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

Eje 3: Distribución de la Riqueza

A pesar de la crítica situación sanitaria con sus consecuencias sociales y económicas y de que este tipo de procesos de capacitación y asesoría fueron un desafío en términos de las adaptaciones tecnológicas para continuar los cursos de manera virtual, los avances en este Eje fueron importantes y no sufrieron retrasos significativos.

La participación y el egreso de mujeres en capacitación técnica para el empleo, a través de Empléate, de la Estrategia de Alianza para el Bilingüismo (ABI) y la continuidad de procesos de asesoría y capacitación para la gestión empresarial y conocimientos sobre TICs, permitieron no solamente dotar a mujeres y sus organizaciones de diversidad de recursos para el ingreso y permanencia en el mercado laboral, un asunto particularmente importante durante el año 2020 y venideros por la agudización y vulnerabilidad generada en la población y las mujeres a partir del deterioro de los indicadores de empleo.

Se hace necesario revisar las razones por las cuales no se alcanzan las metas de formación técnica dirigida a mujeres con discapacidad; el INA y el MTSS deberán corregir esta situación para próximos años, incluyendo la revisión de los diversos mecanismos que se utilizan para lograr la inserción de este grupo de mujeres en las carreras técnicas. De esta forma se puede avanzar más en los resultados planteados en esta política dirigidos a que más mujeres en su diversidad puedan acceder a la educación técnica, tecnológica y científica.

Igualmente, importante resulta el acompañamiento al grupo de mujeres pescadoras artesanales de camarón en Pococí; un desafío es mantener la participación de la mayoría del grupo; en la capacitación impartida durante el 2020 (financiada por el MTSS a través de PRONAMYPE) no se alcanzó la participación del 50% de las mujeres integrantes del grupo.

En términos de la optimización de recursos para la empresariedad y los negocios de las mujeres, parece necesario revisar en qué medida se están articulando los procesos de gestión y acompañamiento empresarial con los de capacitación y asesoría para la Innovación que también se imparten en las regiones; procesos desarrollados especialmente por el sector agro y el MICITT.

El trabajo con el sector privado-empresarial sigue siendo importante y necesario en términos de mejorar la calidad del empleo de las mujeres; durante el 2020 no se detuvo este proceso. Se entregaron reconocimientos de Buenas Prácticas Laborales, se informó y capacitó empresas sobre dos temas de particular importancia: la corresponsabilidad social de los cuidados y el hostigamiento sexual.

El mantenimiento de estos programas con el sector privado-empresarial constituye un desafío para años venideros, en virtud de la afectación del empleo en este sector como resultado de la pandemia; es probable que programas de tal naturaleza sean mermados en empresas que inicialmente estaban dispuestas a insertarse en programas de derechos humanos y diversidad.

Finalmente, se aspira a que, a partir de los productos generados este año con la producción de estudios e investigaciones de línea base, puedan ser continuados en sus metas para los años 2021 y 2022 y que en algunos casos tendrán un efecto positivo más directo sobre las mujeres.

Cumplimiento general del Eje 3



Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

El Eje 3 avanzó en el cumplimiento de las metas durante el año 2020. Debe destacarse la importante dotación de recursos para las mujeres mediante la capacitación técnica y recursos para la producción (financieros, materiales, de asistencia técnica, equipo tecnológico) que en contexto COVID adquieren especial relevancia para el ingreso y permanencia en el mercado laboral en un lento proceso de reactivación económica que posiblemente vendrá en próximos años. La formación técnica de mujeres con discapacidad constituye un desafío para los próximos años. El mantenimiento de la asesoría y capacitación brindada al sector empresarial es un logro en este contexto en tanto los temas de Derechos Humanos de efecto no inmediato no eran prioridad.

Cumplimiento del Eje 3 según puntaje de acciones

<input type="checkbox"/>	3.1. Aplicación de mecanismos efectivos de inspección laboral para el cumplimiento de derechos laborales de las mujeres en todas las regiones
<input type="checkbox"/>	3.2. Funcionamiento de plataformas de intermediación laboral en el marco del Sistema Nacional de Empleo en todas las regiones
<input checked="" type="checkbox"/>	3.3. Desarrollo de estrategia diferenciada de acceso y propiedad de la tierra, que amplía oportunidades de uso y beneficio de las mujeres rurales del recurso productivo tierra y contempla servicios de gestión agroempresarial y financiamiento de actividades productivas
<input checked="" type="checkbox"/>	3.4. Desarrollo de programa de formalización y acompañamiento en gestión empresarial de mujeres rurales productoras de pesca en pequeña escala y acuicultura
<input checked="" type="checkbox"/>	3.5. Funcionamiento de plataformas u otros mecanismos de articulación interinstitucional, regional o territorial de servicios de apoyo a los emprendimientos y empresariedad de las mujeres de todas las regiones
<input type="checkbox"/>	3.6. Fortalecimiento de Programa Nacional de Mujeres Empresarias, que contemple componente de financiamiento PYMES con fondos de Banca para el Desarrollo
<input type="checkbox"/>	3.7. Formulación y negociación de propuestas de nuevas modalidades de aseguramiento directo
<input checked="" type="checkbox"/>	3.8. Ejecución de procesos para la inserción, permanencia y graduación de mujeres en áreas técnicas de mayor demanda laboral y en carreras científicas, tecnológicas y no tradicionales
<input checked="" type="checkbox"/>	3.9. Promoción de buenas prácticas en empresas y creación de mecanismos efectivos para cierre de brechas de género y cumplimiento de derechos laborales de las mujeres
<input checked="" type="checkbox"/>	3.10. Funcionamiento de mecanismos efectivos de promoción de derechos laborales de las trabajadoras domésticas y formulación/validación/negociación de propuesta de igualdad salarial

Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

Cumplimiento del Eje 3 según puntaje de acciones

<input checked="" type="checkbox"/>	3.11. Ejecutados proyectos para la reducción del empleo informal de las mujeres, que presten especial atención a la protección social, formación técnica, facilitación de trámites y simplificación tributaria
<input checked="" type="checkbox"/>	3.12. Generación de información periódica que permita dar seguimiento al comportamiento de la brecha de género en el Sistema Financiero y trabajar conjuntamente con el INAMU en la identificación e implementación de mejores prácticas a nivel internacional que promuevan el cierre de la misma
<input checked="" type="checkbox"/>	3.13. Fortalecimiento de las mujeres empresarias con potencial exportador y sus negocios para su inserción en el mercado internacional, en el marco de Women Export
<input type="checkbox"/>	3.14. Aplicación de encuestas de línea base sobre buenas prácticas de igualdad de género y realización de esfuerzos de difusión con empresas de Inversión Extranjera Directa
<input type="checkbox"/>	3.15. Conformación y fortalecimiento de Red Intersectorial, que impulsa Estrategia de Género y Biodiversidad
<input checked="" type="checkbox"/>	3.16. Incorporación de enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en programas y proyectos de vivienda
<input checked="" type="checkbox"/>	3.17. Identificación y divulgación del estado de situación del acceso al crédito de vivienda por parte de las mujeres en el Sistema Bancario Nacional y otras entidades de vivienda autorizadas
<input type="checkbox"/>	3.18. Desarrollo experiencia piloto de incorporación de enfoque de igualdad de género en proyectos de infraestructura y seguridad vial

Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

Eje 4: Distribución del Poder

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas, implica –entre otras- la atención de varias tareas pendientes en el país en materia de fortalecimiento del liderazgo de las mujeres, el fomento de la organización, la paridad y la toma de decisiones de las mujeres; la atención de la violencia política como un fenómeno sociopolítico que evidencia tácticas patriarcales que afectan los derechos y el desempeño de las mujeres en los espacios de toma de decisión.

La PIEG 2018-2030 ha apostado al fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para su desenvolvimiento en puestos de elección popular y designación, en espacios gubernamentales y organizacionales de diversa índole. Lo anterior como una tarea asumida por parte de diferentes instituciones que tienen dentro de su población meta colectivos de mujeres y grupos mixtos en los que se hace necesario reflexionar y apostar por nuevas maneras de participación en un marco de derechos humanos.

Si bien en los últimos años se ha notado un crecimiento en la representación de mujeres en puestos de elección popular (sobre todo diputaciones) y de designación (Poder Ejecutivo), prevalece la deuda en la participación de mujeres en asociaciones, sindicatos y en puestos de elección popular en el ámbito municipal. Esto nos indica la vigencia que presenta los desafíos hacia el 2030 de mejorar la calidad y de aumentar la cantidad en lo que respecta a la participación de mujeres en diversos ámbitos de la vida pública.

Dado lo anterior, el desafío es afinar estrategias interinstitucionales, con el fin de que los diferentes contenidos y materiales presenten líneas similares y lleguen a variedad de públicos. La cobertura de mujeres y hombres en lo que respecta a este tipo de acciones de la PIEG ha superado las expectativas; sin embargo, estamos ante un contexto que nos exige claridad y uniformidad de criterios que abonen a una mayor participación de las mujeres en el ámbito político y comunal con mejores condiciones para enfrentar la violencia política y en donde sean efectivas las herramientas hacia una representación paritaria.

Por otra parte, el empoderamiento personal dirigido al autocuidado y bienestar para una ciudadanía plena, con énfasis en los derechos sexuales y reproductivos, educación de la salud y condiciones de acceso a la actividad física y la recreación en todas las regiones del país, marcha a paso lento y aun se tienen desafíos importantes en la promoción y sensibilización de la salud reproductiva, un nudo crítico estructural que ha marcado la desigualdad y el poder patriarcal sobre el cuerpo de las mujeres, en especial de poblaciones más vulnerables como las mujeres con discapacidad y mujeres lesbianas y trans. El reto para cerrar brechas en este contexto es seguir invirtiendo en la sensibilización y formación del personal de salud, involucrar a más actores sociales y comunitarios, así como ampliar el acceso de las mujeres a servicios de calidad y promoción de sus derechos.

En síntesis, este eje muestra importantes avances en el liderazgo, participación política de las mujeres, así como en áreas de la salud, con incorporación del enfoque de igualdad de género en la atención de la salud y parto humanizado, más no en temas tan sensibles como la sexualidad y la reproducción, tal como se muestra en los siguientes gráficos donde se obtiene una puntuación de cumplimiento parcial ya que se alcanza la meta en el 60% de sus acciones.

Cumplimiento general del Eje 4



Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

De las 13 acciones estratégicas que conforman este Eje, dos de ellas tuvieron rezago y que no se programó meta en este 2020. La acción relacionada con la divulgación y capacitación de procesos de derechos sexuales y reproductivos no alcanzó la meta propuesta y tres acciones tuvieron un cumplimiento parcial.

Cumplimiento del Eje 4 según puntaje de las acciones

<input checked="" type="checkbox"/>	4.1 Desarrollo de procesos de capacitación y formación de las mujeres, para el fortalecimiento de liderazgo y capacidades de incidencia política
<input checked="" type="checkbox"/>	4.2 Fortalecimiento de estrategias de apoyo a la organización y asociatividad de las mujeres para la defensa y cumplimiento de derechos
<input type="checkbox"/>	4.3 Promoción de trato igualitario y respetuoso en la prestación de servicio de rectificación de nombre de personas trans en documento de identidad
<input checked="" type="checkbox"/>	4.4 Desarrollo de procesos de sensibilización y capacitación en derechos políticos de las mujeres y paridad
<input type="checkbox"/>	4.5 Formulación y puesta en marcha de instrumento para orientar la aplicación de la paridad en las organizaciones sociales
<input checked="" type="checkbox"/>	4.6 Incorporación de enfoque de igualdad de género en la atención de la salud
<input checked="" type="checkbox"/>	4.7 Seguimiento a la implementación del modelo de parto humanizado en establecimientos de salud
<input type="checkbox"/>	4.8 Aprobación, divulgación y evaluación de la aplicación de norma y protocolo de aborto terapéutico
<input type="checkbox"/>	4.9 Desarrollo de procesos de divulgación, sensibilización y capacitación del personal de salud y otras instituciones en la norma y protocolo de aborto terapéutico, lineamientos de anticoncepción de emergencia y otros métodos actualizados de la oferta anticonceptiva y vacuna virus Papiloma Humano
<input checked="" type="checkbox"/>	4.10 Desarrollo de acciones y estrategias de educación en salud, con énfasis en estilos de vida saludables, entornos saludables y autocuidado de la salud, para el deporte, la actividad física y recreativa y condiciones de acceso y disfrute de las mujeres en las regiones
<input type="checkbox"/>	4.11 Promoción y ejecución de experiencia demostrativa de análisis de datos e indicadores de género sobre la situación de salud, a cargo de Equipos de Vigilancia Epidemiológica Locales, en el marco del Análisis de Situación en Salud (ASIS)
<input type="checkbox"/>	4.12 Promoción de procesos y acciones de divulgación y capacitación en salud sexual y reproductiva, que tomen en cuenta demandas particulares de las mujeres con discapacidad y las mujeres lesbianas y trans
<input checked="" type="checkbox"/>	4.13 Extensión del Programa Abordaje Integral del Embarazo Adolescente en todas las regiones

Fuente: STPIEG. Sistema QuickScore INAMU

CUADRO RESUMEN: CUMPLIMIENTO DE METAS 2020 POR ACCIÓN

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
1.1 Ejecución permanente de acciones de generación de capacidades, formación en igualdad de género y derechos humanos, dirigidas a público interno (personal institucional) y público externo (ciudadanía).	400 acciones ejecutadas en instituciones 307 instituciones ejecutadas con la ciudadanía	713 acciones dirigidas al personal de las instituciones 452 dirigidas a la ciudadanía.	33 instituciones con acciones dirigidas al personal 22 instituciones con acciones dirigidas a la Ciudadanía.		Cumplimiento Total  PUNTAJE
1.2 Promoción de servicios institucionales mediante tecnologías de información y comunicación (TIC), que incorpora contenidos,	20 % servicios institucionales sensibles a la igualdad de género con uso de TICs	83% servicios institucionales sensibles a la igualdad de género con uso de TICs Acumulado al 2020: 86,9%	Participan las siguientes instituciones: CNE, CPJ, DGSC, ICE, INA, ITCR, MEP, Ministerio de Cultura y Juventud, PANI, UCR, UNA, UNED, UTN.	Algunas instituciones reportan un mayor número de mensajes y productos comunicacionales aprovechando plataformas TICs, con respecto a lo programado.	Cumplimiento total  PUNTAJE

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
mensajes, lenguaje e imágenes sensibles a la igualdad de género y la diversidad de las mujeres.					
1.3 Mejora de cobertura del Programa Escuelas para el Cambio (comunidad educativa transforma currículum oculto y brechas de género) y mejora de la calidad, producto de la evaluación de metodologías y resultados.	30% ejecución de mejoras producto de la evaluación	30% ejecutado	El MEP logró en 2020 incorporar el Programa Escuelas para el Cambio en el marco del Programa Convivir, de manera que mejore la cobertura y se institucionalice.	Para 2021 se espera la definición de una estrategia ministerial. El MEP reporta, además, como parte de este avance la capacitación a personal desarrolladas en 2019.	Cumplimiento Total  PUNTAJE

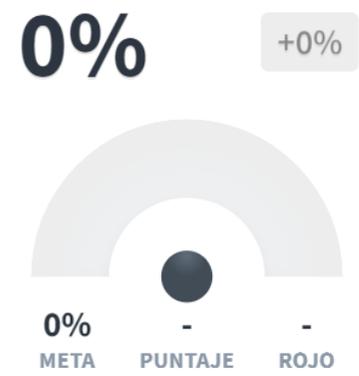
ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
1.4 Formación de capacidades de equipos formadores en sexualidad del Programa de Educación para la Afectividad y Sexualidad Integral (PASI), incluida estrategia para el abordaje de población estudiantil indígena.	0% de equipos formadores PASI utilizando enfoque de igualdad de género		Esta acción no fue programada para ejecutarse en el 2020 por tanto tiene meta 0	Esta acción no se evalúa este año 2020	Sin meta 0% +0%  0% - - META PUNTAJE ROJO
1.5 Desarrollo de buenas prácticas y experiencias novedosas para la modificación de malla curricular de carreras y la incorporación de enfoque de igualdad de género y derechos humanos	30 % de buenas prácticas en malla curricular de las carreras universitarias	25.80% de buenas prácticas en malla curricular de las carreras universitarias tomando en cuenta lo realizado en 2019 y 2020.	Participan: UNA, UNED, UTN.		Cumplimiento parcial  PUNTAJE
1.6 Estudios de brechas de género en matrícula, promoción y	6 investigaciones realizadas con indicadores vinculados al ODS 5	6 investigaciones realizadas	Participan: ITCR, MICITT, UCR, UNA	Esta acción está compuesta por tres indicadores de los cuales uno no tenía	Cumplimiento parcial

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
profesionalización de las mujeres, que contemplen capacitación a la comunidad educativa, como base para la incorporación de criterios de igualdad de género en sistema de acreditación de calidad de las carreras universitarias	30% de ejecución de los módulos de capacitación dirigidos a centros de educación superior (Diseño)	No fue reportado avance	SINAES	meta programada y para el otro no se contó con el reporte. Esto afecta el nivel de cumplimiento de la acción.	 <p>PUNTAJE</p>
1.7 Generación de información y evidencia de calidad de las desigualdades y discriminaciones de las mujeres, que priorizan la Política Nacional para la Igualdad Efectiva, PIEG 2018 – 2030 y las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, en	14 investigaciones con enfoque de interseccionalidad de género, en el marco de la inclusión de indicadores de mediano plazo para ODS 5, que retomen las brechas de género	14 investigaciones realizadas	Participan: INAMU, UCR, UNA, UNED		<p>Cumplimiento total</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
particular investigaciones cualitativas y cuantitativas con enfoque de interseccionalidad de género.					
1.8 Generación de condiciones para la promoción y la gestión de la igualdad en el ámbito institucional, en particular: mecanismo de género formalizado, diagnóstico de brechas y plan, registros de información desagregada por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad	17 instituciones cumplen condiciones para la promoción y gestión en igualdad	15 instituciones cumplen condiciones para la promoción y gestión en igualdad.	Instituciones con condiciones en el 2020: ARESEP, CNE, DGSC, ICE, ICODER/MIDEPOR, ICT, IMAS, INS, MICITT, MIDEPLAN, Ministerio de Cultura y Juventud, Ministerio de Gobernación y Policía, Ministerio de Hacienda, MIVAH, PROCOMER.		Cumplimiento parcial  PUNTAJE
1.9 Incorporación de las metas de las políticas de igualdad de género en el sistema	30% de instituciones con metas e indicadores de las políticas de género vinculadas a la PIEG y ODS 5	76.9% de instituciones con metas e indicadores de las políticas de género	Instituciones con metas e indicadores en 2020: Asamblea Legislativa, Acueductos y		Cumplimiento total

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
institucional de planificación – presupuesto para el cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva, PIEG 2018 – 2030 y el ODS 5 y avances en la producción de registros de información desagregada por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad	Meta acumulada 2019 y 2020: 40%	vinculadas a la PIEG y ODS 5 (acumulado 2019, 2021)	Alcantarillados, CCSS, INA, Ministerio de Salud, Ministerio de Seguridad, Poder Judicial, Sector Agropecuario, TSE, UNA		 <p>PUNTAJE</p>
1.10 Diseño y aplicación de estrategia para el fortalecimiento de las capacidades de incidencia política y atención de las demandas de las mujeres en el ámbito local – territorial de las Oficinas Municipales de la Mujer OFIM,	4 proyectos para el cumplimiento de los derechos de las mujeres ejecutados con OFIM y otras instancias de gobiernos locales	4 proyectos ejecutados	INAMU: 2 proyectos región Chorotega: Hojancha y representantes de OFIM de la región. Región Brunca: Golfito, OFIM Pérez Zeledón y apoyos a las OFIM de la región.		<p>Cumplimiento total</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
Comisiones Municipales de las Mujeres y otras instancias, para el avance de los derechos de las mujeres y el cumplimiento del ODS 5					
1.11 Diseño y aplicación de lineamientos técnicos para el seguimiento de las políticas nacionales de igualdad de género (PIEG, PLANOVI) y de su vinculación al seguimiento de los ODS/ODS 5.	28.5 % de avance en lineamientos técnicos para la igualdad formalizados y en aplicación.	85 % acumulado a la fecha 2019 y 2020	<p>MIDEPLAN (en coordinación con el INAMU):</p> <p>Se indica cumplimiento de disposiciones: Incluye estudios anuales sobre la inversión de PNDIP. El estudio sobre la caracterización de las Mujeres y las niñas en el marco del ODS 5 se encuentra publicado, así como otros reportes.</p>	<p>Para los años 2021 y 2022, con el fin de continuar con la aplicación, MIDEPLAN aportará datos actualizados de acuerdo con la medición de la inversión de acción con base en las intervenciones del PNDIP etiquetadas con IG-CR.</p>	<p>Cumplimiento total</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
1.12 Desarrollo de capacidades del personal encargado de las operaciones estadísticas de las instituciones del Sistema Estadístico Nacional (SEN) para la aplicación de los Lineamientos de Producción y Difusión de Estadísticas de Género.	25% de instituciones SEN con personal capacitado	Esta acción no fue programada para ejecutarse en el 2020 por tanto no tiene meta programada	INEC: 100% de meta de capacitación lograda en 2019. Apoyo: INAMU. Para 2021 y 2022 se incluye indicador: Porcentaje de avance en el proceso de seguimiento a la implementación de la capacitación realizada al personal de las instituciones del SEN	Esta acción no se evalúa este año 2020	 <p>0% +0%</p> <p>0% META PUNTAJE ROJO</p>
1.13 Diseño y aplicación de metodología para la medición de la inversión estatal en igualdad y derechos de las mujeres a partir de las intervenciones en el PNDIP 2019-2022, por Área Estratégica	60% de avance en aplicación de metodología diseñada en 2019	60% de avance	INAMU: Informes de avance a la CGR, con base en la información brindada por las instituciones sobre su estimación de la inversión, así como datos IG del PNDIP brindados por MIDEPLAN.	La disposición que respalda esta acción tiene programada su certificación de la primera fase de la metodología para el 30 de julio de 2021. De acuerdo con lo definido para la segunda	<p>Cumplimiento total</p>  <p>60% PUNTAJE</p>

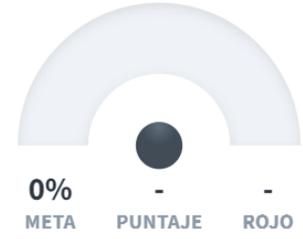
ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
de Articulación Presidencial, aporte Sectorial y ODS/ ODS 5			Realización de Foro sobre medición de la inversión. Disposición 4.8 de la CGR concluye en julio 2020.	fase podría requerirse de otros reportes o productos aparte de los reportes anuales de inversión en igualdad de género.	
1.14 Diseño, formalización y puesta en marcha de Modelo de Gestión de la PIEG, que comprenda mecanismos de gestión intra-institucionales e interinstitucionales en el nivel nacional, nivel subnacional y nivel regional.	50% de modelo de gestión en funcionamiento.	25% de avance	INAMU: ST PIEG; CTI: PIEG. Se logra identificar elementos que componen el modelo de gestión y se cuenta con documentos base, sin embargo, está pendiente la realización de procesos de reflexión para obtener productos finales.	Esta acción es complementaria a la 1.15	<p>Cumplimiento parcial</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
1.15 Definición de mecanismo de coordinación regional que INAMU, como ente rector y coordinador de la igualdad de derechos de las mujeres, pondrá en funcionamiento en las diferentes regiones para garantizar incidencia política y seguimiento de los compromisos PIEG con expresión regional.	20% de avance en la definición e implementación del mecanismo de coordinación regional INAMU	20 % de avance	INAMU: Incluye inicio de proceso de asistencia técnica de EUROSOCIAL para diseñar el modelo de gestión para la regionalización de la Política Nacional para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres PIEG y su Plan de Acción 2019-2022, incorporando las particularidades regionales/ locales desde el enfoque de gobernanza.	En la conclusión de esta primera etapa se espera contar con los elementos para la consolidación de planes regionales en las 5 regiones del país para 2021.	<p>Cumplimiento total</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
2.1. Ampliación y diversificación de la oferta de servicios de cuidado, desarrollo infantil y educación bajo esquema de universalización de servicios integrales y enfoque de corresponsabilidad social, que integre contribuciones de actores estratégicos (gobiernos locales y empresas) y posibilite incorporación laboral y educativa de las mujeres	<p>o Niños, niñas y adolescentes atendidos en alternativas de cuidado y otras modalidades de atención que no han sido incorporadas a los registros de la ST REDCUDI, a nivel nacional y regional</p> <p>89% ampliación de cobertura de Ciclo Materno Infantil y Ciclo Transición</p> <p>29.810 personas menores de 13 años de la modalidad intramuros de CENCINAI que reciben estimulación del crecimiento y desarrollo</p>	Avance conforme a lo programado con excepción de la atención de población menor de edad.	Tanto el MEP como CENCINAI logran alcanzar la meta, no obstante la REDCUDI reprograma la meta debido a la afectación del servicio por las medidas de la pandemia por COVID19	Se obtiene un cumplimiento total en esta acción según las metas programadas y comprometidas en el 2020 para dos de sus indicadores, a pesar de que no se cumplen uno de ellos.	<p>Cumplimiento total</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
2.2. Ampliación y diversificación de oferta de servicios integrales de cuidado para personas en situación de dependencia: personas adultas mayores y personas con discapacidad, bajo enfoque de corresponsabilidad social, que brinde oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres.	3% de ampliación de los servicios de cuidado para personas en situación de dependencia	1% de ampliación de servicios de cuidado para personas adultas mayores en situación de dependencia	CONAPAM alcanzó la ampliación de su servicio en 1%, sin embargo CONAPDIS no logró ampliar sus servicios este 2020	Se da un cumplimiento parcial ya que no se logra alcanzar de manera total la meta trazada, razón por la cual el semáforo queda en rojo, porque no se llega a alcanzar el 50 % de la meta total.	<p>Cumplimiento parcial</p>  <p>PUNTAJE</p>
2.3. Formulación y puesta en marcha del Sistema Nacional de los Cuidados bajo enfoque de corresponsabilidad social y alianzas público – privadas y público – público, que brinde	100% de formulación del Sistema Nacional de los Cuidados	100% formulado		Se logra alcanzar la meta programada.	<p>Cumplimiento total</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres					
2.4. Ejecución de políticas, programas o medidas de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados en el ámbito laboral, incluidas paternidades activas y sensibles, tales como: licencias, subvenciones, alternativas de cuidado, salas de lactancia, flexibilidad horaria, programas de formación - sensibilización y otras	50% de acciones de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados en ámbito laboral - institucional	Se da un cumplimiento mayor a la meta planteada con más acciones de promoción ejecutadas	Fue necesario cambiar el tipo de medición del indicador porque a nivel institucional está expresado en cantidad de acciones de promoción y en el plan general se considera el valor porcentual de estas acciones. Sin embargo se consideró que para este año se iba a realizar la medición a nivel de cantidad.	Se da cumplimiento según las metas y acciones comprometidas por las instituciones. Para efectos de cumplimiento se establece como indicador institucional: "Cantidad de acciones de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados en el ámbito laboral" que fue sobrepasado según lo programado.	<p>Cumplimiento total</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
2.5. Estudios y propuestas para reconocimiento de licencia de paternidad bajo enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados y promoción de masculinidades alternativas	50% elaboración de propuestas de licencia de paternidad con enfoque de corresponsabilidad	Esta meta queda en suspenso debido a los recortes presupuestarios producto de la pandemia por Covid 19		Esta acción no se evalúa este año 2020	 <p>0% META PUNTAJE ROJO</p>
2.6. Desarrollo de procesos de sensibilización y formación de actores estratégicos en corresponsabilidad social de los cuidados, con especial énfasis en empresas y gobiernos locales	15 procesos de generación de capacidades de actores estratégicos en corresponsabilidad social de los cuidados	8 procesos de generación de capacidades de actores estratégicos en corresponsabilidad social de los cuidados	CEN CINAI diseñó el documento para el desarrollo de procesos de formación.		<p>Cumplimiento Total</p>  <p>PUNTAJE</p>
2.7. Creación de Cuenta Satélite de Trabajo Doméstico No Remunerado TDNR, incluye	100% de ejecución y divulgación de Cuenta Satélite sobre el Trabajo Doméstico No Remunerado	Se ejecuta y divulga la Cuenta Satélite. Pero para el 2020 no hay más		Si bien la acción se encuentra cumplida, es necesario que se pueda actualizar la	<p>Cumplimiento Total</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
diseño de metodología, aplicación y divulgación de resultados de las mediciones		acciones que reportar		cuenta en próximos años, pero en este 2020 no se estableció meta para ello.	 <p>PUNTAJE</p>
3.1. Aplicación de mecanismos efectivos de inspección laboral para el cumplimiento de derechos laborales de las mujeres en todas las regiones, con particular énfasis en empleos no especializados, mujeres jóvenes, mujeres migrantes, mujeres con discapacidad y trabajadoras domésticas.	Tasa de cobertura de personas trabajadoras asalariadas, tuteladas por la Inspección de Trabajo, a nivel nacional.	Esta acción no fue programada para ejecutarse en el 2020 por tanto no tiene meta programada			<p>0% +0%</p>  <p>0% META PUNTAJE ROJO</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
3.2. Funcionamiento de plataformas de intermediación laboral en el marco del Sistema Nacional de Empleo en todas las regiones, que facilitan ingreso y la permanencia al mercado laboral de mujeres egresadas de procesos de capacitación y formación técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y Estrategia de Alianza para el Bilingüismo (ABI), con especial atención en mujeres jóvenes y mujeres con discapacidad y en condición de pobreza.	<p>2020: MTSS</p> <p>500 mujeres egresadas de los procesos de formación del PRONAE y EMPLEATE, de los cuales 5% son mujeres con discapacidad, y 50% son mujeres jóvenes.</p> <p>2020: INA</p> <p>1021 personas egresadas de ABI</p> <p>919 mujeres egresadas de ABI</p> <p>919 mujeres jóvenes egresadas de ABI</p> <p>51 mujeres con discapacidad egresadas de ABI</p>	<p>3573 mujeres se egresaron de programas de PRONAE (EMPLEATE)-MTSS</p> <p>0 % mujeres con discapacidad (MTSS)</p> <p>87% mujeres jóvenes -MTSS.</p> <p>2020: INA</p> <p>1775 personas egresadas de ABI</p> <p>1013 mujeres egresadas de ABI</p> <p>959 mujeres jóvenes egresadas de ABI</p> <p>7 mujeres con discapacidad.</p>		<p>En el apartado de Desafíos se plantea la necesidad de identificar las razones por las cuales la meta fue sobrepasada en EMPLEATE.</p>	<p>Cumplimiento parcial</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
		1352 mujeres que aprobaron servicios de certificación			
3.3. Desarrollo de estrategia diferenciada de acceso y propiedad de la tierra, que amplía oportunidades de uso y beneficio de las mujeres rurales del recurso productivo tierra y contempla servicios de gestión agro-empresarial y financiamiento de actividades productivas	a) Estudio con enfoque de género que permita conocer el estado del acceso a la tierra por parte de las mujeres rurales". b) Diseño de la estrategia de acceso a la tierra con enfoque de igualdad de género y derechos humanos.	a) Estudio con enfoque de género que permita conocer el estado del acceso a la tierra por parte de las mujeres rurales". b) Diseño de la estrategia de acceso a la tierra con enfoque de igualdad de género y derechos humanos			Cumplimiento total  PUNTAJE
3.4. Desarrollo de programa de	6 organizaciones de mujeres son	7 organizaciones de mujeres son			Cumplimiento Total

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
formalización y acompañamiento en gestión empresarial de mujeres rurales productoras de pesca en pequeña escala y acuicultura (pesca, extractoras de moluscos, acuicultoras, entre otras).	acompañadas en Programa IDEA.	acompañadas en Programa IDEA.			 <p>PUNTAJE</p>
3.5. Funcionamiento de plataformas u otros mecanismos de articulación interinstitucional, regional o territorial de servicios de apoyo a los emprendimientos y empresariedad de las mujeres de todas las regiones (asistencia técnica, capital semilla, crédito, aseguramiento, formalización) con	362 mujeres atendidas en servicios de apoyo empresarial con enfoque de igualdad de género	435 mujeres atendidas en servicios de apoyo empresarial con enfoque de igualdad de género		MICITT reportó 123 mujeres atendidas en todas las regiones. Se había programado una meta de 50.	<p>Cumplimiento Total</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
enfoque de igualdad de género					
3.6. Fortalecimiento de Programa Nacional de Mujeres Empresarias, que contemple componente de financiamiento PYMES con fondos de Banca para el Desarrollo y modelo de mejora en la administración empresarial.	10% avance en la oficialización y seguimiento del Programa Nacional de Mujeres Empresarias. 200 mujeres atendidas en servicios de apoyo empresarial con enfoque de igualdad de género	0% avance en la oficialización y seguimiento del Programa Nacional de Mujeres Empresarias. 225 mujeres atendidas en servicios de apoyo empresarial con enfoque de igualdad de género			Cumplimiento parcial  PUNTAJE
3.7. Formulación y negociación de propuestas de nuevas modalidades de aseguramiento directo, que reduzcan las brechas de género de las mujeres en salud y pensiones, con especial atención en mujeres cuenta propia	Porcentaje de formulación y negociación de las propuestas	Esta acción no fue programada para ejecutarse en el 2020 por tanto no tiene meta programada			Sin meta  ROJO PUNTAJE META

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
3.8. Ejecución de procesos para la inserción, permanencia y graduación de mujeres en áreas técnicas de mayor demanda laboral y en carreras científicas, tecnológicas y no tradicionales	16% ejecución proyecto piloto interinstitucional u otros procesos 4 acciones dirigidas al impulsar el ingreso de mujeres.	12% ejecución proyecto piloto interinstitucional u otros procesos 9 acciones dirigidas al impulsar el ingreso de mujeres.			Cumplimiento total  PUNTAJE
3.9. Promoción de buenas prácticas en empresas y creación de mecanismos efectivos para cierre de brechas de género y cumplimiento de derechos laborales de las mujeres	17 empresas con reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la igualdad de género 40 empresas con acciones formativas sobre cuidado, corresponsabilidad social y hostigamiento sexual. 5 micro y pequeñas empresas participan en el Programa de Buenas Prácticas	17 empresas con reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales para la igualdad de género 40 empresas con acciones formativas sobre cuidado, corresponsabilidad social y hostigamiento sexual. 5 micro y pequeñas empresas			Cumplimiento total  PUNTAJE

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
	28 empresas de distintos sectores participan en el Sello de Igualdad	participan en el Programa de Buenas Prácticas: 28 empresas participan en el Sello de Igualdad (Sectores: servicios (12), tecnología (2), industria médica (3), construcción (5), industria alimentaria (1), cooperativa (1), institución pública (1), colegio profesional (1).			
3.10. Funcionamiento de mecanismos efectivos de promoción de derechos laborales	1 Propuesta de igualdad salarial formulada, validada con actores involucrados y negociada	Meta cumplida en 2019			

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
de las trabajadoras domésticas y formulación/validación/negociación de propuesta de igualdad salarial.	25% de ejecución de estrategias de promoción de derechos laborales de trabajadoras domésticas (3 regiones)	25% de ejecución de estrategias de promoción de derechos laborales de trabajadoras domésticas (3 regiones)			<p>cumplimiento total</p>  <p>PUNTAJE</p>
3.11. Ejecutados proyectos para la reducción del empleo informal de las mujeres, que presten especial atención a la protección social, formación técnica, facilitación de trámites y simplificación tributaria, en el marco de la Estrategia de Tránsito de la Economía Informal a la Formal	20% de ejecución de proyectos.	20% de ejecución de proyectos			<p>Cumplimiento Total</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
3.12. Generación de Información periódica que permita dar seguimiento al comportamiento de la brecha de género en el Sistema Financiero y trabajar conjuntamente con el INAMU en la identificación e implementación de mejores prácticas a nivel internacional que promuevan el cierre de la misma	Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso de los Servicios Financieros en Costa Rica-	Segundo Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso de los Servicios Financieros en Costa Rica-Se reportan los Indicadores de Inclusión en Sitio Web de SUGEF.			<p>Cumplimiento total</p>  <p>PUNTAJE</p>
3.13. Fortalecimiento de las mujeres empresarias con potencial exportador y sus negocios para su inserción en el mercado internacional, en el marco de Women Export	10 mujeres empresarias apoyadas a través del Proyecto Women Export.	10 mujeres empresarias apoyadas a través del Proyecto Women Export.			<p>Cumplimiento Total</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
3.14. Aplicación de encuestas de línea base sobre buenas prácticas de igualdad de género y realización de esfuerzos de difusión con empresas de Inversión Extranjera Directa	1 encuesta aplicada a las empresas de IED del sector	1 encuesta aplicada a las empresas de IED del sector			<p>Cumplimiento Total</p>  <p>6,7 PUNTAJE</p> <p>Eliminar puntaje</p>
3.15. Definición del marco político de actuación en materia de Cambio Climático y Género (conceptualización, formación de capacidades y herramientas).	<p>2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Elaboración del Plan de Acción sobre Igualdad de Género en el Cambio Climático -Elaboración de una caja de herramientas y paquete de capacitación. Formulación de la hoja de ruta para fortalecer la 	Esta acción no fue programada para ejecutarse en el 2020 por tanto no tiene meta programada		<p>En el Plan de Acción, ajustado por situación de COVID durante el año 2020, MINAE no había terminado de definir la acción y metas de los años 2021 y 2022 que se indican en la columna de metas.</p>	 <p>- ROJO - PUNTAJE - META</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
	<p>perspectiva de género en el ciclo de ambición de la NDC.</p> <p>1 set de documentos que conforman el análisis Caja de herramientas y paquete de capacitación en aplicación</p> <p>Número de capacitaciones Realizadas 1 documento de hoja de ruta formulado</p> <p>2022:Elaboración de una caja de herramientas y paquete de capacitación.</p> <p>Formulación de la hoja de ruta para fortalecer la perspectiva de género</p>				

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
	en el ciclo de ambición de la NDC.				
3.16. Incorporación de enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en programas y proyectos de vivienda, prestando especial atención a las demandas de grupos en vulnerabilidad social y económica (mujeres jefas, mujeres en condiciones de pobreza y mujeres con discapacidad) y alternativas de apoyo financiero para el acceso de mujeres de clase media a la vivienda	60% de elaboración de la Política del Hábitat y su Plan de Acción que contiene una estrategia para incorporar criterios de igualdad de género en programas y proyectos de vivienda. 52% de colocación de crédito para mujeres de clase media. 17 mujeres de clase media con créditos otorgados	60% de elaboración de la Política del Hábitat y su Plan de Acción que contiene una estrategia para incorporar criterios de igualdad de género. 0% 0%			No cumplimiento  PUNTAJE

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
3.17 Identificación y divulgación del estado de situación del acceso al crédito de vivienda por parte de las mujeres en el Sistema Bancario Nacional y otras entidades de vivienda autorizadas	30% de estado de situación elaborado	30% de estado de situación elaborado			<p>Cumplimiento Total</p>  <p>PUNTAJE</p>
3.18. Desarrollo experiencia piloto de incorporación de enfoque de igualdad de género en proyectos de infraestructura y seguridad vial	2 proyectos piloto de movilidad segura y sostenible en Pérez Zeledón y Puntarenas que integren el enfoque de igualdad de género	Esta acción no fue programada para ejecutarse en el 2020 por tanto no tiene meta programada			 <p>ROJO PUNTAJE META</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
4.1 Desarrollo de procesos de capacitación y formación de las mujeres, para el fortalecimiento de liderazgo y capacidades de incidencia política, que incorporen metodologías con enfoque de diversidad e interseccionalidad para atender necesidades estratégicas y específicas de grupos de mujeres	INAMU: 13 procesos con 485 mujeres. AyA: 2 procesos con 120 mujeres MEP: 3 procesos con 90 mujeres Asamblea Legislativa: 1 proceso con 40 mujeres TSE: 2 procesos con 210 mujeres	INAMU: 19 procesos con 537 mujeres. AyA: 2 procesos con 80 mujeres MEP: 2 procesos con 36 mujeres Asamblea Legislativa: 5 procesos con 300 mujeres TSE: 6 procesos con 228 mujeres	Acción con metas específicas de 5 instituciones.	Acueductos y Alcantarillados y el Ministerio de Educación no lograron la cobertura planteada pero sí lograron ejecutar procesos a pesar de las limitaciones generadas por el contexto de pandemia sanitaria.	Cumplimiento Total  PUNTAJE
4.2 Fortalecimiento de estrategias de apoyo a la organización y asociatividad de las mujeres para la defensa y cumplimiento de derechos, prestando	45% de ejecución de estrategias de apoyo a la organización y asociatividad de las mujeres 28 organizaciones cubiertas en las regiones región (apoyo a la	45% de ejecución de estrategias de apoyo a la organización y asociatividad de las mujeres	INAMU. Asesorías y apoyos brindados a organizaciones de mujeres y sus representantes, en 5 regiones.		Cumplimiento Total  PUNTAJE

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
especial atención a lo regional – territorial y a las mujeres rurales, jóvenes, indígenas, afrodescendientes, mujeres con discapacidad y mujeres de los colectivos LBT.	organización y asociatividad)	71 organizaciones cubiertas en las regiones (apoyo a la organización y asociatividad)			
4.3 Promoción de trato igualitario y respetuoso en la prestación de servicio de rectificación de nombre de personas trans en documento de identidad (cédula).	30% de ejecución de estrategia institucional de trato igualitario y respetuoso	25% de ejecución de estrategia institucional de trato igualitario y respetuoso	TSE: 3 sesiones desarrolladas con 11 personas funcionarias en marzo 2020.		<p>Cumplimiento Parcial</p>  <p>PUNTAJE</p>
4.4 Desarrollo de procesos de sensibilización y capacitación en derechos políticos de	INAMU: 15 procesos con 228 personas. IFAM: 2 procesos con 36 personas	INAMU: 7 procesos con 555 personas. IFAM: 2 procesos con 36 personas	Las instituciones que desarrollaron procesos de sensibilización y capacitación son:	El Ministerio de Educación Pública y Acueductos y Alcantarillados no lograron el	Cumplimiento Total

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
las mujeres y paridad, que incorporen la prevención y atención de la violencia política contra las mujeres, dirigidos a tribunales y gobiernos estudiantiles, partidos políticos, gobiernos locales, organizaciones sociales.	AyA: 1 proceso con 60 personas MEP: 1 proceso con 400 personas Asamblea Legislativa: 2 proceso con 40 personas TSE: 3 procesos con 600 personas.	AyA: 0 procesos con 0 personas MEP: 0 procesos con 0 personas Asamblea Legislativa: 5 proceso con 235 personas TSE: 15 procesos con 615 mujeres	INAMU, TSE, Asamblea Legislativa y TSE.	desarrollo de las actividades programadas dadas las condiciones institucionales generadas por la emergencia sanitaria.	 <p>PUNTAJE</p>
4.5 Formulación y puesta en marcha de instrumento para orientar la aplicación de la paridad en las organizaciones sociales, incluido acompañamiento y capacitación para el cumplimiento de la Ley 8901: Integración	INAMU: 30 % de formulación y puesta en marcha de instrumento. 25 organizaciones acompañadas y capacitadas DINADECO: 270 personas de organizaciones	INAMU: 30 % de formulación y puesta en marcha de instrumento. 54 organizaciones acompañadas y capacitadas DINADECO.	En tanto el Reglamento a la Ley 8901 fue consensuado por las diferentes instituciones involucradas hasta la última parte del año 2020, su aprobación se logró hasta el 2021.	La no aprobación del reglamento en 2020 impidió que DINADECO no desarrollara las actividades formativas 2020.	<p>Cumplimiento Parcial</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas	capacitadas (DINADECO)	o personas de organizaciones capacitadas.			
4.6 Incorporación de enfoque de igualdad de género en la atención de la salud, en especial en procesos de atención de la salud mental y consumo de sustancias psicoactivas.	30% de procesos de atención en salud mental y consumo de sustancias psicoactivas con enfoque de igualdad de género o regiones del Ministerio de Salud con metodologías basadas en habilidades para la vida	30% de procesos de atención en salud mental desarrollados	Se cumple la meta de atención de salud mental. La meta relacionada a las metodologías basadas en habilidades para la vida no se programó meta para este año		Cumplimiento Total  PUNTAJE
4.7 Seguimiento a la implementación del modelo de parto humanizado en establecimientos de salud.	25% establecimientos monitoreados en de la implementación del modelo de parto humanizado en los establecimientos de salud de la CCSS.	25% de Aplicación de una encuesta auto administrada por los diferentes equipos de trabajo de las Maternidades, como		Se alcanza la meta programada	Cumplimiento Total

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
		<p>medida extraordinaria ante la imposibilidad de realizar actividades presenciales y en cumplimiento de lo indicado en el decreto presidencial 42227-MP-S, y como consecuencia de la emergencia nacional por el COVID19. Lo anterior para monitorear la implementación del Modelo de atención calificada en el embarazo, parto, posparto, centrado en la mujer, la familia gestante, la comunidad, la gestión</p>			 <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
		humanizada y la pertinencia cultural.			
4.8 Aprobación, divulgación y evaluación de la aplicación de norma y protocolo de aborto terapéutico	50% de avance en la Elaboración y capacitación en el Protocolo de atención clínica para el procedimiento médico vinculado con el artículo 121: interrupción terapéutica del embarazo, elaborados.	Protocolo elaborado y validado por Ministerio de salud durante el 2020	No se alcanza la meta programada en cuanto a la divulgación y capacitación del protocolo, por ello el cumplimiento es parcial.		<p>Cumplimiento Parcial</p>  <p>PUNTAJE</p>
4.9 Desarrollo de procesos de divulgación, sensibilización y capacitación del personal de salud y otras instituciones en la norma y protocolo de aborto terapéutico, lineamientos de anticoncepción de emergencia y otros	o procesos de capacitación	No hay avance, se trabajó en la preparación de la capacitación para ser impartida en el 2021	Esta acción no fue programada para ejecutarse en el 2020 por tanto no tiene meta programada	Esta acción no se evalúa este año 2020	 <p>0 META PUNTAJE ROJO</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
métodos actualizados de la oferta anticonceptiva (implante, condón femenino) y vacuna virus Papiloma Humano					
4.10 Desarrollo de acciones y estrategias de educación en salud, con énfasis en estilos de vida saludables, entornos saludables y autocuidado de la salud, para el deporte, la actividad física y recreativa y condiciones de acceso y disfrute de las mujeres en las regiones	14 acciones y estrategias de educación en salud y estilos de vida saludables por región	14 Acciones y estrategias de educación en salud	La meta se cumple según lo programado		<p>Cumplimiento Total</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
4.11 Promoción y ejecución de experiencia demostrativa de análisis de datos e indicadores de género sobre la situación de salud, a cargo de Equipos de Vigilancia Epidemiológica Locales, en el marco del Análisis de Situación en Salud (ASIS)	Indicadores de género en el Análisis de Situación en Salud (ASIS) definidos y divulgados	No hay avance.	Esta acción no fue programada para ejecutarse en el 2020 por tanto no tiene meta programada	Esta acción no se evalúa este año 2020	<p>Sin meta</p>  <p>0% META - - PUNTAJE ROJO</p>
4.12 Promoción de procesos y acciones de divulgación y capacitación en salud sexual y reproductiva, que tomen en cuenta demandas particulares de las mujeres con discapacidad y las mujeres lesbianas y trans	3 procesos y acciones de divulgación y capacitación	1 proceso de divulgación y capacitación	Solamente se logra realizar 1 proceso de capacitación por parte de la CCSS, sin embargo el MINSA no logra la meta debido a la priorización de atención al COVID 19	Solamente se logra realizar el 33% de la meta programada.	<p>Cumplimiento Parcial</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
<p>4.13 Extensión del Programa Abordaje Integral del Embarazo Adolescente en todas las regiones</p>	<p>10% de incremento de cobertura del programa</p>	<p>Se logró que la Gerencia Médica de la CCSS le diera el aval al Plan de Sostenibilidad y extensión de las intervenciones implementadas en el Proyecto Salud Mesoamérica, con recursos propios de la CCSS. Inicialmente en el escenario Covid-19 la sostenibilidad de las intervenciones se vio disminuida, así como la extensión a otras áreas; pero se conformó un equipo de trabajo integrado por la Dirección del Proyecto Salud Mesoamérica, el Programa Salud de la Mujer y el Programa de</p>	<p>Aunque se da un aval por parte de la CCSS, las acciones no logran llevarse a cabo en las regiones</p>		<p>Cumplimiento Total</p>  <p>PUNTAJE</p>

ACCIÓN	META 2020	META EJECUTADA 2020	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	CUMPLIMIENTO
		Adolescentes, junto con representantes de las Regiones Brunca y Huetar Atlántica de la CCSS, para definir las acciones que permitan la sostenibilidad y expansión del modelo.			