

COLECCIÓN  
Políticas públicas para  
la igualdad y equidad de género

# Plan de acción 2008-2012

## Política de Igualdad y Equidad de Género



Política Nacional para la Igualdad  
y Equidad de Género





# Plan de acción 2008-2012

## Política de Igualdad y Equidad de Género



Política Nacional para la Igualdad  
y Equidad de Género



320.672.86

I 59 pl

Instituto Nacional de las Mujeres

Plan de acción 2008 – 2012: Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 / Instituto Nacional de las Mujeres. – 1 ed. – San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2008.(Colección Políticas públicas para la igualdad y equidad de género; n.1; Estrategias e instrumentos de política pública, n. 1)

60 p.; 20 X 27 cm.

ISBN 978-9968-25-158-7

1.EQUIDAD DE GÉNERO. 2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. 3.POLITICAS PÚBLICAS. 4.DERECHOS DE LAS MUJERES. 5.PLANES DE ACCION I. TITULO

## Creditos

### **Producción Ejecutiva:**

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)

### **Revisión y edición:**

Lorena Flores, INAMU

Sary Montero, UNFPA

### **Diseño e impresión:**

Diseño Editorial S.A.

[www.kikeytetey.com](http://www.kikeytetey.com)

# Contenido



<b>Presentación .....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>9</b>
<b>1. El proceso de formulación del plan y su metodología .....</b>	<b>10</b>
<b>2. Propuesta de plan de acción .....</b>	<b>15</b>
2.1. Objetivos .....	15
2.2. Enfoques y principios orientadores .....	16
2.3. Estructura del plan .....	18
<b>3. Mecanismos de coordinación y seguimiento .....</b>	<b>19</b>
3.1. Coordinación.....	20
3.2. Sistema de información para el seguimiento y la evaluación.....	21
<b>4. Acciones por objetivo.....</b>	<b>23</b>

## Lista de siglas

- BANHVI:** Banco Nacional Hipotecario de la Vivienda
- BCR:** Banco de Costa Rica
- BNCR:** Banco Nacional de Costa Rica
- BPDC:** Banco Popular y de Desarrollo Comunal
- CCSS:** Caja Costarricense de Seguro Social
- CGR:** Contraloría General de la República
- CNREE:** Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial
- CONAPAM:** Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor
- CONARE:** Consejo Nacional de Rectores
- COMEX:** Ministerio de Comercio Exterior
- DEMUCA:** Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y el Caribe
- DESAF:** Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
- DIGEPYME:** Dirección General de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa (del Ministerio de Economía, Industria y Comercio)
- DINADECO:** Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad
- FODESAF:** Fondo de Desarrollo y Asignaciones Familiares
- IFAM:** Instituto de Fomento y Asesoría Municipal
- IMAS:** Instituto Mixto de Ayuda Social
- INAMU:** Instituto Nacional de las Mujeres
- INEC:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
- INFOCOOP:** Instituto Nacional de Fomento Cooperativo
- INVU:** Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo
- MCJ:** Ministerio de Cultura y Juventud
- MEP:** Ministerio de Educación Pública
- MIDEPLAN:** Ministerio de Planificación
- MINSA:** Ministerio de Salud
- MIVAH:** Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos
- MTSS:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- OFIM:** Oficinas Municipales de la Mujer
- ONG's:** Organizaciones No Gubernamentales
- PANI:** Patronato Nacional de la Infancia
- PROCOMER:** Promotora del Comercio Exterior
- PRONAE:** Programa Nacional de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- PRONAMYPE:** Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Red PYMES:** Red de Apoyo a Pequeñas y Medianas Empresas. Es un grupo de entidades públicas y privadas, bajo la rectoría del Ministerio de Economía, Industria y Comercio
- TSE:** Tribunal Supremo de Elecciones
- UCR:** Universidad de Costa Rica
- UNA:** Universidad Nacional
- UNGL:** Unión de Gobiernos Locales
- UNIRE:** Asociación Unidad de Rectores de Universidades Privadas
- UPEG:** Unidades / Programas de Género

# Presentación



Este Plan de Acción es una propuesta ambiciosa en sus objetivos y alcance. Pretende orientar, en los próximos cinco años, las actuaciones del Estado Costarricense en materia de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

El gobernar con base en políticas públicas implica esfuerzos importantes de planificación, organización y acción conjunta, pero sobre todo de consenso y compromiso en torno a prioridades y medidas de actuación de las instituciones del Estado en un determinado horizonte de tiempo. Por eso precisamente nuestra apuesta a las políticas públicas, como estrategia para garantizar una actuación sistemática, coherente y sostenida del Estado y sus instituciones en el cierre de brechas de género, que afectan a las mujeres.

Quisiera resaltar algunos aspectos estratégicos de este Plan de Acción.

En primer lugar, se compone de 85 acciones estratégicas, que se ejecutarán en el período 2008 – 2012, que abarca el primer quinquenio de ejecución de la política *¿Qué vamos a hacer, cuándo lo vamos a hacer y quiénes lo van a hacer?*, son tres preguntas centrales que responde este instrumento de política pública. Es decir, para cada objetivo de la PIEG se precisan acciones, instituciones responsables y tiempos de ejecución.

En segundo lugar, mediante estas acciones buscamos generar cambios que contribuyan con el cierre de brechas de género relacionadas con el empleo y los ingresos; las responsabilidades familiares; la educación y la salud; la protección efectiva de los derechos y la participación política de las mujeres.

En tercer lugar, consideramos este un Plan de carácter estratégico, en la medida que pretende incidir en las causas mismas de las desigualdades de género, es decir, en la división sexual del trabajo y, en concreto, en la asignación exclusiva de las responsabilidades familiares en las mujeres. Desde esta óptica, es que reivindicamos el valor social y económico de la maternidad y el cuidado como una responsabilidad social. De igual manera que incorporamos el cambio cultural de visiones y prácticas a favor de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, como un eje transversal del Plan.

En cuarto lugar, se concibe la ejecución de las acciones contenidas en el Plan, como una responsabilidad primaria e ineludible de las instituciones estatales. En efecto, su puesta en marcha dependerá, en buena parte, del esfuerzo conjunto de Ministerios, Instituciones Autónomas, la Asamblea Legislativa, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, Universidades y Municipalidades. Aunque también es imprescindible la

activa participación de otros actores sociales, como organizaciones de la sociedad civil y, en particular, organizaciones de mujeres y empresa privada.

En quinto lugar, se incluyen en este Plan acciones de diferente tipo: acciones que buscan actuar sobre el conocimiento, mediante la información, sensibilización y formación de las personas; acciones que buscan la organización y prestación de servicios de atención a las mujeres; acciones para la creación, revisión o mejora en la aplicación de normativa; acciones que enfatizan en la creación o fortalecimiento de estructuras y mecanismos institucionales para el avance de las mujeres y la igualdad y equidad de género.

Finalmente quisiera reconocer y destacar la contribución y el aporte de muchas personas, organizaciones e instituciones, que hicieron posible llegar a buen puerto este esfuerzo de construcción colectiva. Al Fondo de Población de Naciones Unidas UNFPA, por su constante y valioso apoyo técnico y financiero. A la organización PROCESOS, que tuvo bajo su responsabilidad la confección de una propuesta base del Plan. Al Equipo Técnico del INAMU, por su papel determinante en la formulación de este Plan. A las funcionarias y a los funcionarios, a las organizaciones y a las mujeres, que con sus inquietudes y propuestas enriquecieron el diseño de la PIEG y su Plan.

El rumbo está marcado. La PIEG y su Plan nos señalan la senda para construir un presente y un futuro de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

Jeannette Carrillo Madrigal  
Presidenta Ejecutiva  
Instituto Nacional de las Mujeres



# Presentación



El Estado costarricense, en las últimas décadas, ha impulsado acciones de diferente tipo a favor de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres. Como sociedad también hemos avanzado en reconocer que el mejoramiento en la situación y condición de las mujeres, necesariamente redundará en bienestar económico y social para las familias.

Reconocer y visibilizar la contribución social y económica de las mujeres, así como promover condiciones para la igualdad de oportunidades y derechos de mujeres y hombres, repercute directamente en el avance económico, social y político del país y nos permite mirar la calidad de su desarrollo.

Desde esta óptica, se formuló la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género, PIEG: 2007-2017, concebida como un instrumento de orientación estratégica, que guiará el accionar del Estado costarricense más allá de una administración gubernamental, de manera que los procesos y acciones a favor de la igualdad y la equidad tengan continuidad en el tiempo y se tornen sostenibles.

El Plan de Acción 2008 – 2012 condensa buena parte de los compromisos contenidos en la PIEG. Se trata de un instrumento de planificación, que logra precisar las acciones e instituciones responsables de su ejecución en los próximos cinco años y, además, es el producto de una amplia gama de procesos de consulta y diálogo entre diversos actores sociales, bajo el liderazgo del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

Uno de los mayores desafíos para la puesta en marcha de este Plan, es la participación del Estado en su conjunto en la ejecución y evaluación de las acciones y no solamente de aquellas instancias que tienen un mandato específico con la igualdad y la equidad.

Es por ello que desde la Rectoría del Sector Social y Lucha contra la Pobreza, abogamos por el análisis y la apropiación de este importante y eficaz instrumento, así como por el compromiso de los diferentes actores para su ejecución.

María Luisa Ávila  
Ministra de Salud y Rectora del Sector social y  
Lucha contra la Pobreza



# Introducción



El Plan de Acción 2008-2012 de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) constituye una propuesta para ejecutar, a través de la identificación de acciones estratégicas, los objetivos propuestos en la PIEG para los próximos cinco años.

Este Plan, al igual que la PIEG, se enmarca en el contexto de las diferentes convenciones internacionales y compromisos políticos, que ha suscrito el país en materia de igualdad y equidad de género, primordialmente: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Violencia Contra la Mujer (Belem Do Para) y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995).

El Plan de Acción 2008-2012, se concibe como un instrumento que orientará el quehacer de las instituciones del Estado costarricense a favor de la igualdad y equidad de género. Constituye un instrumento de planificación donde se precisan acciones estratégicas, tiempos e instituciones responsables de su cumplimiento. La mayor parte de las acciones fueron propuestas por las mismas instituciones responsables. Así también, todas las acciones fueron avaladas en diversas consultas con representantes de instituciones y grupos de la sociedad civil.

Para seleccionar las acciones incluidas en el Plan, se realizó un análisis de su viabilidad política, técnica y financiera, así como de su potencial para aportar en la reducción de brechas estructurales de género, en función de cada uno de los seis objetivos estratégicos de la PIEG:

- Cuido como responsabilidad social.
- Trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos.
- Educación y salud de calidad en favor de la igualdad.
- Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia.
- Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria.
- Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.

La organización PROCESOS tuvo bajo su responsabilidad la formulación de una propuesta base del Plan de Acción, que posteriormente es revisada y afinada por el equipo técnico del Instituto Nacional de las Mujeres INAMU.

# 1. El proceso de formulación del plan y su metodología

El diseño metodológico y operativo para la formulación del Plan contempló siete pasos: (i) Sensibilización de autoridades políticas, (ii) Consulta a instituciones clave, (iii) Análisis de información institucional obtenida, (iv) Elaboración de plan de acción preliminar, (v) Consulta de validación, (vi) Ajuste plan preliminar y elaboración de lineamientos para el seguimiento y (vii) Presentación del plan.



El primer paso consistió en la realización de actividades, con el objetivo de *sensibilizar a las autoridades políticas* de los tres poderes y del Tribunal Supremo de Elecciones. Específicamente se desarrollaron tres tipos de actividades: (i) Reuniones con la Comisión de Alto Nivel (CAN)<sup>1</sup>, (ii) Una conferencia con personas expertas en políticas públicas y (iii) Consultas directas a jefes de instituciones clave<sup>2</sup> no representadas en la CAN.

1 El papel de esta Comisión fue potenciar y visibilizar la existencia de una voluntad explícita del Estado costarricense de adoptar una política orientada a socavar los mecanismos reproductores de las desigualdades de género. En su momento estuvo conformada por Fernando Zumbado, Ministro de Vivienda y Desarrollo Social; Leonardo Garnier, Ministro de Educación Pública; Francisco Morales, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, María Luisa Avila, Ministra de Salud, Ana Helena Chacón, Presidenta de la Comisión de la Mujer de la Asamblea Legislativa; Zarella Villanueva, Magistrada de la Corte Suprema de Justicia y Eugenia Zamora, Magistrada de Tribunal Supremo de Elecciones.

2 Instituciones responsables de la ejecución de las acciones del Plan y otras, cuya colaboración y participación es de vital importancia.

En la CAN se conoció y retroalimentó la propuesta metodológica para la formulación del Plan y sus avances, hasta la concreción del documento final.

La conferencia con las expertas internacionales, se orientó a la difusión y análisis de los contenidos de la PIEG ante las autoridades políticas de los sectores e instituciones ejecutoras del Plan de Acción. El proceso de sensibilización incluyó la realización de contactos directos con jerarcas de instituciones clave, cuya labor es fundamental para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG. Para cada institución, se nombró una persona que fungió como enlace técnico a lo largo de todo el proceso.

El criterio para seleccionar las instituciones a consultar fue su carácter protagónico o relevante para la ejecución de la PIEG, en función de sus objetivos estratégicos. Para ello, se consideró la lista de actores clave integrada en el documento de la PIEG.<sup>3</sup>, a saber:

<b>Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos</b>	<b>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</b>
<b>Ministerio de Educación</b>	<b>Ministerio de la Producción y autónomas del sector (CNP, IDA, INCOPECA, SENARA, INTA, ONS Y PIMA)</b>
<b>Ministerio de Planificación</b>	<b>Ministerio de Salud</b>
<b>Caja Costarricense de Seguro Social</b>	<b>Instituto Nacional de Aprendizaje</b>
<b>Consejo de la Persona Adulta Mayor</b>	<b>Patronato Nacional de la Infancia</b>
<b>Universidades Estatales (UCR, UNA, UNED, ITCR)</b>	<b>Poder Judicial</b>
<b>Asamblea Legislativa</b>	<b>Defensoría de los Habitantes</b>
<b>Tribunal Supremo de Elecciones</b>	

3 Instituto Nacional de las Mujeres; Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, 1 ed, Colección Documentos n° 36, Costa Rica, 2007, pág 73.

El segundo paso de la metodología, consistió en el *levantamiento de la información*. Como parte de dicho proceso se incluyeron: (i) Consultas institucionales estructuradas y (ii) Una consulta a expertas internacionales.

En el proceso de consulta institucional estructurada, se estableció contacto con cada enlace técnico de las instituciones seleccionadas, con el objetivo de recoger la información necesaria para la elaboración del plan preliminar. Se contactaron 22 enlaces institucionales para conocer las acciones estratégicas o sus subcomponentes, incluidas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y el grado en que podrían contribuir al cumplimiento de los objetivos de la PIEG; acciones que estaban realizando, no incluidas como parte del PND, y que contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG; otras acciones dentro del ámbito de su mandato institucional, que son compatibles con recursos / capacidades institucionales y podrían realizar para contribuir al cumplimiento de los objetivos de la PIEG. Adicionalmente, se solicitó información sobre las metas, línea base y presupuestos de cada una de las acciones. Como resultado de este proceso, se obtuvo una lista de acciones propuestas o en ejecución por parte de las diferentes instituciones. La mayor parte de la información recibida no incluyó datos sobre presupuestos y línea base y, en algunos casos, tampoco se determinaron metas específicas.

En el taller con expertas internacionales, se aprovechó la presencia de las especialistas, con el fin de obtener sus recomendaciones, basadas en buenas prácticas internacionales en materia de género, para el Plan de Acción de la PIEG y su seguimiento.

El tercer paso del diseño metodológico y operativo consistió en sistematizar y evaluar la información recibida, con el fin de:

- Determinar si el conjunto de acciones identificadas permitían avanzar de manera significativa en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG,
- Identificar las complementariedades, las sinergias posibles, los vacíos existentes,
- Determinar la viabilidad política y técnica de las acciones,
- Identificar las acciones adicionales que sería necesario impulsar para el logro de los objetivos del Plan de Acción y su viabilidad, de acuerdo con los criterios definidos en la estrategia metodológica.

Toda la información enviada por las instituciones fue ordenada por objetivo estratégico y clasificada, según la acción indicada: en ejecución o propuesta.

La elaboración del *Plan de Acción preliminar* constituyó el cuarto paso metodológico. Con base en los resultados del análisis, se preparó una primera versión del Plan de Acción, que conjunta la visión de la PIEG y la información recopilada desde las instituciones.

Este Plan incluyó la lista de acciones consideradas estratégicas, según los énfasis y criterios definidos, para avanzar hacia el cumplimiento de los objetivos de la PIEG en el primer quinquenio. Su selección también se orientó en función de los lineamientos de acción establecidos en la PIEG, para cada objetivo estratégico. De manera que para lograr el cumplimiento cabal de los objetivos de la PIEG y sus correspondientes lineamientos de acción, será necesario complementar estas acciones con nuevas acciones estratégicas en el segundo quinquenio.

El quinto paso en el desarrollo metodológico del Plan incluyó la realización de *consultas de validación*. Los objetivos de la consulta fueron:

- Confirmar la pertinencia y prioridad de las acciones estratégicas.
- Divulgar y promover la ejecución y/o el apoyo a la ejecución de las acciones contenidas en el Plan.
- Identificar elementos para mejorar el diseño y las posibilidades de éxito del Plan de Acción.

El proceso de consulta contempló un conjunto de talleres, definidos en coordinación con el INAMU en tres modalidades: (i) Talleres de consulta regional, (ii) Talleres de consulta por objetivo estratégico y (iii) Un taller de consulta con autoridades municipales y el IFAM. Además, por iniciativa del Sector Agropecuario, se realizó otro taller específico con representantes de las instituciones que lo conforman.

Los talleres regionales estuvieron orientados a presentar el Plan de Acción preliminar en 4 regiones: Pacífico Norte, Pacífico Central, Atlántica y Sur del país. Entre las personas participantes en estas consultas, se incluyeron autoridades institucionales, mujeres de organizaciones o grupos y representantes de organizaciones de la sociedad civil en general.

En San José se realizaron 6 talleres temáticos de consulta, uno por cada uno de los objetivos estratégicos de la PIEG y a los que se integraron, principalmente, personal del nivel central de instituciones, que participaron, a su vez, en el proceso de levantamiento de la información, así como representantes de organizaciones de la sociedad civil en general y de organizaciones de mujeres en particular.

El objetivo del taller con autoridades municipales y el IFAM fue recabar propuestas de acciones estratégicas para el Plan, desde el ámbito local. Participaron alcaldes y alcaldesas, así como las encargadas de las Oficinas Municipales de la Mujer OFIM.

La elaboración del *Plan de Acción definitivo* constituyó el sexto paso metodológico. A partir de la sistematización y análisis de los resultados de las consultas de validación, se identificaron aquellas áreas del plan preliminar necesarias de ajustar, con el fin de integrar nuevas propuestas, dimensiones más realistas, acciones con mayores niveles de apoyo y, en general, precisiones mayores en torno al alcance de las acciones. Una característica general de las consultas fue el amplio respaldo a la metodología utilizada y a las acciones contempladas en la propuesta preliminar. La mayor parte de las observaciones recibidas apuntaron a mejorar la precisión de las acciones, o bien a completar su justificación. Además, las personas participantes suministraron valiosas contribuciones y sugerencias acerca del seguimiento a la ejecución del Plan. Hasta llegar al VII paso que es la presentación de este plan.



## 2. Propuesta de plan de acción

### 2.1. Objetivos

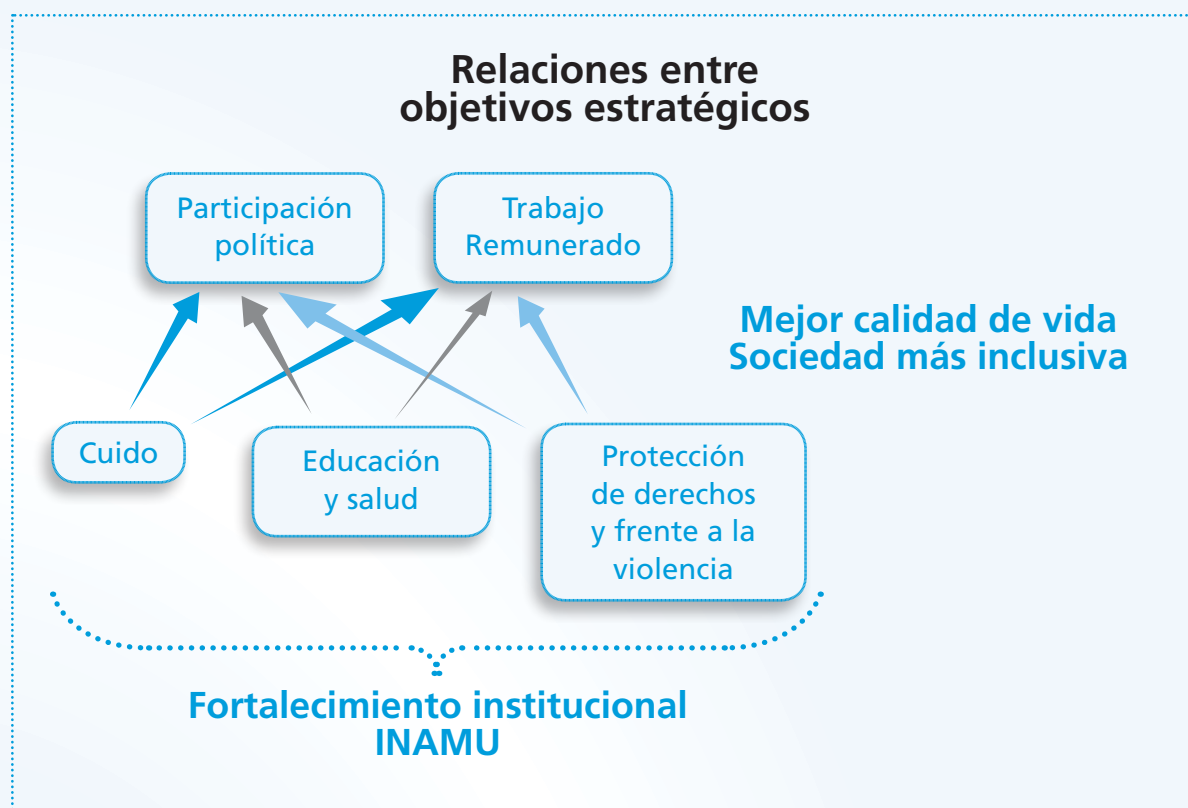
El Plan de Acción se organiza en función de los objetivos estratégicos de la PIEG, a saber:

Eje	Objetivos Estratégicos
Cuido como responsabilidad social	Que en el 2017 toda mujer que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con al menos una alternativa de cuidado pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico.
Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos	Que en el 2017 el país haya removido los principales factores que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres; desempleo y subempleo femenino, en un marco de mejoramiento general del empleo en el país.
Educación y salud de calidad en favor de la igualdad	Que en el 2017 la totalidad de niños, niñas y adolescentes haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, dirigidas a remover estereotipos en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.
Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia.	Que en el 2017 se hayan fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el país, que les permitan a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia.
Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria	Que en el 2017 el país cuente con una participación política paritaria en todos los espacios de toma de decisión en el Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.
Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.	Que en el 2017 el país cuente con un INAMU y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida nacional.

Cada uno de estos objetivos estratégicos tiene su propia importancia, pero existe una estrecha relación entre ellos. Así, el avance en: (i) cuidado como responsabilidad social, (ii) educación y salud de calidad a favor de la igualdad y (iii) protección efectiva de los derechos

de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, es condición fundamental para el avance en los objetivos de: (i) fortalecimiento de la participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria y (ii) trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos. Además, se considera que el fortalecimiento institucional es una condición necesaria para el desarrollo y avance de todos los demás.

Las relaciones entre objetivos estratégicos, se presentan en el siguiente diagrama.



## 2.2. Enfoques y principios orientadores

En concordancia con la PIEG, este Plan de Acción integra una concepción universalista de promoción y protección de los derechos humanos, promoción del desarrollo humano e igualdad de género.

**Enfoque de derechos:** reconoce que todas las personas, independientemente de su género, edad, cultura, nacionalidad o cualquier otra condición, son titulares de toda la gama de derechos inherentes a su condición humana. También plantea que el Estado y la sociedad en general, deben garantizar los espacios, las oportunidades y las condiciones

necesarias para que todas las personas desarrollen sus potencialidades y hagan uso pleno de sus derechos ciudadanos.

Los derechos son atributos de las personas, por el mero hecho de serlo. Por tanto, no hay que diferenciar entre los derechos de mujeres y hombres. Sin embargo, la especificidad de algunas violaciones de los derechos humanos que sufren las mujeres es la que define la necesidad de conferir un carácter específico al reconocimiento y, sobre todo, a la protección de sus derechos.

**Enfoque del desarrollo humano sostenible:** el desarrollo se concibe como “un proceso continuo e integral que reúne componentes y dimensiones del desarrollo de las sociedades y de las personas, en los que resulta central la generación de capacidades y oportunidades de, por y para estas personas, con las que la equidad se acrecienta para las actuales y futuras generaciones”. El desarrollo humano sostenible con igualdad de género promueve:

- La igualdad de derechos entre mujeres y hombres, reconociendo y respetando la diversidad de su condición humana.
- La consideración de las mujeres como agentes y beneficiarias del desarrollo.
- La ampliación de las oportunidades para mujeres y hombres, generando igualdad de condiciones para que ambos accedan a las oportunidades (PIEG: INAMU, 2007).

**Enfoque de igualdad de género:** parte de las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, pero reconoce que cada cultura le asigna una valoración distinta a esas diferencias. El género refiere a este conjunto de características y normas sociales, económicas, políticas, culturales y psicológicas asignadas de manera diferenciada a cada sexo, es una construcción sociocultural que varía a través de la historia y las culturas. Las diferencias de género por sí mismas no generan las desigualdades, éstas se producen cuando un grupo social le asigna un valor a esas diferencias. Las mujeres y los hombres pueden y deben aprender a relacionarse entre sí de una manera diferente, construyendo relaciones de igualdad, que respeten la diversidad y los derechos humanos.

El enfoque de género implica la revisión de las políticas públicas, que no son neutras en cuestiones de género. Es necesario revisar todo el instrumental técnico, conceptual y político desde el cual se conciben y diseñan las estrategias de intervención pública por parte del Estado.

De igual manera, se fundamenta en los siguientes **principios orientadores**.

- **Carácter estratégico e inclusivo**, en función de los retos actuales del país para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Carácter acumulativo y de largo plazo**, tomando como punto de partida los logros y desafíos acumulados por el país en materia de igualdad y equidad.
- **Ganancias compartidas**, a partir de aspiraciones, alianzas y responsabilidades compartidas entre los diferentes poderes del Estado y actores sociales.
- **Respeto a los derechos**, a partir de los enfoques de derechos humanos, igualdad de género y desarrollo humano para los cuales el respeto a la condición humana de las personas y su trato igualitario es un principio fundamental.
- **No discriminación** contra las mujeres por cualquier causa asociada a su condición de género.
- **Universalidad** dado que incluye a todas las mujeres en sus diferentes condiciones y situaciones.
- **Reconocimiento de la diversidad** y las características particulares que asume la discriminación en distintos grupos de mujeres.
- **Exigibilidad**, apuntando a la creación de condiciones materiales, sociales y culturales que permitan la exigibilidad de los derechos de las mujeres y evite la discriminación por resultados.
- **Articuladora**, en tanto política de Estado convoca a sectores públicos, privados y de sociedad civil diversos, tanto en el diseño, como en la ejecución, evaluación y vigilancia y rendición de cuentas
- **Participativa**, desde su diseño hasta su rendición de cuentas, como un mecanismo fundamental para garantizar su desarrollo pleno y exitoso.

### 2.3. Estructura del plan

El plan está compuesto por dos partes principales: (i) Una matriz detallada de las acciones propuestas para cada objetivo. (ii) Una “ficha” resumen de cada una de las acciones. Esta segunda no se incluye en la presente publicación, aunque se distribuirá posteriormente como un documento de trabajo.

La primera columna de la matriz corresponde a las acciones propuestas. Además, para cada una de las acciones se presenta un cronograma estimado, la institución responsable y las instituciones participantes.

La mayor parte de las acciones del Plan fueron propuestas por una o varias de las instituciones consultadas y muchas veces por las mismas instituciones responsables. Sin embargo, los cronogramas presentados son estimaciones, que se hacen en función de lo planteado en los grupos de consulta y el análisis de las posibilidades de ejecución de las instituciones.

Las instituciones responsables se identificaron tomando en cuenta la información recabada en las consultas realizadas o su mandato principal. En el caso de las otras instituciones participantes, la lista presentada no es exhaustiva, sino que abarca aquellas instituciones consideradas de fundamental importancia para acompañar la ejecución de la acción.

Para la definición de las acciones, se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

- El alto potencial transformador de la acción para modificar los factores estructurales que provocan las desigualdades de género.
- La viabilidad política y técnica de la acción.
- El sustento de la acción en el desarrollo institucional actual y en las consultas realizadas.

Desde este punto de vista, no es tan importante la cantidad de acciones por objetivo, sino el impacto de alto valor estratégico en el corto, mediano o largo plazo, de manera que las acciones seleccionadas tiendan a erradicar estereotipos y brechas de género o ampliar los derechos, las oportunidades y las capacidades de desarrollo de las mujeres.

### **3. Mecanismos de coordinación y seguimiento**

Para constatar los avances en el cumplimiento del Plan de Acción es necesaria la precisión de indicadores, así como también de mecanismos e instrumentos de seguimiento y monitoreo. Así también, una de las condiciones fundamentales para garantizar la sostenibilidad de la PIEG y su Plan de Acción, es su institucionalización. Esto implica que la ejecución de la política sea asumida por las instituciones competentes, que la incorporan en sus planes anuales operativos y presupuestos. Para garantizar lo anterior, se emitió un Decreto Ejecutivo, que contiene lineamientos generales para la incorporación de la PIEG y su Plan de Acción en los planes y presupuestos de instituciones del Poder Ejecutivo, así

como lineamientos para el funcionamiento de las instancias de coordinación política y técnica<sup>4</sup>.

También se trabajará para la incorporación de la PIEG en el Plan Nacional de Desarrollo PND, en tanto instrumento central de planificación de las administraciones de gobierno.

## 3.1. Coordinación

### A. Coordinación política

La conducción política de la PIEG requiere del funcionamiento de una instancia de alto nivel. En el proceso de formulación de la PIEG, se constituyó un Grupo de Soporte Político, con participación de autoridades de los cuatro Poderes de la República y la coordinación del INAMU. Esta instancia se constituirá en una estructura permanente de seguimiento, apoyo e incidencia política para el avance en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG. A su vez, se ampliaría con la presencia de autoridades de sectores e instituciones claves en la ejecución de la política. Esta conformada por autoridades del Poder Ejecutivo (Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud, Ministerio de Vivienda y Desarrollo Social), autoridades de la Asamblea Legislativa, el Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones y se ampliaría a la participación de dos ministerios: Ministerio de Hacienda y Ministerio de Planificación y Política Económica. Un rasgo principal de esta instancia de apoyo es el respeto de la autonomía de cada Poder.

El INAMU le facilitará información del avance de la PIEG y su Plan de Acción, incluyendo el Informe Anual Consolidado y los Balances Bianuales, con el propósito de que pueda emitir recomendaciones para fortalecer la ejecución de la PIEG.

### B. Coordinación técnica

La coordinación técnica interinstitucional de la PIEG es responsabilidad del INAMU, que deberá facilitar condiciones para una efectiva coordinación entre instituciones y sectores para el cumplimiento de sus objetivos. La coordinación interinstitucional incluye varios niveles. En primer lugar con aquellas instituciones que integran el sector social del gobierno y del cual el INAMU forma parte. La coordinación con MIDEPLAN en este marco resulta también fundamental. Otro nivel de coordinación es con instituciones autónomas y descentralizadas que no forman parte del Sector Social, pero que tienen responsabilidades claramente definidas en la ejecución de la PIEG. De igual manera,

---

4 Decreto ejecutivo No. 34729, La gaceta No 179, 17 de setiembre del 2008. Se incluye en anexos.

es necesario contemplar la coordinación con municipalidades, incluyendo en primera instancia aquellas que cuentan con oficinas de género o mujer. Asimismo, figuran también las instituciones o instancias de los poderes Legislativo, Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones, y la coordinación con instituciones fiscalizadoras: Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes.

Entre las funciones de coordinación técnica del INAMU, cabe destacar:

1. Diseño y puesta en marcha del sistema de información y evaluación de la PIEG y su Plan de Acción, que comprende la elaboración y difusión de informes anuales y balances bianuales en función de indicadores de proceso y resultado.
2. Acompañamiento y asesoría técnica a las instituciones para la ejecución de las acciones del Plan.
3. Vinculación de la PIEG y su Plan de Acción con los mecanismos institucionales de planificación, programación, presupuestación y gestión política.
4. Gestión operativa de las instancias de coordinación política y técnica: convocatoria, agendas, acuerdos y su seguimiento.
5. Difusión de información relacionada con el avance de la PIEG a las diferentes instancias de coordinación y a la comunidad nacional en general.
6. Diseño y ejecución de una estrategia de coaliciones de apoyo para la ejecución y seguimiento de la PIEG, con instituciones estatales, sector privado y organizaciones de la sociedad civil.

Así también, la conformación y funcionamiento de una instancia de coordinación técnica con representación de instituciones y sectores vinculados con la ejecución de la PIEG, bajo la coordinación del INAMU, es un requisito fundamental. Esta instancia o comisión técnica interinstitucional tiene una doble función: primero, apoyar el seguimiento y la coordinación interinstitucional, que demanda el proceso de ejecución de la PIEG y segundo, fungir de enlace técnico entre las instituciones y el INAMU.

### 3.2. Sistema de información para el seguimiento y la evaluación

El INAMU como entidad coordinadora de la PIEG y su Plan de Acción establecerá **un sistema de información y evaluación**. Este sistema dará cuenta, al mismo tiempo, de la gestión y del cumplimiento sustantivo de los objetivos de la PIEG y se organizará en torno a seis módulos, correspondientes a cada uno de los objetivos de la política.

De manera permanente, el sistema de información de la PIEG brindará y recibirá información relacionada con el cumplimiento de los objetivos, así como también deberá someter sus indicadores a una permanente retroalimentación de las instituciones, organizaciones y ciudadanía en general. En otras palabras, el sistema de información se constituye en un “observatorio” permanente de avances, retrocesos, dificultades y logros de la PIEG.

Este sistema contará con indicadores para el seguimiento y la evaluación de los objetivos. Los indicadores serán de dos tipos: indicadores de resultado e indicadores de proceso. Los indicadores de resultado se definen en función de las metas del período que cubre la PIEG. Los indicadores de proceso aluden al conjunto de procesos de trabajo necesarios para el cumplimiento de cada objetivo y lineamiento, ambos requieren partir de líneas bases relativas a las situación social que se quiere transformar. Para cada uno de los seis objetivos de la PIEG, se formularán indicadores de resultado, mientras que los indicadores de proceso se definirán en función de cada una de las acciones estratégicas contenidas en el Plan de Acción.

El sistema de información y evaluación comprende:

- 1. Informes anuales de las instituciones:** Las instituciones con responsabilidades en la ejecución de las acciones estratégicas del Plan presentarán al INAMU un informe anual acerca del avance del cumplimiento de dichas acciones, a partir del indicador de proceso definido para cada acción. El INAMU deberá elaborar una guía y matriz para la elaboración de estos informes.
- 2. Informe anual consolidado:** El INAMU elaborará un informe consolidado anual a partir de los informes entregados por las instituciones, que dará cuenta de los avances y rezagos en el cumplimiento del Plan, que servirá de insumo a la Comisión de Alto Nivel CAN para la toma de decisiones.
- 3. Balances bianuales del cumplimiento de la PIEG:** Estos balances se elaboran a partir de los indicadores de resultado o impacto definidos para cada objetivo estratégico de la PIEG. En esta medida, brindan una visión o balance general de los logros y limitaciones en el cierre de brechas de género priorizadas en la PIEG.
- 4. Foros nacionales para balance de mitad y final de periodo:** El INAMU realizará una revisión profunda del avance de la PIEG a mitad y final del período (2012 y 2017), mediante la convocatoria de un foro nacional con participación de los cuatro poderes, unidades de género, Oficinas Municipales de la Mujer, entes contralores, organizaciones de la sociedad civil, la Defensoría de los Habitantes, las Universidades Estatales y el sector empresarial y cooperativo del país.



## 4. Acciones por objetivo

### I. Objetivo relativo al cuidado como responsabilidad social

*Que en el 2017 toda mujer que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con, al menos, una alternativa de cuidado pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico.*

Esto porque:

- La creciente incorporación femenina al mercado laboral ha provocado que, cada vez más, las mujeres y sus familias se enfrenten a la necesidad de hacer arreglos familiares, para poder cumplir con sus responsabilidades familiares y laborales.
- Los roles de género asignados tradicionalmente a las mujeres provocan desigualdad en la distribución de las responsabilidades familiares y domésticas, que se traduce en una doble o triple jornada para ellas, ya que además de trabajar fuera del hogar, la gran mayoría se encarga de la crianza de hijas e hijos y otros dependientes, así como de los trabajos domésticos, lo cual afecta su salud y reduce sus posibilidades de incorporación al mercado de trabajo remunerado.
- La falta de alternativas para el cuidado de niñas y niños constituye una de las barreras para el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral que, de no atenderse, afecta directamente su autonomía económica, así como la productividad y competitividad del país.
- El ingreso masivo de mujeres al mercado laboral sin el apoyo de servicios de cuidado y sin corresponsabilidad de los hombres, aumenta las condiciones de vulnerabilidad de niñas y niños, así como la demanda de trabajo no remunerado hacia otras mujeres y personas adultas mayores.
- Las tensiones crecientes entre trabajo remunerado y no remunerado, o entre vida familiar y laboral, colocan en un lugar prioritario de la agenda pública el tema de un mayor y mejor reparto de las tareas de cuidado y el trabajo doméstico.
- La promoción de la responsabilidad social del cuidado permitirá que la sociedad costarricense incorpore elementos para la construcción de una nueva masculinidad.

- Posicionar el cuidado como responsabilidad social en la agenda pública contribuirá a dar mayor visibilidad y valor social al trabajo doméstico y, por lo tanto, a las mujeres que trabajan de manera no remunerada en el hogar.
- La incorporación de niñas y niños en centros de cuidado es una oportunidad para influir en los procesos de socialización temprana a favor de la igualdad de género, oportunidad que en la sociedad costarricense actual tiende a reducirse en etapas posteriores del proceso educativo.

## Objetivo 1. Cuido como responsabilidad social

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>1.1 Infraestructura social de cuidado</b>							
1. Ampliación de la cobertura de los CEN – CINAI, mediante el aumento del rango de edad de atención y la ampliación de horarios.	*	*	*	*	*	Ministerio de Salud	DESAF – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
2. Mejora de la calidad de atención de los CEN – CINAI, mediante la capacitación continua de su personal y la aplicación de modelos de atención psicopedagógica, que tomen en cuenta las etapas de desarrollo de las niñas y los niños e incorporen criterios de igualdad y equidad género en un marco de derechos.	*	*	*	*	*	Ministerio de Salud	INAMU, UCR, UNA

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
3. Diseño y puesta en marcha de un plan de fortalecimiento de los CEN – CINAI, que comprenda ampliación y mejora de infraestructura – equipamiento y el establecimiento de un esquema organizativo local para garantizar su sostenibilidad.	*	*	*			Ministerio de Salud	DESAF – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, DINADECO
4. Diseño y puesta en marcha de mecanismos descentralizados de regulación, supervisión y certificación de las diversas alternativas de cuidado infantil, que incorporen criterios de igualdad y equidad de género para favorecer la corresponsabilidad social en el cuidado.	*	*				Ministerio de Salud	INAMU
5. Ampliación de la cobertura de la educación preescolar incluyendo el rango de edad y el horario, para que, aunado a la obligación del Estado de brindar un servicio educativo de mayor calidad a esta población estudiantil existan más alternativas de cuidado bajo un enfoque de corresponsabilidad social.	*	*	*	*	*	Ministerio de Educación Pública	

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
6. Ejecución de un plan piloto de modalidades de atención en tiempo no lectivo, que comprenda actividades culturales, recreativas, artísticas y deportivas, con participación de las Juntas de Educación y otros actores de la comunidad.		*	*			Ministerio de Educación Pública	Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, Municipalidades, Universidades
7. Creación de normativa que garantice la creación de centros de cuidado como requisito de los nuevos proyectos de vivienda de interés social y del Programa de Erradicación de Tugurios.		*	*			Ministerio de Vivienda, BANHVI	
8. Incorporación de reglamentaciones en los planes reguladores cantonales para la creación de opciones de atención y cuidado de personas con algún grado de dependencia bajo un esquema de corresponsabilidad social en el cuidado.		*	*			Ministerio de Vivienda, INVU	IFAM, INAMU, Municipalidades

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
9. Diseño y funcionamiento de alternativas de subvención para compra de servicios de cuidado, con especial énfasis en la atención de hijos e hijas de adolescentes madres, población con discapacidad y personas adultas mayores.						IMAS, PANI, CNREE, CONAPAN, FODESAF	
10. Revisión y fortalecimiento del Programa de Hogares Comunitarios, dotándolo de las orientaciones y los requerimientos necesarios para que forme parte de las alternativas de la infraestructura social de cuidado.	*	*				IMAS	INAMU
11. Creación de centros de cuidado en instituciones estatales y, específicamente, en la Asamblea Legislativa y en el Tribunal Supremo de Elecciones.	*	*	*			Asamblea Legislativa,  Tribunal Supremo de Elecciones	Ministerio de Salud, INAMU

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
12. Promoción de modalidades de cuidado a cargo de gobiernos locales, iniciando con una experiencia piloto de centro de cuidado infantil en la Municipalidad de Belén.	*	*	*			Municipalidad de Belén	
13. Revisión y creación de normativa que garantice la corresponsabilidad social en el cuidado.	*	*	*	*	*	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, INAMU	
14. Desarrollo de dos experiencias demostrativas de creación de alternativas de cuidado de hijas e hijos de personas trabajadoras, con participación del Estado, gobiernos locales y empresas privadas, que cubra conglomerados de empresas geográficamente cercanas (1 rural y 1 urbana).	*	*	*	*		Gobiernos Locales, Empresas, INAMU	
15. Diseño y funcionamiento de mecanismos de promoción de alternativas de cuidado en sindicatos, asociaciones solidaristas y cooperativas.	*	*	*			Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, INFOCOOP	Sindicatos, Asociaciones Solidaristas y Cooperativas

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>1.2 Promover cambios culturales a favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres</b>							
16. Diseño y puesta en marcha de un programa permanente de fomento de la corresponsabilidad social en el cuidado, que comprenda sensibilización a empresas, instituciones y gobiernos locales, así como campañas locales y en medios de comunicación masiva.	*	*	*	*	*	INAMU	Universidades
17. Incorporación de criterios de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en programas de transferencias monetarias y, específicamente, en la definición de las tareas que condicionan la asignación de estos recursos.	*	*				IMAS	INAMU

## II. Objetivo relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos

*Que en el 2017 el país haya removido los principales factores que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres; desempleo y subempleo femenino, en un marco de mejoramiento general del empleo en el país.*

Esto porque:

- El incremento de la participación femenina en el mercado laboral no siempre ha significado mejores condiciones de trabajo para ellas, que se ven más afectadas por el desempleo y el subempleo que los hombres.
- La subutilización del trabajo femenino atenta contra la productividad del país y tiene implicaciones directas en la autonomía económica y la calidad de vida de las mujeres.
- Un importante número de mujeres se inserta en el mercado laboral en jornadas parciales o de medio tiempo no reconocidas formalmente. Esta situación implica un irrespeto a los derechos laborales y previsionales de las mujeres e incrementa la desigualdad en el país.
- La precaria inserción laboral de las mujeres también se refleja en su mayor presencia dentro de la categoría de “trabajadores por cuenta propia a pequeña escala e informal”, una situación que, de no atenderse, contribuye a aumentar la pobreza.
- La oferta de servicios de las institucionales estatales (capacitación, crédito y acceso a mercados), dirigidos a apoyar a mujeres jefas de hogar pobres o microempresarias, ha operado de manera desarticulada y no siempre responde a sus necesidades y demandas. Esto reduce significativamente las posibilidades de éxito de las iniciativas para el mejoramiento de los ingresos y calidad de vida de las mujeres.
- El avance en la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo ha modificado el rol de proveedor asignado tradicionalmente al hombre, dado que en un número creciente de hogares tanto la mujer como el hombre aportan a la conformación del ingreso familiar y, por tanto, a una mejoría en sus condiciones de vida.
- Las brechas de ingreso entre hombres y mujeres que existen en el país están asociadas a dinámicas discriminatorias del mercado de trabajo, cuya persistencia puede ocasionar el empobrecimiento de las mujeres y su expulsión del mercado laboral.



La mayor escolaridad de las mujeres con respecto a los hombres (9,7 versus 8,5 años) no ha significado una mejor inserción laboral para ellas, debido a que en el mercado de trabajo se restringen sus posibilidades de participación en ocupaciones consideradas “típicamente masculinas”, mejor pagadas y con mayor reconocimiento social. Adicionalmente, las mujeres tienen serias dificultades para ocupar puestos de dirección y de mando. La falta de atención a este fenómeno afecta el derecho y las oportunidades de desarrollo profesional y personal de las mujeres y las posibilidades de mejorar la productividad nacional.

## Objetivo 2. Trabajo remunerado de calidad

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>2.1. Promover la calidad del empleo femenino</b>							
1. Diseño y ejecución de un modelo de intervención para el fomento de capacidades productivas y empresariales de mujeres en condiciones de pobreza y mujeres indígenas.	*	*	*			MTSS, IMAS, INA, INAMU	Instituciones del Sector Productivo
2. Ejecución de un proyecto piloto de creación y funcionamiento de mecanismos para eliminar discriminación laboral a mujeres por segregación vertical y horizontal, en al menos dos empresas de alta tecnología.		*	*	*	*	INAMU, Empresas	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
3. Certificación de al menos tres labores tradicionales desempeñadas por mujeres, mediante Programa de Certificación Ocupacional del INA.		*	*			INA	INAMU

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>2.1. Promover la calidad del empleo femenino</b>							
4. Creación y funcionamiento del Sistema de Formación Profesional de la Mujer en el INA, dotándosele del 1% de su presupuesto, según lo establece la Ley de Igualdad Social y Promoción de la Mujer.	*	*	*	*	*	INA	Instituciones que forman parte del Sistema Nacional de Educación Técnica
5. 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.	*	*	*	*	*	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, INAMU	
6. Ejecución de un proyecto piloto que promueva la capacidad productiva, emprendedora y tecnológica de la población estudiantil de colegios técnicos y agropecuarios bajo un enfoque de género.			*	*	*	MEP (Colegios Agropecuarios y Técnicos), Consejo de la Persona Joven	INAMU

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>2.1. Promover la calidad del empleo femenino</b>							
7. Creación de una instancia de coordinación interinstitucional para promover el acceso y la permanencia de las mujeres en carreras técnicas y tecnológicas, con participación de instituciones de educación superior.		*	*			Universidades Públicas y Privadas, INAMU	
8. Fortalecimiento o creación de mecanismos en el MTSS para garantizar cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres y protección frente a situaciones de discriminación laboral: despido por embarazo o lactancia, hostigamiento sexual y acoso laboral.	*	*	*	*	*	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	INAMU
9. Reconocimiento de jornada parcial en la definición de montos de contribución a la seguridad social.		*	*			CCSS	
10. Ampliación de cobertura contributiva directa de la seguridad social de mujeres amas de casa, cuenta propia y empleadas domésticas.	*	*	*	*	*	CCSS, INS	INAMU, Organizaciones sociales

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>2.1. Promover la calidad del empleo femenino</b>							
11. Diseñado y aprobado un modelo de redistribución social de los costos por el pago de licencia de maternidad, que comprende cambios legales y administrativos.	*	*				CCSS	INAMU, Organizaciones sociales
<b>2.2. Crear nuevas fuentes de empleo femenino, especialmente en zonas con mayores desventajas</b>							
12. Creación de un programa de ventanilla única para la articulación de la oferta institucional de apoyo a las microempresas de mujeres, que contemple capacitación – financiamiento – mercadeo.	*	*	*			MEIC (DIGEPYME) – PRONAMYPE, Red PYMES	BNCR, BPDC, BCR, ONGs, Microfinanzas, COMEX-PROCOMER, PRONAMYPE, PRONAE del MTSS, INAMU
13. Desarrollo en municipalidades de al menos dos experiencias demostrativas de intermediación, orientación e inserción laboral con enfoque de género.			*	*	*	Municipalidades  Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, INA	INAMU
14. Creación y funcionamiento de un sistema de estímulos de prácticas laborales de equidad e igualdad de género, a cargo de un ente de certificación nacional.	*	*	*	*	*	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, COMEX, Cámaras Empresariales, INAMU	

### III. Objetivo relativo a una educación y salud de calidad en favor de la igualdad

*Que en el 2017 la totalidad de niñas, niños y adolescentes a partir de edades tempranas, haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, dirigidas a remover estereotipos de género en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.*

Esto porque:

- La persistencia de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación en los procesos de socialización y educación, constituyen la base de los mecanismos que reproducen la desigualdad y la violencia contra las mujeres. No tomar acciones para erradicar estos estereotipos y prácticas limita las oportunidades y capacidades de desarrollo de mujeres y hombres, contribuye a la segregación laboral (horizontal y vertical) y a las brechas de ingreso entre géneros; es violatorio de los derechos humanos de mujeres y hombres y limita sus capacidades para exigir sus derechos.
- La ausencia de información y programas regulares de educación para la sexualidad en el país, limita la autonomía de las mujeres y los hombres para decidir sobre su propio cuerpo, sexualidad y reproducción, así como tener acceso a una salud integral. No incorporar programas permanentes de educación sexual implica: irrespetar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y los hombres, restringir sus posibilidades de exigir servicios de salud sexual y reproductiva de calidad; limitar la capacidad de prevenir y reducir los riesgos e incrementar la vulnerabilidad ante situaciones como el embarazo adolescente no deseado, la paternidad irresponsable y las infecciones de transmisión sexual.

### Objetivo 3. Educación y salud a favor de la igualdad y la equidad de género.

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>3.1. Influir en la formación que se brinda a niños, niñas y adolescentes en el sistema educativo formal a favor de la igualdad y equidad de género y la no violencia</b>							
1. Creación y puesta en marcha de un programa permanente de educación para la igualdad y la equidad de género, que incluya la promoción de una educación integral para la sexualidad y de una vida libre de violencia y que comprenda objetivos, contenidos, metodologías y recursos didácticos en todos los niveles, ciclos y modalidades del sistema educativo.		*	*	*	*	MEP	INAMU
2. Creación de una alternativa permanente de formación en materia de sexualidad, igualdad y equidad de género del personal docente, técnico y profesional del Ministerio de Educación Pública, como parte de la oferta de las instancias internas competentes de capacitación en servicio.			*	*		MEP	INAMU

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>3.1. Influir en la formación que se brinda a niños, niñas y adolescentes en el sistema educativo formal a favor de la igualdad y equidad de género y la no violencia</b>							
3. Promoción de cambios curriculares en las universidades públicas y privadas para favorecer el aprendizaje de contenidos, enfoques y metodologías a favor de la igualdad y equidad de género, con especial énfasis en la formación de profesionales en educación, salud, derecho y ciencias de la comunicación colectiva (CONARE y UNIRE).		*	*	*	*	CONARE (Comisión Nacional de Rectores) y  UNIRE (Asociación Unidad de Rectores de Universidades Privadas)	INAMU
4. Desarrollo de un modelo local de acción conjunta CCSS y MEP para llevar a cabo acciones de formación en sexualidad, salud sexual y reproductiva, dirigido a niñas, niños y adolescentes, en al menos dos regiones educativas seleccionadas con base en criterios de diversidad.			*	*	*	MEP y CCSS	INAMU, Municipalidades, organizaciones comunales
5. Diseño y aprobación de normas de atención para el funcionamiento de consejerías en salud sexual y reproductiva en establecimientos de salud, que tomen en cuenta la diversidad de la población usuaria.	*	*				Ministerio de Salud	Comisión Interinstitucional de Salud Sexual y Reproductiva

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>3.1. Influir en la formación que se brinda a niños, niñas y adolescentes en el sistema educativo formal a favor de la igualdad y equidad de género y la no violencia</b>							
6. Creación de una alternativa permanente de formación en servicio en materia de igualdad y equidad de género del personal técnico y profesional de la Caja Costarricense del Seguro Social, como parte de la oferta del CENDEIS.			*	*		CCSS	INAMU
7. Diseño y puesta en práctica de un Plan de Salud Sexual y Reproductiva para el fortalecimiento de la oferta de servicios de salud sexual y reproductiva en todos los niveles de atención del sistema de salud.		*	*	*	*	CCSS	Ministerio de Salud, INAMU, Organizaciones No Gubernamentales
<b>3.2. Incidir en la formación que se brinda a niños, niñas y adolescentes en espacios no formales a favor de la igualdad y equidad de género y la no violencia</b>							
8. Creación de un mecanismo permanente de sensibilización y capacitación en corresponsabilidad y procesos de crianza libres de estereotipos de género, para personas adultas cuidadoras de niñas y niños en espacios institucionales, en particular: CEN – CINAI, Hogares Comunitarios y alternativas PANI (Albergues y Hogares Temporales).		*	*			Ministerio de Salud, IMAS, PANI	INAMU, Organizaciones No Gubernamentales



Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>3. 2. Incidir en la formación que se brinda a niños, niñas y adolescentes en espacios no formales a favor de la igualdad y equidad de género y la no violencia</b>							
9. Incorporación del enfoque de igualdad y equidad de género en todos los programas y acciones del Consejo de la Persona Joven, que se relacionan con formación y capacitación de personas jóvenes en el nivel comunitario.		*	*	*		Consejo de la Persona Joven	INAMU, Organizaciones No Gubernamentales

#### IV. Objetivo relativo a la protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia

*Que en el 2017 se haya fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el país, que les permitan a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia.*

Esto porque:

- Aunque Costa Rica ha tenido avances significativos en el reconocimiento formal de los derechos de las mujeres, prevalece resistencia social y patrones sociales y culturales que obstaculizan la aplicación práctica de la legislación y las normas que garantizan esos derechos.
- Las mujeres tienen un acceso limitado a asesoría jurídica y representación legal en los procesos judiciales para la instrucción y defensa de sus derechos, situación que se agrava aún más en el caso de mujeres en condiciones de discriminación extrema (indígenas, con discapacidad, adultas mayores y mujeres pobres). Este desconocimiento de los derechos y de cómo ejercerlos también favorece la discriminación por resultados.
- La legislación y normativa en materia electoral, aprobada para favorecer los derechos políticos de las mujeres en condiciones de igualdad, no ha sido plenamente acatada por los partidos políticos.

- La violencia contra las mujeres persiste como un serio problema nacional, que se hace cada vez más complejo y se manifiesta en diferentes ámbitos sociales e institucionales.
- Más allá de la violencia intrafamiliar en la sociedad costarricense no existe un reconocimiento generalizado de otras formas de violencia contra las mujeres y sus implicaciones, tales como el acoso sexual, la trata de personas, la explotación sexual, la violencia patrimonial y la violencia psicológica.
- En la práctica opera una desarticulación entre las instancias de administración de justicia, las instituciones públicas y las organizaciones sociales encargadas de atender a las víctimas de violencia y velar por el cumplimiento efectivo de sus derechos.
- Los esfuerzos de los últimos años han generado una capacidad de denuncia por parte de las mujeres víctimas que, hoy por hoy, ha rebasado la capacidad de respuesta del Estado.
- El país requiere un sistema de seguimiento y evaluación interdisciplinario de las mujeres afectadas por violencia y de los resultados de las medidas de protección y cautelares, así como de un sistema de control de riesgo que aumente la calidad y eficacia de las acciones de atención a las mujeres víctimas de violencia.

## Objetivo 4. Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>4.1. Mejorar las condiciones para que las mujeres exijan sus derechos</b>							
1. Desarrollo de campañas de información y educación sobre derechos de las mujeres y mecanismos para su exigibilidad.	*	*	*	*	*	INAMU	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Contralorías de Servicios de instituciones públicas
2. Creación de un Centro de Información y Orientación en Derechos de las Mujeres.	*	*				INAMU	Universidades
3. Diversificación y fortalecimiento de los servicios de atención a las mujeres víctimas de violencia de género, mediante alianzas estratégicas con diferentes actores sociales públicos y privados, para garantizar un abordaje integral e interdisciplinario en la restitución de sus derechos.	*	*	*	*	*	INAMU	Instituciones que forman parte del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar, Universidades
4. Negociación con el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo de una Agenda de proyectos de ley priorizados por el Comité Agenda Legislativa de las Mujeres.	*	*	*	*	*	INAMU	Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Comité Agenda Legislativa

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>4. 2. Promover una administración de justicia efectiva, de calidad e integrada con los esfuerzos, que realizan los demás poderes del Estado</b>							
5. Articulación de los servicios del Poder Judicial con los de entidades públicas y privadas receptoras y remitentes de mujeres víctimas de violencia de género.	*	*	*	*	*	Poder Judicial, INAMU	Ministerio de Justicia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
6. Desarrollar un modelo de capacitación en derechos humanos de las mujeres para operadores del derecho en instituciones públicas, mediante alianzas estratégicas con universidades, colegios profesionales y el Poder Judicial.	*	*	*	*		Poder Judicial, INAMU	Escuelas de Derecho de las Universidades, Escuela Judicial, Colegio de Abogados, MTSS
7. Fortalecimiento de las capacidades técnicas de la Comisión de Accesibilidad en el Poder Judicial, para garantizar el acceso a la justicia y tutela efectiva de derechos de mujeres indígenas, adultas mayores, migrantes y refugiadas y víctimas de violencia.	*	*	*			Poder Judicial	
8. Desarrollar un plan de mejora de la asesoría que brinda la Defensa Pública a las mujeres, en materia penal, agraria y de pensiones alimentarias.		*	*	*	*	Poder Judicial	Defensa Pública, Secretaría de Género del Poder Judicial, INAMU

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
9. Desarrollar un plan para el avance en la desagregación de estadísticas por sexo, bajo la coordinación de la Dirección de Planificación del Poder Judicial y cuya interpretación permita establecer medidas oportunas y efectivas para erradicar la discriminación de las mujeres en el acceso a la justicia.		*	*	*	*	Poder Judicial	
<b>4.3. Garantizar la protección efectiva de las mujeres ante todas las formas de violencia contra ellas, así como su prevención y erradicación</b>							
10. Consolidación del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar, mediante el fortalecimiento de su marco normativo, recursos humanos y financieros.	*	*	*	*	*	Instituciones que forman parte del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar	
11. Establecimiento de alianzas con los medios de comunicación, acerca del tratamiento de las noticias referidas a la violencia contra las mujeres a fin de eliminar la revictimización.		*	*			INAMU	
12. Generalización del uso de protocolos de atención en las instituciones receptoras y remitentes de mujeres víctimas de violencia.	*	*	*	*	*	Instituciones que brindan atención en el marco del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar	

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
13. Desarrollo del modelo local de prevención de la violencia y masculinidad en al menos el 10 % de las Redes Locales de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar, iniciando en el cantón de Moravia y en el Ministerio de Educación Pública.	*	*	*	*	*	Municipalidades, Redes Locales, MEP, INAMU	
14. Fortalecimiento de la incorporación y participación de organizaciones comunitarias en el desarrollo de estrategias locales de prevención y atención de la violencia contra las mujeres.		*	*	*		Redes Locales, INAMU	
15. Implementación, divulgación y seguimiento de la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres	*	*	*	*	*	Instituciones que forman parte del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar	
16. Creación de un servicio de atención de ofensores sexuales juveniles en hospitales nacionales, especializados y periféricos.	*	*	*	*	*	CCSS	
17. Creación de un sistema de acreditación de programas de atención a ofensores sancionados mediante la Ley de Penalización.	*	*				INAMU	

## V. Objetivo relativo al fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria

*Que en el 2017 el país cuente con una participación política paritaria en todos los espacios de toma de decisión en el Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.*

Esto porque:

- La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal de los derechos humanos.
- Las diferentes formas de participación política de las mujeres, tanto en el ámbito local como nacional, han sido cruciales para el éxito de políticas a favor de la igualdad.
- El Estado no ha generado mecanismos eficientes y eficaces que permitan una verdadera rendición de cuentas ante la ciudadanía.
- No obstante los avances obtenidos con la legislación electoral costarricense que introdujo, en 1996, el sistema de cuota, obligando a los partidos políticos a incluir mujeres en sus órganos internos y en las nóminas de candidaturas a cargos de elección popular, al menos en un 40 %, y que fue necesario que el Tribunal Supremo de Elecciones, vía jurisprudencia, interpretara las normas electorales de manera de forzar a los partidos a acatar esa normativa, cuyo incumplimiento significa la no inscripción de esas candidaturas, persiste la subrepresentación de las mujeres en los cargos unipersonales de elección popular, así como en todos los espacios públicos y privados de toma de decisiones.
- Alcanzar igualdad de condiciones y de participación en la toma de decisiones coadyuva al fortalecimiento de la democracia y a su vez favorece el avance hacia la igualdad y equidad de género.
- La ciudadanía activa de las mujeres, su liderazgo y organización, así como la participación en la toma de decisiones que afectan a la sociedad en su conjunto, forman parte de las garantías que un estado de derecho debe proporcionar, de acuerdo con compromisos nacionales e internacionales asumidos.
- Persisten barreras culturales que discriminan a las mujeres y que limitan o impiden el ejercicio pleno de sus derechos políticos.
- El contar con representación paritaria mejora la calidad de la representación política y de la democracia.
- El aumento de mujeres en cargos públicos, específicamente en cargos de elección popular, y en posiciones de toma de decisiones no siempre ha garantizado liderazgos de calidad a favor de los intereses y necesidades de las mujeres.

## Objetivo 5. Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y el logro de una democracia paritaria

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>5.1 Promover la participación paritaria en posiciones de toma de decisión y representación política</b>							
1. 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.	*	*	*	*	*	Tribunal Supremo de Elecciones, INAMU	Partidos Políticos, Organizaciones sociales
2. Incidencia política y formación para la incorporación de la igualdad y equidad de género en los partidos políticos, específicamente en su estructura, políticas, normativa y ofertas de capacitación.	*	*	*	*	*	Tribunal Supremo de Elecciones, INAMU	Partidos Políticos
3. Formulación y aprobación de una política institucional de igualdad y equidad de género en el Tribunal Supremo de Elecciones TSE.	*	*				Tribunal Supremo de Elecciones	INAMU
4. Diagnóstico y propuestas de cambio en los sistemas y mecanismos de selección del personal y carrera profesional en la administración pública a favor de la equidad e igualdad de género.				*	*	Servicio Civil, INAMU	



Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
5. Incorporación de criterios de igualdad y equidad de género en sistemas y mecanismos de selección del personal y carrera profesional en el Poder Judicial.		*	*	*		Poder Judicial	
6. Funcionamiento de un Centro de Formación Ciudadana de las Mujeres, con una línea de formación sobre participación política y liderazgo.	*	*	*	*	*	INAMU	Universidades, Organizaciones sociales
7. Espacios de intercambio y debate de mujeres en puestos de decisión acerca de sus experiencias, problemas, logros y propuestas para avanzar en el ejercicio de los derechos políticos.	*	*	*	*	*	Asamblea Legislativa, Tribunal Supremo de Elecciones, IFAM, INAMU	Unión Nacional de Gobiernos Locales, Federaciones Municipales, DEMUCA, Partidos Políticos
8. Creación y funcionamiento de una Red de Mujeres Municipalistas, apoyada mediante acciones de capacitación y formación.	*	*	*	*	*	IFAM, DEMUCA, Unión de Gobiernos Locales, INAMU	INAMU, Tribunal Supremo de Elecciones
9. Fortalecimiento de la participación de las mujeres en los gobiernos y tribunales electorales estudiantiles.		*	*			Ministerio de Educación Pública, INAMU	Tribunal Supremo de Elecciones
10. Desarrollo de una experiencia local de promoción de liderazgo de mujeres jóvenes.			*	*		Consejo de la Persona Joven, INAMU, Municipalidad	

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
11. Fortalecimiento de la organización, liderazgo y capacidad de incidencia política de las mujeres, con especial énfasis en mujeres indígenas y afrodescendientes.	*	*	*	*	*	INAMU	Foro de Mujeres Afro – Limonenses, Comisión de Mujeres Indígenas de la Región Huetar Atlántica
12. Desarrollo del programa de educación cívica bajo el enfoque de género.		*	*	*	*	Ministerio de Educación Pública, Tribunal Supremo de Elecciones, INAMU	
13. Difundir condiciones para el ejercicio del sufragio entre mujeres trabajadoras de empresas privadas, así como los mecanismos de control existentes para ese efecto.		*	*			Tribunal Supremo de Elecciones	
14. Apoyar la creación del Instituto de Formación y Estudios para la Democracia IFED, que incorpore alternativas específicas de capacitación a las mujeres.		*	*	*	*	Tribunal Supremo de Elecciones, INAMU	

## VI. Objetivo relativo al fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.

*Que en el 2017 el país cuente con un INAMU y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida nacional.*

Para garantizar el éxito en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG, el Estado costarricense promoverá un objetivo de fortalecimiento institucional imprescindible para garantizar el éxito de la política. Este objetivo tiene como fin principal que el país cuente con una institucionalidad robusta a favor de la igualdad de género, como condición necesaria para avanzar en cada uno de los cinco objetivos mencionados previamente.

Esto porque:

- El INAMU es una entidad clave para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad. Esta institución requiere fortalecerse en sus competencias políticas y técnicas para hacer frente a los nuevos retos, que conlleva la PIEG.
- En el decenio de los 90 Costa Rica creó una institucionalidad del Estado dedicada a la promoción de la igualdad y la equidad de género, que se ha mantenido y ha desarrollado un trabajo pionero en las instituciones y las municipalidades, pero con serios problemas de estabilidad, en lo que concierne a recursos financieros y humanos, así como a su reconocimiento formal en los organigramas de las instituciones. De igual manera, se creó la Secretaría Técnica de Género en el Poder Judicial y la Comisión Especial Permanente de la Mujer en la Asamblea Legislativa, que también requieren consolidarse.
- La Ley del INAMU le asigna un papel de coordinación con las principales instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales; para todo ello es fundamental contar con sistemas de seguimiento y evaluación que hasta el momento no se han consolidado en la institución.
- La promoción de la participación política y el liderazgo es una tarea esencial del INAMU para salvaguardar los derechos de las mujeres y garantizar el desarrollo y el éxito de las políticas públicas que promueve.

## Objetivo 6. Fortalecimiento de la institucionalidad de género

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
<b>6.1 Fortalecer la institucionalidad pública que trabaja a favor de la igualdad</b>							
1. Incorporación de criterios de igualdad y equidad de género en los mecanismos e instrumentos de planificación operativa y estratégica y presupuestación pública.	*	*	*	*	*	MIDEPLAN, Contraloría, Ministerio de Hacienda, INAMU	
2. Impulso de al menos cinco Planes Estratégicos Municipales de Igualdad y Equidad de Género en las Municipalidades de Osa, Pococí, San Carlos, Moravia y Belén.	*	*	*	*	*	Municipalidades	INAMU
3. Incorporación de la producción y difusión de estadísticas e indicadores de género en el Sistema Nacional de Estadísticas.	*	*	*			INEC	INAMU
4. Ampliación y fortalecimiento del Sistema Nacional de Indicadores de Género.	*	*	*			INEC	
5. Fortalecimiento de los mecanismos institucionales para la igualdad y equidad de género en el Poder Judicial, que comprenda la creación de comités de género en los distritos judiciales a nivel nacional.		*	*	*	*	Poder Judicial	INAMU

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
6. Creación de un programa de acompañamiento, asesoría y capacitación de las OFIM y las UPEG.	*	*				Ministerios – Instituciones Autónomas – UPEG,  Municipalidades - OFIM, INAMU	
7. Formalización y fortalecimiento de las UPEG y las OFIM, mediante su creación en la estructura institucional y la dotación de recursos humanos calificados y financieros.	*	*	*			Ministerios – Instituciones Autónomas – UPEG,  Municipalidades - OFIM, IFAM, INAMU	
8. Creación de una instancia específica de género en la Asamblea Legislativa con el propósito de incidir en el proceso de formación de las leyes.	*	*				Asamblea Legislativa	
9. Creación de una estructura y mecanismos de coordinación interinstitucional de la PIEG: Comisión de Alto Nivel y Secretaría Técnica coordinada por el INAMU (con participación de representantes de los tres poderes, MIDEPLAN y Contraloría General de la República).	*	*			INAMU	Instituciones estatales ejecutoras de la PIEG	

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
10. Diseño y puesta en marcha del sistema de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de la PIEG, que comprenda indicadores de cumplimiento, instancias y mecanismos.	*	*				INAMU	Instituciones ejecutoras de la PIEG
11. Definición y desarrollo de una agenda de investigación en el marco de la PIEG, como un esfuerzo conjunto de los programas de género e institutos de la mujer de las universidades y del mecanismo nacional.		*	*	*	*	Universidades INAMU	
12. Establecimiento de un sistema nacional, que contemple un marco de política pública estatal para la igualdad y equidad de género y sus respectivos mecanismos de coordinación, seguimiento y evaluación, mediante la creación y aprobación de normativa.		*	*			INAMU	
13. Desarrollo de un programa de reconocimientos y estímulos para las instituciones públicas y organizaciones privadas que muestren avances en el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.			*	*	*	INAMU	

Acciones	Cronograma estimado					Institución Responsable	Otras instituciones participantes
	2008	2009	2010	2011	2012		
14. Aprobación de un lineamiento desde la Presidencia de la República para que las instituciones desarrollen líneas de trabajo específicas en torno a los objetivos de la PIEG e informen anualmente sobre los avances logrados.	*					Presidencia de la República	

## ANEXO 1:

Decreto ejecutivo No. 34729, La gaceta No 179, 17 de setiembre del 2008

**LA SEGUNDA VICEPRESIDENTA EN EL EJERCICIO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA  
Y  
EL MINISTRO DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA, LA MINISTRA DE  
SALUD PÚBLICA, EL MINISTRO DE EDUCACIÓN PÚBLICA a.i Y EL MINISTRO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

Con fundamento en las atribuciones y facultades conferidas en los artículos 140 incisos 3) y 18) y 146 de la Constitución Política, en los artículos 25 incisos 1 y 28 párrafo 2, inciso b) de la Ley General de la Administración Pública No. 6227 del 2 de mayo de 1978, en la Ley de Planificación Nacional No. 5525 del 2 de mayo de 1974 y Ley 7801 de Creación del INAMU.

### **Considerando:**

- I. Que el país cuenta con un marco jurídico y político nacional e internacional, conformado por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW; las recomendaciones dadas al país al presentar los informes de cumplimiento de dicha convención; la Convención de Belem do Para y la Plataforma de Acción de la V Conferencia Internacional de la Mujer: Beijing 1995, que reconoce diferentes manifestaciones de discriminación contra las mujeres, su gravedad y la necesidad de emprender acciones para su eliminación, incluyendo el desarrollo de políticas de igualdad y equidad de género.
- II. Que el mandato de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer CEDAW, plantea la adopción de las medidas necesarias para suprimir la discriminación contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones, incluyendo una política encaminada a eliminar la discriminación en su contra (CEDAW: Artículo 2).
- III. Que uno de los fines del Instituto Nacional de las Mujeres INAMU es impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género **(PIEG)**, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales (Ley No 7801, Artículo 3, Inciso a.).



## **Decretan:**

### **Coordinación y Ejecución de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) en las Instituciones Públicas**

**Artículo 1:** El Poder Ejecutivo y sus instituciones en materia de igualdad y equidad entre mujeres y hombres, orientarán sus actuaciones en función de una política de igualdad y equidad de género, que en lo sustantivo establecerá objetivos, metas y lineamientos estratégicos de acción.

**Artículo 2:** La política de igualdad y equidad entre mujeres y hombres buscará incidir en el cierre de brechas de género, que se expresan en fuertes desigualdades para las mujeres en los ámbitos productivo, laboral, educativo, político, cultural y científico tecnológico, entre otros. En esta medida, se plantea como una política de largo plazo sustentada en objetivos estratégicos, que se revisará y actualizará cada diez años.

**Artículo 3:** La política de igualdad y equidad de género se ejecutará mediante Planes de Acción quinquenales, donde se precisarán acciones, tiempos, instituciones responsables, indicadores, resultados esperados y presupuestos. El Instituto Nacional de las Mujeres INAMU coordinará el proceso de formulación de la política y sus respectivos planes de acción, procurando la participación activa de representantes de instituciones y de organizaciones de la sociedad civil y, especialmente, organizaciones de mujeres.

**Artículo 4:** Para el período 2007 - 2017, se ejecutará la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género PIEG, que se ampara en tres principales enfoques: Desarrollo Humano, Derechos Humanos e Igualdad de Género y comprende seis grandes objetivos y sus respectivas metas.

**Objetivo 1:** Cuido como responsabilidad social.

**Meta:** Que en el 2017 toda mujer que requiera de servicios de cuido de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con al menos una alternativa de cuido pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuido y la valoración del trabajo doméstico.

**Objetivo 2:** Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos.

**Meta:** Que en el 2017 el país haya removido los principales factores que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres; desempleo y subempleo femenino, en un marco de mejoramiento general del empleo en el país.

**Objetivo 3:** Educación y salud de calidad en favor de la igualdad.

**Meta:** Que en el 2017 la totalidad de niños, niñas y adolescentes desde edades tempranas, haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, dirigidas a remover estereotipos de género en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.

**Objetivo 4:** Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia.

**Meta:** Que en el 2017 se hayan fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el país, que les permitan a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia.

**Objetivo 5:** Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y el logro de una democracia paritaria.

**Meta:** Que en el 2017 el país cuente con una participación política paritaria en todos los espacios de toma de decisión en el Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.

**Objetivo 6:** Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.

**Meta:** Que en el 2017 el país cuente con un INAMU y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida nacional.

**Artículo 5:** 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.

**Artículo 6:** El Poder Ejecutivo y sus instituciones incluirán, en sus planes operativos anuales, las acciones contempladas en los planes de acción de la política de igualdad y equidad de género y, en lo inmediato, aquellas establecidas en el Primer Plan de Acción 2008 - 2012.

**Artículo 7:** Las instituciones del Poder Ejecutivo contarán con Unidades para la Equidad de Género -UPEG-, o instancia similar en el caso específico del Ministerio de Educación Pública MEP, que coadyuvarán en la transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional y del seguimiento de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género en su respectiva institución.

**Artículo 8:** El Instituto Nacional de las Mujeres -INAMU- ejercerá la coordinación de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género, que incluye el seguimiento y monitoreo de los avances en el cumplimiento de sus objetivos y metas, mediante indicadores de proceso e impacto. Este sistema de seguimiento y monitoreo formará parte del Sistema Nacional de Planificación del Ministerio de Planificación y Política Económica -MIDEPLAN-.

**Artículo 9:** Se crea una instancia permanente de alto nivel político, que efectuará una labor de seguimiento, apoyo e incidencia política para el avance en el cumplimiento de los objetivos de la política nacional de igualdad y equidad de género. La conformarán autoridades del Poder Ejecutivo (Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud Pública y Rectoría del Sector Social, Ministerio de Hacienda y Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica); de igual manera se hará un excitativa a la Asamblea Legislativa, el Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones para que nombren sus representantes en calidad de consultores o asesores ante esta instancia.

**Artículo 10:** Se crea una instancia de nivel técnico con representación de instituciones y sectores vinculados con la ejecución de la política nacional de igualdad y equidad de género, bajo la coordinación del Instituto Nacional de las Mujeres INAMU. Esta instancia o comisión técnica interinstitucional tendrá una doble función: primero, apoyar el seguimiento y la coordinación interinstitucional, que demanda el proceso de ejecución de la política nacional de igualdad y equidad de género y segundo, fungir de enlace técnico entre las instituciones y el Instituto Nacional de las Mujeres INAMU.

**Artículo 11:** Se nombra como Secretaría Técnica al Instituto Nacional de las Mujeres INAMU, quien constituirá un equipo de trabajo cuyo función principal es generar y brindar insumos técnicos a las diferentes instancias de coordinación política y técnica,

para facilitar el monitoreo y seguimiento de la política nacional de igualdad y equidad de género.

**Artículo 12.** Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República, a los tres días del mes de setiembre del dos mil ocho.

Laura Chinchilla Miranda. –El Ministro de Planificación Nacional y Política Económica, Roberto Gallardo Nuñez; la Ministra de Salud Pública y Rectora del Sector Social, María Luisa Ávila Agüero, la Ministra de Educación Pública a.í, Alejandrina Mata Segreda y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Morales Hernández.

## Anexo 2:

### DECLARACIÓN DE MUJERES DE ORGANIZACIONES SOCIALES Y COMUNALES ACERCA DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO PIEG: 2007 – 2017 Y SU PLAN DE ACCIÓN

San José, Costa Rica, 3 de Setiembre del 2008

Nosotras mujeres lideresas de organizaciones sociales y comunales, grupos socioproductivos, grupos de autoayuda, foros y redes del Gran Área Metropolitana y de las regiones Norte, Pacífico Sur, Pacífico Central, Chorotega y Caribe, reunidas en San José, en el Hotel Balmoral, el 3 de setiembre de 2008, acordamos firmar la siguiente DECLARACIÓN:

#### Considerando:

1. Que el Estado costarricense se ha comprometido con la ejecución de la PIEG en los próximos 10 años.
2. Que es indispensable que las instituciones estatales asuman decididamente la ejecución de la PIEG.
3. Que la PIEG requiere de ciertas condiciones políticas, económicas y culturales para ejecutarse con éxito, así como del fortalecimiento de una institucionalidad pública favorable a la igualdad y equidad.
4. Que el Decreto firmado y aprobado el 3 de setiembre estipula que las instituciones del Poder Ejecutivo tienen que incluir la PIEG en sus planes operativos y presupuestos institucionales, así como también el funcionamiento de instrumentos de seguimiento y monitoreo, como parte del Sistema Nacional de Planificación, que coordina MIDEPLAN.
5. Que el papel y compromiso de las mujeres y sus organizaciones consiste en conocer, divulgar y monitorear el cumplimiento de la PIEG. Las mujeres deben ser conocedoras de la PIEG y su Plan de Acción, porque sólo de esta manera podrán pedir cuentas acerca de su cumplimiento y avances.

## Por tanto,

### Instamos:

1. Al Estado costarricense y sus instituciones a velar para que asuma la PIEG como una política de Estado que trascienda los cambios de gobierno.
2. A la Asamblea Legislativa, el Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones a que pongan en marcha mecanismos para oficializar e institucionalizar la PIEG, tal y como lo ha hecho el Poder Ejecutivo este 3 de setiembre del 2008, mediante la firma de un Decreto Ejecutivo.
3. A las organizaciones sociales en general a comprometerse también a asumir los cambios necesarios para que los derechos de las mujeres se coloquen en una posición de primer orden dentro de sus organizaciones.
4. A las mujeres, a las feministas y sus organizaciones en nuestro país, a mantener desde una ciudadanía activa una actitud vigilante del cumplimiento de los compromisos contenidos en la PIEG y del avance de los derechos humanos de las mujeres en el país.

### Proponemos:

1. Que se fortalezca el rol rector y de liderazgo del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), tanto desde el punto de vista técnico, como operativo, programático y financiero, con el fin de seguir avanzando en el logro de una mayor igualdad y equidad social y entre los géneros, así como en el goce efectivo de los derechos humanos de las mujeres.
2. Que se establezcan mecanismos para garantizar el derecho de acceso de las mujeres a la información necesaria para ejercer la auditoría social en torno al cumplimiento de los compromisos del Estado con respecto a la PIEG.
3. Que el INAMU divulgue la PIEG en las regiones, con el propósito de que las mujeres estén informadas de lo que plantea y los avances en su cumplimiento.
4. Que los compromisos asumidos por el Estado con respecto a la PIEG se incorporen en el Plan Nacional de Desarrollo, con el mismo nivel de obligatoriedad para las instituciones estatales que el resto de los objetivos del mismo.
5. Que en efecto se garanticen los recursos financieros necesarios y suficientes para la ejecución de los planes de acción de la PIEG.

**Reiteramos** que, tal y como lo ha demostrado la historia, los cambios culturales hacia el reconocimiento de los derechos de las mujeres acontecidos en el siglo XX fueron producidos por el ejercicio de una ciudadanía activa por parte de las mujeres, quienes demandamos el derecho a tener derechos.

**Reafirmamos** nuestra decisión como mujeres de ejercer una auditoría social responsable, comprometida y propositiva para lograr el cumplimiento de los objetivos y metas contenidos en la PIEG.

*Firman 163 mujeres de organizaciones sociales y comunales, grupos socioproductivos, grupos de autoayuda, foros y redes del Gran Área Metropolitana y de las regiones Norte, Pacífico Sur, Pacífico Central, Chorotega y Caribe.*









Fondo de Población  
de las Naciones Unidas

Tel.: (506) 2296-1265  
(506) 2296-1544  
Fax: (506) 2296-2712  
Apdo. Postal 4540-1000  
San José, Costa Rica  
[www.unfpa.or.cr](http://www.unfpa.or.cr)



100 metros este del Taller Wabe,  
Granadilla Norte, Curridabat,  
San José, Costa Rica  
Apdo. Postal: 59-2015  
[www.inamu.go.cr](http://www.inamu.go.cr)  
Tel.: (506) 2527-8400

ISBN 978-9968-25-158-7



9 789968 251587