



## RESPUESTA GERENCIAL EVALUACIÓN DE POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO 2007-2017

INSTITUTO NACIONAL DE  
LAS MUJERES (INAMU)

Octubre, 2018

# Contenido

1. Introducción.....	7
2. Reseña de la evaluación .....	8
3. Recomendaciones de la evaluación .....	7
4. Etapa IV Uso de la evaluación .....	16
5. Respuesta gerencial.....	16

## 1. Introducción

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2015 -2018 Alberto Cañas Escalante, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) como ente encargado de coordinar la evaluación en el sector público costarricense, incorporó por primera vez una Agenda Nacional de Evaluaciones (ANE), la cual contiene una serie de intervenciones públicas con carácter estratégico para el Gobierno con el fin de ser evaluadas. Entre estas intervenciones se encuentra la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007-2017) gestionada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), integrante del Sector Desarrollo Humano y Bienestar Social.

En 2017 se firmó un convenio de cooperación interinstitucional, mediante el cual se establecieron los compromisos institucionales para el desarrollo de la evaluación de la PIEG. Dicho convenio establece que el proceso de evaluación se debía regir por las estipulaciones metodológicas de MIDEPLAN, el cual estructura dicho proceso en cuatro etapas: Programación, Diseño, Ejecución y Uso.

El presente documento denominado Respuesta de Gerencia se inserta justamente en la última etapa, luego de haber realizado una evaluación externa de la política a cargo de evaluadoras de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede Costa Rica, estudio éste desde donde se generaron una serie hallazgos, conclusiones y recomendaciones para la toma de decisiones basada en evidencia. A raíz de ello el INAMU, con el acompañamiento metodológico de MIDEPLAN, logra definir las acciones de carácter urgente para transformar dichas recomendaciones en acciones afirmativas para el fortalecimiento del programa.

Conviene destacar que el proceso de evaluación en si misma, se ha vuelto un espacio de reflexión y aprendizaje colectivo en los actores del sector y en especial en las personas involucradas en el diseño de la nueva Política Nacional para Igualdad entre mujeres y hombres al 2030.



## 2. Reseña de la evaluación

La decisión de realizar la evaluación a la PIEG 2007-2017, nace por un interés de la Unidad de Planificación Institucional del INAMU, fundamentado en la importancia de sustentar la toma de decisiones oportunas para el logro de los objetivos y la mejora de la gestión interinstitucional durante la prestación de los servicios que se brindan a la política a la ciudadanía. Es preciso señalar que además de ser la primera vez que se realiza una evaluación a una política pública en el país, se contó, en este caso, con el apoyo de la cooperación internacional bajo la modalidad Sur – Sur, mediante un esquema de trabajo colaborativo en cual fue financiado y respaldado por FIAPP (España) con fondos EurosociAl. Finalmente, los resultados de esta evaluación han sido utilizados para la construcción de la próxima PIEG 2018-2030.

El objetivo de la evaluación fue “Desarrollar una evaluación formativa de la Política de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 (PIEG) de Costa Rica, analizando su diseño, la gestión interinstitucional y sus efectos”. Como objetivos específicos se establecieron los siguientes:

1. Analizar la pertinencia del diseño de la PIEG en el contexto nacional y marcos normativos suscritos, a través de sus planes de acción 2012-2014 y 2015-2017.
2. Analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los Planes de Acción del período 2012-2017, identificando los principales desafíos derivados de dicho modelo de gestión
3. Analizar la eficacia y la eficiencia en la ejecución de los programas seleccionados en cada uno de los objetivos de la PIEG, considerando el fortalecimiento de la participación de las mujeres, el desarrollo de capacidades y la articulación territorial de la PIEG.
4. Identificar los efectos de la PIEG sobre las mujeres en el nivel nacional, medidos a partir del comportamiento de los indicadores de resultado de la PIEG a lo largo del período en estudio, así como los efectos obtenidos por la ejecución de los programas seleccionados en esta evaluación.

La evaluación se desarrolló en el año 2017, y comprende el periodo entre el 2007 al 2017. La evaluación se enfocó en los siguientes Programas y Servicios seleccionados: REDCUDI, PISAV, MTSS, MEIC, MAG, IFED/INAMUA. El alcance según funcionalidad es de carácter formativo, identificando fortalezas, oportunidades en su diseño metodológico y ejecución. Además, tiene una cobertura territorial nacional, es decir, incorpora las siete provincias sobre las cuales se despliega la PIEG.

Para su logro, se utilizaron cuatro criterios de evaluación con sus respectivas preguntas (ver cuadro 1) y se aplicaron diversas técnicas de recolección y análisis de información (análisis documental y revisión bibliográfica, análisis de base de datos, entrevistas semi estructuradas, grupos focales, encuestas en línea, encuestas telefónicas y talleres con usuarias y personal público).

Para la gestión de proceso de evaluación se estableció un Equipo Gestor encargado de preparar, programar y supervisar el desarrollo del proceso de evaluación y

asegurar su conclusión, integrado por funcionarias y funcionarios de MIDEPLAN, INAMU; un Equipo de Seguimiento, conformado por representantes nombrados por las siguientes instituciones: Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) del Ministerio de la Presidencia de Uruguay, Ministerio de Hacienda de Paraguay y el Departamento Nacional de Planeación de Sinergia Colombia. Asimismo, quedó constituido el Equipo Evaluador externo, mediante una contratación de la FIAPP.

Cuadro. 1. COSTA RICA, Evaluación de la PIEG. Criterios y preguntas de evaluación 2017

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PREGUNTAS DE EVALUACIÓN
<p><u>PERTINENCIA:</u> Medida en que los resultados esperados y los ejes de intervención son congruentes con las prioridades del contexto económico, político y social del país, las necesidades de la población y los compromisos que emanan de las agendas de desarrollo nacionales e internacionales suscritas por Costa Rica, como la CEDAW y Belem do Pará y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es el grado de correspondencia del diseño de la PIEG, con los intereses y necesidades de las mujeres en Costa Rica?</li> <li>- ¿Qué enfoque teórico -conceptual y de política pública, subyace a la construcción de la PIEG?</li> <li>- ¿De qué manera el diseño de la PIEG y sus planes de acción del periodo 2012-2017, consideraron los marcos normativos nacionales e internacionales?</li> <li>- ¿Cuál es el grado de coherencia entre los objetivos PIEG y sus Planes?</li> <li>- ¿En qué medida las PIEG y sus Planes de acción se vinculan con otros instrumentos de planificación a nivel nacional: Planes regionales, Planes sectoriales, Plan Nacional de Desarrollo</li> </ul>
<p><u>EFICIENCIA:</u> Medida en que los insumos disponibles se transforman en bienes y/o servicios optimizando los recursos. Esto incluye el análisis de la ejecución presupuestaria, de los tiempos y costos de transacción, y de la sinergia y/o duplicación de esfuerzos entre varias instituciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG, y los logros obtenidos a lo largo de período 2012-2017?</li> <li>- ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG en el desarrollo de capacidades de las mujeres?</li> <li>- ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG según el fomento de la participación de las mujeres?</li> <li>-¿Cuál ha sido la articulación territorial de los programas para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG?</li> <li>- ¿De qué manera se ha dado la inclusión de los temas de derechos sexuales y reproductivos en la educación formal de los adolescentes en Costa Rica?</li> </ul>
<p><u>EFICACIA</u> Medida en que las acciones implementadas y los bienes y servicios entregados han contribuido a generar algún cambio, en la dirección de los</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Incorpora la PIEG y sus planes de acción del período 2012-2017 el enfoque de Gestión para Resultados del Desarrollo (GpRD) y elementos de la teoría de la intervención?</li> </ul>

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PREGUNTAS DE EVALUACIÓN
<p>efectos esperados y en términos de efectos no planificados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué gestiones han realizado las jerarquías encargadas, para promover y viabilizar los Programas o Acciones, comprometidas por sus instituciones en la PIEG?</li> <li>- ¿Cuál ha sido la capacidad de coordinación y articulación del INAMU como ente rector con las instituciones ejecutoras de la PIEG?</li> <li>- ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG y los logros obtenidos a lo largo del período 2012-2017?</li> <li>- ¿Cuáles son las brechas de género más importantes en Costa Rica medidas con corte a junio 2017 de los indicadores de resultado de la PIEG, contenidos en el sistema de monitoreo y evaluación diseñado para ello en el 2008?</li> <li>- ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG en el desarrollo de capacidades de las mujeres?</li> <li>- ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG según el fomento de la participación de las mujeres?</li> <li>- ¿Cuál ha sido la articulación territorial de los programas para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG?</li> <li>- ¿De qué manera se ha dado la inclusión de los temas de derechos sexuales y reproductivos en la educación formal de los adolescentes en Costa Rica?</li> </ul>
<p><b>SOSTENIBILIDAD:</b> Medida en que los beneficios generados se pueden mantener en el tiempo más allá del ciclo de implementación de un programa o proyecto, o medida en que se observan condiciones propicias para ello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuáles han sido las mejores prácticas ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017 y cómo éstas podrían mantenerse en el tiempo?</li> <li>- ¿Qué factores han posibilitado o amenazando la sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017?</li> </ul>

Unidades de estudio		
<b>Investigación cualitativa</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 55 entrevistas a profundidad</li><li>• 7 grupos focales (80 mujeres participaron)</li><li>• Encuesta semi-estructurada auto-administrada a docentes (58 personas)</li><li>• Taller de Teoría de la Intervención</li><li>• Grupo Focal de Modelo de Gestión y Gestión Regional de la PIEG</li></ul>	<b>Investigación cuantitativa</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Encuesta telefónica a 406 mujeres beneficiarias de las bases disponibles</li><li>• Encuesta en-línea a 37 enlaces PIEG y encargados de programas</li><li>• Encuesta in-situ a 74 mujeres que visitaron CIO</li></ul>	<b>Revisión documental</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 172 documentos revisados</li></ul>
Juicio experto del equipo evaluador		

Fuente: FLACSO. Tomado del Informe Final de la evaluación de la PIEG 2007-2017

### 3. Recomendaciones de la evaluación

El informe de evaluación incluye recomendaciones para distintos actores participantes, a saber: Consejo de Alto Nivel Político de la PIEG, la ST PIEG, el Comité Interinstitucional PIEG, el INAMU, el Despacho del MTSS, Dirección Nacional de Empleo, jefes de otras instituciones, Departamento de Generación de Empleo, Unidad de Equidad de Género, Dirección de Planificación, Observatorio Laboral de Empleo y MIDEPLAN, incluidas en el siguiente cuadro.

7

#### 1- Para la Comisión de Alto Nivel.

- Apoyar la implementación de la próxima PIEG (2018-2030), por medio de un mayor fortalecimiento de las capacidades estatales, fortaleciendo la rectoría técnica del INAMU con el fin de que lidere el diálogo político con la institucionalidad, y brindando recursos presupuestarios, humanos y tecnológicos que promuevan la formulación de políticas públicas de igualdad y equidad de género entre las instituciones del Estado y su alineamiento con la PIEG; de manera que se ponga en marcha la disminución de las brechas en materia de igualdad y equidad de género.
- Cumplir con el rol de seguimiento a la implementación de la PIEG por medio de la emisión de directrices claras sobre la obligatoriedad del cumplimiento de la Política y, en caso de incumplimiento, generar las acciones pertinentes.
- Realizar un compromiso político formal e iniciativas de política activa para acelerar el progreso y cumplir las expectativas la igualdad y la equidad de género, que además constituye un requisito previo para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad y, por tanto, para la sostenibilidad y el bienestar de nuestras sociedades.
- Declarar la PIEG como una prioridad del Estado y no solamente de un Gobierno, por lo que es necesario que el enfoque de género sea transversal a todo el proceso de planificación del país.

- Para avanzar en el análisis y la elaboración de propuestas viables para fortalecer las capacidades nacionales en la gestión de PIEG (2018-2030), es absolutamente necesario promover y asegurar su efectiva inclusión y posterior evaluación en el Plan Nacional de Desarrollo y en los planes anuales operativos de las instituciones.

- Girar una directriz a nivel de las instituciones para que manera obligatoria se deban generar y actualizar sus bases de datos de forma desagregada, de manera que la información sea utilizada en estudios, y el monitoreo, para la toma de decisiones.

## 2- Para la Secretaría Técnica de la PIEG

- Fortalecer el sistema de monitoreo, seguimiento y retroalimentación, para que sean registrados en línea, los niveles de avances de las acciones de las diferentes instituciones y las acciones interinstitucionales que permitan visibilizar las desigualdades y mostrar la evolución; para esto se requiere avanzar en los instrumentos y clarificar las estructuras y mecanismos de gestión de la política.

- Crear un observatorio de políticas de género como un modelo o herramienta sustentable dentro de un sistema de monitoreo de los avances de la política de género, que sirva como insumo para la investigación, creación de estrategias y toma de decisiones.

- Incorporar en los planes de acción de la PIEG, acciones que permitan transversalizar la perspectiva de género, con el objetivo de producir cambios significativos en el conjunto de las relaciones de género lo cual supone acciones multidimensionales y sostenidas a lo largo de los diferentes planes de acción, así como el enfoque de reconocimiento, valoración e inclusión de diversidades.

- Fortalecer el rol y las capacidades de las unidades de género mediante la creación de instrumentos de innovación para la transversalización y cambios en las prácticas institucionales.

- Implementar un sistema de valoración de buenas prácticas alrededor de la PIEG que permita visibilizar estrategias, metodologías e instrumentos que posibiliten el efectivo cumplimiento de la PIEG y que incorpore la identificación de

las capacidades asociadas a la buena práctica que retroalimente los procesos formativos de las unidades ejecutoras de género.

- Crear espacios de coordinación y articulación para que las instituciones establezcan diálogos y estrategias para el cumplimiento de las acciones.

- Fomentar la capacitación, presencial y virtual, para la creación y fortalecimiento de competencias específicas asociadas a los procesos de gestión y análisis de información, para el enriquecimiento de conocimientos y habilidades gerenciales, monitoreo, evaluación y sistemas de información, para la conformación de una cultura de innovación y articulación.

- Propiciar una relación sinérgica más estrecha y armoniosa entre los diferentes niveles del Estado: local, regional y nacional, fomentando el diálogo con las y los actores clave, entre sus agendas y la PIEG.

- Fortalecer para la nueva PIEG y sus respectivos planes de acción, el sistema de indicadores existente que permita monitorear y evaluar la efectividad de las acciones, tanto a nivel de procesos, como de resultados en el marco del enfoque de GpRD y brindar la retroalimentación a las instituciones.

- Implementar un proceso de consulta multilateral y bilateral entre las instituciones involucradas para el diseño de los planes de acción.

- Perfeccionar y aumentar la producción de indicadores con perspectiva de género cuyo eje articulador sea el grado de capacidades y participación alcanzado por las mujeres en diversos ámbitos, con el objetivo de hacer visibles las múltiples desigualdades que pueden existir en las relaciones entre mujeres y hombres; y en segundo lugar, porque su uso determina la calidad de los programas públicos complementarios, incrementando notablemente su eficacia y haciéndolos inclusivos.

Con el fin de mejorar la articulación interinstitucional de la Política se recomienda agregar al sistema de monitoreo la medición sistemática de indicadores que permitan medir la coordinación interinstitucional en orden a contribuir al mejor cumplimiento de la PIEG.

### 3- Para el Comité Técnico Interinstitucional y la Secretaría Técnica de la PIEG

- Establecer estrategias, protocolos de comunicación y articulación para el cumplimiento de la PIEG, con un enfoque de territorialidad, de forma tal que haya claridad y homogenización en la forma de trabajar y dar cumplimiento a la PIEG.
- Diseñar instrumentos para la incorporación de análisis de género en los procesos de provisión de bienes y servicios de las diferentes instituciones, aportando a un mayor conocimiento de las necesidades específicas de usuarios y usuarias y con ello, adecuar la oferta pública para que responda de mejor forma a las inequidades de género presentes, y se avance hacia la eficacia y eficiencia de la gestión pública y de equidad y calidad de las acciones.
- Implementar un sistema de gestión del conocimiento para promover el intercambio y la difusión de los aprendizajes institucionales en el marco de la implementación de la política, basada en mejores prácticas, que incluya consultas y auditorías ciudadanas con las mujeres sobre sus necesidades y el rediseño de los servicios.
- Crear y estructurar espacios de discusión y reflexión acerca de la ubicación de las unidades de género en la estructura organizativa institucional.
- Comprometerse con la calidad de los productos y procesos estadísticos y bases de datos, tomando los criterios de pertinencia (las estadísticas satisfacen las necesidades de las personas e instituciones usuarias); exactitud (las estadísticas representan con precisión y confiabilidad la realidad); credibilidad (confianza depositada en los productos estadísticos); coherencia y comparabilidad (las estadísticas son coherentes internamente, en el tiempo y en el espacio y es posible combinar y hacer uso conjunto de datos relacionados de fuentes diferentes).
- Asegurar un acceso y difusión de datos fáciles de usar, de modo que las estadísticas y las bases de datos se presenten de forma clara y comprensible para los diferentes públicos y se pueda determinar claramente la contribución al cierre de brechas.
- Analizar e implementar estrategias de visibilización de las actividades realizadas, con el objetivo de que obtengan un reconocimiento explícito suficiente y darles valor estratégico a las unidades de género.

#### 4- Para el INAMU

- Promover que se eleve la PIEG a nivel de ley para que tenga mayor soporte y validez.
- Incorporar en el diseño de la próxima PIEG y sus planes de acción los enfoques de interseccionalidad, curso de vida, diversidad y contexto.
- Liderar los procesos de articulación interinstitucional para el cumplimiento de las acciones de la PIEG.
- Valorar establecer un solo canal de comunicación entre el INAMU y las unidades ejecutoras de género; se sugiere que sea a través de la Secretaría Técnica de la PIEG.
- Establecer claramente mediante organigrama, la ubicación de la Secretaría Técnica y el nivel de incidencia sobre las áreas técnicas de la PIEG.
- Promover el establecimiento de mecanismos efectivos, sistemáticos y sostenibles de rendición de cuentas que incorporen medidas acerca de la inversión social y el cierre de brechas.
- Fortalecer la estrategia de regionalización con recurso humano suficiente para atender las acciones y actividades que les asignan o en su defecto una priorización de las acciones para cumplir con las demandas de la población.
- Generar una estrategia de comunicación, con los recursos económicos suficientes para la nueva PIEG (2018-2030) y sus respectivos planes de acción, de manera diferenciada por públicos meta, para que se visibilicen los avances en el cierre de brechas, los cambios culturales y los efectos en las mujeres en el aumento de capacidades.
- Promover e implementar mesas de trabajo con la sociedad civil, las organizaciones de mujeres a nivel nacional, regional o local, para mostrarles los avances durante todo el proceso y consultarles sobre nuevas necesidades que surjan sobre la marcha.
- Promover el sello de “Calidad en la Gestión de la Igualdad de Género”, en las instituciones públicas como una estrategia que asegure la transversalidad de la equidad de género en los programas, proyectos y actividades que

realizan las instituciones; como una herramienta de certificación potente, de reforzamiento positivo para promover las mejores prácticas

- Desarrollar programas de capacitación de cobertura nacional sobre perspectiva de género y transversalidad en el marco de GpRD, al personal técnico encargado de los programas asociados a la PIEG.

- Retomar la estrategia de fortalecimiento de instancias de género en las municipalidades, la cual en los últimos años se ha visto disminuida, para el logro efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres y la articulación la PIEG en el nivel local.

- Crear guías de articulación y alineamiento estratégico entre la Política Nacional, y las políticas sectoriales, institucionales y las municipalidades, para el avance en materia de igualdad y equidad de género.

- Gestionar un convenio de cooperación con el INEC, a fin de que este suministre información estadística para la realización del análisis en materia de cierre de brechas.

- Clarificar el rol de la Secretaría Técnica como ente articulador de la PIEG, así como el modelo de gestión para el adecuado funcionamiento de la misma.

- Formalizar y establecer claramente los límites entre su doble rol de ente rector y ejecutor de políticas, programas y acciones para el avance de la igualdad. Se recomienda que se continúen y refuercen las acciones de capacitación y formación (empoderamiento, vida libre de violencia de género, empleabilidad, etc) dirigidas a mujeres, debido a que ninguna otra institución del Estado tiene la expertise requerida para esta función y ha representado un efecto importante en la vida de las mujeres.

- Plantear una estrategia de alianzas público-privadas y de acercamiento con la empresa privada para el avance en materia de igualdad y equidad de género en el sector privado y en donde se presentan retos importantes a nivel de brechas en materia de derechos laborales.

Para la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes

- Realizar la fiscalización sobre el cumplimiento de la PIEG y generar directrices específicas a las diversas instituciones del Estado que presenten incumplimientos a la Política. Para el INAMU, MIDEPLAN, Ministerio de Hacienda y Asamblea Legislativa.
- Establecer una efectiva articulación entre el INAMU, MIDEPLAN y Ministerio de Hacienda para que la PIEG sea decantada en planes de acción y planes institucionales que cuenten con el debido contenido económico para su ejecución.
- Que la PIEG continúe integrándose en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), pero también en los programas operativos de las instituciones (POI) y en la construcción de los presupuestos.
- Que MIDEPLAN brinde capacitación en GpRD a las personas en diferentes niveles de responsabilidad en la ejecución de la PIEG.
- En conjunto con el INAMU, el Ministerio de Hacienda debe desarrollar un sistema de contabilización y presupuestación sensible a género, de manera que se pueda aportar y visibilizar al cierre de brechas, asegurando que los fondos públicos sean recaudados y gastados de manera más efectiva, con lo que además se asegura el logro de los objetivos de la CEDAW. En este aspecto cabe considerar la intervención que tiene la Asamblea Legislativa en la aprobación presupuestaria.

5- Para los programas de la Redcudi, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Agricultura, PISAV, IFED(TSE), CIO(INAMU).

- Establecer una estrategia de comunicación clara con la ciudadanía y en especial con las mujeres sobre los beneficios de los programas y del impacto de las acciones en sus vidas, de manera que incidan en los cambios culturales de las relaciones de género.
- Que se tomen en cuenta las recomendaciones dadas por otras evaluaciones específicas de los programas mencionados, de cara a mejorar la calidad de los servicios para las mujeres.
- Valorar las capacidades que se deben crear en las mujeres de cara a realizar cambios en los modelos de cultura sobre cómo se entiende lo femenino y el ejercicio de las nuevas masculinidades.
- Diseñar metodologías más atractivas para los trabajos con las mujeres incorporando modelos de innovación educativa.
- Hacer monitoreo sobre la calidad y los efectos propuestos, con las mujeres beneficiarias.
- Incorporar sistemas adecuados de bases de datos que faciliten el monitoreo, seguimiento y trazabilidad del impacto de las acciones sobre las vidas de las mujeres.
- Es importante plantearse evaluaciones desde un modelo cuasiexperimental de los programas y proyectos más importantes asociados a la PIEG para lograr determinar sus posibles efectos en las mujeres.
- Actualizar la información de los indicadores y brindar información desagregada por sexo de cada uno de los programas, por ejemplo, cantidad de campañas de responsabilidad de cuidado realizadas, acceso de las mujeres a beneficios de empresariedad, presupuestos destinados a capacitaciones en empresariedad de acuerdo al sexo, número de casos de denuncias de acoso laboral, diferenciados por sexo, entre otros.

#### 4. Uso de la evaluación

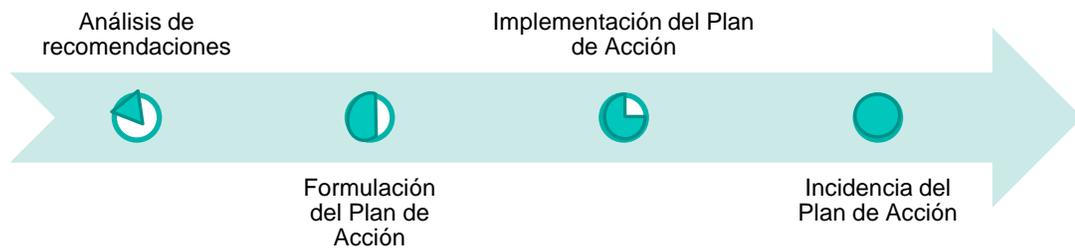
Como se mencionaba en la introducción, el presente documento se inserta en la IV etapa IV del proceso de la evaluación, según Mideplan (2017), el uso de la evaluación, el cual es el hilo que une las distintas etapas del proceso de evaluación y es definido como “cualquier aplicación del proceso de evaluación, sus productos, o hallazgos para producir un efecto”. Para la evaluación de la PIEG y en unión con las recomendaciones que anteriormente se indicaron, se reconocen dos usos centrales:

16

- A) La contribución en la identificación de aspectos de mejora, principalmente como insumo en la construcción de la nueva PIEG 2018-2030 y sus planes de acción. Y,
- B) El aprendizaje desprendido del propio proceso de evaluación, el cual implicó la sumatoria de esfuerzos desde diversas instancias del INAMU, tanto para la gestión del proceso de evaluación, como para la participación como entes sujetos de evaluación, brindando información (tantos cuadros técnicos como jerarcas) o participando en actividades como talleres y entrevistas con la intención de analizar el programa. Esta posibilidad de generar retroalimentación al personal que implementa la política incide favorablemente para promover una mayor comprensión y a la vez valorar la utilidad de la misma.

En términos metodológicos esta etapa del proceso de evaluación sigue el esquema contenido mostrado en la Ilustración 2, donde se aprecia que la primera acción a realizar consiste en el análisis de las recomendaciones de la evaluación.

Ilustración 2. Operacionalización de recomendaciones



Fuente: Mideplan, 2017

Con el propósito de mejorar el uso efectivo y oportuno de la evaluación, el INAMU inició una labor de análisis de las recomendaciones emanadas del informe de evaluación. Como institución responsable de la gestión de la PIEG y en virtud de los compromisos de mejora asumidos al someterse al proceso de evaluación, en las siguientes páginas se establece la decisión con respecto a la aceptación u objeción de implementar cada una de las recomendaciones, aspectos que se detalla en el siguiente apartado.



## A) Respuesta gerencial

**PARA SECRETARIA TECNICA PIEG y CTI PIEG**

<b>Recomendaciones</b>	<b>Decisión</b> Aprobada Parcialmente Objetada			<b>Priorización</b> Alta Media Baja			<b>Observaciones</b>	Instrumento en que se ubicará <b>(POI, Plan de Acción, PEI)</b>
<p>1-Fortalecer el sistema de monitoreo, seguimiento y retroalimentación, para que sean registrados en línea, los niveles de avances de las acciones de las diferentes instituciones y las acciones interinstitucionales que permitan visibilizar las desigualdades y mostrar la evolución; para esto se requiere avanzar en los instrumentos y clarificar las estructuras y mecanismos de gestión de la política.</p>	A			A			<p>Se viene avanzando en esta recomendación. 2016: Junta Directiva INAMU instruye a ST-PIEG para crear Sistema de Información automatizado de seguimiento a la PIEG con base en Disposición 4.8. de la Contraloría General de la República emanada de la evaluación realizada a la PIEG en el año 2015. 2018: contratado software que instaló en línea estructura Plan Acción 2015-2030 para cerrar último Plan PIEG 2007-2017 y para operar PIEG 2018-2030.</p>	<p>POI INAMU 2019</p>
<p>2-Crear un observatorio de políticas de género como un modelo o herramienta sustentable dentro de un sistema de monitoreo de los avances de la política de género, que sirva como insumo para la investigación, creación de estrategias y toma de decisiones.</p>	A					B	<p>Tal y como lo indica el Sistema de Seguimiento y Evaluación de la PIEG, el Sistema de Información SIS-PIEG será un observatorio permanente de avances, retrocesos y</p>	<p>PIEG 2018-2030. Plan de Acción 2019-2022</p>

						<p>dificultades y logros de la PIEG.</p> <p>A pesar de lo anterior, en Taller de Uso de Resultados la priorización fue B (baja) argumentado que la acción era necesaria pero que primero debe avanzarse más en la política</p>	
<p>3-Incorporar en los planes de acción de la PIEG, acciones que permitan transversalizar la perspectiva de género, con el objetivo de producir cambios significativos en el conjunto de las relaciones de género lo cual supone acciones multidimensionales y sostenidas a lo largo de los diferentes planes de acción, así como el enfoque de reconocimiento, valoración e inclusión de diversidades.</p>	A			A		<p>En los Planes de Acción de la PIEG 2018-2030 se incorporarán acciones de transversalización especialmente en el Objetivo 2 del Eje 1: cultura institucional. El documento de la Política (oficializado este año 2018) incluye los siguientes enfoques: derechos humanos, igualdad de género, de interseccionalidad, desarrollo humano sostenible.</p> <p>Se prevé la formulación y adopción de 3 planes durante el período. I Plan 2019-2022- II Plan 2023-2026 y III Plan 2027-2030.</p>	Plan de Acción 2019-2022

						Los Planes de Acción deberán respetar y hacer cumplir los enfoques de la PIEG al 2030.	
4-Fortalecer el rol y las capacidades de las unidades de género mediante la creación de instrumentos de innovación para la transversalización y cambios en las prácticas institucionales.	A			A		<p>En POI INAMU 2019 se incluye:</p> <p>Diseño, elaboración, e impresión de Guía para la gestión y ejecución de procesos de Auditoría Social y Rendición de cuentas de Políticas de Igualdad, dirigido a funcionariado público.</p> <p>Se prevé que este tipo de recursos se incluirán en todos los planes de acción y forman parte de la creación de capacidades en el Modelo de gestión PIEG que se implantará por fases hasta el 2030.</p>	<p>Plan de Acción PIEG 2019-2022</p> <p>POI INAMU 2019</p>
5-Implementar un sistema de valoración de buenas prácticas alrededor de la PIEG que permita visibilizar estrategias, metodologías e instrumentos que posibiliten el efectivo cumplimiento de la PIEG y que incorpore la identificación de las capacidades asociadas a la buena	A				M	La identificación y difusión de Buenas Prácticas es uno de los productos incluidos en el Modelo de gestión y Regionalización de la PIEG.	Plan de Acción 2019-2022

práctica que retroalimente los procesos formativos de las unidades ejecutoras de género.							
6-Crear espacios de coordinación y articulación para que las instituciones establezcan diálogos y estrategias para el cumplimiento de las acciones.	A			A		Incluido en POI 2019:  Proceso Coordinación y Articulación interinstitucional, a cargo de la ST PIEG: Implica la ejecución de sesiones con las instituciones o instancias que conforman el Comité Técnico Interinstitucional PIEG (2 sesiones anuales con cada una-bilaterales) con compromisos en el Primer Plan de Acción de la PIEG. Se trata de articular para valorar y/o colaborar con la ejecución de las acciones de la PIEG y su plan de acción. Lo anterior es adicional a los espacios propios ya creados y regulados para el funcionamiento del Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG	POI INAMU 2019 Plan de Acción 2019-2022

<p>7-Fomentar la capacitación, presencial y virtual, para la creación y fortalecimiento de competencias específicas asociadas a los procesos de gestión y análisis de información, para el enriquecimiento de conocimientos y habilidades gerenciales, monitoreo, evaluación y sistemas de información, para la conformación de una cultura de innovación y articulación.</p>	A			A		<p>Acción en proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-POI 2018: capacitación para enlaces PIEG de las instituciones responsables de ejecutarla, con el fin de que obtengan conocimientos y habilidades en el uso de la herramienta tecnológica que deberán usar para hacer los reportes de cumplimiento.</li> <li>-POI 2019: Diseño de un proceso formativo para generar capacidades en instancias de articulación locales y regionales en: Políticas de Igualdad, enfoques orientadores, negociaciones y alianzas, incidencia política, rendición de cuentas y auditoría social.</li> </ul>	<p>Plan de Acción PIEG 2019-2022 y POI INAMU 2019</p>
<p>8-Propiciar una relación sinérgica más estrecha y armoniosa entre los diferentes niveles del Estado: local, regional y nacional, fomentando el diálogo con las y los actores clave, entre sus agendas y la PIEG.</p>	A			A		<p>En POI 2019 se incluye por primera vez la implantación por etapas del Modelo de Regionalización PIEG que tiene por objetivo regionalizarla y articular</p>	<p>POI 2019 INAMU</p> <p>Plan de Acción PIEG 2019-2022</p>

						<p>los niveles locales, nacional regional. El diálogo y la negociación con los actores regionales y locales será un eje articulador.</p> <p>Se incluyen en POI 2019 acciones encaminadas al establecimiento de las alianzas formales y legales (público-públicas y público-privadas) como indicador, en el marco de la ejecución de las políticas PIEG y PLANNOVI, según región del INAMU.</p>	
<p>9-Fortalecer para la nueva PIEG y sus respectivos planes de acción, el sistema de indicadores existente que permita monitorear y evaluar la efectividad de las acciones, tanto a nivel de procesos, como de resultados en el marco del enfoque de GpRD y brindar la retroalimentación a las instituciones.</p>	A			A		<p>Se relaciona con acciones 1 y 3 (sistema, indicadores, transversalización). En el Sistema de seguimiento y Evaluación de la PIEG 2018-2030, se establece 3 mediciones de los indicadores de resultado: al inicio (2019), a mitad de período (2025) y al finalizar (2030). por otro lado, las evaluaciones de resultado se harán a la</p>	<p>PIEG 2018-2030</p> <p>Plan de Acción PIEG 2019-2022</p>

						política nacional de acuerdo con lo establecido en su capítulo correspondiente.	
10- Perfeccionar y aumentar la producción de indicadores con perspectiva de género cuyo eje articulador sea el grado de capacidades y participación alcanzado por las mujeres en diversos ámbitos, con el objetivo de hacer visibles las múltiples desigualdades que pueden existir en las relaciones entre mujeres y hombres; y, en segundo lugar, porque su uso determina la calidad de los programas públicos complementarios, incrementando notablemente su eficacia y haciendo los inclusivos.	A			A		<p>-Es parte de recomendación 9 (fortalecer sistema de Indicadores).</p> <p>Se prevé bajo la alianza INEC-INAMU una puesta en marcha y ejecución de los lineamientos técnicos y metodológicos ya oficiales para mejorar significativamente los registros administrativos y las estadísticas con enfoque de género</p>	<p>Plan de Acción 2018-2022</p> <p>INEC, lineamiento ya oficializado desde 2011 y puesto en operación con Guía auxiliar a partir del 2019.</p>
11-Con el fin de mejorar la articulación interinstitucional de la Política se recomienda agregar al sistema de monitoreo la medición sistemática de indicadores que permitan medir la coordinación interinstitucional para contribuir al mejor cumplimiento de la PIEG	A			A		<p>Es parte de la recomendación 9 (fortalecer sistema de Indicadores).</p> <p>En el Sistema de seguimiento y Evaluación de la PIEG 2018-2030, se establece 3 mediciones de los indicadores de resultado: al inicio (2019), a mitad de período (2025) y al finalizar (2030)</p>	<p>Plan de Acción PIEG 2019-2022</p>

<p>12-Establecer estrategias, protocolos de comunicación y articulación para el cumplimiento de la PIEG, con un enfoque de territorialidad, de forma tal que haya claridad y homogenización en la forma de trabajar y dar cumplimiento a la PIEG.</p>	A			A		<p>Se incluye en el Modelo de Regionalización de la PIEG inscrito en POI 2019.</p>	<p>Plan de Acción PIEG 2019-2022</p>
<p>13-Diseñar instrumentos para la incorporación de análisis de género en los procesos de provisión de bienes y servicios de las diferentes instituciones, aportando a un mayor conocimiento de las necesidades específicas de usuarios y usuarias y con ello, adecuar la oferta pública para que responda de mejor forma a las inequidades de género presentes, y se avance hacia la eficacia y eficiencia de la gestión pública y de equidad y calidad de las acciones.</p>	A			A		<p>Durante el segundo semestre 2018, se ha trabajado intensamente con el Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG en la elaboración de la matriz central de compromisos de todas las instituciones con la Política Nacional PIEG. Este esfuerzo se resume en el Plan de Acción PIEG 2018-2022, conteniendo los servicios que serán impactados en este sentido</p>	<p>Plan de Acción PIEG 2019-2022</p>
<p>14-Implementar un sistema de gestión del conocimiento para promover el intercambio y la difusión de los aprendizajes institucionales en el marco de la implementación de la política, basada en mejores prácticas, que incluya consultas y auditorías ciudadanas con las mujeres sobre sus necesidades y el rediseño de los servicios.</p>	A			A		<p>El Sistema de Gestión del Conocimiento se ejecutará en el marco de lo establecido en el Modelo de gestión y Regionalización PIEG (aumento de capacidades) Se trata de establecer actividades regionalizadas para dar a conocer los avances, buenas prácticas</p>	<p>Plan de Acción PIEG 2019-2022</p>

						y compromisos de la PIEG.	
13-Crear y estructurar espacios de discusión y reflexión acerca de la ubicación de las unidades de género en la estructura organizativa institucional.			O	A		Los espacios de discusión y reflexión ya se realizaron, fundamentalmente por parte de la Red de unidades para la equidad de Género, quienes se encuentran gestionando un nuevo decreto al respecto. No obstante, y se incluye un resultado específico de la nueva PIEG al respecto. se deben incluir acciones en el Plan de Acción.	Objetivo 2 Eje 1 Política Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030
14-Comprometerse con la calidad de los productos y procesos estadísticos y bases de datos, tomando los criterios de pertinencia (las estadísticas satisfacen las necesidades de las personas e instituciones usuarias); exactitud (las estadísticas representan con precisión y confiabilidad la realidad); credibilidad (confianza depositada en los productos estadísticos); coherencia y comparabilidad (las estadísticas son coherentes internamente, en el tiempo y en el espacio y es posible combinar y hacer uso	A			A		Recomendación en proceso.  Según informe PIEG 2015-2017 INEC elaboró y oficializó lineamientos para la producción de estadísticas de género en las instituciones públicas. Se elaboró en 2018 una Guía para orientar la aplicación de los mismos obligatoria en todo el sector público.	INEC. Lineamientos oficiales para estadísticas con enfoque de género

conjunto de datos relacionados de fuentes diferentes).								
15-Asegurar un acceso y difusión de datos fáciles de usar, de modo que las estadísticas y las bases de datos se presenten de forma clara y comprensible para los diferentes públicos y se pueda determinar claramente la contribución al cierre de brechas.	A				M		Se prevé en el marco del Sistema de Seguimiento y Evaluación de la PIEG la elaboración de comunicaciones sobre desempeño de la PIEG, en el Sistema de Información oficial SIS PIEG (mediante el cual se comunicará el desempeño de la PIEG y los planes de acción) con formatos comprensibles y accesibles a los distintos tipos de públicos. Especialmente cada vez que termine un plan de acción.	Plan de Acción PIEG 2019-2022
16-Analizar e implementar estrategias de visibilización de las actividades realizadas, con el objetivo de que obtengan un reconocimiento explícito suficiente y darles valor estratégico a las unidades de género.	A				M		Es parte de la recomendación 13 vinculada a las Unidades de Género.  Se retomará en las acciones estratégicas vinculadas a las Unidades de Género en el Plan de acción.	Plan de Acción PIEG 2019-2022

RECOMENDACIONES PARA INAMU								
Recomendaciones	Decisión			Priorización			Observaciones	Instrumento en que se ubicará (POI, Plan de Acción, PEI)
	Aprobada	Parcialmente	Objetada	Alta	Media	Baja		
1-Promover que se eleve la PIEG a nivel de ley para que tenga mayor soporte y validez.	A			A			Recomendación en proceso:  Según Informe Plan de Acción 2015-2018, se cuenta con una propuesta en formato de Proyecto de Ley para crear un Sistema Estatal para la Igualdad de Género.	Plan de Acción 2019-2022
2-Incorporar en el diseño de la próxima PIEG y sus planes de acción los enfoques de interseccionalidad, curso de vida, diversidad y contexto.	A			A			Recomendación en proceso, ya la Política Nacional oficializada al 2030 incluye un capítulo específico sobre enfoques donde se incluye los mencionados, Asimismo, las matrices de operacionalización del Plan de Acción de Acción lo incluyen, con el fin de dar seguimiento a estos enfoques en la práctica.	Política Nacional PIEG 2018-2030 Plan de Acción 2019-2022

<p>3-Liderar los procesos de articulación interinstitucional para el cumplimiento de las acciones de la PIEG.</p>	<p>A</p>			<p>A</p>		<p>Recomendación en proceso.</p> <p>Vinculada a la recomendación 6 (ya anotada) dirigida a la Secretaría Técnica y CTI PIEG y a Sistema Estatal de Igualdad a partir del cual se fortalece Rectoría INAMU.</p> <p>El INAMU coordina la Secretaría Técnica y el Comité Técnico Interinstitucional PIEG y, en conjunto con la Secretaría de planificación del Sector Social ha emitido lineamientos de coordinación desde 2016.</p>	<p>Plan de Acción 2019-2022</p>
<p>4-Valorar establecer un solo canal de comunicación entre el INAMU y las unidades ejecutoras de género; se sugiere que sea a través de la Secretaría Técnica de la PIEG.</p>	<p>A</p>			<p>M</p>		<p>Vinculada a la recomendación 13 y 16 respecto al fortalecimiento de las Unidades de Género.</p> <p>Acuerdos recientes institucionales ( al interior del INAMU)</p>	<p>Plan Estratégico del INAMU (en construcción)</p> <p>Plan de Acción 2019-2022</p>

							vinculan el seguimiento de la PIEG, del PLANOVI y de las recomendaciones CEDAW, bajo un solo sistema de monitoreo SIS PIEG . Está en proceso la creación protocolos y procedimientos para esclarecer el vínculo.	
5-Establecer claramente mediante organigrama, la ubicación de la Secretaría Técnica y el nivel de incidencia sobre las áreas técnicas que tienen responsabilidad en la ejecución de la PIEG.	A				A		El organigrama del INAMU, aprobado por MIDEPLAN desde 2011, establece que la Secretaría Técnica es un órgano asesor de la Dirección Técnica Estratégica de la institución y ahí se ha colocado a partir del año 2019 y siguientes.	Organigrama institucional del INAMU
6-Promover el establecimiento de mecanismos efectivos, sistemáticos y sostenibles de rendición de cuentas que incorporen medidas acerca de la inversión social y el cierre de brechas.	A				A		El Sistema de Seguimiento y Evaluación PIEG, incorpora mecanismos de rendición de cuentas que ya se vienen aplicando y que serán perfeccionados. Entre ellos destacan: Un	Plan de Acción 2019-2022

							sistema de indicadores de resultado, lineamientos para el monitoreo y lineamientos para la evaluación de la política y sus planes de acción	
7-Fortalecer la estrategia de regionalización con recurso humano suficiente para atender las acciones y actividades que les asignan o en su defecto una priorización de las acciones para cumplir con las demandas de la población.	A				A		El Modelo y la estrategia de regionalización de la PIEG se ejecutará en fases, hasta el 2030. Desde 2018 se gestiona recurso humano propio para la atención de la PIEG en las regiones. no obstante, las restricciones del gasto impuestas al Sector Público impiden que se opere con nuevo personal. En la primera fase se sentarán las bases para una redefinición de los enfoques de trabajo regional con el personal existente.	POI INAMU Plan de Acción 2019-2022

<p>8-Generar una estrategia de comunicación, con los recursos económicos suficientes para la nueva PIEG (2018-2030) y sus respectivos planes de acción, de manera diferenciada por públicos meta, para que se visibilicen los avances en el cierre de brechas, los cambios culturales y los efectos en las mujeres en el aumento de capacidades.</p>	A				M	<p>La estrategia de comunicación forma parte del nuevo Modelo de gestión de la PIEG. Asimismo, se gestiona una estrategia de comunicación institucional considerando la importancia de la PIEG como centro de la acción pública.</p> <p>En POI 2019 se incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Divulgación del documento del I PLAN DE ACCION 2019-2022:</li> <li>-Diseño e implementación de la Primera Fase de Estrategia divulgativa de la PIEG 2018 -2030 y su Primer Plan de Acción en medios de comunicación regionales y locales.</li> <li>-Producción y difusión de video informativo sobre: nudos</li> </ul>	<p>Plan de Acción 2019-2022</p> <p>POI INAMU. 2019</p>
--	---	--	--	--	---	--	--

							estructurales de género, Ejes y Resultados PIEG 2018-2030, en formato accesible (con recurso visual de LESCO o subtítulos, para personas con discapacidad auditiva)	
9-Promover e implementar mesas de trabajo con la sociedad civil, las organizaciones de mujeres a nivel nacional, regional o local, para mostrarles los avances durante todo el proceso y consultarles sobre nuevas necesidades que surjan sobre la marcha.	A				M		La PIEG en su nueva formulación incluyó una serie importante de espacios para el diálogo y la negociación en distintos actores de sociedad civil. De manera similar se ha venido dando el proceso de construcción del plan de acción 2019-2022 que llega a su fase final. El modelo de acción PIEG incluye formalmente Foros y espacios de diálogo en todas las regiones del país. Estas experiencias están sistematizadas.	POI INAMU 2018 (STPIEG) Plan de Acción 2019-2022 Política Nacional PIEG

<p>10-Promover el sello de “Calidad en la Gestión de la Igualdad de Género”, en las instituciones públicas como una estrategia que asegure la transversalidad de la equidad de género en los programas, proyectos y actividades que realizan las instituciones; como una herramienta de certificación potente, de reforzamiento positivo para promover las mejores prácticas.</p>	A				M		<p>Esta recomendación se retoma en términos de un reconocimiento público para las instituciones públicas que demuestren avances significativos en el avance de sus metas y de Buenas Prácticas.</p>	<p>Plan Estratégico INAMU (en construcción) POI INAMU 2019</p>
<p>11-Desarrollar programas de capacitación de cobertura nacional sobre perspectiva de género y transversalidad en el marco de GpRD, al personal técnico encargado de los programas asociados a la PIEG.</p>	A			A			<p>En POI 2019 se incluye: -Diseño de un proceso formativo para generar capacidades en instancias de articulación locales y regionales en: Políticas de Igualdad, enfoques orientadores, negociaciones y alianzas, incidencia política, rendición de cuentas y auditoría social.</p>	<p>POI INAMU 2019</p>
<p>12-Retomar la estrategia de fortalecimiento de instancias de género en las municipalidades, la cual en los últimos años se ha visto disminuida, para el logro efectivo ejercicio de los derechos de las</p>	A			A			<p>El Modelo de Regionalización PIEG incluye, necesariamente, el trabajo con los gobiernos locales</p>	<p>Plan de Acción 2019-2022</p>

mujeres y la articulación la PIEG en el nivel local.						(Municipalidades) y de manera especial con las OFIM.	
13-Crear guías de articulación y alineamiento estratégico entre la Política Nacional, y las políticas sectoriales, institucionales y las municipalidades, para el avance en materia de igualdad y equidad de género.	A				M	Se prevé la elaboración de estas guías de articulación en el marco de la vinculación de la PIEG en el Plan Nacional de Desarrollo y con las Municipalidades que muestren interés en participar como alianzas estratégicas. Esta articulación es parte de los resultados de la Política Nacional PIEG ya oficializada.	Plan Estratégico INAMU (en construcción) Política nacional PIEG 2018-2030
14-Gestionar un convenio de cooperación con el INEC, a fin de que este suministre información estadística para la realización del análisis en materia de cierre de brechas.	A			A		Se encuentra vigentes 2 convenios con INEC:  1.Convenio Específico de Colaboración entre INAMU-INEC. -UNA. Este convenio se centra en la construcción del proyecto para la Encuesta del Uso del Tiempo.  2.Convenio Marco de Cooperación	Planes operativos INAMU y plan Estratégico INAMU (en construcción)

						<p>Interinstitucional entre el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Vigencia: Del 11/06/2007 hasta el 30/08/2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Integrar la perspectiva de género en la producción y divulgación del Sistema de Estadística Nacional (SEN).</li> <li>-Promover la actualización y creación de nuevas estadísticas que muestren las brechas existentes entre hombres y mujeres.</li> <li>-Realizar estudios acerca de la situación de las mujeres en el país.</li> <li>-Propiciar espacios de capacitación y desarrollo de material de apoyo, con el objetivo de</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--	---	--

							transversalizar el tema de género.	
15-Clarificar el rol de la Secretaría Técnica como ente articulador de la PIEG, así como el modelo de gestión para el adecuado funcionamiento de la misma	A			A			Se relaciona con recomendaciones 4 y 5 sobre la Secretaría Técnica ya anotadas.	Plan de Acción 2019-2022
16-Formalizar y establecer claramente los límites del INAMU entre su doble rol de ente rector y ejecutor de políticas, programas y acciones para el avance de la igualdad. Se recomienda que se continúen y refuercen las acciones de capacitación y formación (empoderamiento, vida libre de violencia de género, empleabilidad, etc.) dirigidas a mujeres, debido a que ninguna otra institución del Estado tiene la expertise requerida para esta función y ha representado un efecto importante en la vida de las mujeres.	A			A			Se encuentra formalmente establecido el papel del INAMU, tanto en su rol de coordinación y rector técnico en materia de políticas públicas para igualdad de género, mediante el accionar de la ST PIEG; así como su rol de Mecanismo nacional ejecutor de acciones encaminadas a la Igualdad. (Véase el articulado de la Ley 7801)  Además de los servicios directos que ya presta el INAMU, en términos de formación y capacitación dirigidas a Mujeres la Junta Directiva- INAMU,	Plan Estratégico INAMU. (en construcción) Actas Junta Directiva INAMU

							según Acuerdo No.3 Acta N.º 19-2018, Setiembre 2018, realizó solicitud expresa de ampliación de las acciones de fortalecimiento de las organizaciones de las mujeres, en particular el trabajo directo con organizaciones locales, la asociatividad en torno a lo productivo y estrategias de atención de las mujeres rurales.	
17-Plantear una estrategia de alianzas público-privadas y de acercamiento con la empresa privada para el avance en materia de igualdad y equidad de género en el sector privado y en donde se presentan retos importantes a nivel de brechas en materia de derechos laborales.	A			A			<p>La estrategia de alianzas es un mecanismo prioritario para la consecución de los resultados de la PIEG, así establecido en documento oficial de la Política.</p> <p>En POI INAMU 2019 se establece como indicador:</p> <p>Alianzas formales y legales (público-públicas y público-</p>	<p>Plan Estratégico INAMU (en consttucción)</p> <p>POI INAMU 2019</p>

							privadas) en ejecución en el marco de las políticas PIEG y PLANIVI, según región del INAMU.	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

RECOMENDACIONES PARA CONTRALORIA- CGR, DEFENSORIA HABITANTES, MIDEPLAN, MINISTERIO HACIENDA, ASAMBLEA LEGISLATIVA								
Recomendaciones	Decisión Aprobada Parcialmente Objetada			Priorización Alta Media Baja			Observaciones	Instrumento en que se ubicará (POI, Plan de Acción, PEI)
1- Realizar la fiscalización sobre el cumplimiento de la PIEG y generar directrices específicas a las diversas instituciones del Estado que presenten incumplimientos a la Política	A				M		El órgano contralor costarricense CGR ha realizado entre 2015 y 2018 tres fiscalizaciones específicas a la política PIEG y a sus planes de acción, con disposiciones vinculantes para varios actores vinculantes. De ello se desprenden lineamientos, guías y procedimientos que se encuentran en ejecución. El último estudio obedece a	Planes de trabajo ordinarios de la Contraloría General de la República. Véanse los informes: DFOE-SOC-IF-12-2015; DFOE-SOC-IF-04-2018 y, DFOE-SOC-IF-0021-2018.

							acuerdos de plan de trabajo de la INTOSAI (órgano internacional que aglutina a entidades contraloras)	
2-Establecer una efectiva articulación entre el INAMU, MIDEPLAN y Ministerio de Hacienda para que la PIEG sea decantada en planes de acción y planes institucionales que cuenten con el debido contenido económico para su ejecución.	A			A			En proceso de cumplimiento previsto para todo el período: Se ha iniciado una vinculación derivada de un estudio sobre recursos necesarios para el cumplimiento país del ODS 5 (igualdad de género) que implica la vinculación de estas entidades.	Disposiciones 4.8 y 4.9 del Informe No. DFOE-SOC-IF-0021-2018 de la Contraloría General de la República, sobre Eficiencia y eficacia del país en la preparación para el cumplimiento del ODS 5.
3-Que la PIEG continúe integrándose en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), pero también en los programas operativos de las instituciones (POI) y en la construcción de los presupuestos.	A			A			Se ha integrado el cumplimiento de la PIEG y de la PLANOVI como meta en el Plan nacional de Desarrollo, bajo el área de articulación de Seguridad Humana para el período 2019-2022.	Plan nacional de Desarrollo Costa Rica del Bicentenario, Páginas 218 y 219 del Plan.

<p>4- Que MIDEPLAN brinde capacitación en GpRD a las personas en diferentes niveles de responsabilidad en la ejecución de la PIEG.</p>	A			A		<p>En proceso. para el año 2019 se acuerda por parte del Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG realizar, con el apoyo de MIDEPLAN, una capacitación a enlaces institucionales sobre Gestión de resultados para el desarrollo, con el fin de fortalecer la orientación de las acciones públicas inscritas como compromiso en la PIEG</p>	<p>Acuerdos Comité Técnico Interinstitucional PIEG. Minuta del 6 de octubre 2018 y ratificado en Minuta del CTI PIEG del 13 de diciembre del 2018.</p> <p>Plan de Acción 2019-2022</p>
<p>5-En conjunto con el INAMU, el Ministerio de Hacienda debe desarrollar un sistema de contabilización y presupuestación sensible a género, de manera que se pueda aportar y visibilizar al cierre de brechas, asegurando que los fondos públicos sean recaudados y gastados de manera más efectiva, con lo que además se asegura el logro de los objetivos de la CEDAW. En este aspecto cabe considerar la intervención que tiene la Asamblea Legislativa en la aprobación presupuestaria.</p>	A			M		<p>En proceso: Existe una reciente disposición del ente contralor de la República que obliga a las partes a desarrollar un estudio de costos asociados al cumplimiento del ODS 5, lo cual sirve como base metodológica para que el país inicie una ruta de contabilización y presupuestos</p>	<p>Vér informe de la Contraloría General de la República No. DFOE-SOC-IF-00021-2018 Informe sobre la eficacia de la preparación para la implementación de los ODS con énfasis en ODS 5</p>

							sensibles al género en el sector público.	
<b>Para REDCUDI, MTSS, MAG, PISAV, IFED, CIO</b>								
<b>Recomendaciones</b>	<b>Decisión</b> Aprobada Parcialmente Objetada			<b>Priorización</b> Alta Media Baja			<b>Observaciones</b>	Instrumento en que se ubicará <b>(POI, Plan de Acción, PEI)</b>
1-Establecer una estrategia de comunicación clara con la ciudadanía y en especial con las mujeres sobre los beneficios de los programas y del impacto de las acciones en sus vidas, de manera que incidan en los cambios culturales de las relaciones de género.	A			A			Vinculada con recomendación 8:  La estrategia de comunicación forma parte del nuevo Modelo de Regionalización de la PIEG.  En POI INAMU 2019 se incluye:  -Divulgación del documento del I PLAN DE ACCION 2019-2022:  -Diseño e implementación de la Primera Fase de Estrategia divulgativa de la PIEG 2018 -2030 y su Primer Plan de Acción en medios de	Plan de Acción 2019-2022

						<p>comunicación regionales y locales.</p> <p>-Producción y difusión de video informativo sobre: nudos estructurales de género, Ejes y Resultados PIEG 2018-2030, en formato accesible (con recurso visual de LESCO o subtítulos, para personas con discapacidad auditiva).</p> <p>Cada institución debe realizar su propia estrategia ajustada al público meta.</p>	
<p>2-Que se tomen en cuenta las recomendaciones dadas por otras evaluaciones específicas de los programas mencionados, de cara a mejorar la calidad de los servicios para las mujeres.</p>	A			A		<p>Se debe realizar sistematización de recomendaciones de evaluaciones.</p>	<p>Plan de Acción 2019-2022</p>

3-Valorar las capacidades que se deben crear en las mujeres de cara a realizar cambios en los modelos de cultura sobre cómo se entiende lo femenino y el ejercicio de las nuevas masculinidades.	A				M		Está incluido en los contenidos de las capacitaciones que el INAMU realiza en general con las mujeres.	PEI POI
4-Diseñar metodologías más atractivas para los trabajos con las mujeres incorporando modelos de innovación educativa.	A				M			PEI POI
5-Hacer monitoreo sobre la calidad y los efectos propuestos, con las mujeres beneficiarias.	A				A		La PIEG incluye el componente de vigilancia ciudadana a partir de lo cual la sociedad civil y las mujeres darán seguimiento a las acciones estratégicas del plan tendientes al mejoramiento de los servicios-	Plan de Acción PIEG 2019-2022
6-Incorporar sistemas adecuados de bases de datos que faciliten el monitoreo, seguimiento y trazabilidad del impacto de las acciones sobre las vidas de las mujeres.	A			A				Plan de Acción PIEG 2019-2022
7-Es importante plantearse evaluaciones desde un modelo cuasiexperimental de los programas y proyectos más importantes asociados a la PIEG para lograr determinar sus posibles efectos en las mujeres.	A					B	El apartado de seguimiento y evaluación de la política prevé evaluación intermedia y final de la misma, Así	Política Nacional PIEG al 2030

							como evaluar algunos programas significativos al finalizar cada plan de acción PIEG	
8- Actualizar la información de los indicadores y brindar información desagregada por sexo de cada uno de los programas, por ejemplo, cantidad de campañas de responsabilidad de cuidado realizadas, acceso de las mujeres a beneficios de empresariedad, presupuestos destinados a capacitaciones en empresariedad de acuerdo al sexo, número de casos de denuncias de acoso laboral, diferenciados por sexo, entre otros.	A			A			Vinculada a las acciones 10, 11, 14 y 15 sobre producción y actualización de indicadores. SIS PIEG	Plan de Acción 2019-2022