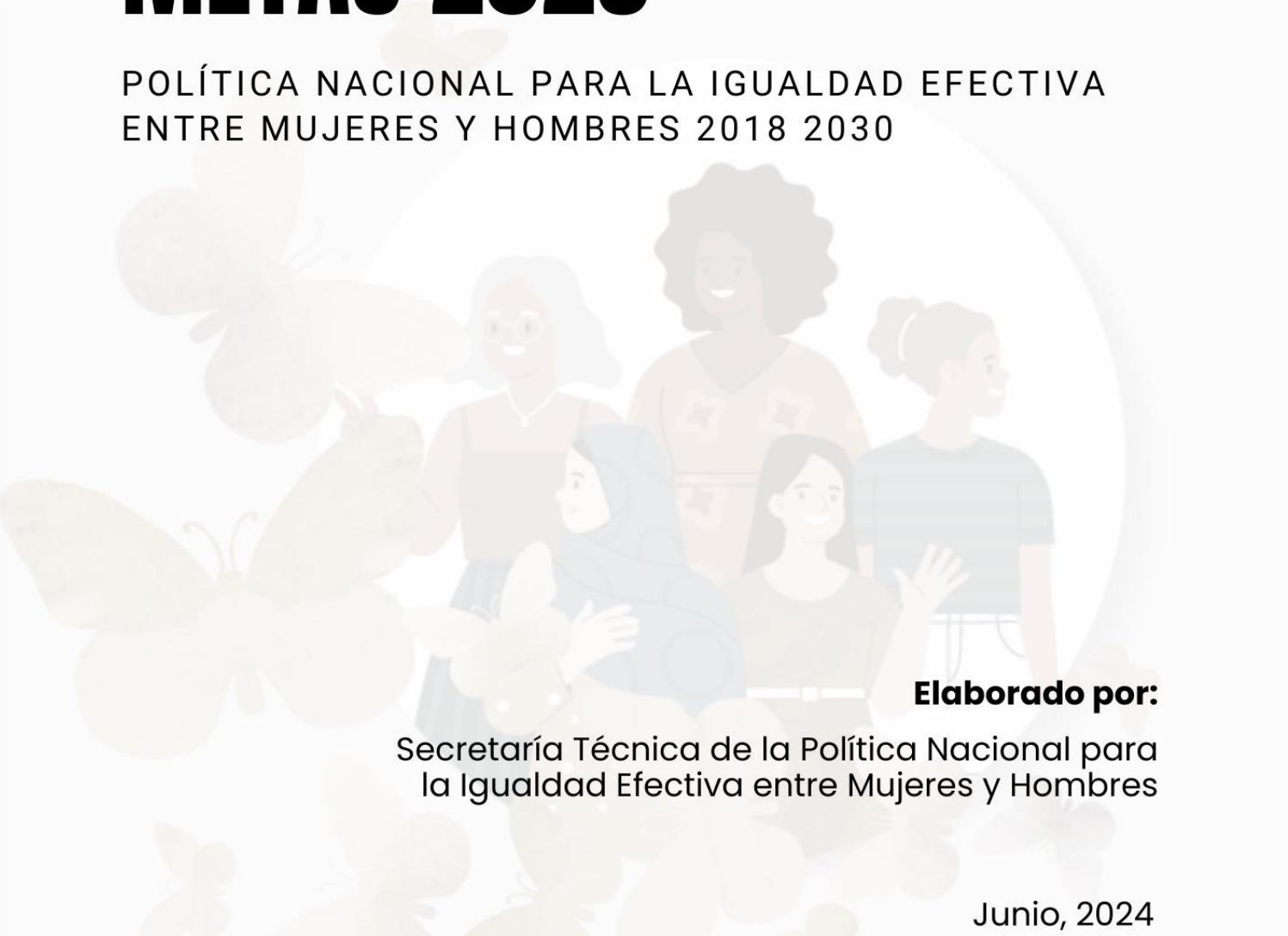


# INFORME CUMPLIMIENTO DE METAS 2023

---

POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2030



**Elaborado por:**

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

Junio, 2024

## CONTENIDO

ABREVIATURAS .....	3
INTRODUCCIÓN .....	7
ASPECTOS METODOLÓGICOS .....	8
Sistema de medición del cumplimiento del Plan de Acción y sus metas .....	9
Instituciones con reportes parciales o que no realizaron su informe de cumplimiento.....	11
ANALISIS GLOBAL DEL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PLAN DE ACCIÓN .....	13
Cumplimiento general.....	13
BALANCE SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS POR EJE ESTRATÉGICO .....	17
Eje 1: Promoción de una cultura de igualdad y no violencia.....	17
Eje 2: Distribución del tiempo .....	27
Eje 3. Distribución de la riqueza .....	32
Eje 4: Distribución del poder.....	37
REPORTE DE LA INVERSIÓN PARA LA IGUALDAD Y LA NO VIOLENCIA .....	44
Resultado de los reportes de las instituciones sobre la inversión realizada en cumplimiento de las acciones asociadas a las políticas PIEG y PLANOMI. ....	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
- MIDEPLAN: 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
- SIEG: Sistema de Indicadores y Estadísticas de Género
- SUMEVIG: Sistema Unificado de Medición Estadística de la Violencia de Género en Costa Rica
- 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

## INTRODUCCIÓN

El Plan de acción 2023 – 2026 de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG) operacionaliza el compromiso del Estado con la igualdad de género y el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres. Además, contiene indicadores que permiten medir anualmente el cumplimiento de las metas en la materia asumidas por las 60 instituciones e instancias ejecutoras.

Este informe presenta los resultados de la ejecución de metas del año 2023 que reportaron las instituciones ejecutoras.

En un primer apartado se detalla la metodología que se implementó para la elaboración y el seguimiento que realiza el INAMU como ente rector, en apego a la hoja de ruta que establece la Política desde su creación, por medio del sistema de medición de cumplimientos del Plan de Acción y sus metas.

Seguidamente se encuentra el apartado del análisis global del cumplimiento de metas del plan de acción, el cual brinda una mirada general de lo que se desarrolla en el siguiente, que abarca el balance de cumplimiento de las metas, en este se rinde con detalle la ejecución alcanzada por cada eje durante el año 2023 y facilita a la persona lectora conocer el avance e implementación de la Política.

Se cierra con el apartado referente al reporte de la inversión en igualdad y no violencia, donde se explica acerca de la Presupuestación con Enfoque de Género, el avance de las instituciones en ese tema y cómo se tradujo en la inversión de las diferentes entidades.

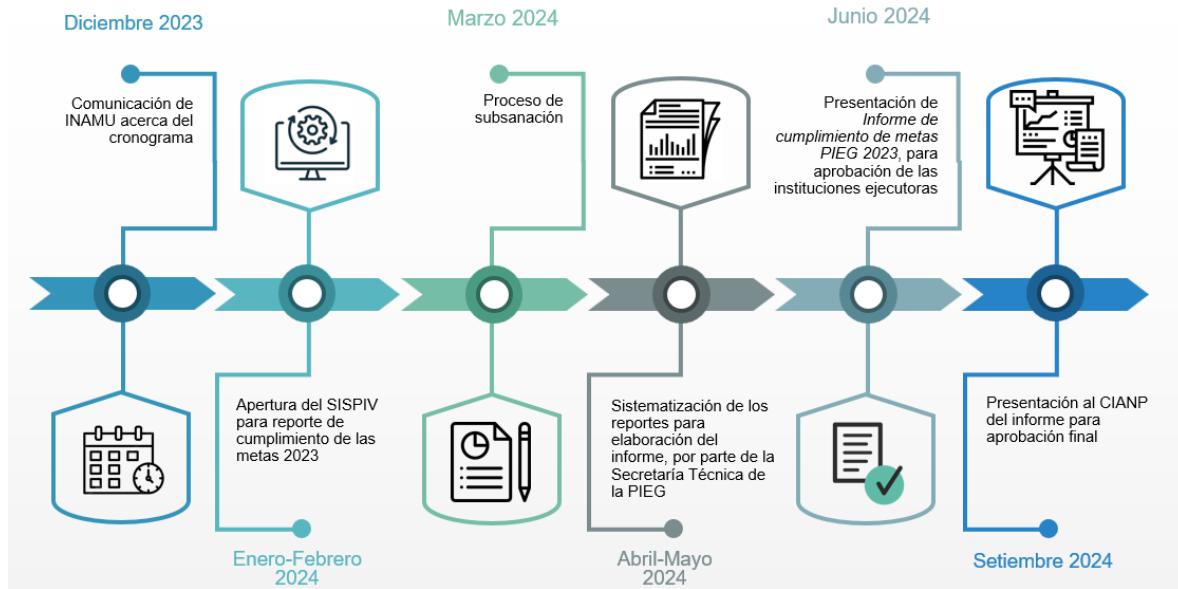
## ASPECTOS METODOLÓGICOS

De acuerdo con la metodología definida desde el 2020 por el INAMU, el proceso de reporte de cumplimiento de metas anuales inicia en el mes de diciembre de cada año. El punto de partida se da cuando se comunica a las instituciones ejecutoras de la PIEG la calendarización definida para la presentación del informe de cumplimiento de metas para reportar lo ejecutado en el 2023.

En el mes de febrero se habilita el sistema de información en línea: Sistema de Información para el Seguimiento de las Políticas de Igualdad y No Violencia (SISPIV) para que las instituciones hagan su reporte. En marzo, la Secretaría Técnica de la PIEG (STPIEG) realiza una primera revisión de lo reportado para constatar la calidad de la información, lo que implica: revisar lo consignado en el sistema, la evidencia documental que respalda las acciones reportadas y verificar que las instituciones hayan realizado la actualización de lo ejecutado según sus compromisos.

Terminada esta etapa, se envía la comunicación a las instituciones sobre los hallazgos y las necesidades de subsanación encontradas y se vuelve a habilitar el sistema para que se realicen las subsanaciones, en caso necesario. Una vez que se cumple con este último plazo, en el mes de abril la STPIEG inicia el proceso de sistematización de la información para la elaboración del informe de cumplimiento de metas, dando como resultado el informe preliminar, el cual es el insumo para presentar los resultados del cumplimiento de metas al Comité Técnico Interinstitucional (CTI) en el mes de junio para su conocimiento y aprobación; tras la incorporación de las observaciones, el documento es elevado al Comité Interinstitucional de Alto Nivel Político (CIANP) para su aprobación final. Este proceso se resume en la siguiente imagen:

## Seguimiento del Plan y la PIEG



Fuente: Elaboración propia

### Sistema de medición del cumplimiento del Plan de Acción y sus metas

El Plan de Acción cuenta con un total de 43 acciones estratégicas y el seguimiento a su ejecución se realiza a través de la medición de los indicadores que contribuyen al alcance de cada una de las acciones. La medición del cumplimiento de metas se efectúa a través de los 108 indicadores que contiene todo el plan.

El SISPIV presenta una medición tipo semáforo que permite visualizar de manera más clara un mapa de color para el seguimiento de las acciones y sus indicadores, asignando un código de color según su grado de cumplimiento. Por lo tanto, se muestra en color verde aquellas que alcanzan el cumplimiento total de la meta o cuando la superan; en color amarillo a las que tienen un cumplimiento menor a la meta planteada, pero superan el 50% del valor de dicha meta; y rojo a las que tienen menos del 50% de cumplimiento. También contempla el color gris para los indicadores aún no ejecutados porque no se les asignó una meta para el presente año. Esta clasificación aplica tanto para la ejecución global de las acciones

estratégicas del Plan y sus indicadores, así como, de manera específica, para lo realizado por cada una de las instituciones ejecutoras.

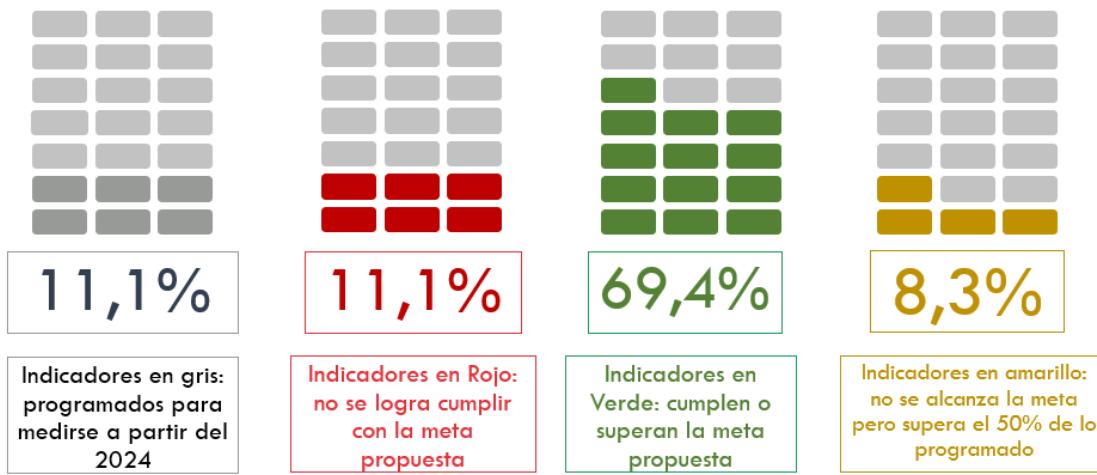
Como resultados generales en este 2023 se tiene una ejecución global del 98% de las acciones estratégicas, ya que la acción 3.10 relativa a la implementación del Plan de Género y Cambio Climático no tiene meta programada este año, sin embargo, se reportó la ejecución de acciones preparatorias para iniciar su implementación.

Si bien ese 98% se refiere a las acciones en ejecución, también cabe destacar que no todos los indicadores asociados a las acciones tienen meta establecida para este año, por lo cual se tienen un total de 12 indicadores en gris.

De los restantes 96 indicadores, 12 están en rojo, es decir, son indicadores que no lograron alcanzar el 50% de la meta establecida. Además, 9 indicadores resultaron en amarillo por tener un cumplimiento parcial, ya que no se alcanzó la meta; y 75 indicadores en verde, donde sí se alcanza o incluso se sobrepasa la meta planificada.

El siguiente gráfico resume la valoración tipo semáforo de la medición general del Plan de Acción para este 2023:

### Medición de Indicadores tipo semáforo, según el nivel de cumplimiento de la meta 2023



Fuente: Elaboración propia

Un aspecto importante de resaltar es que este informe de cumplimiento de metas se realiza por primera vez de manera coordinada y articulada con la Secretaría Técnica del PLANNOVI, debido a que ambos planes de acción, tanto de PIEG como de PLANNOVI, comparten el Eje 1. Es decir, se apuesta por acciones estratégicas y articuladas en la consecución de objetivos que comparten ambas políticas en el cierre de brechas de género y la prevención de la violencia contra las mujeres. Esto ha constituido a su vez un desafío para las instituciones ejecutoras, ya que, en lo operativo, implicó coordinar internamente en su institución entre las distintas instancias que ejecutan acciones en favor de la igualdad y de la no violencia.

Otro asunto relevante, por su impacto en el cumplimiento de metas, es que la estructura del sistema de registro en el SISPIV fue modificada para incorporar el EJE 1, de manera que condensara los acciones estratégicas e indicadores PIEG y PLANNOVI en el apartado de cada institución, según sus compromisos. Esta nueva forma de reportar la información tuvo un impacto por la curva de aprendizaje requerida ante dicho cambio, ocasionando que algunas instituciones confundieran o no lograran identificar donde debían registrar la información, con el consecuente resultado negativo en el reporte de metas correspondiente, lo cual se tradujo en la afectación del cumplimiento de las acciones estratégicas globales. Esta situación deja aprendizajes que serán tomados en cuenta para los futuros reportes.

## Instituciones con reportes parciales o que no realizaron su informe de cumplimiento

Tal como se indicó, algunas instituciones realizaron un reporte parcial y otras no realizaron informe de cumplimiento de metas del todo, lo cual impacta de forma global y directa el alcance de algunos compromisos, el detalle a continuación:

Institución	Estado del reporte
Dirección General de Servicio Civil	No realizó informe de cumplimiento
Instituto de Fomento y Asesoría Municipal	No realizó informe de cumplimiento
Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior	No realizó informe de cumplimiento

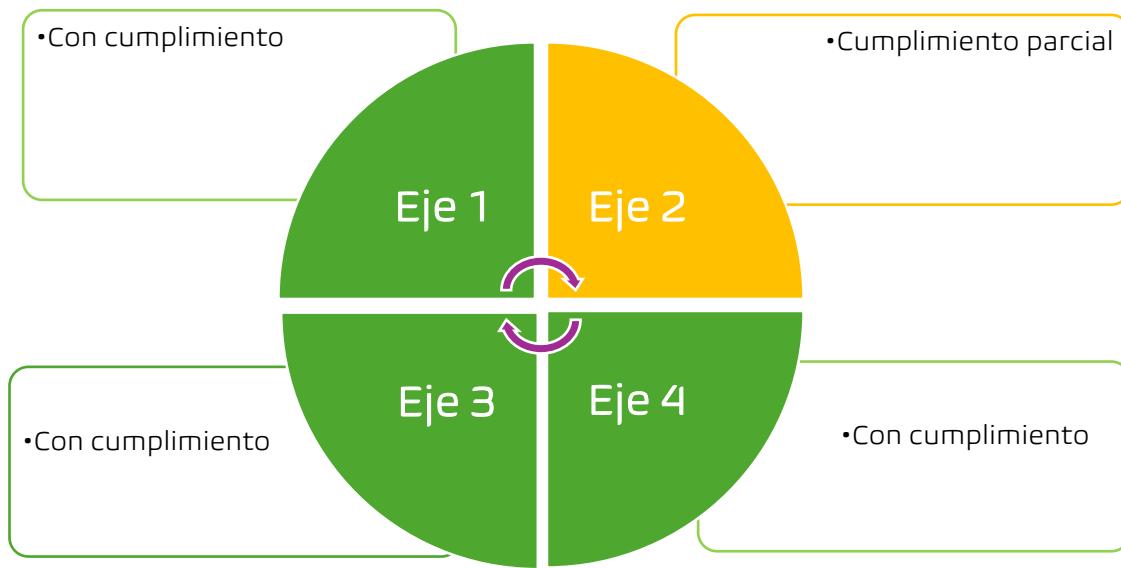
<b>Consejo Nacional de la persona Adulta Mayor</b>	Reporte parcial. No reporta acciones del Eje 2
<b>Consejo de Seguridad Vial</b>	Reporte parcial. No reporta acciones del Eje 3
<b>Consejo de la Persona Joven</b>	Reporte parcial. No reporta acciones del Eje 2, ni del Eje 4
<b>Ministerio de Educación Pública</b>	Reporte parcial. No reporta acciones del Eje 1

Fuente: Elaboración propia

## ANALISIS GLOBAL DEL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PLAN DE ACCIÓN

### Cumplimiento general

En la siguiente imagen se presenta el cumplimiento general de las acciones estratégicas por eje.



Tal como se aprecia, se alcanzaron los compromisos de tres de los cuatro ejes (1, 3 y 4), mientras que hubo un cumplimiento parcial de las metas del eje 2, por lo que se determina que el alcance de la ejecución 2023 de compromisos PIEG es satisfactorio.

Para el primer año del plan de acción, se ejecutaron un total de 45 acciones estratégicas. Además, hubo acciones que no se pusieron en ejecución, esto responde a la planificación previa que se realizó con las instituciones que lideran esos compromisos; en detalle estas fueron:

- 1.16 Integración de los contenidos del Eje 1 del PLANOVII en los programas de educación formal del MEP, sobre género, igualdad, DDHH y VcM.
- 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.

Además, los siguientes indicadores tampoco contenían metas para el año 2023:

- 2.1.1 Número de servicios de cuidados de calidad, que incorporan nuevas modalidades, según poblaciones.
- 2.2.2 Número de personas en situaciones de dependencia que acceden a los servicios de cuidados mediante mecanismo de copago según sexo, etnia, grupo etario, discapacidad y región.
- 2.7.2 Número de actividades de divulgación de resultados (en relación con: la medición de la economía del Trabajo Doméstico No Remunerado TDNR mediante metodología de Cuenta Satélite y divulgación de sus resultados)
- 4.8.2 Número de evaluaciones a los servicios de salud que implementan la norma (en relación con el 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).
- 4.10.1. Porcentaje de Indicadores del Análisis de Situación de Salud (ASIS) con el enfoque de género incorporado.

Por otro lado, como parte de las dificultades halladas en este proceso de formulación de reporte de cumplimiento de metas, sobresale el faltante de información debido a la ausencia de reporte por parte de algunas instituciones, así como la carencia de evidencias de ejecución de acuerdo con lo acordado en las fichas técnicas, lo cual impacta directamente el alcance de las metas globales.

En cuanto a circunstancias específicas que afectan el cumplimiento de metas se destaca la acción 2.1 sobre 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 (SINCA) para personas adultas y personas adultas mayores en situación de dependencia. Si bien las alternativas de cuidados existentes atendieron a una cantidad importante de población, la meta no se alcanzó ya que se carece de la información respecto a la cantidad de población adulta mayor que se benefició de los servicios de apoyo y cuidados, afectando el cumplimiento general de la meta.

Mismo caso de la acción 3.2 Servicios de intermediación y orientación laboral para mujeres que buscan empleo en todos los territorios, como parte del Sistema Nacional de Empleo, en el que no todas las instituciones vinculadas reportaron lo pertinente, lo que afectó integralmente el cumplimiento de la acción estratégica.

Si bien es cierto, se redujo la cantidad de instituciones que no reportan datos de cumplimiento con respecto al año 2022, es necesario evitar este déficit de información, ya que el Artículo 5º del Decreto 34729 indica: "El Poder Ejecutivo y sus instituciones, según sus competencias, ejecutarán la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género y sus respectivos planes de acción, otorgándole nivel de prioridad y asignándole los recursos necesarios para garantizar su puesta en marcha y el alcance de los resultados previstos".

Además, en el documento oficial de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 se señala: "Las instituciones que son responsables de una o varias acciones en el Plan de Acción, deberán rendir un informe al INAMU acerca del avance de su (s) meta (s) definida (s). Deben ingresar al Sistema en línea y brindar la información que les corresponde anualmente"<sup>1</sup>. De esta forma no es de recibo que las instituciones ejecutoras omitan rendir informes sobre la ejecución de metas pactadas en el proceso de formulación del plan de acción, ni las implicaciones del faltante de información inciden directamente sobre el reporte integral de la política.

---

<sup>1</sup> INAMU. (2018). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030*. Segunda edición. San José, Costa Rica: INAMU. Pág. 91.

Entonces uno de los retos que se plantea para los futuros informes de cumplimiento es optimizar la presentación de evidencias de ejecución por parte de las instituciones, ya que las implicaciones de las deficiencias en su presentación impactan el alcance global de las metas.

Además, surge la reflexión sobre las deficiencias en el proceso de planificación de metas por parte de las instituciones ya que en un gran porcentaje de acciones estratégicas hubo sobrecumplimiento, lo que permite presumir que la capacidad de aumentar los alcances de los compromisos en la PIEG es mayor al establecido actualmente.

Finalmente, otro reto que emerge es afinar la diferenciación de acciones en el marco de las acciones estratégicas 1.1, 1.2 y 1.3, a saber:

- 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.
- 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.
- 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).

Esto se puntuiza debido a que la naturaleza de las acciones, por ejemplo: celebración de efemérides, envío de correos con información para sensibilizar, etc., tiende a generar confusión sobre a qué acción estratégica pertenece, lo que supone el riesgo de generar duplicación en los reportes.

## BALANCE SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS POR EJE ESTRATÉGICO

A continuación, se presenta una síntesis -balance del cumplimiento de las acciones por ejes.

### Eje 1: Promoción de una cultura de igualdad y no violencia

Con el fin de mejorar y fortalecer la estructura de gobernanza de las políticas de igualdad y no violencia a partir del plan de acción 2023-2026 PIEG y 2023-2027 PLANOMI, se inició un proceso de coordinación y análisis para optimizar los recursos públicos orientados a la articulación e integración de los compromisos de ambas políticas.

Como primer paso se integró el objetivo de cambio cultural y promoción de una cultura no machista, establecido en cada una de las políticas, en un solo eje 1 llamado: Promoción de una cultura de igualdad y no violencia. Por tanto, en este reporte del eje 1, se presenta una síntesis del cumplimiento de los compromisos por parte de las instituciones ejecutoras de ambas políticas. Para avanzar hacia una cultura de igualdad, respeto de los derechos humanos de las mujeres y promoción de una cultura no machista, se desarrollaron las siguientes acciones estratégicas de este plan 2023-2026:

1. Acciones dirigidas a la población menor de edad, con el fin de promover competencias personales y sociales, a partir de una mirada crítica de la realidad respecto de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, las desigualdades, prejuicios y estereotipos basados en el género.
2. Desarrollo de procesos formativos e impulso de estrategias de comunicación dirigidas al personal de las instituciones y a las poblaciones meta de sus servicios.

3. Acciones para la promoción de una comunicación no machista, el análisis de los discursos mediáticos, y la promoción de la denuncia de contenidos sexistas en la publicidad y en espectáculos públicos.
4. Acciones específicas para el fortalecimiento de la institucionalidad de género, creación de las unidades de género, desagregación de datos, políticas institucionales de igualdad y la medición de la inversión estatal en igualdad.

Con respecto a las acciones institucionales para la promoción de la cultura de igualdad y no violencia, dirigidas al personal institucional, se incluyen diversos tipos de actividades de sensibilización, capacitación o formación, en modalidades como charlas, talleres, cursos, entre otros.

De las 62 instituciones 49 de ellas, que representan un 79%, ejecutaron acciones a nivel interno para eliminar prácticas sexistas y promover acciones orientadas hacia la igualdad y la no violencia que garanticen servicios oportunos y que respondan a las necesidades de las mujeres. De estas 49 instituciones, 22 lograron superar la meta, 19 cumplieron la meta programada, 4 no lograron el cumplimiento<sup>2</sup>, y 4 del todo no reportaron algún avance<sup>3</sup>.

Se abordaron una serie de temáticas, entre ellas: igualdad y equidad de género, derechos humanos de personas LGTBIQ+, paternidades afectivas y corresponsabilidad en el cuidado, hostigamiento sexual, masculinidades asertivas, enfoque intercultural, brecha digital, enfoque de género en áreas STEAM<sup>4</sup>, violencia contra las mujeres, violencia política. Se alcanzó una cobertura de 22.362 personas funcionarias<sup>5</sup>.

En cuanto a las acciones de capacitación dirigidas a las poblaciones meta externa de cada institución, se reportan 1.146 acciones. En general, se logra una participación de aproximadamente 33.571 personas. Las actividades desarrolladas

---

<sup>2</sup> COSEVI, MAG, CONAPAM y UNED.

<sup>3</sup> DGSC, FONAFIFO, IAFA, INFOCOOP.

<sup>4</sup> *Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics* por sus siglas en inglés, en español: Ciencias, Tecnologías, Ingenierías, Artes y Matemáticas.

<sup>5</sup> AYA, BCCR, CCSS, CEN CINAI, CNE, CNP, COMEX, CONAPDIS, CPJ, ICE, ICT, IMAS, INA, INAMU, INS, ITCR, MAG, MCJ, MIVAH, MJP, MS, MSP, MTSS, PANI, PIMA, PJ, TSE, UCR y UNA.

contemplan diversas temáticas, algunas de ellas: licencias de maternidad y paternidad, derechos laborales con enfoque de género, ley contra hostigamiento sexual, acoso callejero, sororidad, nuevas masculinidades, autocuidado y género, fortalecimiento de unidades productivas de mujeres, gestoras comunitarias del agua, acceso a la justicia, derechos sexuales y reproductivos, machismo, trata de personas, habilidades para la vida, maternidades conscientes, entre otros.

Otra acción estratégica de este eje está orientada a la ejecución de las 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. Las acciones de comunicación son medulares para avanzar en el cambio cultural y en la construcción de nuevas narrativas que contrarresten los discursos machistas de la violencia simbólica. En esta acción la meta inicial era de 64 acciones, y se ejecutaron 112<sup>6</sup>. Se reportaron 2.366.579 personas alcanzadas en redes sociales.

La comunicación hacia lo interno de la institución se realizó mediante correos institucionales y hacia el público externo por medio de las redes sociales. Para ello se elaboraron afiches, videos y se publicaron artículos en boletines institucionales. También, se reportaron campañas de comunicación en relación con temáticas como: relaciones impropias; estereotipos de género en los campos social, económico y laboral, lactancia materna, publicidad sexista; brechas de género, hostigamiento sexual, cultura de igualdad y no violencia; cero machismos; masculinidades; prevención, detección y referencia de la violencia sexual; estrategia de prevención de femicidio; brecha digital de género; prevención del castigo físico; sexismo, entre otras.

En relación con la ejecución de acciones de divulgación, movilización y promoción para la cultura de igualdad y no violencia, dirigidas a la población meta externa-usuaria de los servicios, se registró una meta alta de ejecución, con 293 acciones<sup>7</sup>. De las instituciones que reportan compromisos en esta acción, un 82% lograron

---

<sup>6</sup> AYA, CCSS, CENCINAI, CNE, CONAPAM, CONAPDIS, CPJ, FONAFIFO, IAFA, IMAS, INA, INAMU, ITCR, MCJ, MGP, MIDEPLAN, MIVAH, MJP, MS, MSP, PANI, PJ, UCR, UNA, UNED, ICE.

<sup>7</sup> AYA, CCSS, CPJ, INA, INAMU, INS, ITCR, MCJ, MGP, MICITT, MJP, MS, MSP, PANI, UCR, UNA, UNED.

alcanzar o superar la meta establecida y un 18% no alcanzaron su meta o no reportaron<sup>8</sup>. Se logró una cobertura aproximada de 33.571 personas.

Las actividades de movilización y promoción contemplaron charlas cortas, marchas, conmemoraciones, ferias, cine foros, obras de teatro, performance, entre otros, las cuales tenían como objetivo promover nuevos modelos de relación basados en la igualdad y la no violencia, así como la movilización comunitaria y el compromiso personal con el cambio social. Las actividades realizadas giraron principalmente, alrededor de las siguientes efemérides vinculadas con los derechos humanos de las mujeres en su diversidad, rescatando las distintas interseccionalidades.

Con respecto a la regionalización de PIEG y PLANOVÍ y como parte del proceso de articulación entre estas políticas, se cumplió con la meta de seis regiones implementando un modelo de gestión para su ejecución. El modelo incluye un mecanismo regional interinstitucional y una plataforma de mujeres lideresas que en conjunto formulen, gestionen y den seguimiento a los futuros planes regionales de igualdad y no violencia contra las mujeres. Esta acción está liderada por el INAMU como ente rector de ambas políticas.

En la misma línea, en el plan se inscribieron acciones para mejorar la estructura de gobernanza de PIEG y PLANOVÍ, posibilitando una mayor coordinación y articulación en el nivel nacional, regional, la institucionalidad centralizada, descentralizada y los diferentes poderes de la República. Se avanzó en la articulación del eje 1 de ambas políticas, del seguimiento de acciones conjuntas y trabajo articulado de las Secretarías Técnicas para el proceso de regionalización de las políticas y un plan de trabajo para el fortalecimiento de la gestión de ambas políticas, en el que se incluyó una evaluación intermedia del PLANOVÍ y mejoramiento del diseño de la PIEG.

Otra de las acciones inscritas en este eje ha sido el impulso de la 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. Para este año siete instituciones registraron los datos de

---

<sup>8</sup> INS, MICITT, MGP.

forma desagregada. En esta línea, otras entidades implementaron un total 27 acciones para la creación o mejoramiento del registro de datos desagregados por sexo u otra condición asociada a la interseccionalidad<sup>9</sup>.

En el trabajo conjunto INEC e INAMU se alcanzó la meta de 101 indicadores calculados y publicados del Sistema de Indicadores y Estadísticas de Género (SIEG), los cuales constituyen un conjunto de indicadores que proporcionan información sobre brechas entre mujeres y hombres y los avances o retrocesos hacia la igualdad de género en Costa Rica. Los temas sobre los que se generan indicadores son: hogar, familia, educación, economía, pobreza, salud, violencia contra la mujer, participación política, uso del tiempo y trabajo no remunerado.

Además, se llevaron a cabo acciones para recolectar información que permitirá determinar el avance y las causas por las cuales algunas instituciones no han logrado avanzar en la producción de estadística, con el fin de elaborar una hoja de ruta para que las entidades avancen en la implementación de los lineamientos. También, como parte de estos esfuerzos, se realizó el cálculo de 27 indicadores del Sistema Unificado de Medición Estadística de la Violencia de Género en Costa Rica (SUMEVIG)<sup>10</sup> y dos acciones para su fortalecimiento y divulgación.

Por otro lado, se cumplió con el compromiso de realizar investigaciones que generaron información y evidencia de calidad de las desigualdades y las percepciones sobre la violencia contra las mujeres. Se efectuaron 54 investigaciones<sup>11</sup> en temáticas como: ciencia abierta, competencias digitales y prácticas sedentarias del estudiantado, abordaje de la violencia de género en las instituciones de educación superior, diagnósticos de necesidades de trabajo en violencia de género en la UNA, microempresas lideradas por mujeres, trata de personas, ciberactivismo feminista en Costa Rica, brecha salarial, derechos

---

<sup>9</sup> CNE, CONAPAM, CONAPDIS, ICODER, IMAS, Poder Judicial, TSE, UCR y MSP.

<sup>10</sup> El Sistema Unificado de Medición Estadística de la Violencia de Género en Costa Rica (SUMEVIG) incluye estadísticas e indicadores que hacen referencia a distintas formas de violencia y permite contar con información estadística relacionada con la violencia de género, específicamente aquella que es ejercida contra las mujeres, desde el momento en que ocurre alguna llamada de auxilio, a través del Sistema de Emergencias 9-1-1 hasta aquellas acciones tendientes a aplicar medidas legales, utilizando el sistema de justicia y analizando su evolución con el objetivo de tomar decisiones que le garanticen a las mujeres una atención oportuna y un acceso efectivo a la justicia.

<sup>11</sup> INAMU, UCR, UNA y UNED.

reproductivos, entre otras. Además, se pusieron en marcha 5 investigaciones y soluciones tecnológicas sobre cambio climático con enfoque de género y el aporte de las mujeres en su diversidad<sup>12</sup>.

Respecto al fortalecimiento de la institucionalidad, se ejecutaron 43 acciones de incidencia para fortalecer las unidades de género y OFIM, así como 8 acciones para incidir e impulsar la creación de estas<sup>13</sup>. Además, tres instituciones crearon y oficializaron comisiones institucionales de género<sup>14</sup>.

Asimismo, de las 60 instituciones ejecutoras de la PIEG, el 32% inscribieron las metas e indicadores de los compromisos vinculados con PIEG y PLANOVÍ en el plan operativo con presupuesto institucional. Si bien es cierto, el porcentaje es bajo, en este primer año de ejecución de los planes de acción constituye un avance significativo en términos de la sostenibilidad para la ejecución de los compromisos. Además, es un aliciente para avanzar en la presupuestación con enfoque de género de las instituciones.

De las 19 instituciones con compromisos inscritos en sus planes operativos y presupuestarios, nueve de ellas inscribieron el 25% de las acciones, cuatro inscribieron entre un 26% y un 50%, una institución el 75% de acciones y cinco entre el 75% y 100%. Esto plantea un reto para los siguientes años de ejecución del plan, donde se espera que todas las instituciones alcancen al menos un 25% de los compromisos inscritos en los Planes Operativos Institucionales (POI).

Respecto a la aplicación de la metodología de Presupuestación con Enfoque de Género (PEG) implementada en el sector público, acción liderada por el Ministerio de Hacienda, para el año 2023 cuatro nuevas instituciones del sector público implementaron la Guía Metodológica de Presupuestación con Enfoque de Género emitida por dicha institución.

En lo pertinente a la acción para el fortalecimiento de la estrategia de las redes locales para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, el INAMU elaboró el documento denominado "Marco de funcionamiento de las redes locales de prevención y atención de la violencia contra las mujeres e intrafamiliar", en el

---

<sup>12</sup> UCR.

<sup>13</sup> INAMU, INVU, MIVAH e ICODER.

<sup>14</sup> INCOPESCA, MICITT e INDER.

cual se actualizaron los criterios de funcionamiento de las redes, los mecanismos de articulación local y la estrategia de seguimiento que brinda la institución a estas redes. Para el 2023 estaban funcionando 78 redes en el país y la meta planteada es que al menos un 30% de ellas estuviera funcionando con los lineamientos establecidos en el documento mencionado. Se alcanzó un 69% de redes que cumplieron con al menos uno de los criterios referido a la elaboración de planes de trabajo y la rendición de cuentas según los lineamientos de la Secretaría Técnica PLANOMI, instancia que ha desarrollado una estrategia de acompañamiento y capacitación para fortalecer la organización y articulación interinstitucionales locales como brazo operativo del PLANOMI. De esta manera, se logra un avance importante en el proceso de alineamiento entre el nivel nacional y local.

La acción estratégica de prevención de la violencia contra las mujeres en el nivel local mediante la integración de contenidos del PLANOMI en las estrategias locales, es de competencia del Ministerio de Justicia y Paz (MJP), institución que reportó el logro de la meta de la inclusión de contenidos del PLANOMI en el “Plan integral de seguridad ciudadana, convivencia y paz del cantón de Barva 2024-2028. De esta manera, se logra que un instrumento de política pública local integre acciones para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres a nivel comunitario.

En cuanto a la acción estratégica referida a la 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, de las 25 instituciones del Sistema Nacional de Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres, 13 tienen compromisos en esta acción estratégica, lo que representa un 56%<sup>15</sup>; no obstante, dos quedaron pendientes de reportar el cumplimiento de la meta<sup>16</sup>.

La promoción de cambios culturales requiere del compromiso de los medios de comunicación masiva, las redes sociales y la publicidad, con mensajes a favor de la igualdad y la erradicación de la violencia simbólica. Es en este sentido que se considera prioritaria la regulación del uso de la imagen de las mujeres y la

---

<sup>15</sup> CPJ, IAFA, IMAS, INA, INAMU, ITCR, MGP, MIVAH, Ministerio de Salud, MSP, PANI, UCR, UNED.

<sup>16</sup> MGP y UNED.

reproducción de estereotipos y prejuicios que atentan contra la igualdad de género, tanto en la publicidad como en los espectáculos públicos.

En relación con lo anterior, es importante resaltar que las instituciones hicieron esfuerzos importantes para emitir directrices o lineamientos para el uso de imágenes y del lenguaje inclusivo y no sexista en comunicados, presentaciones, normativa, procesos de formación y en todos los documentos que se generaron a nivel institucional, tanto para el uso interno como externo. En algunas instituciones se utilizó la guía elaborada por la comisión interinstitucional del Eje 1 del PLANVOI, de comunicación no sexista; en otras instituciones se crearon guías propias. En este sentido, se considera un avance importante el pronunciamiento de directrices que algunas entidades emitieron<sup>17</sup> para utilizar una comunicación no sexista a nivel institucional.

La acción estratégica de promoción de la denuncia de contenidos publicitarios y espectáculos públicos sexistas y machistas, contribuye por medio de campañas al cuestionamiento de la violencia simbólica y a denunciar, específicamente en dos instancias: la Oficina de Control de Propaganda del MGP y la Comisión de Calificación de Espectáculos Públicos del MJP, lo cual es clave para romper con la tolerancia social ante el uso de imágenes sexistas que reproducen la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Esta acción tiene metas inscritas de 18 instituciones, lo cual representa un 72% del total de instituciones del Sistema Nacional del PLANVOI<sup>18</sup>. De las ellas un 67% reportó cumplir o superar sus metas, y 6 (33%) no reportaron ningún avance<sup>19</sup>. Se logró la ejecución de 39 acciones de comunicación sobre violencia simbólica y promoción de la denuncia, alcanzando un total de 941.365 personas en redes sociales, una meta superior a lo proyectado.

Para abonar a esta acción, la Comisión de Control y Calificación de Espectáculos Públicos del MJP, desarrolló acciones de sensibilización como: cine foros, campañas y talleres de prevención de la violencia simbólica y mediática, y sobre los efectos de la violencia en los medios de comunicación. Asimismo, se resolvieron la totalidad

---

<sup>17</sup> IAFA, el IMAS, el INA, el PANI y la UCR.

<sup>18</sup> MCJ, CCSS, CEN CINAI, CONAPAM, CPJ, INA, IMAS, INAMU, ITCR, MGP, MIVAH, MJP, Ministerio de Salud, MSP, MTSS, PANI, UCR, UNED.

<sup>19</sup> CEN CINAI, CONAPAM, MCJ, MGP, MTSS y UNED.

de las quejas relacionadas con medios de comunicación: televisión, radio, espectáculos públicos. Por otra parte, la Oficina de Control de Propaganda del MGP no realizó el reporte sobre las denuncias en la publicidad por contenidos comunicacionales sexistas y machistas.

Con el objetivo de aumentar y fortalecer los mecanismos formalizados para la gestión de la igualdad y la no violencia en el ámbito institucional, se creó una acción estratégica en el plan 2023-2026 PIEG y 2023-2027 PLANOVÍ que impulsó a las instituciones a contar con diagnóstico de brechas, política y planes de acción. Este compromiso tuvo un cumplimiento parcial, ya que, si bien es cierto 15 instituciones tienen una unidad de género, solo 11 tienen política y plan de acción de igualdad de género y no violencia, siendo la meta programada para el 2023 de 19 instituciones. En esta línea, la meta de instituciones con diagnóstico de género era de seis y se alcanzó un total de cinco instancias con ese insumo. La brecha entre la meta y lo ejecutado es pequeña, sin embargo, en términos generales, de las 62 instituciones ejecutoras de PIEG y PLANOVÍ solo una cuarta parte está realizando avances al respecto. Es fundamental, entonces, lograr mayor incidencia para avanzar con este resultado de la PIEG.

En síntesis, respecto al Eje 1 se tiene que la capacitación a las poblaciones metas mostró limitaciones en cuanto a las temáticas y a la cobertura. Se requiere impulsar contenidos estratégicos que muevan la aguja hacia el cambio de competencias personales relacionadas con el sentir, pensar y hacer en función de valores y modelos de relación que cuestionen la violencia simbólica y promuevan nuevos patrones de relación basados en la igualdad y la no violencia. Se pudieron observar diferencias importantes entre las instituciones con respecto a la cantidad de población que participa o se impacta con estas acciones, lo que plantea el reto de fortalecer las estrategias, homogenizar el trabajo e intencionar las temáticas que comprenden ambas políticas.

Es fundamental fortalecer los procesos de formación en los temas de igualdad, violencia contra las mujeres y en los enfoques y principios medulares que sustentan el eje 1 de las políticas, para dar un salto cualitativo hacia una cultura de igualdad, no machista, que permea la cultura institucional y sus propuestas programáticas. El reto implica el desarrollo de procesos formativos más que

acciones puntuales, dirigidos a las tres poblaciones meta: personal institucional, población menor de edad y la comunidad en general.

Siendo la comunicación social un medio fundamental para deconstruir los mitos y estereotipos sociales que legitiman la desigualdad entre mujeres y hombres, y la violencia contra las mujeres, se hace imperativo la asignación presupuestaria para que las instituciones puedan desarrollar acciones en este sentido. Lo anterior, aunado a fortalecer las estrategias de comunicación social interinstitucional, que permita posicionar de manera estratégica los contenidos del eje orientados hacia diferentes públicos.

Es importante robustecer la ejecución de las acciones de promoción y movilización social, en tanto son acciones que contribuyen con la prevención de la violencia, con el compromiso y la responsabilidad individual y colectiva con los procesos de cambio social.

También, es necesario avanzar en el registro y caracterización de la población institucional y las poblaciones meta, según las desagregaciones que contemplan los indicadores. Es fundamental contar con información que dé cuenta de la población que está siendo impactada y de los retos que quedan para avanzar en el fortalecimiento de capacidades institucionales y sociales, para transversalizar el enfoque de género y la promoción de una cultura de igualdad y no violencia.

Si bien se lograron cumplir las metas, se evidenció la necesidad de reforzar las campañas de promoción de la denuncia de la publicidad sexista y de espectáculos públicos, con las poblaciones meta, para fortalecer la capacidad crítica y nuevas narrativas ante la naturalización y legitimación de la violencia contra las mujeres.

Es crucial intensificar las acciones de prevención dirigidas a niños, niñas y adolescentes. Continúa siendo urgente retomar la estrategia de educación de preescolar, primaria y secundaria del MEP para la incorporación de los enfoques y contenidos de igualdad y prevención de violencia contra las mujeres en el currículo de los programas educativos.

Si bien se avanzó en el fortalecimiento de las redes locales, queda planteado el reto de la incorporación de las acciones y el presupuesto en los POI para dar

sostenibilidad a los planes de acción locales, así como contar con el apoyo técnico y político de los niveles regionales para posicionar este mecanismo local.

Por último, es vital revisar la planificación de las instituciones en las fichas técnicas, dado que se evidencia cumplimientos mayores a lo programado en varias acciones estratégicas, lo que genera dificultades para el seguimiento y resultados propuestos. Algunas de las acciones con sobrecumplimiento son:

1. Acciones de divulgación, movilización y promoción para la cultura de igualdad y no violencia, dirigidas a la población meta externa-usuaria de los servicios, se registró una meta alta de ejecución, con 293 acciones. La meta anual de esta acción es de 146 acciones y se reportan 293, lo que indica que se logró un alto nivel de cumplimiento, correspondiente a un 200%
2. La ejecución de las acciones, estrategias o planes institucionales de comunicación, que contemplan 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. En esta acción la meta inicial es de 64 acciones, y se logró la ejecución de 112.
3. En la capacitación dirigida a las poblaciones meta externas de cada institución, se tiene una meta de 705 actividades, y se contabilizan 1.146 acciones para la promoción de una cultura de igualdad y no violencia.

## Eje 2: Distribución del tiempo

Las acciones estratégicas contenidas en este eje se orientan a la promoción de 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, logrando con ello una distribución más equitativa del tiempo que se destina a las tareas, actividades y responsabilidades que se gestan en el seno de las familias y que repercuten en el plano personal y social.

Las acciones estratégicas propuestas en el plan de acción 2023-2026 para este eje, hace referencia a lo siguiente:

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 el esquema de copago basado en el ingreso familiar, la creación de cooperativas de cuido dirigidas por mujeres y un mecanismo – estrategia de transferencia monetaria para mujeres cuidadoras en condiciones de pobreza extrema.
2. Generación de medidas de corresponsabilidad social de los cuidados (CSC) en el ámbito laboral o dirigidas a la ciudadanía e institucionalidad pública, incluida la promoción de paternidades activas y sensibles.
3. Desarrollo de mediciones de la economía del Trabajo Doméstico No Remunerado TDNR mediante metodología de Cuenta Satélite y divulgación de sus resultados.

Los servicios de cuidado ya existentes mostraron una población atendida de 48.857 personas, de las cuales 45.856 son personas menores de edad, en la modalidad intramuros y 3.001 son personas con situaciones de discapacidad atendidas en los programas que tiene CONAPDIS<sup>20</sup>. De las personas atendidas, 1.435 fueron hombres y 1.566 mujeres, principalmente adultas de 35 a 64 años, provenientes de los cantones de cobertura de las 9 sedes regionales del CONAPDIS<sup>21</sup>.

Es importante resaltar que se logró aplicar la escala de dependencia para la valoración de la vulnerabilidad socioeconómica, el grado de dependencia, la priorización y selección de los servicios de cuidado requeridos<sup>22</sup>. El alcance de la

---

<sup>20</sup> Pobreza y Discapacidad; Servicios de Convivencia Familiar (satisfacción de necesidades básicas y derivadas de la discapacidad a población en situación de abandono y riesgo); Unidad de Autonomía y Protección Social: acceso a asistentes personales y productos de apoyo.

<sup>21</sup> Santo Domingo, Goicoechea, Turrialba, Naranjo, Santa Cruz, Ciudad Quesada, Pérez Zeledón, Limón y Puntarenas.

<sup>22</sup> El baremo es un instrumento estandarizado que, a partir de criterios objetivos relacionados con la capacidad de realizar determinadas tareas de la vida diaria, permite establecer el nivel de dependencia de una persona.

meta fue de 100%, y para su cumplimiento se realizaron una serie de acciones asociadas al diseño y aplicación de dicho instrumento, entre ellas: coordinación interinstitucional entre el SINCA y el CONAPDIS con la finalidad de optimizar recursos y homologar instrumentos para la aplicación del instrumento y así no duplicar procesos, articulación interinstitucional con CONAPAM, CONAPDIS, CCSS y Colegio de Enfermeras para la elaboración y validación del instrumento. Para ello se realizaron consultas con CONAPAM, CCSS, CECR y CONAPDIS, quienes realizaron observaciones que refieren al baremo o aspectos para su aplicación, tales como capacitación a personal que lo aplicará, las cuales no afectan al instrumento en sí ni al manual. También, se brindó capacitación sobre la aplicación del instrumento, tanto a nivel intrae institucional como a nivel interinstitucional. Por último, para la aplicación del baremo en el Sistema de Información de Población Objetivo (SIPPO) o módulo web, se identificaron los requerimientos para su desarrollo y se implementó una estrategia inmediata a lo interno del IMAS, mientras se implementó la herramienta en el SINIRUBE.

Para el otorgamiento de beneficios a mujeres cuidadoras en condiciones de pobreza extrema, el IMAS aplicó 1.214 baremos y se benefició con una transferencia monetaria a 691 mujeres cuidadoras en condiciones de pobreza extrema con potencial para incorporarse al mercado de trabajo.

En el caso de REDCUDI, cumplió con el avance programado en sus compromisos respecto al "Modelo de pago compartido que permita la universalización progresiva de los servicios de cuidado y desarrollo infantil diseñado" y al diseño del "Modelo de certificación y reconocimiento de la calidad de los servicios de cuidado y desarrollo infantil".

Con respecto a las medidas de corresponsabilidad social en la institucionalidad pública se realizaron 74 acciones de sensibilización y 18 de capacitación, impactando un total de 20.778 personas.

También se aplicaron 52 medidas en distintas instituciones y empresas estatales como: el Banco Nacional que tiene un total de 36 salas de lactancia denominada "Crecer Juntos", distribuidas en diferentes sucursales en todo el país. La UCR aprobó el acondicionamiento de cinco nuevas salas de lactancia en los edificios de Enfermería, Facultad de Letras, Biblioteca de la Salud, Escuela de Estudios

Generales y Faculta de Ciencias Económicas, las cuales contemplan todos los requerimientos necesarios para la comodidad de las madres lactantes; han programado la ejecución durante el 2024.

En esa última institución, también se asignaron horas estudiante/asistente a proyectos liderados por mujeres madres de primera infancia o cuidadoras. Esto permitirá gestionar que las mujeres cuidadoras puedan tener mayor apoyo en sus investigaciones o proyectos de acción social. Además, se conformó un equipo de trabajo para formular una propuesta de reconocimiento de puntaje, dentro de régimen académico, para aquellas mujeres que maternan o tienen un rol de cuidado asignado. Este equipo definirá los criterios y posibilidades de asignación de puntaje para el envío de propuesta al Consejo Universitario. Asimismo, como una medida general para mejorar la permanencia del estudiantado, especialmente las personas que pueden ser madres o padres se modificaron las políticas de matrícula. Otra de las instituciones que tiene salas de lactancia es el Banco Central de Costa Rica. Por su parte, la Universidad Nacional promueve medidas en favor de la corresponsabilidad social de los cuidados, tales como: adecuaciones post maternidad para el balance entre docencia e investigación y ajuste de horarios (conciliar reuniones y capacitaciones con lo familiar). No obstante, aún no se han implementado.

El Instituto Tecnológico de Costa Rica desarrolló una serie de acciones realizadas hacia los y las estudiantes padres y madres, con el objetivo de garantizar su permanencia en los estudios, algunas de ellas: permanencia de la beca para el cuidado de hijos e hijas, cumplimiento de normativa en el uso de las salas de lactancia, reactivación de la comisión de padres y madres del TEC.

El INAMU reportó un avance significativo con respecto al desarrollo de proyectos de venta de servicios de cuidados a cargo de mujeres cooperativistas. En esta línea se diseñó un proyecto piloto para creación de centros de cuido y se implementó un proceso de formación al primer grupo de mujeres que lo desarrollará. También se realizó un proceso de capacitación en cuidados de personas adultas mayores a mujeres trabajadoras domésticas remuneradas y se inició un trabajo con INFOCOOP para la cooperativización de servicios de cuidados en ese tipo de organizaciones.

El AYA implementó dos medidas de corresponsabilidad social de los cuidados para las personas servidoras: cambio de horario, según la evaluación del desempeño y un programa de prejubilación con enfoque de corresponsabilidad.

En otras instituciones públicas se desarrollaron, conversatorios, investigaciones, diagnósticos que permitan identificar las necesidades de su población interna para la incorporación de medidas afirmativas en favor de la corresponsabilidad. Tal es el caso de la CNE donde se determinó que su personal tiene dificultades para compaginar su vida laboral y familiar en materia de cuidados de personas dependientes.

Otro avance importante es el relacionado con la medición de la economía del Trabajo Doméstico No Remunerado (TDNR) mediante la metodología empleada por el Banco Central de Cuenta Satélite, respecto a lo que se logró un avance de 65% de la meta planteada<sup>23</sup>.

Algunas acciones que no lograron avanzar en este año y que son vitales para el acceso a los servicios de cuido, fueron las relacionadas con el esquema de copago, con el fin de que las personas que requieren de algún tipo de apoyo económico puedan recibirla mediante un beneficio. Sin embargo, este año no se logró avanzar ni en el 25% que se tenía previsto.

Igual situación con los beneficios que se otorgan a personas con algún grado de dependencia, alcanzando solamente a 150 personas, debido a dificultades en la creación del beneficio, específico para cuidadoras de población con dependencia severa. Ese número representa solamente el 7,5% de la meta propuesta.

En cuanto a la caracterización de esta población, los reportes del IMAS refirieron que el 30% de mujeres está en un rango etario de 18 a 47 años, un 55% está entre 48 a 67 años y un 16% es adulta mayor. En cuanto a la etnia tenemos que el 97% es blanca o mestiza, el 2% indígena y el 1% es negra o afrodescendiente. Sobre la

---

<sup>23</sup> Este porcentaje corresponde a la revisión de variables a considerar en la Cuenta Satélite del 2022 (comparada con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017), hacer análisis comparativo sobre los salarios en bruto y en neto, realizar valoraciones monetarias bruta y neta, generar cuadros comparativos 2017 y 2022, entre otras labores de análisis estadístico.

situación de discapacidad, el 73% de mujeres no presenta ninguna situación y el 13% presenta alguna, siendo la física la de mayor rango y un 14% presenta dos o más situaciones de discapacidad.

Otra meta no alcanzada fue la cantidad de mujeres cuidadoras en condiciones de pobreza extrema a las que se beneficia con transferencia monetaria, ya que la meta establecida era de 2.000 mujeres y el IMAS reportó 691 con ese beneficio.

Este eje avanzó con acciones para el cambio cultural, como capacitaciones, cursos, actividades de sensibilización sobre el cuido como corresponsabilidad social y paternidades responsables y medidas en las instituciones públicas. Sin embargo, es preocupante el poco avance que hubo en la ampliación y acceso a los servicios de cuido de personas dependientes. Es necesario seguir impulsando las acciones medulares de mecanismos de copago, utilización de la escala de dependencia única, y mecanismo-estrategia de transferencias monetarias a mujeres cuidadoras en extrema pobreza. El cumplimiento de estas posibilitará que muchas mujeres puedan acceder a la oferta de servicios de cuido, necesarios para el acceso a oportunidades y ejercicio de sus derechos.

### Eje 3. Distribución de la riqueza

El eje de distribución de la riqueza tiene como 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.

Durante el año 2023 en términos generales se cumplió con la ejecución de los compromisos subsumidos en este eje, los cuales se desglosan a partir de las siguientes acciones contempladas en el plan de acción 2023-2026:

1. La promoción y vigilancia de los derechos laborales para la calidad del empleo de las mujeres a través la capacitación del funcionariado que brinda los servicios, la mejora del sistema de información de la inspección y la

implementación del procedimiento actualizado de hostigamiento sexual, así como de la calidad del empleo de las trabajadoras domésticas.

2. El desarrollo de planes institucionales de formación técnica y profesional de mujeres adultas, niñas y jóvenes, con miras a la contratación de mujeres en ocupaciones STEAM y no tradicionales, así como en ocupaciones de cuidados de personas dependientes, para lo cual se generarán servicios de intermediación y orientación laboral en todos los territorios.

3. La dotación de recursos para la producción e internacionalización de los emprendimientos y empresas de las mujeres, por medio de asistencia técnica, financiamiento, tecnología, capacitación, comercialización, formalización, dotación de recursos, certificaciones, entre otras formas, que permitan caminar hacia el cierre de brechas de género por medio de una estrategia nacional de educación financiera que brinde información periódica para el cierre de brechas de género en el sistema financiero.

4. Implementación del Plan de Género y Cambio Climático para la incorporación de la perspectiva de género en la acción climática.

Con respecto a la promoción y vigilancia de los derechos laborales para la calidad del empleo de las mujeres a través del fortalecimiento de la inspección laboral, se cumplió con el avance proyectado. Se ejecutaron las acciones contempladas en lo que respecta a la capacitación del personal de inspección laboral y asesoramiento legal, pues MTSS e INAMU capacitaron al 32% del personal en esas labores. El MTSS cumplió la meta en la actualización de procedimientos y el desarrollo del sistema informático para denuncias de hostigamiento sexual; también lo comprometido acerca de la divulgación del estado de los derechos laborales de las mujeres; así como el avance en acciones para medir la brecha salarial por motivos de género y el tutelaje en la promoción y vigilancia de la calidad del empleo de las trabajadoras domésticas.

Asimismo, en la línea de la empleabilidad se realizaron acciones afirmativas para la formación técnica y contratación de mujeres adultas, niñas y jóvenes en ocupaciones STEAM y no tradicionales en empresas e instituciones estatales. Se

brindó formación técnica a 3.824 mujeres<sup>24</sup>. Específicamente se ejecutaron 36 medidas para facilitar ingreso, permanencia y graduación de mujeres en carreras STEAM, por parte del sector educativo<sup>25</sup>; la meta inicial era de 7 medidas. Asimismo, el INA reporta un 21% de personas que culminaron procesos de formación técnica y profesional en ámbitos STEAM, superando el 10% que tenía como meta para este compromiso.

Además, se ejecutaron acciones de información y sensibilización sobre derechos humanos e igualdad de género dirigido a mujeres que ingresaron por primera vez a un puesto<sup>26</sup>.

El INAMU mediante el Programa del Sello de Igualdad para el cierre de brechas de género en organismos privados y públicos, certificó a Boston Cientific en el nivel 2, que corresponde al Sello Plata<sup>27</sup>.

En lo que respecta a la promoción de la autonomía económica se ejecutaron 35 acciones para generar el acceso efectivo de 10.427 mujeres a los recursos productivos para impulsar la producción e internacionalización de sus emprendimientos; cumplimiento que superó la meta comprometida de 15 acciones y de 6.918 mujeres contempladas inicialmente. En estas acciones se invirtieron de quince mil novecientos cuarenta y nueve millones cuarenta y nueve mil ciento treinta colones con ocho céntimos (₡15.949.049.130,08)<sup>28</sup>, ya fuera en fondos no reembolsables y créditos, entre otras modalidades. Además, se también se realizaron capacitaciones a estas mujeres en temas relacionados.

Se registraron progresos por parte de la SUGEF en la generación de información para el cierre de brechas de género en el ámbito financiero y el INAMU avanzó un

---

<sup>24</sup> AyA, CNFL, MICCIT y MOPT.

<sup>25</sup> INA, ITCR, MEP, UCR, UNA, UNED y UTN.

<sup>26</sup> AyA y CNFL.

<sup>27</sup> El objetivo de este Programa es instrumentalizar a las personas trabajadoras de empresas e instituciones públicas en herramientas teórico-metodológicas para entender la perspectiva interseccional de género y su aplicación, en el marco de los procesos y contenidos de las normas de igualdad de género en el ámbito laboral, así como, disponer de elementos para identificar acciones afirmativas a implementar en el entorno laboral.

<sup>28</sup> FONANFIFO, INA, MTSS, PROCOMER, INAMU, INFOCCOP.

30% en la implementación de la guía metodológica para la inclusión financiera de las mujeres en nuestro país<sup>29</sup>.

Aunque no estaba previsto para el 2023, se oficializó el Plan Nacional de Acción sobre Igualdad de Género en la Acción Climática y su mecanismo de gobernanza.

Por otro lado, hubo acciones en las cuales se presentaron rezagos, como la medición de la brecha salarial<sup>30</sup>, de lo cual solo se lograron realizar el 60% de las acciones previstas. También fue el caso de los servicios de intermediación y orientación laboral para mujeres que buscan empleo por medio de la Plataforma ANE<sup>31</sup>, que fue construida con ese propósito; pues por un lado se cumplió con la promoción del servicio y la contabilización de mujeres con Pacto de Servicios Personalizados en áreas STEAM<sup>32</sup>; pero por otro lado no lo logró registrar la meta de mujeres graduadas en proceso de formación técnica<sup>33</sup>.

Asimismo, la acción generada para desarrollar capacidades técnicas de las mujeres mediante programas de formación técnica para su ingreso al mercado laboral en ocupaciones de cuidados de personas dependientes se cumplió parcialmente, ya que, aunque se superó la cantidad de personas certificadas en un 53%<sup>34</sup>, al mismo tiempo no se logró el registro de las beneficiarias de ayudas económicas para la atención de personas dependientes.

---

<sup>29</sup> Ambas acciones se ejecutan en el marco de la Estrategia Nacional de Educación Financiera y generación de información periódica para el cierre de brechas de género en el sistema financiero.

<sup>30</sup> INAMU.

<sup>31</sup> En 2023 se construyó la Estrategia para la Promoción de los Servicios de la Plataforma ANE (Agencia Nacional de Empleo) y del Sistema Nacional de Empleo dirigida a las mujeres. El objetivo principal de la estrategia es de promover el interés, el registro y la permanencia activa en la plataforma www.ane.cr a la población de mujeres como público objetivo.

<sup>32</sup> INA.

<sup>33</sup> MTSS.

<sup>34</sup> INA.

Con respecto a los reconocimientos de buenas prácticas para la igualdad de género<sup>35</sup> el nivel de cumplimiento fue un 8% menor al esperado<sup>36</sup>. También hubo rezago en el porcentaje de avance en el proceso de certificación del Sello de Igualdad, donde se ejecutó un 20%, siendo esto un 5% menos de la meta establecida para el año 2023<sup>37</sup>.

En síntesis, el eje 3 presentó avances en los sistemas de información, necesarios para ir generando estadísticas disponibles que sirvan para el análisis de las brechas de género en diferentes aspectos de la desigualdad en la distribución de la riqueza y sus implicaciones en las diferentes esferas de desarrollo. Esto es crucial para la toma de decisiones y determinación de acciones afirmativas hacia la igualdad de género.

También, se cumplió lo comprometido respecto a la capacitación del funcionariado, quienes desde la institucionalidad son las personas que ejecutan las directrices para cerrar las desigualdades y están en contacto con las personas usuarias. Para esto es necesario que tengan información y un proceso de sensibilización para evitar la reproducción de roles y estereotipos de género en los servicios institucionales.

No obstante, se requiere continuar alimentando los sistemas tanto en su actualización como en su uso, para robustecer las bases de datos y que se refleje con mayor claridad la situación de la desigualdad en la distribución de la riqueza de nuestro país y si hay cambios que respondan a las acciones implementadas. Asimismo, es necesario continuar fortaleciendo las estrategias asociadas a los cuidados, siendo esto una gran oportunidad de mejora respecto a la articulación en los aspectos relacionados con las transferencias de fondos. También, se visibiliza la importancia de continuar impulsando que más mujeres en su diversidad se inserten en carreras STEAM y que esa formación se traduzca en empleos de calidad.

---

<sup>35</sup> El propósito de estos galardones es resaltar el compromiso y los logros de las organizaciones públicas y privadas en la promoción de la igualdad de género y el cierre de brechas de género en el ámbito laboral.

<sup>36</sup> INAMU.

<sup>37</sup> INAMU.

## Eje 4: Distribución del poder

Este eje aborda dos grandes componentes relacionados con el poder desde la visión de los derechos humanos de las mujeres. Por un lado, apunta hacia el empoderamiento de las mujeres en cuanto a la toma de decisiones en el nivel público-político a través de su participación en ellos.

Por el otro, se enfoca en lo relativo a la autonomía física, el cual busca promover el empoderamiento a través del acceso y disfrute de la salud sexual, salud reproductiva y una vida libre de cualquier manifestación de violencia hacia las mujeres; y también el desarrollo pleno del bienestar físico, el autocuidado y la recreación. Se apuesta a una oferta de servicios dirigido a las mujeres en su diversidad, con especial énfasis en la salud mental, estilos de vida saludables, autocuidado de la salud, para el deporte y la recreación

La justa distribución del poder en esta dimensión confiere grandes desafíos que se colocan en este plan como parte de sus líneas de acción estratégica. Se enfatiza en la prevención y promoción de servicios, acciones e intervenciones asociadas a temas como el fortalecimiento de capacidades y competencias tanto para las mujeres como para los prestatarios de los servicios públicos, de manera que se fomenten espacios que posibiliten el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en ámbitos como la paridad, el liderazgo, la prevención de la violencia política, la atención integral en la adolescencia, prevención del embarazo y el acceso al aborto terapéutico, la efectiva implementación del modelo de atención calificada en etapas de embarazo, parto y post parto, entre otros aspectos.

Para englobar esto se propusieron las siguientes acciones en este eje:

1. Acciones de capacitación, formación, sensibilización e incidencia que permitan el fortalecimiento de capacidades y competencias de las mujeres, el ejercicio de sus derechos políticos, la promoción de la participación y liderazgo de mujeres en su diversidad bajo enfoque de género, derechos humanos e interseccionalidad.
2. El desarrollo de estrategias, procesos y acciones de promoción, prevención y atención en el abordaje de la salud mental, estilos de vida saludables, entornos saludables y autocuidado de la salud, para el deporte,

la actividad física y la recreación que incorporen el enfoque de igualdad de género e interseccionalidad, dirigidas a diferentes poblaciones externas (adolescentes, personas adultas mayores, población LGTBIQ+, entre otras) y al funcionariado.

3. El fortalecimiento de la prestación de los Servicios de Salud dirigidos a la atención de embarazo, parto y post parto.

4. El desarrollo de acciones que promuevan el cumplimiento de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en su diversidad, como el desarrollo de acciones de divulgación, sensibilización y capacitación del personal de salud y otras instituciones en la norma y protocolo de aborto terapéutico, métodos actualizados de la oferta anticonceptiva y vacuna virus Papiloma Humano.

5. La construcción y ejecución de indicadores con enfoque de género para el análisis de datos.

Respecto al componente de los derechos políticos, predomina la ejecución de las acciones de capacitación y formación para el fortalecimiento de capacidades y competencias de las mujeres, desde las diferentes instituciones con atinencia<sup>38</sup>. A través de modalidades como podcast, charlas, talleres, procesos formativos, entre otras, abarcaron temas como paridad, la Ley 10.235 Sancionar, Erradicar, Prevenir y Atender la Violencia contra las Mujeres en la Política, fortalecimiento de los liderazgos, incidencia política, mecanismos de justicia electoral y equidad de género, entre otros. También, el IFED del TSE desarrolló el proceso de "Mujeres en ruta hacia una incidencia local-elecciones municipales 2024"<sup>39</sup>.

Resalta que la mayoría de los servicios (82%) se han dirigido a las mujeres de las provincias que habitan en San José, Cartago, Heredia y Limón. De lo reportado, también se deriva la necesidad de continuar impulsando la desagregación de datos

---

<sup>38</sup> Asamblea Legislativa, INAMU, TSE.

<sup>39</sup> Espacio de aprendizaje virtual dirigido a lideresas de partidos políticos que están trabajando por sus comunidades, desde el gobierno local o desde cualquier otro espacio de participación político-comunal; interesadas en el fortalecimiento de sus capacidades técnicas y operativas para ejercer una incidencia ciudadana que conlleve la construcción de planes de acción y proyectos con perspectiva de género, que influyan en la toma de decisiones.

para evidenciar la diversidad de las mujeres que participan en el ámbito público-político. De lo que se reportó<sup>40</sup>, se desprende que la mayoría de las mujeres que recibieron las capacitaciones y que participaron en procesos electorales se encuentran en un rango de edad entre los 41-60 años (64%), lo cual coincide tradicionalmente con una etapa posterior a la reproductiva, en las que las mujeres tienen oportunidad de redireccionar el uso de su tiempo dedicado a labores de cuidado no remunerado hacia distintas labores como la inserción en espacios políticos, entre otras.

En esa línea y de cara al proceso electoral municipal, las entidades utilizaron la coyuntura política-histórica para brindar insumos de la Ley 10235<sup>41</sup> y generar actividades y materiales en diversos formatos para acercar el tema de la violencia política contra las mujeres, llegaron a 1.003 mujeres<sup>42</sup> de las que se vincularon con el proceso. También se realizaron procesos formativos con organizaciones político-partidarias, teniendo que se trabajó con 21 partidos políticos y 47 organizaciones sociales<sup>43</sup>, abarcando temas como la agenda de mujeres con discapacidad, estrategias de comunicación política, violencia contra las mujeres en la política, proceso electoral municipal, centenario de la Liga Feminista Costarricense.

En cuanto a los procesos de promoción de la participación y liderazgo político de mujeres jóvenes para la defensa y ejercicio de sus derechos, se impartieron talleres y cursos con mujeres jóvenes del sistema educativo formal, en secundaria y nivel universitario<sup>44</sup>. Los temas abarcados fueron: formas de discriminación, género, estereotipos de género, sistema patriarcal, mandatos sociales, liderazgos transformadores, alianzas entre mujeres y sororidad, entre otros. Las participantes tenían edades entre los 12 y 19 años, de las cuales el 38% vivían en el Región central y 62% en la Región Huetar Caribe; 15% se identificaron como afrodescendientes, 81% como mestizas y 4% no especificaron; 97% manifestaron no tener situaciones de discapacidad y un 3% situaciones de discapacidad visual.

---

<sup>40</sup> TSE.

<sup>41</sup> Ley 10.235 Sancionar, Erradicar, Prevenir y Atender la Violencia contra las Mujeres en la Política.

<sup>42</sup> TSE e INAMU.

<sup>43</sup> INAMU.

<sup>44</sup> MEP e INAMU.

También se realizaron acciones desde UNA e INA respecto a diversos temas de mujeres en la política universitaria, las cuales iban desde talleres, conversatorios, videos, procesos de sensibilización, entre otros, dirigidas al cuerpo estudiantil, docente y personal administrativo. Se abarcaron temáticas como: importancia de la participación política de las mujeres y la violencia política, brechas de participación política de las mujeres y nombramientos, paridad, liderazgos transformadores, entre otros.

Del segundo componente de este eje referido a la autonomía física, se desarrollaron 36 acciones y estrategias en salud integral que promuevan estilos de vida saludables, entornos saludables y autocuidado de la salud, para el deporte, la actividad física y la recreación. Entre ellas se realizaron procesos de sensibilización promovidos por varias instituciones en favor de la igualdad de género y la construcción de una cultura de respeto, cuidado propio y colectivo, dirigidas tanto al personal institucional como a la gran diversidad de población usuaria de los distintos servicios (personas en riesgo social, menores de edad, adulterz, adulterz mayor y personas en situación de discapacidad, entre otras). Se alcanzaron 5.719 personas en acciones específicas y directas<sup>45</sup>. Por ejemplo, desde los Red Costarricense de Actividad Física (RECAFIS) se desarrolló el análisis de las enfermedades crónicas y de la desnutrición, sobrepeso, obesidad y el tema en general de seguridad alimentaria desde la perspectiva de género. También, el (ICODER) desarrolló acciones relacionadas con el Programa Actívate que busca promover la práctica sistemática de actividad física, ejercicio, deporte y recreación, a través de los Comités Cantonales de Deportes y Recreación (CCDR)<sup>46</sup>.

Además, se capacitó al personal de salud de las regiones<sup>47</sup>; se elaboró un plan de capacitación dirigido al recurso humano profesional, técnico, administrativo y de servicios de apoyo en el marco del Programa de Atención Integral a la Adolescencia (PAIA). Abarcaron temas como: redes sociales, salud y género, atención integral e

---

<sup>45</sup> MEP, Ministerio de Salud, ICODER e INAMU.

<sup>46</sup> El programa busca ofrecerle a la población en general, actividades que fomenten la actividad física, el ejercicio, la recreación y el deporte para que se adopte un estilo de vida saludable. Este programa prioriza poblaciones en riesgo social, menores de edad, adulterz, adulterz mayor y personas en condición de discapacidad.

<sup>47</sup> CCSS.

interdisciplinaria de personas adolescentes, bienestar y protección social, sufrimiento emocional, entre otros.

Las acciones en materia de derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en su diversidad se realizaron varios procesos de sensibilización a nivel nacional. En ellos se convocaron a enlaces regionales, locales y actores sociales para promover al derecho a vivir una sexualidad segura desde el cuidado propio y el cuidado mutuo y respetuoso de las diversidades. Se desarrollaron casi 50 acciones con los enlaces regionales y locales<sup>48</sup>, a través de las cuales se logró alcanzar 754 personas, abarcando temas como prevención del suicidio y salud mental dirigido a personas cuidadoras de personas adultas mayores, entornos de paz, nuevas masculinidades, autocuidado dirigido a adolescentes madres y a madres de personas con situaciones de discapacidad, derechos humanos y experiencias de la población LGTBIQ+, manejo de emociones, habilidades para la vida, noviazgo positivo, relaciones impropias, salud sexual y reproductiva, infecciones de transmisión sexual, depresión postparto, entre otros.

También, se puede destacar un avance en cuanto a los procesos de prevención del embarazo adolescente y la violencia contra las mujeres, en especial a través de la capacitación a personal del sector salud, con miras a la atención de las necesidades de salud y brindar una atención integral a la población adolescente. También se realizaron acciones que abarcaron de salud mental en todas las etapas de la vida.

Otra acción de gran avance (77%) fue la relacionada con la implementación del modelo de atención calificada en las etapas de embarazo, parto y post parto<sup>49</sup>, como parte del fortalecimiento de la prestación de los servicios de salud. Se ha programado la fase operativa para los próximos años.

Se reflejaron grandes esfuerzos en lo relacionado con la prevención del cáncer de cérvix, por medio del desarrollo de un plan estratégico para implementar pruebas de detección molecular del Virus del Papiloma Humana (VPH)<sup>50</sup>. De eso se deriva su respectivo manual de implementación que se encuentra en etapa de revisión y aprobación.

---

<sup>48</sup> Ministerio de Salud.

<sup>49</sup> CCSS.

<sup>50</sup> CCSS.

Igualmente, en atención a las mujeres en su diversidad se realizó una consulta para identificar las necesidades de poblaciones específicas<sup>51</sup>, entre ellas: mujeres con discapacidad, indígenas, afro, VIH y adultas mayores para la mejora en la oferta y calidad de los servicios de salud.

No obstante, es necesario notar algunas acciones en las cuales el avance fue menor al esperado. Tal es el caso de las iniciativas de incidencia y generación de condiciones para el cumplimiento de la normativa de derechos políticos de las mujeres, ya fuera porque las instituciones no lograron ejecutar todo lo planificado o porque no alcanzaron a presentar las evidencias de lo realizado<sup>52</sup>.

También, a pesar de que, de acuerdo con la información facilitada, se han destinado recursos para la capacitación y formación de mujeres de todas las edades, el porcentaje de mujeres jóvenes, adolescentes y niñas que se involucran en estos espacios de toma de decisiones continúa siendo bajo. Esto abre espacio para la reflexión acerca de las situaciones alrededor que están impidiendo o dificultando una participación mayor, retomando interrogantes históricas acerca de la vinculación entre la cultura, distribución del tiempo, de la riqueza y del poder respecto de cómo se traduce en el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres también en lo público-político.

Del segundo componente de este eje, relativo a la autonomía física, se observa un leve rezago en el alcance de mujeres atendidas, en especial menores de edad, que participan de las acciones de atención integral a la adolescencia. Ha de tomarse en cuenta la reducción presupuestaria destinada a las becas para adolescentes madres durante el año, lo cual afectó el cumplimiento propuesto inicialmente. El presupuesto inicial era de ¢2.090.000.000,00; el cual, permitía cumplir con la meta de 1.900 beneficiarias. Sin embargo, durante el tercer trimestre se presenta una disminución de ¢538.700.000,00, lo cual permitió abarcar solo el 85% de lo planificado.

En cuanto a la divulgación, sensibilización y capacitación del personal de salud y otras instituciones en las temáticas relacionadas con la norma y protocolo de aborto terapéutico, lineamientos de anticoncepción de emergencia y otros

---

<sup>51</sup> INAMU.

<sup>52</sup> MGP.

métodos actualizados de la oferta anticonceptiva (implante, condón femenino) y vacuna Vírus Papiloma Humano, no se logró alcanzar la meta. En este sentido, de las 10 acciones planificadas para este año solamente se lograron 3, las cuales están más relacionadas con los métodos anticonceptivos e infecciones de transmisión sexual. Los aspectos relacionados con la norma y protocolo de aborto terapéutico fueron elaborados por la Dirección de Servicios de Salud y entregada en el año 2020, sin embargo, en este momento se encuentra detenido el trámite de oficialización.

Otra de las acciones que ha tenido una ejecución menor a la esperada es la pertinente a la construcción e implementación de indicadores con enfoque de género para el análisis de datos en el marco de la metodología del Análisis de Situación en Salud (ASIS)<sup>53</sup>. No obstante, se pudo avanzar en la formulación de un documento metodológico que incluye 329 indicadores de los siguientes grupos: indicadores de género y salud de consulta externa; indicadores de género y salud de la atención de urgencias, iindicadores de género y salud de egresos hospitalarios<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> Ministerio de Salud.

<sup>54</sup> CCSS.

## REPORTE DE LA INVERSIÓN PARA LA IGUALDAD Y LA NO VIOLENCIA

Para conocer cuánto es la inversión que las instituciones ejecutoras de las políticas PIEG y PLANOVÍ realizan en la ejecución de sus compromisos, se tomó como base la metodología definida por el país bajo la dirección del Ministerio de Hacienda, en coordinación con el equipo técnico de presupuestación con enfoque de género. Este equipo técnico se constituye en el año 2022 a partir de la cooperación técnica que lidera ese ministerio 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). Este equipo técnico lo integran personas funcionarias de la Dirección General de Presupuesto Nacional (DGPN) y de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) y dos funcionarias del INAMU de las Secretarías Técnicas de la PIEG y PLANOVÍ, y dos representantes de MIDEPLAN de Análisis Sectorial/Desarrollo.

A partir de este proceso de trabajo se elabora una guía metodológica sobre presupuestación con enfoque de género. Esta guía muestra la pauta para que las instituciones puedan identificar en sus presupuestos, las categorías programáticas y la producción pública que da cuenta de los compromisos adquiridos en las políticas de igualdad y no violencia, con base en la técnica de presupuestación por programas y resultados.

A continuación, se muestra un extracto de los principales componentes de la presupuestación con enfoque de género que permite calcular los recursos asignados e identificar la producción pública en materia de igualdad:

### Cadena de valor ampliada: Plan y Presupuesto



Fuente: Ministerio de Hacienda.

Esta metodología resalta el análisis cualitativo necesario para abordar, desde las acciones públicas el fomento de las autonomías y tendientes al cierre de las brechas de género. Este análisis se centra en 3 autonomías y la necesidad del cambio cultural para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Estos constructos están definidos en la "Guía de presupuestación"<sup>55</sup> de la siguiente manera:

- Cambio cultural: da cuenta de la integralidad de los procesos de transformación requeridos para lograr la igualdad de género y la participación de las mujeres en el desarrollo sostenible.
- Autonomía económica: en esta categoría se incorporarían las acciones tendientes a mejorar la inserción laboral de las mujeres, generar mayores recursos o igualar ciertas condiciones de acceso al mercado de trabajo, entre otros conceptos.
- Autonomía física: existen dos ejes centrales para favorecer esta autonomía que son el respeto a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y las acciones para atender la problemática de la violencia de género.
- Autonomía decisoria: refiere a la presencia de las mujeres en los distintos puestos jerárquicos (del estado y las empresas) y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.

Una vez identificadas las acciones de las políticas de igualdad y no violencia en el presupuesto institucional, se vuelcan en una plantilla que permite ordenar la información, esquematizarla y mostrar la inversión que realizó la institución en materia de género y no violencia. La estructura básica de la plantilla que se utiliza se describe en la siguiente figura:

---

<sup>55</sup> Guía Metodológica de Presupuestación con Enfoque de Género (PEG). Dirección General de Presupuesto Nacional Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria. Junio 2023

### Plantilla para recopilar información de la presupuestación con enfoque de género

	Planificación		Presupuesto			Política Género	
	Plan	Eje de Acción	SET PRESUPUESTARIO		Gasto	Indicador físico	Autonomía o Brecha
			Categoría Programática	Partida presupuestaria			
¿Qué se identifica?	Plan de Gobierno, Sectorial o Ejercicio de Planificación	Política, acción gubernamental o proyecto que fortalece autonomías o cierra brechas	Programas, Subprogramas o Actividades que financien acciones de género	Conceptos de gasto vinculados a políticas de género	Gasto en colones y %	Indicadores de producción final vinculados a políticas de género	Autonomías que se fortalecen o brechas que se reducen

Fuente: Ministerio de Hacienda

Como todo proceso novedoso, requiere de un tiempo y un espacio para que las instancias se apropien de la metodología. Por ello, fue necesario definir su implementación de manera gradual, mediante un pilotaje que año con año vaya permitiendo avanzar en el alcance de más instituciones que apliquen la guía metodológica y lo incorporen en los procesos ordinarios de planificación y presupuestación de sus instituciones.

Siendo así, la guía metodológica se aplicó en su primer plan piloto en el 2022 con las siguientes instituciones: MEP, INA, IMAS, MJP. El segundo pilotaje se aplica en el 2023 con: INDER, INFOCOOP, MAG y Poder Judicial. Se proyecta continuar en el 2024 con cuatro instituciones más (MIDEPLAN-RECOPE-MINAE-INEC-DGSC).

Como parte del proceso de presupuestación y para ir avanzando en esta materia, en mayo del 2023 se publica en la página del Ministerio de Hacienda unos lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación, programación presupuestaria, seguimiento y la evaluación estratégica del sector público para ser aplicados en el ejercicio presupuestario del año 2024. Esto permite que las instituciones que no entran en el pilotaje vayan acercándose a la presupuestación con enfoque de género. Para ello, el Ministerio de Hacienda impartió charlas de inducción y socialización del proceso de implementación del Presupuesto con

Enfoque de Género (PEG) a todas las instancias que cubre dichos lineamientos, en el marco de la emisión de los lineamientos POI 2024.

En concordancia con este proceso, y bajo el acuerdo del equipo técnico de presupuestación con enfoque de género, el INAMU retoma la plantilla de identificación de los gastos presupuestarios con enfoque de género, definida en el documento "Lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación" (Anexo VI), para que las instituciones ejecutoras de la PIEG y el PLANVOI consignaran lo invertido en 2023 utilizando como parámetro dicha plantilla para la valoración cualitativa sobre lo ejecutado. A esa se les agregó la observación a las instituciones para que identificaran los montos de las partidas reportadas, lo que permite tener una aproximación de la inversión en igualdad y no violencia para ambas políticas.

### **Resultado de los reportes de las instituciones sobre la inversión realizada en cumplimiento de las acciones asociadas a las políticas PIEG y PLANVOI.**

A continuación, se presenta un resumen cuantitativo de la inversión reportada por las instituciones. Cabe resaltar que no todas las instituciones reportaron los montos del presupuesto ejecutado, por tanto, lo que se reporta es solamente una aproximación de la inversión en igualdad y no violencia que realizaron las instituciones.

Se reporta un total de **₡211.961.303.372,7 millones** correspondientes a distintas partidas donde se consignan la contraprestación del gasto realizado, entre ellas: remuneraciones, viáticos, capacitaciones, contrataciones, servicios de apoyo, transferencias, partidas protocolarias, transferencias a otras personas, becas a terceras personas, impresión, encuadernación y servicios profesionales, entre otros.

El siguiente cuadro resume los montos reportados por algunas instituciones<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> El monto reportado por la UCR se refiere una proyección del gasto, en vista de que no se dispone del monto ejecutado.

<b>EJECUCION PRESUPUESTARIA SEGÚN LOS COMPROMISOS EN LAS POLITICAS PIEG Y PLANOMI, POR INSTITUCION</b>	
<b>Institución</b>	<b>TOTAL</b>
AyA	₡ 238 250 434,30
BCCR	₡ 2 802 400,00
CCSS	₡ 3 220 000,00
CNE	₡ 20 454 694,00
CONAPDIS	₡ 12 788 889 803,00
ICE	₡ 2 747 080,59
ICODER	₡ 3 000 000,00
ICT	₡ 1 414 912,00
IMAS	₡ 157 634 858 675,00
INA	₡ 10 987 741 646,94
INAMU	₡ 15 800 152 375,88
INEC	₡ 7 723 477,00
INFOCOOP	₡ 9 588 186,00
INS	₡ 102 853 128,34
ITCR	₡ 185 226 253,70
M. HACIENDA	₡ 2 108 733,69
M. SALUD	₡ 22 320 000,00
MCJ	₡ 575 000,00
MTSS	₡ 1 109 759 361,56
PANI	₡ 617 646 641,89
PJ	₡ 12 134 913 603,00
SECTOR AGRO	₡ 212 212 270,80
UCR	₡ 14 534 500,00
UNA	₡ 50 764 711,01
UTN	₡ 7 545 484,00
<b>Total</b>	<b>₡ 211 961 303 372,70</b>

Fuente: Elaboración propia.

Es importante resaltar que el desafío en materia de la presupuestación con enfoque de género sigue siendo la estructura programática y la clasificación del objeto del gasto tan diverso en la gestión pública. La forma en la que se planifica y se reporta

la ejecución presupuestaria no está homogenizada, lo que conlleva a una gran dificultad para visibilizar lo invertido en materia de género. Esto incidió en que algunas instituciones no presentaron la matriz para la identificación de su inversión. Entre ellas están:

<b>Instituciones sin reporte CUANTITATIVO para Identificación del presupuesto con Enfoque de Género</b>	
<b>Institución</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
ARESEP	NO REPORTA MATRIZ PEG
ASAMBLEA LEGISLATIVA	NO REPORTA
BNCR	NO REPORTA
CEN CINAI	NO REPORTA
CNFL	REPORTE CUALITATIVO, SIN MONTOS
COMEX/PROCOMER	REPORTE CUALITATIVO, SIN MONTOS
CONAPAM	NO REPORTA
COSEVI	NO REPORTA MATRIZ PEG
CPJ	NO REPORTA
DGSC	NO REPORTA
DINADECOP	NO REPORTA
ESPH	NO REPORTA
FONAFIFO	NO REPORTA
IAFA	NO REPORTA
IFAM	NO REPORTA
INCOPESCA	NO REPORTA
INVU	NO REPORTA
M. GOBERNACION	NO REPORTA
M. SEGURIDAD	NO REPORTA
MEIC	NO REPORTA
MEP	NO REPORTA
MICITT	NO REPORTA
MIDEPLAN	NO REPORTA
MINAE	NO REPORTA
MINISTERIO DE JUSTICIA	NO REPORTA
MIVAH	NO REPORTA
MOPT	NO REPORTA
RECOPE	NO REPORTA
SINAES	NO REPORTA
ST REDCUDI	NO REPORTA
SUGEF	NO REPORTA
TSE	REPORTE CUALITATIVO, SIN MONTOS
UNED	NO REPORTA

Fuente: Elaboración propia