

PLAN DE ACCIÓN 2023 – 2026

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



Junio 2023

Tabla de contenido

Abreviaturas	3
Presentación.....	5
Introducción	6
Marco jurídico - político	9
Metodología.....	12
Enfoques y orientaciones metodológicas del plan.....	12
I. Realización de un Diagnóstico de situación.....	14
II. Formulación y diseño del plan	16
III. Validación de la propuesta matricial.....	17
IV. Formalización del Plan de Acción	18
Temas centrales de la PIEG y sus desafíos en el Plan de Acción 2023-2026	20
Resumen matricial	23
Sobre la inversión Estatal en igualdad.....	36
Modelo de gestión	42
Sistema de seguimiento y evaluación	45
Seguimiento del Plan de Acción.....	46
Evaluación de la PIEG 2018-2030	48
Alianzas Estratégicas: avances y desafíos	49
Estimación de recursos	52
Bibliografía	53
Anexos	54
Resultados esperados de la PIEG.....	54
Matrices de compromisos institucionales	57

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Ruta de construcción del plan de acción	19
Ilustración 2 Objetivos de la PIEG	20
Ilustración 3 Modelo de gestión	44
Ilustración 4 Estructura del seguimiento del plan de acción e indicadores.	45
Ilustración 5 Instrumentos para el seguimiento de las metas institucionales	47

Abreviaturas

- ARESEP: Autoridad Reguladora de Servicios Públicos
- AYA: Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados
- BANHVI: Banco Nacional Hipotecario de la Vivienda
- BCCR: Banco Central de Costa Rica
- BNCR: Banco Nacional de Costa Rica
- CCSS: Caja Costarricense de Seguro Social
- CEN CINAL: Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral
- CGR: Contraloría General de la República
- CNE: Comisión Nacional de Emergencias
- CNFL: Compañía Nacional de Fuerza y Luz
- CNP: Consejo Nacional de la Producción
- CONAC: Consejo Nacional para la Calidad
- CONAPDIS: Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
- CONAPAM: Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor
- CONARE: Consejo Nacional de Rectores de Universidades Públicas
- COMEX: Ministerio de Comercio Exterior
- COSEVI: Consejo de Seguridad Vial
- DINADECO: Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad
- ESPH: Empresa de Servicios Públicos de Heredia
- FODESAF: Fondo de Desarrollo y Asignaciones Familiares
- ICE: Instituto Costarricense de Electricidad
- ICODER: Instituto Costarricense de Deporte y Recreación
- ICT: Instituto Costarricense de Turismo
- IFAM: Instituto de Fomento y Asesoría Municipal
- IFED: Instituto en Formación y Estudios en Democracia
- IMAS: Instituto Mixto de Ayuda Social
- INA: Instituto Nacional de Aprendizaje
- INAMU: Instituto Nacional de las Mujeres
- INCOPESCA: Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura
- INDER: Instituto Nacional de Desarrollo Rural
- INEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
- INFOCOOP: Instituto Nacional de Fomento Cooperativo
- INS: Instituto Nacional de Seguros
- INVU: Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo
- MAG: Ministerio de Agricultura y Ganadería
- MCJ: Ministerio de Cultura y Juventud
- MEIC: Ministerio de Economía, Industria y Comercio
- MEP: Ministerio de Educación Pública
- MICITT: Ministerio de Ciencia, Tecnología y Comunicación
- MIDEPLAN: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
- MIDEPOR: Ministerio del Deporte

- MINAE: Ministerio de Ambiente y Energía
- MINSA: Ministerio de Salud
- MIVAH: Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos
- MOPT: Ministerio de Obras Públicas y Transportes
- MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- OFIM: Oficinas Municipales de la Mujer
- ONGs: Organizaciones No Gubernamentales
- PANI: Patronato Nacional de la Infancia
- PIEG: Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres
- PIMA: Programa Integral del Mercado Agropecuario
- PROCOMER: Promotora del Comercio Exterior
- RECOPE: Refinadora Costarricense de Petróleo
- ST REDCUDI: Secretaría Técnica de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil
- SENASA: Servicio Nacional de Salud Animal
- SINAES: Sistema Nacional de Acreditación de Educación Superior
- SUGEF: Superintendencia General de Entidades Financieras
- TEC: Instituto Tecnológico de Costa Rica
- TSE: Tribunal Supremo de Elecciones
- UCR: Universidad de Costa Rica
- UNA: Universidad Nacional de Costa Rica
- UNED: Universidad Estatal a Distancia
- UNGL: Unión de Gobiernos Locales
- UPEG: Unidades / Programas de Género de instituciones públicas
- UTN: Universidad Técnica Nacional Presentación

Presentación

El presente Plan de Acción de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, PIEG, representa el compromiso del Estado costarricense con la reducción de brechas de género, lograr la igualdad y mejorar la calidad de vida de las mujeres habitantes en el país. Su construcción ha implicado la negociación técnico-política de más de 60 instituciones y entidades costarricenses que se comprometen, desde su quehacer, a realizar acciones encaminadas a realizar cambios culturales a favor de la igualdad; mejorar la calidad del empleo para las mujeres, fomentar el liderazgo, la organización y el acceso a derechos políticos, fortalecer la institucionalidad pública en materia de corresponsabilidad social de los cuidados y mejorar la oferta de servicios acordes con las necesidades de las mujeres, como medidas para promover la igualdad efectiva.

En el presente documento se describe el trabajo conjunto entre instituciones, entidades públicas y mujeres organizadas de todo el país, y presenta como resultado las acciones estratégicas que se ejecutarán durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026 con la intención de cumplir con los objetivos propuestos en la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030.

Brinda un recorrido por el sustento teórico-metodológico que permitió diseñar las acciones propuestas y que se plantean en una matriz que incluye metas e indicadores que permiten la medición del avance durante los cuatro años de ejecución y al final del período del Plan.

Se detallan, los objetivos y resultados esperados de los cuatro ejes que componen la Política, así como, las principales brechas de género que persisten en el país, estos elementos constituyeron la base para la construcción y diseño de las acciones estratégicas que se pretenden ejecutar durante el periodo. Estas, además, fueron analizadas, consensuadas, aprobadas y comprometidas por equipos técnicos y jerarcas de las instituciones ejecutoras de la PIEG.

En este plan se visualiza de manera más contundente el compromiso de avanzar durante este periodo en la regionalización de los planes de igualdad y la erradicación de la violencia contra las mujeres, adicionalmente la medición de la inversión en igualdad de género que el Estado ha comprometido en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular con el ODSS y la articulación entre las dos políticas nacionales rectoradas por el INAMU; PIEG y PLANOVI.

Adilia Caravaca Zúñiga
Presidenta Ejecutiva
INAMU

Cindy Quesada Hernández
Ministra de la Condición de la Mujer

Introducción

El cierre de brechas de género y la erradicación de la discriminación para alcanzar la igualdad se ha enfrentado históricamente a desafíos de diverso tipo. De manera histórica en el contexto social, económico y político nacional e internacional se entrelazan un conjunto de problemas, necesidades, visiones e intereses que complejizan la puesta en práctica de políticas públicas, así como, la consecución de logros en materia de Desarrollo Humano. No obstante, y en el marco de esta complejidad ha sido posible poner en práctica políticas que directamente atiendan y caminen hacia la erradicación de tales desafíos.

En el año 2007 mediante mandato normativo en la Ley de creación del INAMU (nº8801) se emite la primera política (2007-2017) para la igualdad de género que se ejecuta mediante tres planes de acción, en el marco de un trabajo interinstitucional donde una gran cantidad de actores e instituciones gubernamentales se comprometen en mayor o menor medida a cumplir los objetivos de la Política. En el año 2018 se firma la segunda política con un marco orientador al 2030, en concordancia con la finalización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y se pone en ejecución el primer plan 2019-2022.

Algunos frutos derivados de la puesta en práctica de la PIEG integrada con otros instrumentos y esfuerzos de la institucionalidad pública son:

- Revisión y creación de normativa para la ampliación de la protección laboral de grupos de mujeres en situaciones de discriminación, especialmente trabajadoras domésticas, mujeres con discapacidad y trabajadoras independientes.
- Creación de un Centro de Información y Orientación en Derechos de las Mujeres
- Promoción de cambios normativos y administrativos y desarrollo de jurisprudencia hacia el logro de la paridad en la participación y representación política de las mujeres en los partidos políticos, poderes del Estado, administración pública y organizaciones de la sociedad civil.
- Consolidación del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar, mediante el fortalecimiento de su marco normativo, recursos humanos y financieros.
- Implementación, divulgación y seguimiento de la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres.
- Creación y funcionamiento de una Red de Mujeres Municipalistas, apoyada mediante acciones de capacitación y formación.
- Funcionamiento de un Centro de Formación Ciudadana de las Mujeres, con una línea de formación sobre participación política y liderazgo.
- Creación del marco institucional de la Red de Cuido. Operación de Plataforma Integral de Servicios de Atención a Víctimas de Violencia (PISAV), como mecanismo de articulación de los servicios del Poder Judicial dirigidos a esta población.

- Desarrollo de programa permanente de educación de la sexualidad, que incluya la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y una vida libre de violencia y que comprenda metodologías y recursos didácticos, para I, II y III Ciclo de la Enseñanza General Básica.
- Aseguramiento, bajo régimen especial, a trabajadoras domésticas que laboran en jornada parcial.
- Mecanismos y procedimientos de inspección para la protección de los derechos laborales de las mujeres actualizados y aplicados, como resultado de un proceso de diagnóstico, revisión y mejora.
- Capacitación de personal técnico/profesional de inspección en derechos laborales de las mujeres y su efectiva protección, en particular espacios de discusión sobre tutelaje de inspección.
- Protocolo interinstitucional de atención integral a personas víctimas de violación sexual en las primeras 72 horas de ocurrido el evento, mediante el proyecto “Equipos de Respuesta Rápida”.
- Desarrollo de una cuenta satélite nacional que permita la contabilización del trabajo femenino.

Con el acumulado de avances, desafíos y aprendizajes de diverso tipo se construye este segundo plan de acción 2023-2026 para continuar trabajando en las brechas que aún persisten. Según el Informe del Estado de La Nación (2022) "...se han normalizado resultados contrarios al desarrollo humano, que hoy podrían intentar justificarse por la pandemia... (pero) que tienen una raíz distinta. ...año con año persisten resultados contrarios a esa visión del desarrollo humano... en varios indicadores claves... especialmente en materia de empleo e ingresos, aún no se recupera plenamente el nivel prepandémico, pese a que han transcurrido ya más de dos años desde el inicio de la emergencia sanitaria. Este rezago...ocasiona que la pobreza por ingresos se mantenga por encima del nivel histórico en el presente siglo... en términos generales, la producción de las zonas francas, el centro del país y la situación de los grupos de mayores ingresos y nivel educativo han logrado recuperarse, mientras que la economía para el mercado doméstico, las regiones fuera del Valle Central, personas trabajadoras sin calificación educativa, jóvenes y mujeres no se recuperan del golpe recibido".

Este documento se estructura en términos generales con el mismo hilo conductor del I Plan de Acción 2019-2022 actualizando algunos contenidos e incorporando otros. Se inicia recordando el marco legal nacional e internacional en el que se sustenta la Política y el Plan; seguidamente se explica la metodología de elaboración; se continúa recordando los enfoques y orientaciones de la Política para luego realizar un ligero acercamiento a la PIEG y sus principales ejes y desafíos; apartado que puede enriquecerse con la lectura del apartado de anexos en el cual se plantean los resultados de la PIEG al 2030.

Un apartado especial da cuenta de los avances de la inversión estatal en igualdad. El apartado siguiente referencia al sistema de seguimiento y evaluación de la PIEG y de manera específica se informa sobre la evaluación de la PIEG y su I Plan de Acción que está realizando MIDEPLAN. El último apartado da cuenta de la estimación de recursos para la ejecución de este Plan, un apartado que conviene leerse tomando en consideración el de inversión en igualdad mencionado anteriormente.

Las soluciones y avances en desarrollo humano requieren políticas públicas sostenidas que contengan en sus cimientos voluntad política y variedad de recursos para su implementación; la apuesta por este II Plan denota que la PIEG se afianza como política de Estado que se sostiene en el tiempo y que constituye hoy una de sus fortalezas.

Como todo instrumento este Plan está sujeto a ajustes. La gestión basada en resultados permite analizar de forma regular el grado en que lo planificado tiene una probabilidad razonable de lograr los resultados deseados en función de lo cual pueden realizarse los ajustes o medidas correctivas requeridas desde las instituciones o desde el INAMU como instancia coordinadora de la PIEG; para los posibles ajustes se deberán emitir los procedimientos e instrumentos que correspondan.

Marco jurídico - político

Este II Plan de Acción de la PIEG se sustenta en el marco normativo y los compromisos internacionales ya descritos en la Política Nacional para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, PIEG 2018-2030, por tanto, en el presente documento, se presenta un resumen de las principales normas que sustentan el marco de los derechos humanos de las mujeres y podrá remitirse al documento completo de la PIEG en el siguiente enlace: (<https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb>)

Desde que Costa Rica suscribió los compromisos internacionales de derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres se tuvo un importante avance en el período 2007-2017 donde se pactaron nuevos compromisos internacionales que incluyen las observaciones y las recomendaciones que surgen de las evaluaciones periódicas de la convencionalidad de derechos humanos en la región. Así mismo, desde el 2017 a la fecha se ha generado normativa especial orientada a combatir la discriminación de la mujer en ámbitos de mayor vulnerabilidad como lo es salud, derechos políticos, libertad en la toma de decisiones, discapacidad, derecho al deporte, la actividad física y la recreación, entre otras.

A continuación, se menciona una serie de medidas legislativas adoptadas para garantizar el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y los avances para lograr una mayor igualdad y reconocimiento de los derechos de las mujeres.

**Marco normativo a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, según fecha de publicación en el Diario Oficial La Gaceta
Periodo 2017-2023**

<i>Nº Ley</i>	<i>Título</i>	<i>Publicación</i>
9480	Declaratoria del 20 de junio como Día Nacional del Reconocimiento de las Mujeres Costarricenses.	22/3/2018
9608	Aprobación del Convenio sobre la Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio 156).	5/12/2018
9633	Reforma de los artículos 174 y 175 de la Ley N° 7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998, para garantizar la efectiva participación de la	18/3/2019

	niñez y la adolescencia en los comités cantonales y comunales de deportes y recreación.	
9677	Reforma de la Ley N° 7142, Ley de promoción de la igualdad social de la mujer, de 8 de marzo de 1990, para la protección de la igualdad salarial entre mujeres y hombres.	21/5/2019
9710	Protección del desarrollo a la nacionalidad costarricense de la persona indígena transfronteriza y garantía de integración de la persona indígena transfronteriza.	10/10/2019
9793	Adición de los transitorios VII y VIII a la Ley N° 7800, de 30 de abril de 1998 y de un transitorio a la Ley N° 7972, de 22 de diciembre de 1999, ambas reformadas mediante la Ley N° 9739, reformas para la inclusión al deporte y la recreación de las personas con discapacidad.	2/12/2019
9823	Ley Adición de un inciso 9 al artículo 48 del Código de Familia, Ley N° 5476, del 21 de diciembre de 1973, Ley para la reivindicación de la autonomía de la libertad en el proceso de divorcio.	21/3/2020
9930	Reforma del inciso q) del artículo 8 de la ley 8718, autorización para el cambio de nombre de la junta de protección social y establecimiento de la distribución de rentas de las loterías nacionales, de 17 de febrero de 2009, para fortalecer la atención integral y capacitación de mujeres víctimas de violencia	24/02/2021
6853- 21-22	Reglamento contra el hostigamiento sexual en la Asamblea Legislativa para Diputados y Diputadas	28/07/2021
10058	Declaratoria al deportivo femenino costa rica F.C. como organización benemérita del deporte nacional, por ser equipo pionero del fútbol femenino en nuestro país	03/12/2021
10081	Derechos de la mujer durante la atención calificada, digna y respetuosa del embarazo, parto, postparto y atención del recién nacido	27/01/2022
10109	Reforma del artículo 9 y adición de un artículo 9 bis a la ley 7769, atención a las mujeres en condiciones de pobreza, de 24 de abril de 1998	22/02/2022
10131	Libertad de elección de empleo de las mujeres (reforma de los artículos 87 y 90 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943)	10/02/2022

10131	Libertad de elección de empleo de las mujeres (reforma de los artículos 87 y 90 de la ley 2, código de trabajo, de 27 de agosto de 1943)	7/03/2022
10158	Consolidación del centro operativo de atención a la violencia intrafamiliar y la violencia contra las mujeres - (COAVIFMU) y declaratoria de los servicios de atención de la violencia contra las mujeres como servicio esencial	11/03/2022
10235	Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política	17/05/2022

Fuente: VIII Informe periódico de Costa Rica sobre cumplimiento de la CEDAW. Periodo julio 2017-diciembre 2020 y su actualización en 2021. INAMU

Cabe resaltar que el avance en la normativa supra citada responde a las acciones estratégicas emprendidas por distintas instituciones del Estado comprometidas con el adelanto de los derechos humanos de las mujeres y particularmente con compromisos establecidos en el Plan de Acción de la PIEG 2018-2022, fundamentalmente en materia de salud, derechos políticos de las mujeres y fortalecimiento de la institucionalidad para un cambio cultural hacia la igualdad y no violencia, algunos de estos avances son:

- Revisión o creación de normativa para la ampliación de la protección laboral de grupos de mujeres en situaciones de discriminación, especialmente trabajadoras domésticas, mujeres con discapacidad y trabajadoras independientes.
- Promoción de cambios normativos y administrativos y desarrollo de jurisprudencia hacia el logro de la paridad en la participación y representación política de las mujeres en los partidos políticos, poderes del Estado, administración pública y organizaciones de la sociedad civil.
- Mecanismos mejorados de inspección (atención, resolución y registro de denuncias) para la protección de derechos laborales de las mujeres.
- Norma nacional para la atención integral de la salud de las personas adolescentes: componente de salud sexual y salud reproductiva.
- Desarrollo de una cuenta satélite nacional que permita la contabilización del trabajo femenino.
- Ejecución de políticas, programas o medidas de promoción de la corresponsabilidad social de los cuidados en el ámbito laboral, incluidas paternidades activas y sensibles.

Metodología

Este apartado da cuenta del proceso de trabajo desarrollado en el diseño y formulación del II Plan de Acción. Al igual que en los Planes anteriores, este Plan se fundamenta en la teoría de la intervención y la cadena de resultados, el cual incluye dos aspectos fundamentales, a saber:

a) *la teoría de los procesos de implementación*: la planificación estratégica y operativa de todos los procesos requeridos para la producción y entrega de bienes y servicios; y

b) *la teoría de los impactos*: la formulación de hipótesis sobre la manera en que se deberían de producir los efectos directos e indirectos (impactos) previstos por la intervención generada sobre la población.

Siguiendo estos preceptos, la Política plantea 25 resultados de cumplimiento al 2030 que responden a los compromisos con la ciudadanía en cuanto a los objetivos de los 4 ejes estratégicos y para su cumplimiento se genera la planificación estratégica y operativa que constituyen el instrumento del Plan de Acción.

A partir de esta lógica se formula el presente Plan, estableciendo una estrategia metodológica que permite generar, no solo, la matriz con las acciones estratégicas y las metas e indicadores de proceso y efecto, sino también se parte de tres enfoques y orientaciones metodológicas que transversa las acciones propuestas.

Enfoques y orientaciones metodológicas del plan

En este II Plan de Acción se mantiene la propuesta emanada de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva 2018–2030, sobre la continuidad y profundización de los enfoques de gestión para resultados, la interseccionalidad y visibilización de las múltiples discriminaciones, el abordaje de la regionalización y mejora en la gobernanza, que marcan el Modelo de Gestión de la Política en sus distintas etapas de ejecución

El Enfoque de Gestión para Resultados (GpR) plantea que las políticas deben generar mejores resultados, mejores servicios y mayor confianza en la población. Por ello, deben estar orientadas a conseguir resultados, identificar sus impactos y efectos de manera que se garanticen, no sólo la ejecución de acciones concretas, sino la generación de valor público en la sociedad.

En este escenario, las instituciones públicas deben garantizar acceso y calidad en sus servicios, en el marco de los derechos humanos.

De ahí que el reto derivado para la gestión de este Plan de Acción desde el Enfoque GpR, es que las acciones enmarcadas en esta herramienta tengan un impacto positivo directo en el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres en su diversidad, en el adelanto de la igualdad de género y en el reconocimiento y garantía de sus derechos humanos.

La Gestión para Resultados (GpR) permite mejorar el desempeño y concentrar la atención en la obtención de resultados demostrables. Sus objetivos apuntan al aprendizaje, la gestión de riesgos y la rendición de cuentas, tres elementos necesarios de incorporar en la estrategia de territorialización de la PIEG y la concreción de su Modelo de Gestión, que se vislumbran como desafíos centrales de esta nueva etapa.

El enfoque de interseccionalidad o discriminaciones múltiples rescata las particulares formas de discriminación de las mujeres, tomando en cuenta otras condiciones como la edad, sexo, etnia, clase, orientación sexual e identidad, expresión de género, entre otras. Es así como, desde el Plan de Acción se construyen resultados e intervenciones que toman en cuenta lo anterior, coadyuvando en la erradicación de las múltiples discriminaciones que sufren algunos grupos de mujeres como: mujeres migrantes, trans, con discapacidad, adolescentes, indígenas y afrodescendientes, adultas mayores, entre otras.

El enfoque de regionalización y gobernanza aporta en la ampliación del ámbito de la política hacia territorios, la articulación de distintos actores y el funcionamiento de mecanismos coordinación y toma de decisiones en esos territorios para avanzar en igualdad y derechos de las mujeres. Las expresiones regionales de la PIEG se tienen que ajustar a las dinámicas particularidades de los territorios. Bajo este marco, la flexibilidad se configura en elemento central de los esfuerzos de regionalización y gobernanza

Desde este planteamiento, se posicionan dos elementos estratégicos del Plan: la participación directa, constante y estratégica de las mujeres en todos los procesos; y la importancia de los recursos públicos y servicios adecuados a las demandas de las mujeres. Amparado en estos elementos se propone mejorar y fortalecer la estructura de gobernanza de las políticas de igualdad y no violencia empezando con un proceso de coordinación y análisis para optimizar los recursos públicos orientados a la articulación e integración de los compromisos tanto de la PIEG como del PLANVOI. De este proceso se logra integrar el objetivo de cambio cultural y promoción de una cultura no machista establecido en cada una de las políticas, en un solo Eje que persigue ambos objetivos y que son coincidentes para alcanzar la igualdad y erradicar la violencia contra las mujeres.

En todo este proceso de diseño y formulación del Plan se cuenta con la asesoría y acompañamiento de MIDEPLAN quien orienta las acciones a seguir, y los procesos de formulación como de la estructura que debe contener el Plan.

Para ello, se realizan sesiones de trabajo y análisis documental tanto de balance de los planes anteriores como de la articulación de las políticas con otros instrumentos de planificación como lo son el Plan Nacional de Desarrollo, compromisos internacionales como CEDAW, ODS5 y el Consenso de Montevideo, en particular.

Para el diseño y la formulación del Plan se contempló IV etapas: I. Realización de un Diagnóstico de situación. II. Formulación y diseño del plan. III. Validación de la propuesta matricial y IV. Formalización del Plan de Acción.

I. *Realización de un Diagnóstico de situación.*

Para la obtención del diagnóstico de situación se llevaron a cabo cuatro pasos. El primero fue realizar un balance de la ejecución de I Plan PIEG, 2018 – 2030 y I Plan PLANOVÍ 2017 – 2032. Este proceso contempló lo siguiente:

- a. Balance de cumplimiento de metas por objetivo o eje estratégico. Valoración de cumplimiento según la escala: alto, mediano, bajo o nulo avance.
- b. Balance de los factores limitantes y favorecedores de los avances por objetivo o eje estratégico. Preguntándose ¿Por qué se obtuvo ese resultado?
- c. Identificación y justificación de acciones estratégicas de continuidad y acciones cumplidas.
- d. Balance de fortalezas y debilidades de los Modelos de Gestión.
- e. Balance de fortalezas y debilidades de seguimiento y la medición (instrumental) de los Planes.

Para llevar a cabo este primer paso, ambas secretarías técnicas de las políticas (PIEG y PLANOVÍ) diseñaron la metodología para que los procesos se homologarán y se obtuvieran resultados similares. De este proceso se definió la estructura diagnóstica y un cronograma de trabajo con las instancias involucradas en el proceso.

En julio del 2022 se iniciaron las consultas con las distintas instancias involucradas según lo establecido en el modelo de gestión de las políticas y se obtuvieron los siguientes insumos:

- a) Aportes de las coordinadoras de los departamentos técnicos del INAMU.
- b) Aportes de enlaces institucionales en las sesiones de trabajo del Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG (CTI).

En el segundo paso se trabajó en la identificación de acciones estratégicas de las instituciones que no forman parte de PIEG y PLANOMI pero que abonan a la igualdad y la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, con la finalidad de identificar la articulación con otras políticas. Para ello se realizó una consulta documental de las principales políticas que de alguna manera están vinculadas con la igualdad. Como resultado de este paso se tiene:

- a) Definición de criterios para la identificación de acciones (se retoman los criterios del PNDI).
- b) Primera propuesta de grandes asuntos estratégicos y algunas intervenciones que serán sometidos a consideración de las comisiones técnicas de las políticas y al comité técnico INAMU.

El tercer paso consistió en identificar acciones estratégicas de la agenda del nuevo gobierno que abonan a la igualdad y a la prevención y atención de la violencia que permitirá dilucidar las prioridades que este gobierno plantea. Este fue un proceso de análisis con instancias políticas y de participación de mesas de trabajo con representantes de casa presidencial, MIDEPLAN y autoridades del INAMU. Este paso se dio de julio a setiembre del 2022. En esta misma línea se solicita a la Instancia de alto nivel político de la PIEG (CIANP), su aval sobre el proceso iniciado, así como, la solicitud expresa a cada una de las instituciones para que enviaran sus prioridades de trabajo en el marco de la PIEG.

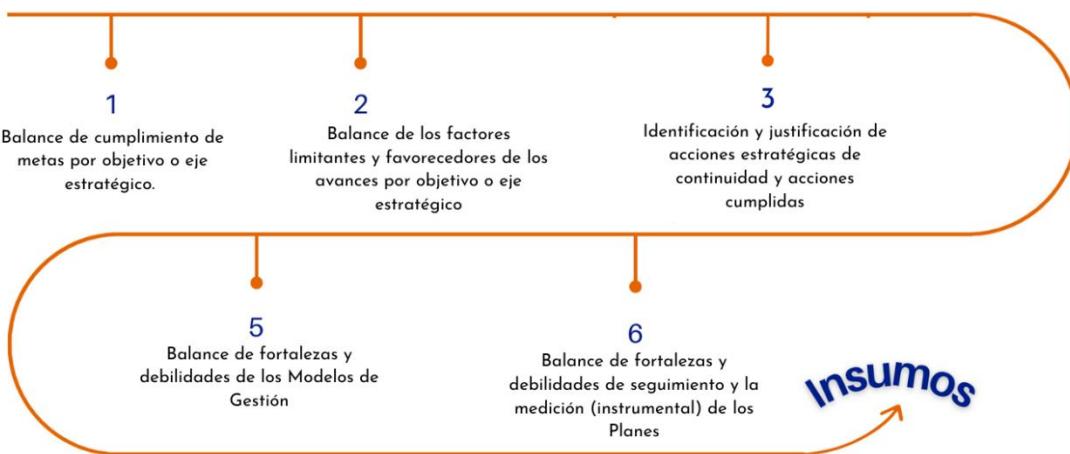
Para la definición de asuntos estratégicos del Plan se realiza una serie de consultas a nivel regional donde participa personal técnico de instituciones y mujeres de las plataformas regionales. En un primer momento, se trabajó a partir de exposiciones de los nudos estructurales de la desigualdad priorizados en la PIEG y de estadísticas regionales sobre brechas de género, como punto de partida para la discusión y análisis. Posteriormente, se aplicó una metodología en la que las personas participantes plasmaron sus necesidades y desde la institucionalidad las posibles acciones para su abordaje, dando como resultado el acercamiento a prioridades en materia de igualdad a nivel de la región, eje de la política y diversidades.

Los espacios de diálogo en las regiones fueron coordinados con las Unidades Regionales del INAMU y la STPIEG durante los meses de setiembre a noviembre del 2022.

Como último paso de este balance, se realizó un análisis documental y de consulta con los departamentos técnicos de INAMU con la finalidad analizar el estado de las brechas de género, que sustentan PIEG y PLANOMI y con ello se hizo un levantamiento del listado de brechas e indicadores de género que sustentan las políticas. Se hizo una revisión de informes recientes como el Capítulo Inclusión Social, Educación, Ambiental - PEN, datos recientes del INEC, Informe sobre las Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica, diagnóstico político de cuidados, diagnósticos mujeres indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones específicas.

ETAPA 1

Diagnóstico



Fuente: Elaboración STPIEG

II. Formulación y diseño del plan

A partir del proceso de acompañamiento por parte de MIDEPLAN, se define en primera instancia la estructura del plan y su matriz de acciones estratégicas. Posteriormente se hace una revisión y afinamiento de las intervenciones estratégicas derivadas de las consultas y del pliego de priorizaciones institucionales que cada instancia definió para iniciar el proceso de formulación. Es con estos insumos que se realizan sesiones de trabajo bilaterales con cada una de las 60 instituciones que inscriben compromisos en este II plan.

De estas sesiones bilaterales se define con cada institución las intervenciones institucionales que contribuyen a las acciones estratégicas del plan, así como los indicadores y metas para cada período.

ETAPA 2

Formulación y diseño del Plan



Fuente: Elaboración STPIEG

III. Validación de la propuesta matricial

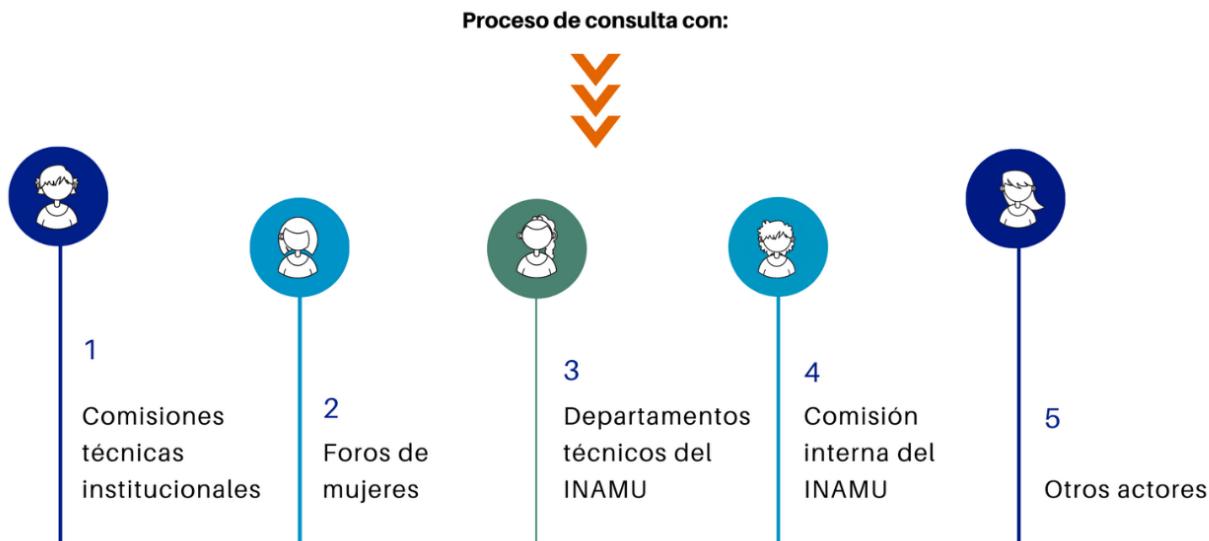
Una vez terminada la etapa de negociación técnica bilateral sobre la formulación del plan de acción, se presenta a la CTI las acciones estratégicas y los principales asuntos que serán delimitados en el Plan.

En un segundo momento, se solicita formalmente a cada una de las instituciones el aval político de los compromisos pactados en el nivel técnico. Para ello se envía un oficio con la matriz institucional pactada para aprobación de la persona jerarca. Este paso se ejecutó entre diciembre del 2022 a junio del 2023.

Teniendo como base los avales institucionales se elabora una versión preliminar del Plan con metas e indicadores y se somete a revisión final a nivel técnico por parte de las instituciones previo a presentar en la Comisión Interinstitucional de Alto Nivel Político, CIANP la propuesta matricial del Plan para su aprobación política.

Etapa 3

Validación de la propuesta matricial



Fuente: Elaboración STPIEG

IV. Formalización del Plan de Acción

Una vez elaborada la versión final del Plan y los lineamientos de seguimiento se presenta oficialmente el Plan a todas las autoridades políticas y a la ciudadanía mediante su publicación y comunicación oficial en distintos medios.

Como punto de referencia de todo el proceso de formulación del Plan, se toman en consideración las disposiciones derivadas del INFORME No. DFOE-SOC-IF-00021-2018 (4) de la Contraloría General de la República, aún vigentes, así como los demás compromisos internacionales que mantiene el país en el marco de los ODS 5 y el FMI, en particular sobre la presupuestación con enfoque de género.

Para lo cual es mandatorio que el Plan 2023 – 2026 de la PIEG esté incorporado en los Planes Operativos institucionales previstos para el período, con el propósito de garantizar los recursos técnicos y financieros, que hagan posible su cumplimiento y en particular los resultados previstos. En este marco es relevante mencionar la instrucción de la Presidencia de la República, en la publicación de los *"Lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación, programación presupuestaria, seguimiento y*

"evaluación estratégica del Sector Público para el 2024" emitidos por el Ministerio de Hacienda.

ETAPA 4

Formalización



Ilustración 1 Ruta de construcción del plan de acción

Fuente: Elaboración ST PIEG

Temas centrales de la PIEG y sus desafíos en el Plan de Acción 2023-2026

La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030 contempla los compromisos que el Estado Costarricense ha adquirido en materia de Derechos Humanos de las mujeres e igualdad de género. Se elaboró con base a los resultados de cumplimiento de la PIEG 2007-2017 y los diagnósticos de brechas de género realizados.

Se definieron así 4 ejes:

- Eje 1. Cultura de los derechos para la igualdad
- Eje 2. Distribución del tiempo
- Eje 3. Distribución de la riqueza
- Eje 4. Distribución del poder.

Cada eje tiene resultados esperados (ver anexo 1) y objetivos estratégicos:

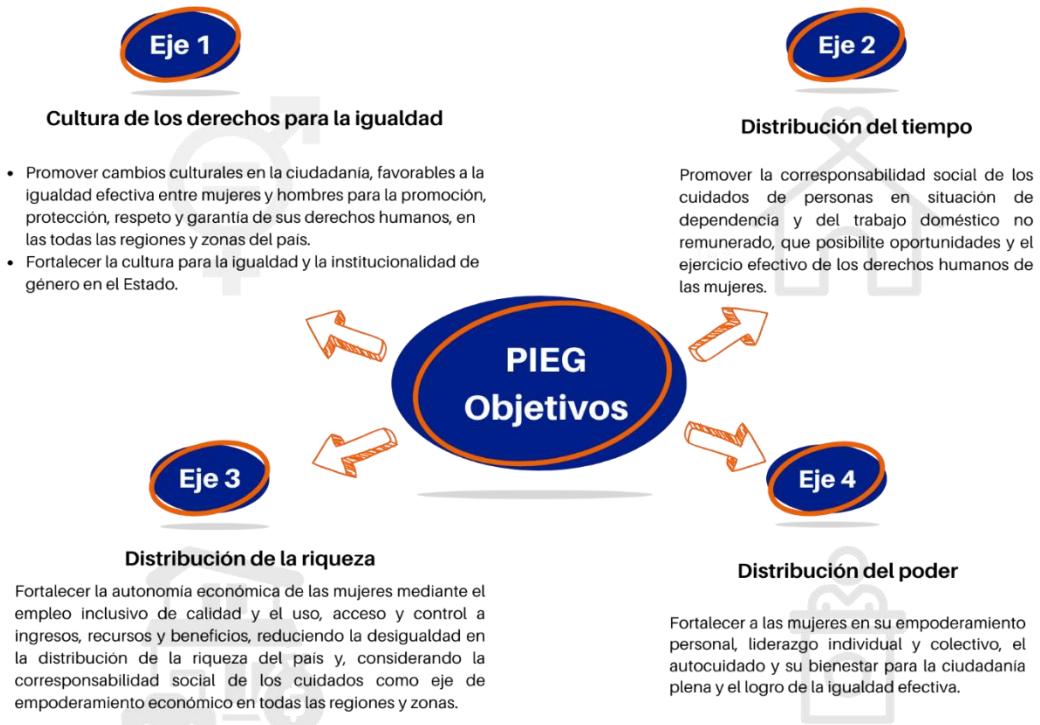


Ilustración 2 Objetivos de la PIEG

Fuente: elaboración ST PIEG

Los principales desafíos que se enfrentan de cara a la construcción y ejecución de este II plan surgieron de las aún presentes desigualdades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, las cuales se incrementaron tras el paso de la pandemia por el COVID19, de manera que el aumento del empobrecimiento de las mujeres y la reducción de oportunidades laborales, académicas y empresariales ha generado un retroceso en el camino hacia la igualdad de género que se ha construido durante las últimas décadas en el país.

Aunado a lo anterior se encuentra una institucionalidad pública que también enfrentó el embate económico de la pandemia, producto de la reducción del gasto público ante las necesidades de atención de la salud que debió priorizar el país durante el 2019, 2020 y 2021, lo cual influyó directamente en los recursos disponibles para cumplir con los compromisos del pasado plan de acción 2019-2022 y en la proyección para el plan 2023-2026.

En particular se pretende impactar, desde un enfoque de interseccionalidad, asuntos críticos como el mejoramiento de la estructura de gobernanza de la Política para una efectiva coordinación y articulación en el nivel nacional y nivel regional; también el fortalecimiento de la institucionalidad, para lo cual se van a enfatizar acciones que brinden sensibilización y capacitación al personal institucional y población externa en materia de igualdad y no violencia contra las mujeres, además de generar esfuerzos para fortalecer los mecanismos formalizados para la gestión de la Igualdad en el ámbito institucional.

Se requiere además divulgar, promover y movilizar a la población para fomentar la cultura de igualdad y no violencia.

Como parte de los asuntos críticos en relación con el tema de la distribución del tiempo se encuentra el mejoramiento de los servicios de cuidados, el esquema de copago, la puesta en marcha de más y mejores medidas de corresponsabilidad de los cuidados, el reconocimiento de un aporte económico para las mujeres dedicadas a las tareas de los cuidados, por medio de una transferencia monetaria y darle continuidad a la medición de la economía del trabajo doméstico no remunerado que permita evidenciar los avances o rezagos en la materia.

Mientras que para el fomento de la autonomía económica los temas críticos son la promoción y vigilancia de la calidad del empleo de las mujeres para el ingreso al mercado laboral, la dotación de recursos para la producción e internacionalización de los negocios de las mujeres, además de la formación técnica y certificación de competencias en carreras STEAM y no tradicionales y el impulso de los procesos para el cierre de brechas de género en organismos públicos y privados.

Es importante, además, en el eje de la distribución de la riqueza generar acciones para el fortalecimiento de la vigilancia y la calidad del empleo de las trabajadoras domésticas y la generación de información para cierre de brechas en sistema financiero.

En cuanto a los derechos políticos se pretende principalmente sensibilizar y capacitar a las mujeres en temas de paridad, prevención violencia política y liderazgo para el fortalecimiento de capacidades y competencias de las mujeres en el ejercicio de poder, además de incidir en espacios e instancias estratégicas para impulsar la igualdad en el ámbito político.

Finalmente, los retos relacionados con el autocuidado son la promoción de los derechos sexuales y los derechos reproductivos y la ejecución de las estrategias de salud integral, la prevención embarazo adolescente y estilos de vida saludable, deporte y recreación.

Resumen matricial

Eje 1: Cultura de los derechos para la igualdad

Objetivos:

- 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 las todas las regiones y zonas del país.
- Fortalecer la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado.

Acción estratégica	Indicador	Línea Base	Meta del período	Meta Anualizada					Institución Ejecutora
				2023	2024	2025	2026	2027	
1.1. Acciones institucionales PIEG – PLANOVÍ de sensibilización, capacitación, formación y generación de capacidades del personal de las instituciones y poblaciones meta externas para la promoción de la cultura de igualdad y no violencia ** PIEG – PLANOVÍ	1. Número de acciones institucionales para la promoción de la cultura de igualdad y no violencia dirigida al personal institucional según tipo de acción (sensibilización, capacitación o formación) y tema abordado.	Número de acciones ejecutadas en instituciones: 2460	2103	442	491	513	538	119	ARESEP, AL, FONAFIFO, MCJ, CNE, ICE, INS, PJ, TSE, MSP, MIDEPLAN, MGP, UNA, IFAM, CPJ, UCR, ICT, MH, INEC, BNCR, MIVAH, CNFL, UNED, DGSC, AYA, UTN, ITCR, MEP, BCCR, CENCINAL, MS, MOPT, COMEX CONAPAM, ICODER, PANI, INFOCOOP, INCOPESCA, IMAS, ST REDCUDI, CONAPDIS, RECOPE, INA, MICITT, INVU, MTSS, ESPH, CCSS, SECTOR AGRO (PIMA, CONCAC 4S, INDER, CNP, MAG), MINAE, SINAES, INAMU, COSEVI, MJP*, IAFA*
	2. Porcentaje de personal institucional capacitado según temática abordada y desagregada por sexo, región y cantón.	Sin linea base	25%	25%	25%	25%	25%	25%	
	3. Número de acciones institucionales para la promoción de una cultura de igualdad y no violencia dirigida a población meta externa según tipo de acción y tema abordado.	Número de acciones ejecutadas con la ciudadanía: 1416	4390	908	920	933	940	689	
	4. Número de personas de población meta externa, capacitadas según temática abordada y desagregada por sexo, por grupos etario, etnia, región y cantón.	Sin linea base	84725	17269	17499	17669	17879	14409	
1.2. Acciones, estrategias o planes institucionales de comunicación, que contemplen el uso de tecnologías de información y comunicación y en particular contenidos, mensajes, lenguaje e imágenes para la promoción de la cultura de igualdad y no violencia ** PIEG - PLANOVÍ.	1. Número de acciones, estrategias o planes de comunicación con contenidos, mensajes, lenguaje e imágenes para la promoción de cultura de igualdad y no violencia, según institución, temática y población objetivo.	Cantidad de instituciones con acciones de comunicación que promueven cultura de igualdad y no violencia: 14	273	61	60	65	62	25	FONAFIFO, MCJ, CNE, UNA, CPJ, UCR, ITCR, MEP, PANI, IMAS, UNED, CCSS, INAMU, CONAPDIS, MIVAH, CENCINAL, MGP, INA, MS, IAFA*, MSP, CONAPAM, PJ, MTSS, MJP*.
	2. Número de personas alcanzadas mediante las acciones de comunicación con contenidos, mensajes, lenguaje e imágenes para la promoción de cultura de igualdad y no violencia.		2760395	669381	671006	672131	674856	73021	
1.3. Acciones de divulgación, movilización y promoción para la cultura de igualdad y no violencia, dirigidas a la población meta externa (charlas cortas, marchas, conmemoraciones, ferias, cine foros, etc.). ** PIEG - PLANOVÍ.	1. Número de acciones dirigidas a la población meta externa por tipo de acción (promoción-divulgación-movilización) tema y cantón.	Sin linea base	543	114	116	119	121	73	INS, Aya, PANI, MICITT, CCSS, INAMU, MGP, INA, MS, UNED, MEP, UCR, CPJ, MJP*, MCJ, ITCR, ICODER, MSP, UNA.
	2. Número de personas alcanzadas mediante las acciones de promoción, divulgación y movilización para la cultura de igualdad y no violencia.		1253130	216528	240248	263928	267608	264818	

* Plan de acción de la Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030
** Instituciones ejecutoras solo de PLANOVÍ

Acción estratégica	Indicador	Línea base	Meta del período	Meta anualizada				Institución ejecutora
				2023	2024	2025	2026	
1.4 Acciones de promoción para el trato igualitario y respetuoso a las personas trans en los servicios de rectificación de nombre y en procesos electorales.	1. Número de acciones de promoción para el trato igualitario de personas trans.	1	8	2	2	2	2	TSE
1.5 Programas y alternativas de formación de instituciones educativas, que incorporan contenidos de género, igualdad, derechos humanos y no violencia contra las mujeres. ** PIEG - PLANOV.	1. Número de programas que incorporan enfoque de género.	Número de programas y alternativas, que incorporan enfoque de género: 11	108	27	27	27	27	UNA, UCR, MEP, UNED
	2. Número de alternativas de formación que incorporan enfoque de género y no violencia contra las mujeres.		188	47	47	47	47	
	3. Número de acciones para fomentar la incorporación del enfoque de género en los programas y alternativas de formación.		33	8	9	9	9	
	4. Porcentaje de estudiantes alcanzados con los programas de estudio, que integran los contenidos de Derechos Humanos y no violencia contra las mujeres, según tipo de programa.		93%	93%	93%	93%	93%	
1.6 Producción y difusión de datos desagregados por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad para alimentar estadísticas e indicadores desagregados con perspectiva de género. ** PIEG - PLANOV.	1. Número de instituciones con registros y datos desagregados con perspectiva de género.	Número de instituciones con registros y datos desagregados: 16	15	12	13	14	15	ARESEP, CNE, PJ, TSE, MSP, UTN, ITCR, MEP, CONAPAM, ICODER, PANI, IMAS, CONAPDIS, MS, MJP*, INAMU, CCSS
	2. Acciones implementadas para el creación o mejoramiento del registro de datos desagregados por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad.		76	19	20	19	18	
	3. Porcentaje de avance en el mejoramiento de la producción y difusión de datos desagregados.		100%	50%	50%	50%	50%	
1.7 Investigaciones para la generación de información y evidencia de calidad de las desigualdades y las percepciones sobre la violencia contra las mujeres ** PIEG - PLANOV.	1. Número de investigaciones sobre desigualdades y violencia (en sus diferentes manifestaciones) que enfrentan las mujeres según temática y población.	87	105	31	30	22	22	UNA, UCR, ITCR, UNED, INAMU, MEP
	2. Número de investigaciones sobre acción climática con enfoque de género y el aporte de las mujeres en su diversidad.	0	22	6	5	6	5	
1.8 PIEG Y PLANOV con mecanismos formalizados para la gestión de la igualdad y la no violencia en el ámbito institucional, en particular instituciones con unidad de género, diagnóstico de brechas, política y plan. ** PIEG - PLANOV.	1. Número de instituciones con unidad de género.	Número de instituciones con unidad de género: 9	13	11	11	11	13	MINAH, MH, ICT, UNA, FONAFIFO, MCJ, IFAM, CNE, UCR, INS, PJ, TSE, AL, MIDEPLAN, DGSC, UTN, MEP, BCCR, PANI, INFOCOOP, INCOPESCA, IMAS, CONAPDIS, RECOPE, INA, MICITT, INVU, COMEX, MTSS, CCSS, SECTOR AGRO (INDER, MAG, CNP), MINAE, MTSS, MJP* MGP, AYA, MOPT
	2. Número de instituciones con políticas y planes de acción de igualdad de género y no violencia.	Número de instituciones con política y planes institucionales: 9	35	18	24	24	30	
	3. Número de instituciones con diagnóstico de brechas.	Número de instituciones con diagnósticos de brechas: 6	21	9	11	6	4	
	4. Porcentaje de avance en la implementación del plan de acción de la política insitucional.	Sin línea base	100%	25%	25%	25%	25%	

* Instituciones ejecutoras solo de PLANOV

Acción estratégica	Indicador	Línea base	Meta del período	Meta anualizada				Institución ejecutora
				2023	2024	2025	2026	
1.9 Incorporación de compromisos adquiridos con la PIEG y PLANOVÍ en los planes y presupuestos institucionales ** PIEG - PLANOVÍ.	1. Porcentaje de instituciones con metas e indicadores incluidos en el plan operativo – presupuesto institucional vinculados a los compromisos inscritos en la PIEG y PLANOVÍ.	Sin línea base	40%	38%	40%	40%	40%	ARESEP, AL, CNE, PJ, MGP, UCR, DGSC, AyA, CENCINAI, ST REDCUDI, CONAPAM, ICODER, PANI, IMAS, CONAPDIS, MS, INA, MTSS, CCSS, CPJ, MEP, MSP, MJP*, ITCR, UNED
	2. Porcentaje de compromisos PIEG/PLANOVÍ incorporados en el plan presupuesto institucional.		100%	50%	50%	50%	50%	
1.10 Acciones de incidencia para el fortalecimiento de los mecanismos institucionales: Unidades de Género y Oficinas Municipales de la Mujer en el cumplimiento de sus funciones, asignación de recursos y ubicación en la estructura institucional, como parte del modelo de gobernanza de las políticas PIEG y PLANOVÍ ** PIEG - PLANOVÍ.	1. Número de acciones de incidencia para el fortalecimiento de las Unidades de Género y Oficinas Municipales de la Mujer.	Sin línea base. Comisión: 16 Enlace: 2 UPIG: 9 Programa: 4 Secretaría: 2 Asesoría: 1	55	14	17	12	12	IFAM, ICODER, INCOPESCA, IMAS, MS, MICITT, INVU, INAMU, SECTOR AGRO (INDER, CNP), COSEVI.
	2. Número de acciones de incidencia para la creación de Unidades de Género y Oficinas Municipales de la Mujer.		30	6	8	8	8	
	3. Número de acciones para el fortalecimiento de las Unidades de Género, Oficinas Municipales y mecanismos de género institucionales.		25	7	7	5	6	
1.11 Planes regionales de igualdad y no violencia contra las mujeres, que incluyan modelo regional de gestión ** PIEG - PLANOVÍ.	1. Número de regiones con modelo de gestión para la ejecución de las políticas.	Número de regiones con modelo de gestión para la ejecución de las políticas: 3	6	6	6	6	6	INAMU
	2. Número de regiones con planes de igualdad y no violencia contra las mujeres en ejecución.		6	0	5	6	6	
1.12 Acciones estratégicas para producir y divulgar datos estadísticos de conformidad con lo que establecen los "Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en la producción y divulgación de las estadísticas del Sistema de Estadística Nacional", que permitan la actualización periódica del SIEG y del SUMEVIG** PIEG - PLANOVÍ. ** PIEG - PLANOVÍ	1. Número de indicadores calculados y publicados del Sistema de Indicadores y Estadísticas de Género (SIEG).	Porcentaje de actualización del Sistema de Indicadores y Estadísticas de Género SIEG: 100%	101	101	101	101	101	INEC, INAMU
	2. Número de acciones para el impulso a la aplicación de los lineamientos de Producción y Difusión de Estadísticas de Género		8	2	2	2	2	
	3. Número de indicadores del SUMEVIG calculados y actualizados	Sin linea base	36	30	32	34	36	
	4. Número de acciones para el fortalecimiento y divulgación del SUMEVIG	Sin linea base	8	2	2	2	2	

* Instituciones ejecutoras solo de PLANOVÍ

Acción estratégica	Indicador	Línea Base	Meta del período	Meta Anualizada				Institución ejecutora
				2023	2024	2025	2026	
1.13 Metodología de presupuestación con Enfoque de Género implementada en el Sector Público. ** PIEG - PLANovi.	1. Porcentaje de instituciones del sector público implementando la Guía Metodológica de presupuestación con enfoque de género.	Sin línea base.	10%	10%	10%	10%	10%	MH, BCCR, PANI, IMAS, INAMU, CONAPDIS, MS
	2. Número de instituciones implementando la Guía Metodológica de presupuestación con enfoque de género.		7	7	7	7	7	
	3. Porcentaje de avance del modelo		70%	10%	10%	10%	10%	
1.14 PIEG y PLANovi con estructura de gobernanza mejorada para una efectiva coordinación y articulación en el nivel nacional, nivel regional y la institucionalidad centralizada, descentralizada y los diferentes poderes de la república ** PIEG - PLANovi.	1. Porcentaje de avance de la estructura de gobernanza fortalecida de PIEG y PLANovi.	Porcentaje de avance de la estructura de gobernanza mejorada de PIEG y PLANovi: 100%	100%	10%	30%	30%	30%	INAMU
	2. Número de acciones para mejora de la estructura de la Gobernanza.		8	2	2	2	2	
1.15 Estrategia de redes fortalecida para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, como componente central del modelo regional de rectoría en igualdad y no violencia contra las mujeres ** PIEG - PLANovi.	1. Porcentaje de redes en funcionamiento de acuerdo con la estrategia de redes.	Sin línea base	75%	30%	45%	60%	75%	INAMU
1.16 Integración de los contenidos del Eje 1 en los programas de educación formal del MEP, sobre género, igualdad, derechos humanos y no violencia contra las mujeres. eliminar y unir con la siguiente.	1.6.1. Número de programas de educación formal del MEP que cuentan con recursos pedagógicos que integran los contenidos del Eje 1, de prevención de la violencia y promoción de una cultura no machista, según tipo de programa.	2 Programas de educación formal Programas con contenidos del eje: Departamento de Educación de Primera Infancia y el Departamento de	2	2	2	2	2	MEP
	1.6.2 Porcentaje de estudiantes alcanzados con los programas de estudio (Psicología, Afectividad y sexualidad integral, Educación Cívica 8º, Educación Preescolar, Ciencias I Ciclo y Orientación III Ciclo y Educación Diversificada de Colegio Diurnos Académicos) que integran los contenidos del Eje 1, por programa.	90% estudiantes	90%	30%	30%	30%	30%	

* Instituciones ejecutoras solo de PLANovi

Acción estratégica	Indicador	Línea Base	Meta del periodo	Meta Anualizada				Institución ejecutora
				2023	2024	2025	2026	
1.17 Prevención de la VcM en el nivel local mediante la integración de contenidos del PLANOVÍ en las estrategias locales.	1.17.1 Porcentaje de avance en el desarrollo de las estrategias locales de prevención de la violencia.	0	16	4	4	4	4	Municipalidades, actores locales, MJP
1.18 Regulación y control del uso de imágenes y tratamiento de contenidos comunicacionales sexistas y machistas que fomentan la violencia simbólica en espacios publicitarios, noticiosos, formativos, de espectáculos públicos, de redes sociales y de comunicación institucional.	1.18.1 Porcentaje de instituciones del Sistema Nacional que emiten una directriz para la implementación del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista en las acciones de divulgación y capacitación.	0	100%	20% de instituciones con directrices	40% de instituciones con directrices	60% de instituciones con directrices	80% de instituciones con directrices	INAMU, MJP, IMAS, INA, MSP, MTSS, CONAPAM, CONAPDIS, Universidades, Redes locales*, MEP, PANI, CPJ, MCJ, MS, IAFA*. CEN CINAI, CCSS, MGP, MIDEPLAN, MIVAH, Excepto Defensoría y Poder Judicial
	1.18.2 Número de propuestas normativas aprobadas para el control y regulación de la propaganda comercial sexista.	Un proyecto de ley elaborado	1			1 reglamento aprobado		MGP
	1.18.3 Cantidad de acciones de intervención y participación con población de interés, acerca de la violencia simbólica.	0	11	3	2	3	3	MJP
	1.18.4. Porcentaje anual de denuncias con resolución en la Oficina de Control de Propaganda sobre contenidos comunicacionales sexistas y machistas en la publicidad con relación a las denuncias recibidas.	90%	100%	100% anual de denuncias con resolución	MGP			
	1.18.5. Porcentaje anual de quejas recibidas con resolución en la Comisión de Control y Calificación de Espectáculos Públicos sobre contenidos comunicacionales sexistas y machistas en actividades públicas, semi-públicas y en medios de comunicación	90%	100%	100% de denuncias con resolución	MJP			
1.19 Promoción de la denuncia de contenidos publicitarios y espectáculos públicos sexistas y machistas en la ciudadanía en general.	1.19.1 Número de personas que interactúan en las redes sociales con las acciones de comunicación/divulgación orientadas a estimular la denuncia de contenidos comunicacionales sexistas y machistas en publicidad y espacios de comunicación y divulgación.	0	80.000	20.000 interacciones al año	INAMU, MJP, IMAS, INA, MSP, MTSS, CONAPAM, CONAPDIS, Universidades, Redes locales*, MEP, PANI, CPJ, MCJ, MS, IAFA*. CEN CINAI, CCSS, MGP, MIDEPLAN, MIVAH, Excepto Defensoría y Poder Judicial			

* Instituciones ejecutoras solo de PLANOVÍ

Eje 2: Distribución del tiempo

Objetivo: Promover la corresponsabilidad social de los cuidados de personas en situación de dependencia y del trabajo doméstico no remunerado, que posibilite oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres.

Acción estratégica	Indicador	Línea base	Meta del período	Meta anualizada				Institución ejecutora
				2023	2024	2025	2026	
2.1. Nuevas modalidades de cuidados y ampliación de cobertura de alternativas para personas en situaciones de dependencia, que conlleven oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres, como parte del Sistema Nacional de Cuidados y apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia SINCA.	1.Número de servicios de cuidados de calidad, que incorporan nuevas modalidades, según poblaciones.	0	2	0	0	1	1	CENCINAI, CONAPAM, IMAS, CONAPDIS
	2. Porcentaje de avance en la conformación en la oferta de servicios de cuidados que incorporan nuevas modalidades.	0%	100%	25%	25%	25%	25%	
	3. Número de personas en alternativas de cuidados existentes según sexo, etnia, grupo etáreo, discapacidad y región.	54892	272536	64311	66075	69075	73075	
2.2. Esquema de copago basado en ingreso familiar, que permita mejorar la accesibilidad a los servicios de cuidados y brinde oportunidades de inserción laboral, bienestar y desarrollo integral a las mujeres.	1.Porcentaje de avance en la aplicación del Esquema de copago (diseñado y en aplicación)	Sin línea base	100%	25%	25%	50%	100%	ST REDCUDI, IMAS.
	2.Número de personas en situaciones de dependencia que acceden a los servicios de cuidados mediante mecanismo de copago según sexo, etnia, grupo etáreo, discapacidad y región.		90	0	0	40	50	
2.3. Escala de dependencia única que contemple criterios de grado de dependencia (carga de cuidados), vulnerabilidad socioeconómica y potencial de integración de la cuidadora en el mercado laboral, para priorización y selección de servicios de cuidados.	1.Porcentaje de avance en la aplicación de la Escala de dependencia (diseñada y en aplicación).	Sin línea base	100%	100%	100%	100%	100%	IMAS
	2.Número de personas con beneficios otorgados según sexo, etnia, grupo etáreo, discapacidad y por región.		8000	2000	2000	2000	2000	
2.4. Medidas de corresponsabilidad social de los cuidados (CSC) en el ámbito laboral o dirigidas a la ciudadanía, incluida la promoción de paternidades activas y sensibles.	1.Número de acciones de sensibilización ejecutadas.	40	187	42	43	48	49	ARESEP, AL, FONAFIFO, CNE, INS, TSE, UNA, CPJ, UCR, BNCR, MIVAH, CNFL, DGSC, AyA, ITCR, BCCR, CONAPAM, ICODER, PANI, INFOCOOP, IMAS, CONAPDIS, MS, RECOPE, UNED, MTSS, ESPH, CCSS, PJ, SECTOR AGRO (CNP)
	2.Número de acciones de capacitación ejecutadas.	11	63	12	17	17	17	
	3.Número de personas que participan en las acciones para la promoción de la CSC, según sexo, etnia, grupo etáreo, discapacidad y región.	sin LB	25446	5134	6374	6514	7424	
	4.Número de medidas de corresponsabilidad social de los cuidados implementadas, según tipo de medida.	Sin LB	93	25	24	23	21	

Acción estratégica	Indicador	Línea base	Meta del período	Meta anualizada				Institución ejecutora
				2023	2024	2025	2026	
2.5 Desarrollo de proyecto para fomentar la creación de cooperativas de cuido dirigidas por mujeres, en el marco de las reservas de bienestar social de grandes cooperativas.	1. Número de proyectos de venta de servicios de cuidados a cargo de mujeres cooperativistas.	Sin línea base	2	2	2	2	2	INAMU
	2 . Número de acciones para el avance del proyecto de creación de cooperativas de cuido		3	0	1	1	1	
2.6. Mecanismo – estrategia de transferencia monetaria para mujeres cuidadoras en condiciones de pobreza extrema con potencial para incorporarse al	1.Número de mujeres cuidadoras en condiciones de pobreza extrema beneficiadas con transferencia monetaria según etnia, grupo etáreo, discapacidad y región.	Sin línea base	17000	2000	4000	5000	6000	IMAS
2.7. Medición de la economía del Trabajo Doméstico No Remunerado TDNR mediante metodología de Cuenta Satélite y divulgación de sus resultados.	1. Porcentaje de aplicación de la metodología de Cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado actualizada.	Porcentaje de aplicación de la metodología de Cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado actualizada: 100%	100%	50%	100%	0	0	BCCR, INAMU
	2. Número de actividades de divulgación de resultados.		2	0	0	1	1	

Eje 3: Distribución de la riqueza:

Objetivo: Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante el empleo inclusivo de calidad y el uso, acceso y control a ingresos, recursos y beneficios, reduciendo la desigualdad en la distribución de la riqueza del país y, considerando la corresponsabilidad social de los cuidados como eje de empoderamiento económico en todas las regiones y zonas.

Acción estratégica	Indicador	Línea base	Meta del período	Meta anualizada				Institución ejecutora
				2023	2024	2025	2026	
3.1. Promoción y vigilancia de los derechos laborales para la calidad del empleo de las mujeres a través del fortalecimiento de la Inspección laboral, incluyendo capacitación de inspectores/as, asesores/as legales, operadores(as) de justicia laboral, estado de situación de los derechos laborales de las mujeres, mejora del sistema de Información de la inspección e implementación del procedimiento actualizado de hostigamiento sexual.	1. Porcentaje del personal capacitado de la inspección laboral y asesores legales, según tipo de personal, sexo y región.	Porcentaje de cobertura de las personas trabajadoras asalariadas 2021: 29% 2022: 28%	100%	25%	25%	25%	25%	MTSS, INAMU
	2. Porcentaje de avance en la mejora del Sistema de Información.		100%	25%	25%	25%	25%	
	3. Porcentaje de avance en la implementación del procedimiento de hostigamiento sexual.		100%	25%	25%	25%	25%	
	4. Número de informes divulgados sobre el estado de situación de los derechos laborales de las mujeres.		4	1	1	1	1	
	5. Número de acciones para medir la brecha salarial.		4	1	1	1	1	
3.2. Servicios de intermediación y orientación laboral para mujeres que buscan empleo en todos los territorios, como parte del Sistema Nacional de Empleo.	1. Acciones para la promoción de los servicios de la Plataforma ANE.	Mujeres egresadas de los procesos de Formación del Programa Empléate:10964. Egreso de personas del Programa Alianza para el Bilingüismo:12443 (149 mujeres con discapacidad, 9645 mujeres jóvenes)	4	1	1	1	1	INA, MTSS
	2. Porcentaje de registro de personas, según sexo, tipo de ocupación (oferedente) y región, en la plataforma informática de intermediación de empleo del Sistema Nacional de Empleo (ANE)		100%	20%	25%	30%	35%	
	3. Número de mujeres de mujeres con Pacto de Servicios Personalizados en áreas STEAM.		481	50	75	100	256	
	4. Número de mujeres graduadas de los procesos de formación técnica según carrera, región, cantón, edad y condición socioeconómica.		10000	2500	2500	2500	2500	
3.3 Dotación de recursos para la producción e internacionalización de los emprendimientos y empresas de las mujeres (asistencia técnica, financiamiento, tecnología, capacitación, comercialización, formalización) así como recursos orientados a la protección ambiental y de infraestructura.	1.Número de mujeres que han recibido recursos según tipo de recursos.	Mujeres atendidas: 6438 Acciones: 6	20320	5358	5828	5853	5981	FONAFIFO, MCJ, BNCR, MIVAH, INFOCOOP, INCOPESCA, IMAS, INA, COMEX, PROCOMER, MTSS, SECTOR AGRO (CONCAC 4S, INDER, CNP, MAG), INAMU, COSEVI.
	2. Número de acciones institucionales generadas para el acceso efectivo a los recursos productivos por parte de las mujeres.		75	15	20	19	21	

Acción estratégica	Indicador	Línea base	Meta del período	Meta anualizada				Institución ejecutora
				2023	2024	2025	2026	
3.4 Desarrollo de capacidades técnicas de las mujeres mediante programas de formación técnica para su ingreso al mercado laboral en ocupaciones de cuidados de personas dependientes.	1. Número de personas según sexo con competencias certificadas en el cuido de personas en situación dependencia.	91 empresas capacitadas en hostigamiento sexual y corresponsabilidad social de los cuidados	400	100	100	100	100	INA
	2. Registro de personas beneficiarias de ayudas económicas para la atención de cuido de personas dependientes.		4	1	1	1	1	
3.5 Planes institucionales de acciones afirmativas para la formación técnica y contratación de mujeres en ocupaciones STEAM y no tradicionales en empresas e instituciones estatales.	1. Número de mujeres que han recibido formación técnica dentro de la empresa o institución.	Sin línea base	1133	502	102	212	317	CNFL, AyA, RECOPE, MICITT, ESPH, MOPT
	2. Número de estudios diagnósticos y planes de acción oficializados		9	3	3	2	1	
	3. Porcentaje de Planes de Acción oficializados y en implementación.		100%	0%	20%	40%	40%	
	4. Número de acciones de Información y sensibilización sobre Derechos Humanos e igualdad de género dirigido a mujeres que ingresan por primera vez a un puesto dentro de la empresa.		22	5	6	6	5	
3.6 Formación técnica y profesional de las mujeres adultas, niñas y jóvenes en ámbitos STEAM y en los de mayor demanda laboral.	1. Porcentaje de personas que culminan procesos de formación técnica y profesional en ámbitos STEAM, según sexo, región y edad	Sin línea base	50%	10%	10%	15%	15%	UNA, UCR, UTN, ITCR, MEP, UNED, INA, MTSS
	2. Número de medidas ejecutadas para facilitar ingreso, permanencia y graduación de mujeres en carreras STEAM en implementación según tipo de medida y región.	1 medida	34	6	9	10	9	
	3. Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores clave de la economía nacional que presentan mayor asimetría de género, según región.	Sin línea base	40%	40%	40%	40%	40%	
3.7. Programa del Sello de Igualdad para el cierre de brechas de género en organismos privados y públicos, en ejecución, que contempla: ciclos de formación, sensibilización y capacitación; asesorías técnicas; elaboración de guías didácticas; Programa de Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad;	1. Número de organizaciones certificadas en las Normas de igualdad INTE G:38, según nivel obtenido y tipo de organización	Sin línea base	14	1	4	2	7	ARESEP, FONAFIFO, ICT, DGSC, INFOCOOP, RECOPE, SECTOR AGRO (INDER), MINAE, INAMU
	2. Número de reconocimientos de buenas prácticas, según organismo (público y privado) y categoría.	35	48	12	12	12	12	
	3. Porcentaje de avance en el proceso de certificación del sello.	Sin línea base	100%	25%	25%	25%	25%	

Acción estratégica	Indicador	Línea base	Meta del período	Meta anualizada				Institución ejecutora
				2023	2024	2025	2026	
3.8. Promoción y vigilancia de la calidad del empleo de las Trabajadoras Domésticas en el marco la Agenda Nacional de Trabajo Doméstico 2022-2026 para el cumplimiento.	1. Número de trabajadoras domésticas que han visto tutelados sus derechos.	Sin línea base	120	30	30	30	30	MTSS, INAMU
	2. Número de informes de cumplimiento general de la implementación de la Agenda Nacional de Trabajo Doméstico.	Sin línea base	4	1	1	1	1	
3.9 Estrategia Nacional de Educación Financiera y generación de Información periódica para el cierre de brechas de género en el sistema financiero. (Incluye implementación de mejores prácticas a nivel internacional)	1. Número de acciones de generación de información para el cierre de brechas de género en el Sistema Financiero.	2	2	1	0	1	0	SUGEF, INAMU, MEIC
	2. Pocerntaje de avance en la implementación de los Lineamientos para la inclusión financiera de las mujeres.	Sin línea base	100%	30%	35%	15%	20%	
	3. Porcentaje de diseño de la Estrategia Nacional de Educación Financiera (ENEF) con perspectiva de género, en Costa Rica.	Sin línea base	100%	0%	0%	0%	100%	
3. 10 Implementación del Plan de Género y Cambio Climático para la incorporación de la perspectiva de género en la acción climática, incluyendo la generación y fortalecimiento de capacidades institucionales en las instancias rectoras (INAMU -MINAE) y en sectores prioritarios.	1. Porcentaje de implementación del Plan Nacional de Acción de Género en la Acción Climática.	Sin línea base	100%	15%	50%	50%	100%	MINAE

Eje 4: Distribución del poder

Objetivo: Fortalecer a las mujeres en su empoderamiento personal, liderazgo individual y colectivo, el autocuidado y su bienestar para la ciudadanía plena y el logro de la igualdad efectiva

Acción estratégica	Indicador	Línea base	Meta del período	Meta anualizada				Institución ejecutora
				2023	2024	2025	2026	
4.1. Acciones de capacitación y formación para el fortalecimiento de capacidades y competencias de las mujeres, que posibiliten el ejercicio de sus derechos políticos bajo enfoque de género, derechos humanos e interseccionalidad, con especial énfasis en paridad, violencia contra las mujeres en la política, fortalecimiento de los liderazgos e incidencia política.	1.Número de mujeres capacitadas en derechos políticos según grupo etáreo, etnia, región, discapacidad.	4827	1200	300	300	300	300	AL, TSE
	2.Número de acciones de capacitación y formación en derechos políticos dirigidas a las mujeres según temática	138	36	9	9	9	9	
4.2 Promoción de la participación y liderazgo político de mujeres jóvenes para la defensa y ejercicio de sus derechos.	1.Número de acciones estratégicas ejecutadas para fortalecer los liderazgos de las mujeres jóvenes según grupo etáreo, región, etnia, discapacidad y diversidad.	Sin línea base	45	10	11	11	13	UNA, CPJ, UCR, UTN, ITCR, INAMU
	2.Número de mujeres alcanzadas con las acciones de promoción por etnia, región y grupo etáreo.		350	70	100	100	80	
4.3. Acciones de incidencia y generación de condiciones para el efectivo cumplimiento de los derechos políticos de las mujeres, en particular la paridad en puestos de elección popular y la paridad en las juntas directivas de organizaciones sociales, la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres en la política y el funcionamiento de mecanismos efectivos de igualdad en los partidos políticos.	1.Número de iniciativas de incidencia y generación de condiciones para el cumplimiento de normativa de derechos políticos de las mujeres según temática.	Sin línea base	90	29	20	21	20	INS, TSE, MGP, UNA, MH, AYA, MEP, INCOPESCA, INAMU
4.4. Acciones de sensibilización y capacitación en derechos políticos de las mujeres de tribunales y gobiernos estudiantiles, partidos políticos, gobiernos locales y organizaciones sociales, que enfaticen en paridad y no violencia contra las mujeres en la política.	1.Número de acciones de sensibilización y capacitación en derechos políticos de las mujeres por instancia y temática.	5829	52	13	13	13	13	AL, MGP, IFAM, MEP, INAMU
	2.Número y tipo de instancias capacitadas o sensibilizadas en derechos políticos de las mujeres por temática.	155	200	50	50	50	50	
	3.Porcentaje de personas sensibilizadas o capacitadas en derechos políticos de las mujeres por instancia y temática.	Sin linea base	100%	100%	100%	100%	100%	

Acción estratégica	Indicador	Línea base	Meta del período	Meta anualizada				Institución ejecutora
				2023	2024	2025	2026	
4.5. Implementación de estrategias y acciones para la atención integral a la adolescencia, con especial énfasis en la atención diferenciada y la prevención del embarazo.	1. Número de mujeres que participan de las acciones y estrategias de atención desagregado por etnia, grupo etáreo, discapacidad y zona geográfica	Sin linea base	7600	1900	1900	1900	1900	PANI, CCSS, MS
	2. Implementación de estrategias y acciones para la atención integral a la adolescencia, con especial énfasis en la atención diferenciada y la prevención del embarazo.		9	3	2	2	2	
	3. Número de regiones capacitadas en prevención del embarazo en la adolescencia y violencia contra las mujeres.		9	2	2	2	3	
4.6 Incorporación del enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en el abordaje de la salud mental, incluyendo suicidio, en especial en procesos de promoción, prevención y atención	1. Número de acciones desarrolladas para la incorporación del enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en el abordaje de la salud mental, incluyendo suicidio, en especial en procesos de promoción, prevención y atención.	Número de acciones desarrolladas en promoción, prevención y atención de la salud mental: 2	74	20	20	17	17	MS
	2. Número de personas alcanzadas con las acciones desarrolladas.		2760	690	690	690	690	
4.7. Implementación del Modelo de atención calificada en las etapas de embarazo, parto y post parto, que incorpore los principios derivados de la Atención Integral y Maternidades Seguras, centrado en las personas, con enfoque de género y de derechos, como parte del fortalecimiento de la prestación de los Servicios de Salud.	1. Porcentaje de avance en la implementación del modelo de atención calificada según etapa y en la elaboración de documentos normativos	Sin línea base	100%	100%	100%	100%	100%	CCSS
4.8. Desarrollo de acciones 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 (implante, condón femenino) y vacuna virus Papiloma Humano.	1. Número de acciones de divulgación para la sensibilización del personal de salud y otras instituciones, según tipo de acción.	Sin línea base	2	2	0	0	0	MS
	2. Número de evaluaciones a los servicios de salud que implementan la norma.		9	0	3	3	3	

Acción estratégica	Indicador	Línea base	Meta del período	Meta anualizada				Institución ejecutora
				2023	2024	2025	2026	
4.9 Desarrollo de acciones y estrategias en salud integral que promuevan el acceso y cobertura de las mujeres en su diversidad, con especial énfasis en estilos de vida saludables, entornos saludables y autocuidado de la salud, para el deporte, la actividad física y la recreación	1.Número de acciones y estrategias en salud integral según especificidad (estilos de vida saludable, autocuidado, actividad física, deporte y recreación)	Número de acciones y estrategias en salud integral: 27	52	10	12	14	16	MEP, ICODER, MS, INAMU
	2.Número de personas que participan de las acciones y estrategias en salud integral desagregado por sexo, etnia, grupo etáreo y discapacidad.		15309	1707	2927	4249	6426	
	3. Número de RECAFIS que realizan acciones de promoción de estilos de vida saludables con enfoque de género.		62	15	15	16	16	
4.10. Construcción y ejecución de indicadores con enfoque de género para el análisis de datos en el marco de la metodología del Análisis de Situación en Salud (ASIS) en los tres niveles de gestión o de atención según las estadísticas en salud.	1.Porcentaje de Indicadores del Análisis de Situación de Salud (ASIS) con el enfoque de género incorporado.	Línea Base: 0	100%	25%	25%	25%	25%	MS, CCSS
	2.Porcentaje de Regiones y Áreas Rectoras ejecutando indicadores con enfoque de género en sus ASIS.		100%	25%	25%	25%	25%	
	3.Porcentaje de Regiones y Áreas Rectoras realizando el análisis de los indicadores con enfoque de género en sus ASIS.		100%	25%	25%	25%	25%	
	4. Número de indicadores con enfoque de género construidos a partir de las estadísticas en salud.		96	24	24	24	24	
4.11. Desarrollo de acciones que promuevan el cumplimiento de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en su diversidad	1.Número de acciones que promuevan el cumplimiento de los DDSSRR de las mujeres.	Número de acciones que promuevan el cumplimiento de los DDSSRR de las mujeres: 8	31	9	8	7	7	AYA, MEP, MS, CCSS, INAMU
	2.Número de personas que se benefician de las acciones de promoción de los DDSSRR desagregado por sexo, etnia, grupo etáreo y discapacidad.		120	30	30	30	30	

Sobre la inversión estatal en igualdad

Información sobre el proceso de presupuestación con enfoque de género en Costa Rica

Desde el año 2005, el INAMU ha impulsado iniciativas para incorporar en los presupuestos públicos la perspectiva de género a través de un ejercicio metodológico para estimar la inversión efectiva en los presupuestos de diversas instituciones. Esta metodología denominada "Deducción e inferencia de la equidad de género en los presupuestos públicos", abrió el análisis de estos instrumentos financieros desde una perspectiva de género y permitió ese primer acercamiento al proceso Plan-Presupuesto, en conjunto con la Dirección Nacional de Presupuestos Públicos del Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) y la Contraloría General de la República (CGR). A partir de esta experiencia se generaron normativas, circulares, herramientas e instrumentos de planificación nacional.

Para el año 2007 se logra incursionar con un proyecto de mayor cobertura con el financiamiento de la Agencia Española de Cooperación a partir de lo cual se crea el Proyecto Equitativos: Un camino para la Igualdad, en el marco de un proyecto macro con el Ministerio de Hacienda (Dirección de Presupuesto Nacional y el Centro de Investigación y Capacitación Hacendaria). De esta experiencia se rescata el establecimiento de directrices y circulares dentro de la normativa fiscalizadora y rectora, la incorporación de la variable sexo dentro de las matrices presupuestarias y de planificación y la generación de capacidades para lograr acciones afirmativas y gastos transversalizados en varias instituciones partícipes de este proyecto. Este proceso se mantuvo hasta el año 2015.

En el 2019, el INAMU, junto con MIDEPLAN, plantea que para reportar el gasto efectivo del Estado en igualdad se tienen dos caminos: la transversalización y el gasto etiquetado, entendiendo lo siguiente:

- Transversalización de la inversión del Estado: Desde la planificación del gasto y en todo el aparato presupuestario se toman en cuenta las principales brechas de género para la asignación de recursos públicos. Se debe realizar la estimación y reportar la ejecución. Este proceso debe garantizar la transversalidad de la perspectiva de género desde los niveles de objetivos nacionales hasta las intervenciones para erradicar las brechas de género.
- Etiquetación de la inversión del Estado: responde a estimaciones concretas en políticas, programas y proyectos que atienden y dan respuesta a una brecha específica de desigualdad que afecta en este caso especialmente a las mujeres.

A partir de este planteamiento, MIDEPLAN realiza un informe sobre la Inversión en igualdad de género, según el PNDIP 2019-2022 por Área Estratégica y Sector, donde se identifica la estimación de los recursos económicos que las instituciones del Estado invierten en la generación de las condiciones para la igualdad; etiquetando las intervenciones a nivel sectorial para visibilizar la estimación de la inversión.

Aunado a lo anterior, la Contraloría General de la República (CGR) solicitó a MIDEPLAN y al INAMU en el Informe de Auditoría N°DFOE-SOC-IF-00021-diciembre 2018, referente a la preparación de Costa Rica para la implementación del ODS 5 en el marco de la Agenda 2030, la Implementación de una metodología para la estimación de recursos públicos dirigidos a la atención de la igualdad de género, de manera que se mantenga información anual periódica sobre dichos recursos. La responsabilidad en su elaboración es de INAMU y su implementación de las instituciones con compromisos en la PIEG y PLANOV. Estado Actual: Cumplida. Certificación de cumplimiento emitida por la CGR mediante oficio DFOE-SEM-1009 del 11 de octubre, 2021. La auditoría mencionada consideró tres principales componentes: Planificación, Financiamiento, Seguimiento y Evaluación. Cabe mencionar que el seguimiento de esta disposición quedó plasmado en el Plan de Acción de la PIEG 2019-2022, por medio de una acción específica que diera cuenta de este compromiso.

Con el fin de implementar esta disposición, fue definida en 2019 una metodología para estimar la inversión en igualdad de género y el cumplimiento del ODS 5, que toma en cuenta los tres instrumentos establecidos para la implementación del ODS 5 en Costa Rica: Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP) 2019-2022, la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030 y la Política Nacional para la Atención y Prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades (PLANOV) 2017-2032.

Cabe indicar que ambas políticas se ajustan al período de implementación del ODS 5 (2030), no así para el PNDIP. No obstante, este último incorpora los indicadores nacionales de la Agenda 2030 de manera directa e indirecta y a nivel de resultados, lo que garantiza intervenciones orientadas a resultados, que transformen las condiciones del desarrollo.

En la primera fase de aplicación de la metodología, se realizó un ejercicio de estimación de la inversión pública comprometida a nivel macro (PNDIP) y a nivel meso (Planes de acción PIEG y PLANOV). Por su parte MIDEPLAN realizó una estimación sobre el porcentaje de intervenciones y recursos que aportan al ODS 5 y a la reducción de brechas de género en el desarrollo. Este proceso se denominó Etiquetado para la igualdad de género en PNDIP, para lo cual se utilizó el código IG-CR, consensuado por MIDEPLAN-INAMU; utilizando los siguientes criterios para la selección de intervenciones: 1) generación de Condiciones para la Igualdad sobre el Cumplimiento derechos humanos de las mujeres; 2) aporte a la reducción de las brechas de género; 3) acciones afirmativas.

Como resultado de este ejercicio, se obtuvo información presupuestaria de 31 instituciones con compromisos en la PIEG, y 11 respuestas de instituciones para PLANovi.

Se realizaron dos informes con base en los reportes de las estimaciones de la inversión brindados por las instituciones con compromisos en PIEG y PLANovi, como parte del reporte de cumplimiento de las metas para los años 2019 y 2020: 1) mediante oficio INAMU-PE-0577-2020 del 23 de setiembre de 2020 fue adjuntada la evidencia sobre el avance de la disposición a esa fecha, incluyendo el reporte de estimación de la inversión correspondiente al 2019; 2) en respuesta a lo indicado por la Contraloría General de la República en el Oficio DFOE-SD-1943, del 29 de octubre de 2020 en el cual se concede prórroga para el cumplimiento de la primera fase de la metodología, se brindan reportes de avance: a) 14 de diciembre del 2020 mediante oficio INAMU-PE-0804-2020, b) 24 de febrero del 2021 mediante oficio INAMU-PE-0094-2021 y c) 11 de mayo del 2021 mediante oficio INAMU-PE-0298-2021; 3) por medio del oficio INAMU-PE-0437-2021, se rindió reporte de estimación de la inversión correspondiente al año 2020.

Producto de esta Disposición se cuenta desde el año 2020, con una metodología para que las instituciones con compromisos en ambas políticas, PIEG/PLANovi realicen un reporte de la estimación de la inversión en igualdad de acuerdo con la ejecución de metas anualmente comprometidas en los planes de acción de las políticas. No obstante, esta metodología no garantiza ni establece la obligatoriedad de las instituciones para que realicen el reporte. De aquí que no se logró que para el período 2020-2022 se tenga un reporte del 100% de las instituciones.

Para fortalecer y mejorar la metodología implementada, el INAMU recomienda al Órgano contralor que se continúe con una segunda fase, que contemple la emisión de lineamientos sobre presupuestación en igualdad y derechos de las mujeres, que sustente la metodología definida y posibilite hacerla extensiva a todo el Estado.

Esta segunda fase contempla las siguientes tres acciones: 1. confección y formalización de lineamientos del Ministerio de Hacienda-DGPN para la identificación de presupuestos públicos en igualdad. 2. confección y formalización de lineamientos POI para la articulación plan - presupuesto igualdad. 3. elaboración de propuesta final de metodología.

Para lograr lo anterior, se recomienda convocar la comisión establecida por la Ley nº 8131 de la Administración de Planes y Presupuestos Públicos, integrada por el Ministerio de Hacienda, MIDEPLAN, la STAP, con participación del INAMU y la Contraloría General de la República, para coordinar la segunda fase y llevar a cabo las siguientes acciones:

- Definir los lineamientos, parámetros y criterios que orienten el proceso de desagregación, cuantificación y medición de la inversión para la igualdad. Gestionar su formalización y sostenibilidad mediante la emisión de directrices y circulares de las instancias rectoras y fiscalizadoras de planificación y presupuestación pública.
- Elaborar lineamientos que declaren la obligatoriedad del reporte de la inversión para la igualdad y definan cómo lograr la articulación del plan–presupuesto en igualdad por las instancias institucionales competentes.
- Elaborar un conjunto de instrumentos y criterios que oriente a las instituciones sobre cómo realizar la estimación del gasto, de manera que esto permita obtener datos de mayor calidad y con criterios estandarizados, tomando en cuenta los resultados de la primera fase de la metodología. Estos lineamientos deben incluir guías de trabajo para las unidades presupuestarias institucionales y las personas analistas de la DGPN y STAP.
- Solicitar a MIDEPLAN, por medio del Departamento de Seguimiento y Evaluación, la elaboración de reportes de la población beneficiaria desagregado por sexo, lo cual responde a los lineamientos metodológicos que deben realizar MIDEPLAN y el Ministerio de Hacienda. Asimismo, se solicite a las instituciones que tienen metas inscritas en el PNDIP, como un requisito básico, la población desagregada por sexo y que a la vez esta información alimente los informes de los ODS 5.
- Solicitar al Sistema Nacional de Estadística (SEN), los lineamientos referidos a la desagregación por sexo y solicitar los registros administrativos que esta instancia solicita a las instituciones.
- Crear una mesa de negociación de alto nivel político, con las instituciones claves involucradas en los procesos de planificación y presupuestación, para explicitar los compromisos que se asumirán y tomar decisiones claves que direccíonen la implementación de la segunda fase.

En esta misma línea en enero del 2022 el Ministerio de Hacienda inicia con una cooperación técnica con el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Consejo de ministros de Hacienda o Finanzas de Centroamérica, Panamá y la República Dominicana (COSEFIN), para la implementación del presupuesto con enfoque de género, dentro del modelo de Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD).

A raíz de esta cooperación se conforma un equipo técnico, integrado por funcionarios(as) de la Dirección General de Presupuesto Nacional (DGPN) y de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) y con la participación de dos funcionarias del INAMU de las Secretarías Técnicas de la PIEG y PLANOVI, así como, dos personas representantes de MIDEPLAN.

Este equipo técnico liderado por el Ministerio de Hacienda inició un trabajo de sensibilización y capacitación, primero a lo interno del equipo y en un segundo momento lo extiende a personal de otras instituciones. Esta capacitación estuvo bajo la conducción de un consultor del Fondo Monetario Internacional que propone un marco estructural como el que se presenta a continuación, que le permita al estado costarricense contar con una presupuestación con enfoque de género en la institucionalidad pública:

Marco de presupuesto sensible a género



Fuente: FMI

El equipo de trabajo sesiona mensualmente desde junio del 2022 y cuenta con un cronograma de trabajo que contempla entre otras acciones, la elaboración de la base legal para institucionalizar la PEG alineada con la estructura presupuestaria nacional; la definición de un modelo conceptual de presupuesto con enfoque de género (definición de conceptos, instrumentos); establecer procesos y mecanismos de coordinación (método de trabajo) con entes piloto que validarán el modelo conceptual.

En este año de trabajo (2022-2023) se realizaron las siguientes actividades en aras de alcanzar el objetivo planteado:

- a) Elaboración de plan de trabajo

- b) Capacitación al personal técnico de las entidades rectoras (MH, MIDEPLAN, INAMU y CGR) del modelo conceptual de presupuesto con enfoque de género que forman parte del equipo técnico para la presupuestación con enfoque de género.
- c) Desarrollo de una experiencia piloto para validar el modelo propuesto con las siguientes instituciones: MEP, INA, IMAS, MJP, PJ, INFOCOOP, INDER y MAG.
- c) Elaborada una guía metodológica sobre presupuestación con enfoque de género. (Elaborada por el FMI).
- d) En mayo del 2023 se publica en la página del Ministerio de Hacienda los lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación, programación presupuestaria, seguimiento y la evaluación estratégica del Sector Público Costa Rica 2024.
- e) Charlas de inducción y socialización del proceso de implementación del Presupuesto con Enfoque de Género (PEG) que se está realizando en Costa Rica a partir de la emisión de los lineamientos POI 2024 a todas las instancias que cubre dichos lineamientos.

Ahora bien, para darle continuidad a este proceso se proponen las siguientes acciones:

- a) Ampliar la experiencia del ejercicio presupuestario con la metodología implementada a 10 organismos más en el 2024.
- b) Análisis y revisión de planillas de las instituciones participantes.
- c) Emitir una Declaración de Género en un proyecto de Ley de Presupuestos para el 2024.
- d) Realizar una Declaración presupuestaria Global de Genero para el Ejercicio Fiscal 2024.
- e) Considerar mejores prácticas conforme a las planillas FOP 2024.

Modelo de gestión

El modelo de gestión implica estructura y articulaciones, en esa medida se establece la coordinación necesaria para lograr la puesta en marcha de la PIEG.

La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030PIEG cuenta con tres instancias de coordinación, establecidas mediante Decreto N° 41115 MP-MCM, del 6 de marzo del 2018, que establece, en sus artículos 5, 6 y 7 tres instancias de coordinación y seguimiento: Comisión de Alto Nivel Político y Comisión Técnica Interinstitucional, Secretaría Técnica.

La Comisión de Alto Nivel Político-CIANP, coordinada por el INAMU tiene como principal función la conducción política, está conformado por jerarcas o representantes de las siguientes instituciones: Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud, Ministerio de Economía, Industria y Comercio, Ministerio de Ambiente y Energía, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Instituto Nacional de las Mujeres, Consejo Rector del Sector Social o su equivalente.

En términos de oportunidades de mejora se está trabajando en precisar la forma de proceder del CIANP en la toma de decisiones y en el seguimiento de las responsabilidades establecidas por parte de las instituciones públicas e instancias que la componen según decreto 41115 MP-MCM (2018).

La Comisión Técnica Interinstitucional (CTI) realiza la coordinación y articulación técnica, está conformada por representantes de las instituciones y los sectores con responsabilidades en la PIEG y sus planes, bajo la coordinación de la Secretaría Técnica de la PIEG, responsable de la coordinación técnica de la política, la cual se ocupa del seguimiento cotidiano, que incluye entre otros aspectos la asesoría técnica a la ejecución de las metas institucionales, la puesta en funcionamiento de la instrumentación (por ejemplo, mediante la plataforma informática) para el seguimiento a los indicadores, entre otros.

En el ámbito regional la PIEG incursiona en este tema desde su segunda política 2018-2030 (en ejecución) donde de manera muy inicial se establece este ámbito como otro de los niveles del modelo de gestión. En el I Plan de Acción 2019-2022 se establecen acciones estratégicas para la definición de mecanismos de gestión regional que el 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.

Al iniciar este proceso de trabajo se visualizaron en términos generales desafíos como los siguientes:

- La implementación de la regionalización de la PIEG en las 5 regiones restantes: Central, Brunca, Huetar Norte, Huetar Caribe y Pacífico Central.
- La generación de un Plan de Acción Regional según particularidades de cada región y mecanismos de operacionalización de acuerdo con sus realidades.
- La identificación de las brechas de género en cada una de las regiones y cantones (hasta donde sea posible).
- El fortalecimiento del modelo de gestión para la regionalización de la PIEG y sus planes de acción, incorporando las particularidades regionales/locales desde un enfoque de gobernanza.
- La definición y negociaciones con mecanismos regionales interinstitucionales que puedan operacionalizar los planes de acción.
- Integración del sistema de seguimiento y evaluación de la PIEG y su Plan de Acción en función de la dimensión regional.

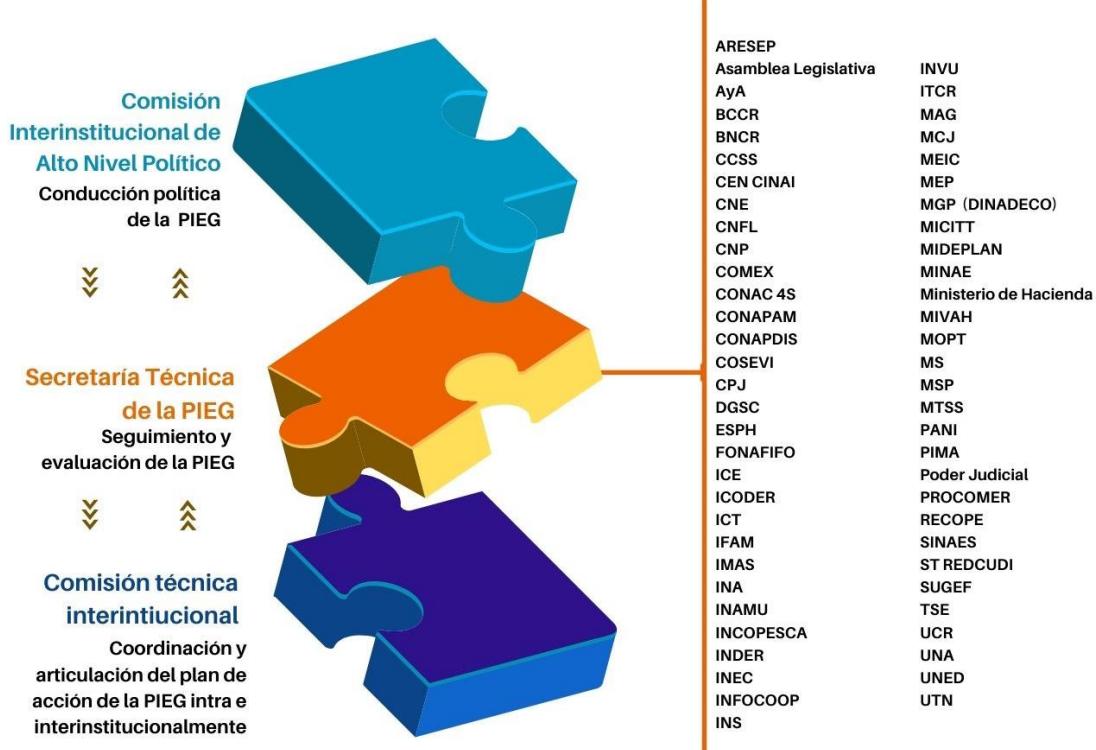


Ilustración 3 Modelo de gestión

Fuente: elaboración ST PIEG

Sistema de seguimiento y evaluación

Con la finalidad de velar por el avance e implementación de la política, se establece dentro del plan de acción una serie de metas e indicadores que permiten medir gradualmente, en este caso en particular de manera cuatrianual, el cumplimiento de los compromisos establecidos por las distintas instituciones e instancias para acortar las brechas encontradas a nivel nacional, regional o local.

La Política desde su creación establece una hoja de ruta para definir el sistema de seguimiento, tanto a nivel macro estratégico, como de indicadores de proceso o gestión en los planes de acción. A continuación, se describe el sistema que desde la secretaría técnica de la PIEG (STPIEG) se ha implementado para dicho proceso.

Seguimiento de indicadores y planes de acción

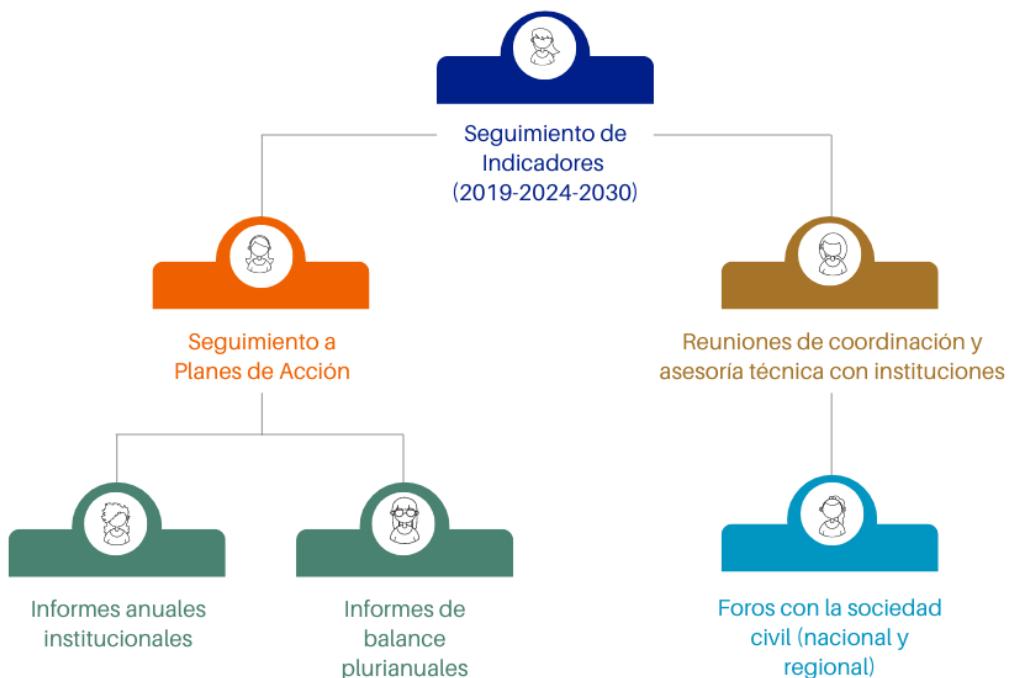


Ilustración 4.4 Estructura del seguimiento del plan de acción e indicadores.

Fuente: elaboración ST PIEG

Seguimiento del Plan de Acción

Desde el I plan de acción, se estableció un procedimiento para la elaboración de informes anuales en donde las instituciones que son responsables de una o varias acciones en el Plan de Acción, deberán rendir su reporte al INAMU acerca del avance de su(s) meta (s) y brindar la información requerida que respalde su ejecución. Este reporte se realiza en el Sistema en línea denominado Sistema de información y Seguimiento de las políticas de Igualdad y no Violencia, SISPIV.

El proceso de seguimiento se mantiene durante el año que se ejecutan las metas, para ello se realizan reuniones bilaterales entre las instituciones ejecutoras y la STPIEG, con la finalidad de asesorar y durante las cuales se revisan los avances, obstáculos, requerimientos y se afinan estrategias para el cumplimiento de las metas o bien, para definir si es necesario ajustar algunas metas.

El sistema es alimentado por el enlace técnico de cada institución en los dos primeros meses del año siguiente al reporte. Posteriormente la información es revisada por la Secretaría Técnica y utilizada para brindar información periódica de avance de indicadores de resultado y de proceso, brindar retroalimentación a la Comisión Técnica Interinstitucional y realizar informe anual y plurianual.

El procedimiento de seguimiento de los planes comprende los siguientes pasos para su aprobación:

1. Las instituciones elaboran y presentan informes anuales de cumplimiento, según matriz y fichas técnicas aprobadas.
2. La Secretaría Técnica confeccionan un informe consolidado, que somete a la revisión y discusión de la Comisión Técnica Interinstitucional.
3. Posterior a la aprobación técnica, se eleva a la instancia de nivel político, quien revisa el informe, aprueba y emite lineamientos a las instituciones, según corresponda.
4. Una vez que se cuenta con el informe de cumplimiento anual aprobado, el INAMU reporta su resultado al Plan Nacional de Desarrollo.
5. Adicionalmente se realizan actividades de balance y rendición de cuentas a las mujeres y ciudadanía, tales como foros, mesas de diálogo y otras para dar a conocer los avances y desafíos en el cumplimiento de los compromisos del estado en el cierre de brechas.



Ilustración 5 5 Instrumentos para el seguimiento de las metas institucionales

Fuente: elaboración ST PIEG

Resumen del seguimiento de metas institucionales

Como parte del seguimiento se desarrolla otro proceso de análisis del cumplimiento de la política y su plan de acción, en la cual, la Secretaría Técnica confecciona informes bianuales y de balance final de cumplimiento del plan cada cuatrienio. El informe plurianual contiene el análisis de los logros y su vinculación con los 25 resultados propuestos por las PIEG en este documento de política.

Seguimiento desde la Ciudadanía y rendición de cuentas

Con el fin de fortalecer el acercamiento y diálogo con las mujeres en su diversidad, desde un marco de transparencia, rendición de cuentas y participación, se ejecutan las siguientes actividades:

- Definición de estrategia de rendición de cuentas y preparación de insumos.
- Ejecución de la Rendición de cuentas a las mujeres y a la ciudadanía.
- Divulgación de los avances de metas anuales y de período.

Estas actividades se han venido realizando en las regiones para permitir un mayor acercamiento a las mujeres desde sus localidades y en ellas se procura una participación de representantes de instituciones; lideresas y líderes de organizaciones de la sociedad civil y de mujeres u otros actores sociales.

Evaluación de la PIEG 2018-2030

Con el fin de mejorar los efectos esperados que supone la puesta en práctica de la PIEG, se propone la realización de evaluaciones comprehensivas de los programas o acciones estratégicas que la integran, así como de su modelo de gestión. Entre ellas:

- a) Informe de actualización de indicadores de resultado. Las actualizaciones sucesivas de los indicadores de resultado de la PIEG serán parte integral y complementaria de dichas evaluaciones.
- b) Informe de evaluación intermedia o formativa, conteniendo un conjunto de recomendaciones sugeridas para avanzar o corregir el rumbo de la política PIEG.

Cabe destacar que, al cierre de la formulación del presente documento, se encuentra en proceso una evaluación de la calidad del diseño de la Política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG) 2018-2030 como parte de la agenda nacional de evaluación a cargo de MIDEPLAN. Lo que se pretende conocer en esta evaluación es:

- Identificar los elementos que componen la teoría de la intervención de la PIEG.
- Valorar la calidad del diseño de la PIEG.
- Generar recomendaciones sobre el diseño de la PIEG que conlleven a una mayor calidad de su planificación.

Alianzas Estratégicas: avances y desafíos

Las alianzas estratégicas siguen constituyendo un desafío de mediano y largo plazo para la ejecución y potenciación de las políticas PIEG y PLANOMI. Los documentos de las políticas plantean este necesario abordaje colaborativo.

El resultado aspiracional 5 del Eje 1 plantea:

Más alianzas público-público y público-privadas explícitas y legales caracterizan una cultura de igualdad efectiva y de derechos humanos en la acción estatal para la ejecución de políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

Se visualizan alianzas con organizaciones de mujeres, sector privado, organizaciones comunales y ambientales, colegios profesionales u otros actores sociales, bajo los principios del diálogo, la cooperación, la negociación y el interaprendizaje.

Por su parte el Informe N° DFOE-SOC-IF-00021-2018 específicamente en su Disposición 4.10 se constituyó en un referente vinculante para avanzar en este sentido. A partir de lo anterior, se inicia el fortalecimiento de este proceso con mayor sistematicidad dirigido fundamentalmente a la formalización, estandarización y orientación de todas las alianzas que establezca la institución en el marco de las Políticas.

Avances

Como parte del trabajo realizado se avanzó en lo siguiente:

- La conceptualización de las alianzas.
- Los objetivos generales y específicos de todas las alianzas que establezca la institución.
- Los alcances geográficos.
- Las responsabilidades de las partes.
- Los medios (instrumentos legales para su formalización: convenio y carta de entendimiento.)

Para este proceso se generaron directrices e instrumentos para los Departamentos Técnicos mediante los cuales plantearon el estado de situación de las alianzas establecidas, entre las cuales se han identificado hasta el momento: (esta idea no termina)

Como parte de los hallazgos de esta etapa, a continuación, se realiza una caracterización de las alianzas de acuerdo con aspectos como el tipo de recurso, la formalidad, la duración y el tipo de aliado.

1. En cuanto a los recursos, se contemplan recursos como: capacitación, asesoría técnica, aporte económico, elaboración de materiales, divulgación de actividades, convocatorias, apoyo tecnológico (conexión a internet), acompañamiento a procesos, préstamos interbibliotecarios, intercambio de información, entre otros.
2. En cuanto a la formalidad: se encuentran alianzas formalizadas mediante un convenio, otras que son informales, y otras que están en procesos de formalización o firma de convenio o carta de entendimiento.
3. En cuanto a la duración: se encuentran alianzas que tienen plazos definidos en función de un proyecto específico, otras que son coyunturales porque se unen para realizar alguna actividad concreta que se realiza de forma regular, como una feria o la celebración de alguna efeméride. Y un tercer grupo que tienen una duración indefinida porque realizan coordinaciones para acciones ordinarias que se encuentran en los POI institucionales.
4. En cuanto a los aliados: Se lograron identificar alianzas con organismos internacionales, ONG, instancias privadas como: colegios profesionales, empresas, bancos, cámaras de turismo y comercio, medios de comunicación, comisiones interinstitucionales que se conforman como espacios de articulación en el nivel regional, organizaciones de mujeres, con instituciones públicas: instituciones de todos los sectores, universidades y municipalidades, con organizaciones sociales: sindicatos, movimiento cooperativo, movimiento solidarista.

Desafíos

Tal y como en su oportunidad fue indicado a la Contraloría General de la República el INAMU continuará trabajando para fortalecer el proceso, además, mantendrá activa la Comisión interna de seguimiento. En este sentido se trabaja sobre lo siguiente:

1. El seguimiento a las alianzas que se encuentran en proceso y recomendaciones de nuevas alianzas.

Se brindará seguimiento y acompañamiento para que las alianzas en proceso se concreticen, asimismo, se realizarán recomendaciones de nuevas alianzas a partir de los criterios definidos, en el marco de la construcción de los planes de acción de PIEG y PLANOVÍ que se llevarán a cabo durante el año 2022.

2. La uniformidad de criterios y componentes en los instrumentos de formalización: Tanto en las alianzas formalizadas como en las que se encuentran en proceso, se deberán girar instrucciones para que todos los instrumentos

integren lo siguiente: objetivo estratégico del PEI institucional y política (PIEG/PLANVO) responsabilidades de las partes y aporte de recursos, objeto y período del convenio, mecanismo de seguimiento y rendición de cuentas.

Para el caso de las alianzas ya formalizadas se realizarán gestiones para que los nuevos instrumentos que se firmen incluyan tales criterios. Se considera trabajar en un procedimiento que establezca esta regulación.

3. Acciones de formación dirigidas a jefaturas de Departamentos Técnicos de INAMU

Con el objetivo de fortalecer el conocimiento y capacidades sobre este tema y de generar cultura institucional al respecto, se plantea el desafío de formación del personal directivo y profesional ejecutor. Implicará asuntos como la comprensión y el alcance de la alianza, los tipos de alianza que existen, el marco normativo-institucional, la diferencia entre alianzas y coordinaciones, el seguimiento y su instrumental, entre otros.

4. Publicación de alianzas en página web institucional

Atendiendo los principios de transparencia y rendición de cuentas establecidos en la Constitución Política y en el Decreto N° 40200-MP-MEIC-MC de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se publicará en la página web institucional las alianzas de la institución con el sector privado, de manera que sea una información accesible para que las mujeres y la ciudadanía puedan informarse y consultar.

Estimación de recursos

La ejecución del plan de acción supone la inversión de recurso económico, tecnológico y humano tanto del INAMU en su rol de institución rectora de la Política, como de cada una de las instituciones ejecutoras de la PIEG.

No es viable realizar la estimación de los recursos que conlleva la ejecución de los compromisos asumidos por cada institución dentro del plan, no obstante, como parte del proceso de rendición de cuentas anual y de período, se realiza un informe detallado sobre la ejecución presupuestaria que hubo, tomando en consideración los siguientes elementos: salarios, viáticos y transporte del personal que coordina y ejecuta las acciones, transferencias y beneficios a población meta, materiales, implementos, impresiones, contrataciones, gastos de actividades de capacitación y gastos de actividades protocolarias, conmemoraciones y celebraciones.

Para la puesta en marcha del modelo de gestión la estimación de los recursos es la siguiente:

Requerimiento	Rubro	Descripción
Sistema QuickScore	Tecnológico/ económico	Para realizar el monitoreo y seguimiento de la ejecución del Plan de Acción se requiere el pago del licenciamiento del sistema QuickScore que es una herramienta diseñada para facilitar la medición de las metas al acumular todos los datos métricos y mostrar el progreso para alcanzar sus objetivos estratégicos.
Secretaría Técnica de la PIEG	Humano	Personal requerido para la coordinación técnica de la política, que incluye monitoreo y seguimiento de sus avances y la coordinación interinstitucional. Actualmente el equipo está conformado por tres funcionarias especialistas a tiempo completo.
Equipo electrónico	Tecnológico	Equipo que permita procesar y ordenar información requerida y obtenida de cada etapa del proceso de ejecución del plan de acción. Se requiere equipo informático para todo el personal de la Secretaría Técnica de la PIEG.
Salarios, viáticos y transporte del personal de la Secretaría Técnica de la PIEG	Económico	Supone la inversión económica en el pago de salarios, viáticos y transporte de tres funcionarias para la coordinación técnica, monitoreo y seguimiento del plan de acción.

Bibliografía

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2020) La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2020) para la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Santiago, 27 a 31 de enero de 2020). La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes.
- Cooperación Española (2023) Identificación de asuntos estratégicos prioritarios de mujeres en su diversidad “nada de nosotras, sin nosotras”. Informe preliminar de avance.
- Consejo Nacional de Rectores CONARE (2022). Programa Estado de la Nación. PEN 2022
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2022) Informe de cumplimiento de metas de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2018) Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030, Segunda Edición, San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2021) Afectaciones del COVID-19 en la vida de las mujeres en Costa Rica. Primera Edición en línea, San José, Costa Rica.
- Ministerio de Hacienda. (2023) Lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación, programación presupuestaria, seguimiento y la evaluación estratégica del Sector Público, Costa Rica 2024.

Anexos

Resultados esperados de la PIEG

EJE 1

Aumenta la población con percepción favorable hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde el ejercicio de los derechos humanos.

1

Aumenta la población de todas las regiones, cubierta con acciones formativas públicas y privadas; formales y no formales, orientadas hacia el reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2

Más instituciones públicas, municipalidades, empresas privadas y organizaciones sociales ponen en práctica iniciativas, acciones 70 afirmativas u otras estrategias, orientadas hacia la eliminación de patrones socio culturales discriminatorios y violentos y la visibilidad de las discriminaciones múltiples, disipando estereotipos y actitudes sexistas.

3

Aumentan las organizaciones sociales, asociativas y empresariales de mujeres como expresión activa de su trabajo colaborativo y sororario.

4

Más alianzas público-públicas y público-privadas explícitas y legales, caracterizan una cultura de igualdad efectiva y de derechos humanos en la acción estatal para la ejecución de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

5

Aumentan las instituciones públicas y municipales con unidades administrativas dedicadas a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que cuentan con recursos financieros y humanos, y capacidad de incidencia en la toma de decisiones y la planificación institucional.

6

Aumentan planes nacionales, regionales, territoriales, locales e institucionales (estratégicos y operativos anuales) que contemplan principios, objetivos y acciones públicas orientadas hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en sus contenidos, indicadores y metas y, que cuentan con presupuesto asignado.

7

Más instituciones cuentan con sistemas de información, registros administrativos actualizados, datos e indicadores sensibles a las diversidades y desigualdades múltiples de las personas, que alimentan el Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-INEC, que permita dar cuenta del estado de situación y condición de las mujeres y los hombres en Costa Rica.

8

EJE 2

Más personas de todas las edades y en condición de dependencia, utilizan los servicios de cuidado, mediante la articulación de servicios públicos y privados afines en todas las regiones y zonas del país.

9

Aumentan las mujeres que utilizan servicios públicos y privados orientados hacia su recreación, autocuidado, bienestar y desarrollo integral.

10

Aumenta la participación de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado y en el cuidado de las personas dependientes en el hogar

11

EJE 3

Más mujeres con empleos de calidad en todos los sectores, especialmente en los altamente dinámicos para la economía, con accesibilidad universal y, en los que se reducen brechas de género persistentes por: ingreso, salarios, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado y por acoso sexual y laboral.

12

Más mujeres tienen acceso y control a la propiedad de la tierra y a la vivienda, así como su derecho humano al agua, en todas las regiones y zonas.

13

Aumentan las mujeres que, en su diversidad de condiciones, disfrutan de servicios universales de protección social y aseguramiento directo.

14

Más mujeres tienen acceso a recursos productivos, servicios financieros integrales, infraestructura, transporte y ordenamiento urbano, tecnología e innovación, que aumentan sus posibilidades de movilidad social y desarrollo empresarial, en todas las regiones y zonas.

15

Más mujeres cuentan con acceso y habilidades para el uso de tecnologías de información y comunicaciones (TICs) y manejo de datos abiertos, para el desarrollo de sus actividades educativas, laborales, políticas y productivas, en todas las regiones y zonas.

16

Más mujeres acceden a la educación técnica, tecnológica y científica, pública y privada y, a la investigación de punta para el desarrollo sostenible.

17

Más mujeres fortalecen sus destrezas y habilidades para la mitigación y la adaptación ante casos de emergencia o en presencia de desastres derivados de fenómenos naturales y cambio climático.

18

EJE 4

Aumentan servicios institucionales de promoción, formación y educación para el empoderamiento personal, autocuidado y bienestar de las mujeres.

19

Aumentan las niñas y mujeres adolescentes que se empoderan en torno al ejercicio de los derechos humanos

20

Aumentan los colectivos autónomos de mujeres que promueven el ejercicio y la exigibilidad de sus derechos para la igualdad efectiva.

21

Aumentan las mujeres con mayores conocimientos y competencias en el ejercicio de su liderazgo para el desempeño de sus funciones y el impulso de agendas de la igualdad efectiva.

22

Aumentan las mujeres con formación en igualdad efectiva, derechos de las mujeres e igualdad de género para su participación y postulación a estructuras de toma de decisión

23

Aumentan las mujeres en paridad con los hombres en puestos de elección popular y de designación en todos los Poderes del Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.

24

Aumentan las mujeres en paridad con los hombres, en todas las estructuras de toma de decisiones y puestos de los partidos políticos y en las organizaciones sociales y gremiales.

25

Matrices de compromisos institucionales

En el siguiente enlace se encuentra el detalle de los compromisos que cada una de las 60 instituciones ejecutoras suscribió en el Plan de Acción de la PIEG 2023-2026. El documento en formato Excel contiene la información organizada por pestaña con el nombre de la institución.

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1cZTeuapw_D34YZ2mG4OnIE4FVFZxQAI3/edit?usp=drive_link&ouid=107593121995789111549&rtpof=true&sd=true