

COLECCIÓN  
Políticas Públicas para  
la Igualdad y Equidad de Género

# II Plan de acción 2012-2014

## Política de Igualdad y Equidad de Género

METAS  
2012-2014



Política Nacional para la Igualdad  
y Equidad de Género





# II Plan de acción 2012-2014

## Política de Igualdad y Equidad de Género

**METAS  
2012-2014**



Política Nacional para la Igualdad  
y Equidad de Género

320.672.86

I 59 p

Instituto Nacional de las Mujeres

Plan de acción 2012 – 2014 de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género / Instituto Nacional de las Mujeres. – 1 ed. – San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2011. (Colección Políticas públicas para la igualdad y equidad de género; n.4; Estrategias e instrumentos de política pública, n. 4)

90 p.; 22X28 cm.

ISBN 978-9968-25-229-4

1.EQUIDAD DE GÉNERO. 2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. 3.POLITICAS PÚBLICAS.  
4. POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO. 5. PLANES DE ACCION. I. TITULO

## Créditos

### **Producción Ejecutiva:**

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)

### **Revisión y edición:**

Lorena Flores, INAMU

Antonieta Fernández, INAMU

### **Diseño e impresión:**

Diseño Editorial S.A. [www.kikeytetey.com](http://www.kikeytetey.com)

# Contenido



Lista de siglas.....	4
Presentación .....	5
Presentación .....	7
Introducción .....	9
<b>Actualización de línea de base e indicadores de resultado de la PIEG .....</b>	<b>11</b>
1. Indicadores seleccionados .....	11
2. Actualización de la línea base y principales tendencias observadas según objetivo.....	14
2.1. Objetivo relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos .....	14
2.2. Objetivo relativo al cuidado como responsabilidad social.....	19
2.3. Objetivo relativo a una educación y salud de calidad a favor de la igualdad.....	23
2.4. Objetivo relativo a la protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia.....	27
2.5. Objetivo relativo al fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria. ....	29
2.6. Objetivo relativo al fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género .....	32
3. Balance general: hay avances, pero son selectivos, lentos e insuficientes .....	34
4. Algunas recomendaciones .....	36
<b>Balance de cumplimiento del plan 2008 - 2012.....</b>	<b>37</b>
1. Proceso y metodología.....	37
2. Un balance necesario... tres años de Plan de Acción de la PIEG: 2008 – 2010.....	39
<b>Plan de acción 2012 – 2014.....</b>	<b>51</b>
1. Estrategia metodológica .....	51
2. Plan de Acción 2012 - 2014.....	54
<b>Referencias Bibliográficas .....</b>	<b>67</b>

# Lista de siglas



<b>PIEG</b>	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género
<b>INAMU</b>	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>INEC</b>	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
<b>SIPIEG</b>	Sistema de información y evaluación de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género
<b>PIB</b>	Producto Interno Bruto
<b>ENAHO</b>	Encuesta Nacional de Hogares
<b>EPHM</b>	Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples
<b>CEN</b>	Centros de educación y nutrición
<b>CINAI</b>	Centros infantiles de atención integral
<b>CECUDI</b>	Centros de cuidado y desarrollo infantil en espacios locales
<b>FODESAF</b>	Fondo de Desarrollo y Asignaciones Familiares
<b>CCSS</b>	Caja Costarricense de Seguro Social
<b>CGR</b>	Contraloría General de la República
<b>OFIM</b>	Oficinas Municipales de la Mujer
<b>MTSS</b>	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
<b>TSE</b>	Tribunal Supremo de Elecciones
<b>UNFPA</b>	Fondo de Población de Naciones Unidas
<b>UNICEF</b>	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>INIE</b>	Instituto de Mejoramiento de la Calidad de la Educación
<b>UCR</b>	Universidad de Costa Rica
<b>CIO</b>	Centro de Información y Orientación en Derechos de las Mujeres
<b>PLANNOVI</b>	Plan Nacional de Violencia Intrafamiliar
<b>IFED</b>	Instituto de Formación y Estudios para la Democracia
<b>UPEG</b>	Unidades/Programas de Género
<b>MIDEPLAN</b>	Ministerio de Planificación
<b>MEP</b>	Ministerio de Educación Pública
<b>IMAS</b>	Instituto Mixto de Ayuda Social
<b>PANI</b>	Patronato Nacional de la Infancia
<b>INFOCOOP</b>	Instituto Nacional de Fomento Cooperativo
<b>MEIC</b>	Ministerio de Economía
<b>PRONAMYPE</b>	Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa.
<b>CNREE</b>	Consejo Nacional de Rehabilitación
<b>CONAPAM</b>	Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor
<b>PYMES</b>	Pequeñas y medianas empresas.
<b>INA</b>	Instituto Nacional de Aprendizaje
<b>UNA</b>	Universidad Nacional de Costa Rica
<b>UCR</b>	Universidad de Costa Rica
<b>CONARE</b>	Consejo Nacional de Rectores
<b>CEFEMINA</b>	Centro Feminista de Información y Acción
<b>LIMPAL</b>	La Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad
<b>Fundación PROCAL</b>	Promoción, Capacitación y Acción Alternativa
<b>ALFORJA</b>	Centro de Estudios y Publicaciones Alforja
<b>AMES</b>	Asociación de Mujeres en Salud
<b>SEPROJOVEN</b>	Organización que trabaja en el reconocimiento de los derechos humanos de la niñez, la adolescencia y la juventud - sus familias y comunidades.
<b>TEC</b>	Instituto Tecnológico de Costa Rica
<b>UNED</b>	Universidad Estatal a Distancia
<b>SEPSA</b>	Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria
<b>INCOPESCA</b>	Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura
<b>INTA</b>	Instituto de Investigación e Innovación en Transferencia de Tecnología Agropecuaria
<b>FUNAC 4S</b>	Fundación Nacional de Clubes 4s

# Presentación



Me complace presentar el *Plan 2012 – 2014 de la Política de Igualdad y Equidad de Género PIEG*, que condensa los compromisos del actual gobierno en el cierre de brechas de género que afectan a las mujeres. Este Plan hoy nos convoca a la construcción de la igualdad entre hombres y mujeres, en todos los espacios de la vida: la familia, el empleo, la educación, la política, la economía.

Hemos avanzado sustantivamente en la posición y condición de las mujeres en nuestra sociedad, producto de un marco jurídico e institucional robusto y de esfuerzos mancomunados de quienes entienden que una democracia sin la presencia efectiva de las mujeres en las decisiones, está incompleta y desaprovecha los aportes de la mitad de la ciudadanía.

No obstante, existen todavía retos por cumplir. Desde mi gobierno he puesto especial atención a la ampliación y el mejoramiento de la calidad de los servicios de cuidado, que proporcionen atención integral y alivianen la carga de trabajo de las mujeres, con miras a asumir la corresponsabilidad social en el desarrollo de nuestras familias. De igual manera, hemos procurado fortalecer las respuestas institucionales para la atención a las mujeres en condiciones de pobreza y la prevención y atención de la violencia intrafamiliar. Esfuerzos todos que se potencian con la política nacional para la igualdad y la equidad de género, como instrumento orientador de las actuaciones de la institucionalidad pública y de la sociedad civil, para edificar una sociedad en la que todos y todas disfrutemos de los mismos derechos y oportunidades.

Es de resaltar que la PIEG forma parte del *Plan Nacional de Desarrollo 2011 – 2014 María Teresa Obregón Zamora*, que incorpora la implementación de su Plan de Acción como una de las acciones estratégicas del Sector Bienestar Social y Familiar, enfatizándose en el cuidado como responsabilidad social para que las mujeres puedan incorporarse al mercado laboral, con empleos de calidad y la participación en acciones formativas a favor de la igualdad, equidad de género y la no violencia, generando condiciones para la protección efectiva de sus derechos.

La ruta está marcada, las políticas nos indican por dónde debemos transitar para alcanzar nuestros objetivos de profundización democrática y desarrollo humano. La igualdad es nuestro objetivo, la PIEG y su Plan de Acción son los medios que nos permitirán acercarnos a la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.

Laura Chichilla Miranda  
Presidenta de la República



# Presentación



Es realmente un honor presentar el II Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género PIEG, que abarcará el período 2012 – 2014. El Instituto Nacional de las Mujeres INAMU, como institución rectora de la igualdad y equidad de género y el avance de los derechos de las mujeres, cumple con uno de sus fines, como es el impulso de la política pública estatal en el ámbito de su mandato.

La PIEG ha sido una política de aporte y crecimiento colectivo en su proceso de diseño, ejecución, seguimiento y rendición de cuentas. No sólo para las instituciones ejecutoras, las relaciones de coordinación entre instituciones y entre los diferentes Poderes y el Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres, sino también para las mujeres y sus organizaciones. De igual manera, la formulación de este II Plan es producto del encuentro, la reflexión, el intercambio y la capacidad propositiva de muchas personas, que conforman una amplia y diversa base social de apoyo de una política, algo pocas veces visto a lo largo de nuestra historia democrática.

Este II Plan se nutre de dos balances: el de cierre de brechas de desigualdad que afectan a las mujeres y guardan relación directa con los objetivos estratégicos de la PIEG y el de cumplimiento del Plan 2008 – 2012 y sus 85 acciones. Quisimos hacer un alto en el camino, valorar lo avanzado, los logros y rezagos, para definir las prioridades de actuación de los próximos años. Pero sobre todo aprovechar la oportunidad para desarrollar un proceso de rendición de cuentas, que abonara en la revitalización de la política y su base social de apoyo. La transparencia y la rendición de cuentas son parte sustancial de la nueva manera de hacer política pública, que interpela a la posibilidad de hacer reformulaciones e innovaciones con la participación de la ciudadanía. No hay democracia efectiva sin transparencia, sin rendición de cuentas y sin participación plena de la ciudadanía.

En nuestro país, la PIEG es hoy una de las pocas políticas públicas, que cuenta con información y valoración detallada de sus avances, y que sigue considerando las voces de la sociedad civil en ese proceso de seguimiento, monitoreo y evaluación permanente. En este sentido, reconozco el esfuerzo del INAMU y la Secretaría Técnica de la PIEG de asumir el papel rector que le corresponde, desde el diálogo, la negociación, la coordinación entre sectores e instituciones vinculadas con la ejecución de la política. Este papel conlleva una alta demanda, sin embargo, constituye un factor esencial para fortalecer el sentido estratégico de las acciones y garantizar un sistema de seguimiento que brinde información periódica y oportuna.

Este Plan es posible gracias a los aportes de muchas personas e instancias. Cabe resaltar el compromiso y la contribución de las responsables de las Unidades / Programas de Género UPEG, las Oficinas Municipales de la Mujer OFIM y enlaces institucionales a lo largo de todo el proceso de formulación. También destaco la cooperación técnica y financiera del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), que una vez más apuesta a la PIEG como política pública promotora del desarrollo humano inclusivo.

Uno de los retos principales del II Plan es el fortalecimiento y la mayor integración de acciones estratégicas que ya existen desde la institucionalidad pública. Aunque también es necesario promover nuevas iniciativas, que se expresen en lineamientos y mecanismos claros, con apoyo político del más alto nivel.

Este Plan condensa los compromisos del actual gobierno y su Presidenta a favor de la igualdad y la equidad de género. Con enorme satisfacción destaco el apoyo que la Presidenta de la República, Laura Chichilla Miranda, ha brindado a la PIEG desde sus inicios y más recientemente a su Plan de Acción 2012 – 2014. Producto de su decisión logramos llevar el balance de la PIEG al Consejo de Gobierno, así como renovar y reafirmar el compromiso y apoyo político que todo instrumento de política pública demanda para garantizar su cumplimiento.

El reto es claro. Garantizar la ejecución de este II Plan, que incorpora los aprendizajes y logros derivados de la primera fase y que se proyecta hacia futuro con nuevos desafíos. Esta tarea implica sumar fuerzas y voluntades, así como el establecimiento de compromisos renovados de cara a la igualdad y a la vigencia plena de los derechos humanos de las mujeres.

Maureen Clarke Clarke  
Presidenta Ejecutiva  
Instituto Nacional de las Mujeres

# Introducción



Este documento contiene el II Plan de Acción 2012 – 2014 de la Política de Igualdad y Equidad de Género PIEG, así como los dos balances que sustentaron la formulación de este instrumento de política pública: el balance del cierre de brechas de género en función de los seis objetivos estratégicos de la PIEG y el balance de cumplimiento de las 85 acciones del Plan 2008 – 2012.

La Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género PIEG condensa los compromisos asumidos por el Estado costarricense en la década 2007-2017, para 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. Es una política de largo plazo, que prioriza 6 objetivos estratégicos: **Objetivo 1:** cuidado como responsabilidad social, **Objetivo 2:** trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos, **Objetivo 3:** educación y salud de calidad en favor de la igualdad, **Objetivo 4:** protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, **Objetivo 5:** fortalecimiento de la participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria, **Objetivo 6:** fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género. El sexto y último objetivo se concibe como requisito imprescindible para el éxito de la política, dado que el fortalecimiento de la institucionalidad de género, es una condición necesaria para avanzar en los restantes cinco objetivos.

La PIEG es una política de carácter estatal y público. Su ejecución es responsabilidad de los diferentes poderes y del conjunto de instituciones del Estado. El INAMU es responsable de su coordinación técnica, que incluye monitoreo y seguimiento de los avances. Para cumplir con esta función, cuenta con una Secretaría Técnica, según se estableció en *Decreto Ejecutivo No 34729: Mecanismos de Coordinación, 17 de septiembre de 2008*.

El documento se estructura en tres grandes partes. En la primera parte, se presentan los resultados de la actualización de la línea base e indicadores de la PIEG. Esta actualización estuvo a cargo del Programa Estado de la Nación y posibilitó contar con un diagnóstico sobre avances en el cierre de brechas al 2011, para cada uno de los objetivos de la política. La segunda parte comprende el balance o informe de cumplimiento del Plan de Acción 2008 – 2014 y sus 85 acciones estratégicas, elaborado por la Secretaría Técnica – PIEG. La tercera parte inicia con una breve explicación de la metodología de formulación del II Plan, además de incluir el Plan en su versión completa y final.

**Primera parte**

# Actualización de línea de base e indicadores de resultado de la PIEG



En el marco de la PIEG y de la implementación de su Plan de Acción, se planteó la necesidad de contar con un sistema de indicadores de resultado, que permitiera dar cuenta de la gestión y del cumplimiento de sus objetivos y tomar decisiones oportunas, tanto políticas como técnicas. Para tales efectos, se consideró fundamental encargar al Programa Estado de la Nación el desarrollo de la propuesta del sistema de indicadores, la cual fue diseñada y presentada al INAMU en diciembre del 2008. El sistema contempló una propuesta de indicadores para cada uno de los objetivos y una línea base de aquellos sobre los cuales había información disponible.

En marzo del 2011 y luego de cuatro años de puesta en ejecución la PIEG, el INAMU solicitó apoyo al Programa Estado de la Nación para actualizar la línea de base, como insumo para monitorear el avance de la política y desarrollar un ejercicio de rendición de cuentas al país sobre la misma. El presente documento constituye el Informe final de dicho ejercicio. El mismo ha implicado el procesamiento de información proveniente de las Encuestas de Hogares del INEC (EHPM y ENAHO), otras encuestas sobre temas específicos y registros administrativos generados por instituciones públicas que desde distintos ámbitos trabajan y contribuyen con el desarrollo de los objetivos de la PIEG.

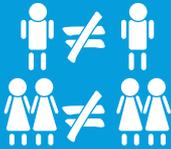
## 1. Indicadores seleccionados

Los indicadores de la PIEG se deben entender como señales, recordatorios constantes durante todo el proceso de ejecución de la política, que permiten no perder de vista adónde se quiere llegar, monitorear el avance o retroceso en las áreas claves y corregir si es el caso, la forma en la que se pretende llegar a los objetivos principales. Son en lo fundamental, indicadores de resultado que buscan comparar cuantitativa o cualitativamente los objetivos propuestos con los resultados logrados, por lo que deben mostrar de una u otra forma, los beneficios obtenidos con el impulso de la política. Aunque los indicadores de resultado generan datos finales de actuaciones, también dan pistas o claves sobre los problemas que se puedan estar dando en los procesos y que se derivan de actuaciones deficitarias.

Los indicadores de resultado desarrollados en la propuesta del SIPIEG contemplan dos niveles principales de análisis: un primer nivel en el que los indicadores están definidos a nivel de personas, que muestran impactos directos sobre los hombres y las mujeres respecto a las principales características de interés de la PIEG. En un segundo nivel se consideran indicadores de brecha, que buscan medir las distancias entre las mujeres y los hombres, con el fin de ir monitoreando cuanto se acortan o no las distancias que tienen por base las desigualdades existentes entre ambos. En los dos niveles, se contempla información en varios ámbitos (nacionales o regionales). Conviene agregar que se pueden establecer indicadores de brecha no solo entre hombres y mujeres, sino también a lo interno de las mujeres, por ejemplo según el nivel educativo, de ingreso, zona y región.

Aunque inicialmente la propuesta del SIPEG incluyó 79 indicadores para monitorear cada uno de los objetivos propuestos en la PIEG, estos se plantearon sujetos a la disponibilidad de información. Para esta actualización de la línea base se contó con información para un total de 64 indicadores, distribuidos por objetivos. Las diferencias en el número de indicadores por objetivos obedecen principalmente a las limitaciones de información.

## Niveles de los indicadores propuestos en el sistema de indicadores de la PIEG

Ámbitos	Desigualdades entre individuos 	Desigualdades entre categorías (brecha) 
<b>Nacional</b>		
Desagregación territorial: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regiones</li> <li>• Cantones</li> <li>• Zona</li> </ul>	A lo interno de cada grupo se pueden desagregar por: nivel educativo, quintil de ingreso o nivel socioeconómico, grupos de edad.	

## Número de indicadores actualizados para el sistema de seguimiento de la PIEG, según objetivo

Objetivos	Total de indicadores propuestos	Total de indicadores calculados <sup>a/</sup>
Relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos	15	13
Relativo al cuidado como responsabilidad social	16	15
Relativo a una educación y salud de calidad a favor de la igualdad	13	10
Relativo a la protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia	15	11 <sup>b/</sup>
Relativo al fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria	8	7 <sup>c/</sup>
Relativo al fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género	12	8
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>64</b>

a/ Indicadores actualizados para el período 2007-2010. Muchos de los indicadores propuestos no se completaron debido a que la información no estaba disponible en el momento de elaborar este estudio.

b/ Estos indicadores se actualizaron para el período 2007-2009.

c/ Estos indicadores se actualizaron para los períodos electorales.

El total de indicadores actualizados representan el 81% de los indicadores propuestos. Las principales fuentes de información fueron las Encuestas de Hogares generadas por el INEC, encuestas específicas como la de Salud Sexual y Reproductiva 2010 del Ministerio de Salud, así como registros administrativos de las instituciones públicas relacionadas con el desarrollo de los objetivos de la PIEG. La actualización de la línea de base para cada objetivo se hizo según la información disponible<sup>1</sup>.

### Fuentes de Información

Las principales fuentes de información identificadas en el país y que resultan útiles para alimentar un sistema de indicadores son las siguientes:

- **Encuestas de Hogares (INEC):** constituyen un mecanismo flexible de recopilación de datos, que utiliza al hogar como unidad de análisis. Abarca gran cantidad de temas, pero con una limitada cantidad de preguntas en cada módulo específico. Para el análisis de género estas encuestas proporcionan gran cantidad de información y facilitan el monitoreo de los indicadores en forma periódica (anualmente). El objetivo de estas encuestas es obtener información sobre la situación socio-demográfica, económica y laboral de las personas y sus hogares con el fin de suministrar estadísticas relacionadas con la fuerza de trabajo, el empleo, el desempleo, el subempleo, los ingresos y el nivel de pobreza de los hogares. Se realiza en el mes de julio de cada año. La población objetivo la constituye los residentes habituales de las viviendas individuales del país. La cobertura es nacional, y permite obtener información desagregada a nivel de regiones.
- **Registros Administrativos:** ofrecen información sobre estadísticas vitales, sectoriales y temáticas, con carácter continuo de la información, a bajos costos, mayor cobertura de la población de interés y desglose por áreas geográficas y subpoblaciones. Desafortunadamente la exactitud, oportunidad y exhaustividad de los registros administrativos puede ser problemáticas, pues en numerosas ocasiones existen limitaciones importantes relacionadas con el rezago en la disponibilidad de la información, su cobertura, oportunidad y explotación (Cepal<sup>2</sup>, 2007). Al ser información recolectada para propósitos administrativos, algunas de las propiedades estadísticamente deseables para la construcción y seguimiento de indicadores no siempre están presentes, dado que pueden cambiar de un periodo a otro en sus formatos de recolección y no necesariamente utilizan las nomenclaturas y clasificaciones internacionales, lo que limita la comparabilidad en el tiempo y con otras fuentes de información.
- **Encuestas específicas:** abordan con mayor intensidad un tema específico a partir de una amplia batería de preguntas, que intentan caracterizar en profundidad los diferentes factores que intervienen y explican el fenómeno en estudio. Tienen la limitante de que se realizan esporádicamente, sin tener una periodicidad fija. Proporcionan información valiosa, de gran utilidad en el tema de género. Algunos ejemplos son: las encuestas de salud sexual y reproductiva, violencia, uso del tiempo, juventud.

1 Sobre la propuesta general del SIPIEG y el total de indicadores propuestos inicialmente véase Programa Estado de la Nación- INAMU. 2008. Propuesta: sistema de indicadores de la PIEG y línea de base”, con apoyo del Fondo de Población del Programa de Naciones Unidas.

2 CEPAL. 2007. Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y tendencias de América Latina. Cuadernos de CEPAL n° 92. Santiago, CEPAL y UNIFEM.

## 2. Actualización de la línea base y principales tendencias observadas según objetivo

Una característica central de sistema de información y evaluación de la PIEG (denominado SIPIEG) es contar con indicadores que permitan obtener una visión global de los resultados e impacto nacional de las acciones e iniciativas desarrolladas en el marco de la política. Esta sección ofrece un balance general por objetivo.

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

*Objetivo: 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.*

#### Participación laboral femenina continúa en aumento

La inserción laboral de las mujeres muestra una tendencia creciente en los últimos cinco años, hacia un aumento en la participación femenina en el mercado, consolidándose como un proceso estructural de la economía costarricense. La tasa neta de participación laboral alcanzó su máximo histórico de 42% en el 2009, y si se considera la tasa de participación ampliada el porcentaje sube a 48%

En este proceso un rasgo a destacar es la importancia que tiene el empleo formal, que representa casi el 60% del empleo femenino. Si bien la generación de este tipo de empleo fue lenta a inicios de la década, mostró una tendencia creciente desde el año 2006, a pesar de la crisis que el país experimentó entre el 2008 y el 2009. La generación de este tipo de empleo es importante porque contribuye, a su vez, al aumento del número de mujeres que pueden acceder al aseguramiento directo, el cual también tendió a aumentar en los últimos años, al pasar de 32% a 34,2% entre el 2007 y el 2009.

#### Persiste, sin embargo, inserción laboral desventajosa

Aunque la participación femenina en el mercado laboral continúa en aumento, dicha inserción sigue mostrando brechas importantes. Los indicadores de problemas de empleo, que concentran el desempleo y el subempleo y que componen la tasa de subutilización total, no solo siguen siendo mayores para las mujeres respecto a las de los hombres, sino que, además, aumentaron en los años de crisis, con lo cual las brechas lejos de disminuir, se mantuvieron.

La economía costarricense experimentó una fuerte desaceleración durante el 2008-2009: la tasa de crecimiento real del PIB en el 2008 fue del 2,6%, muy por debajo del 7,8% del 2007 y del 6,6% promedio de los cinco años anteriores. En el 2009 la economía costarricense decreció en 1,3% (con una recesión desde octubre del 2008 a agosto del 2009). Dicha recesión económica

impactó el mercado de trabajo y generó un fuerte aumento en las tasas de desempleo, tanto masculinas como femeninas. Los sectores más afectados fueron la industria, la construcción, el comercio y el turismo. En el 2008 se generaron apenas 32.000 puestos de trabajo, de los cuales el 78% fueron mujeres. En el 2009 no se generaron nuevos empleos, sino que más bien se redujo el número de personas ocupadas. Las más afectadas fueron las mujeres, que tuvieron una pérdida de empleos de 1.261, mientras que en los hombres la pérdida fue de 940. Estos datos contrastan con los resultados del período 2005-2007, época de alto crecimiento económico, en el cual se generaron en promedio 90.000 empleos, de los cuales el 53% fueron ocupados por mujeres.

Al desagregar la generación (o pérdida) de empleos femeninos en el 2009 por ramas de actividad los resultados muestran que las mayores pérdidas netas se dieron en industria (10.000 ocupadas), agricultura (5.500) y servicio doméstico (4.000). En contraste, las actividades que absorbieron parte del empleo fueron comercio (11.000 ocupadas adicionales), administración pública (7.500) y servicios de salud (6.000). Otras actividades con pérdidas de empleo femenino fueron intermediación financiera y actividades inmobiliarias y empresariales.

### Personas ocupadas en el mercado de trabajo, por sexo, según categoría ocupacional y rama de actividad. 2008 y 2009

	Hombres			Mujeres		
	Ocupados en 2009	Variación		Ocupadas en 2009	Variación	
		2007-2008	2008-2009		2007-2008	2008-2009
<b>Total de ocupados</b>	1.228.599	6.942	-940	726.908	25.114	-1.261
Patrono	126.269	4.565	10.729	38.205	2.919	7.038
Cuenta propia	210.219	662	-14.978	128.048	8.595	-791
Asalariados	877.601	6.068	107	543.700	13.910	-5.381
No remunerados	14.510	-4.353	3.202	16.955	-310	-2.127
Rama de actividad						
Agricultura y ganadería	206.722	-7.500	-4.544	24.870	-5.466	-5.496
Industria manufacturera	158.721	-15.298	3.463	74.197	3.267	-10.083
Construcción	123.958	1.795	-24.373	4.428	-1.138	314
Comercio mayor y menor	243.691	5.485	866	146.441	5.612	11.658
Hoteles y restaurantes	47.647	-2.560	5.911	58.091	-5.402	-482
Transporte y comunicaciones	122.213	10.715	2.649	26.519	6.606	3.038
Intermediación financiera	25.733	490	-546	23.307	3.377	-3.753
Actividades inmobiliarias	85.348	4.407	-3.393	44.930	11.556	-3.910
Administración pública	69.927	3.992	11.319	42.817	1.086	7.663
Enseñanza	35.288	-3.279	4.262	79.340	5.090	-2.186
Servicios sociales y salud	25.163	-236	2.072	47.903	894	6.323
Otras actividades de servicio	37.821	7.548	-5.672	37.963	888	324
Servicio doméstico	16.621	-5.754	8.243	106.546	-3.851	-4.032
Otras actividades	29.746	7.137	-1.197	9.556	2.595	-639

Fuente: Elaboración propia con datos de las EHPM, del INEC.

Un aspecto que ayudó a amortiguar el impacto de la recesión en el 2009 fue el crecimiento del empleo público, que se refleja en el aumento de las ocupadas en la administración pública y en servicios de salud. Comercio, que es la actividad que capta más mujeres, continúa generando puestos de trabajo, sin embargo, se caracteriza por ser empleos informales y de mala calidad (que no respetan jornadas, salarios mínimos y sin aseguramiento).

## Brechas de ingreso afectan especialmente a mujeres con jornadas parciales

Los datos del último quinquenio muestran que las brechas en los salarios por razones de género no solo persisten, sino que, además, tienden a aumentar. Esta situación afecta especialmente a las mujeres que se insertan en jornadas parciales, es decir, en jornadas de medio tiempo.

Las jornadas de trabajo de menos de 30 horas semanales son importantes en las mujeres que trabajan remuneradamente, a diferencia de los hombres, que trabajan jornadas completas en mayor proporción. En el 2009 una cuarta parte de las mujeres ocupadas trabajaban menos de 30 horas semanales, un 8% de 30 a 39 horas, la mitad tenía jornadas de 47 horas y más y el restante 18% en jornadas de 40 a 46 horas. En los hombres, un 71% trabajaba 47 horas o más, un 13% de 40 a 46 horas y solamente un 9% menos de 30 horas.

A menos horas trabajadas las brechas entre los ingresos de los hombres y las mujeres se amplían. En la industria manufacturera por ejemplo la brecha entre hombres y mujeres que trabajan menos de 30 horas es de 41%, de 40 a 46 horas 43% y de 47 y más de 25%, para una brecha promedio total de 39%, como ya se dijo.

### Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento del objetivo relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos

Indicador	2007	2008	2009	2010	Balance
Tasa neta de participación femenina	44,5	44,6	44,9	43,5	Se mantiene
Tasa de desempleo abierto femenina	6,8	6,2	9,9	9,5*	Aumenta
Tasa de subutilización total femenina	15,4	14,3	19,0		Aumenta
Aseguradas directas (18-64 años)	32,0	32,7	33,5	34,2	Aumenta
Hombres	63,7	65,0	63,5	65,6	Aumenta
Trabajadora asegurada por cuenta propia	15,4	16,2	17,3	18,8	Aumenta
Hombres	16,4	17,4	19,1	20,3	Aumenta
Mujeres ocupadas: menos 30 horas	24,7	24,3	25,3	30,1	Aumenta
Hombres	8,4	7,3	8,5	14,4	Aumenta
Mujeres ocupadas: 40 horas o más	67,1	67,9	66,6	64,4	Disminuye
Hombres	84,2	86,0	84,8	80,9	Disminuye
Mujeres ocupadas en sector formal	53,1	55,3	57,5		Aumenta
Hombres	53,4	54,8	55,6		Aumenta
Tasa desempleo mujeres menos hombres	3,5	2,0	3,3	3,5	Inestable
Relación ingresos entre mujeres y hombres	0,74	0,74	0,80		Disminuye

## Indicadores actualizados para monitorear el objetivo relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos

Indicador	2007		2008		2009		2010	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tasa neta de participación	41,6	73,2	41,7	72,5	42,1	71,5	43,5 <sup>a</sup>	75,9 <sup>a</sup>
12 a 17 años	6,6	17,5	6,7	14,2	5,2	13,0	7,5 <sup>b</sup>	19,5 <sup>b</sup>
18 a 24 años	51,3	79,1	48,8	76,4	47,9	73,8	45,4	73,3
25 a 39 años	60,1	96,5	60,9	96,7	61,7	96,2	60,9	95,7
40 a 59 años	48,5	93,6	49,2	93,8	51,2	93,8	52,1	91,7
60 años o más	11,4	42,4	10,3	42,1	10,7	37,5	9,8	39,0
Tasa de participación femenina ampliada	47,4	75,3	46,4	74,5	48,1	74,2	49,5 <sup>a</sup>	78,3 <sup>a</sup>
Tasa de desempleo abierto	6,8	3,3	6,2	4,2	9,9	6,6	9,5 <sup>a</sup>	6,0 <sup>a</sup>
Tasa de subutilización total	15,4	9,9	14,3	10,2	19,0	13,6		
% población de 18 a 64 años, según condición de aseguramiento	1.388.734	1.298.529	1.436.583	1.337.034	1.477.456	1.401.757	1.468.898	1.367.000
Asegurado directo	32,0	63,7	32,7	65,0	33,5	63,5	34,2	65,6
Por el Estado	4,4	2,1	4,1	1,9	4,2	1,8	4,1	1,9
Familiar	41,3	5,7	42,0	6,3	40,8	7,0	42,7	7,6
Pensionados (todos los regímenes)	3,9	3,3	3,9	3,4	4,0	3,1	4,1	3,5
Otras formas	0,6	0,4	0,6	0,5	0,4	0,5	0,8	0,7
No asegurado	17,8	24,8	16,7	23,0	17,1	24,0	14,1	20,8
Distribución de las y los trabajadores asegurados por sector institucional	412.222	841.105	457.542	912.096	469.468	904.951	497.181	939.749
Empresa privada	52,3	61,4	52,7	61,1	50,0	58,1	49,6	57,6
Instituciones autónomas	11,9	8,7	11,9	8,7	12,4	9,6	12,3	9,6
Gobierno Central	15,1	5,5	14,3	5,2	15,2	5,6	14,5	5,6
Servicio doméstico	1,8	0,2	1,6	0,2	1,7	0,2	2,0	0,2
Cuenta propia	15,4	16,4	16,2	17,4	17,3	19,1	18,8	20,3
Convenios especiales	3,5	7,7	3,3	7,4	3,3	7,4	2,8	6,8
Jornada laboral	654.218	1.142.481	658.859	1.111.611	682.589	1.156.634	708.809	1.193.355
Menos de 30 horas	161.454	96.102	160.429	81.463	172.592	98.282	213.132	171.885
De 30 a 39 horas	51.258	80.737	48.316	70.397	53.654	75.655	35.789	48.545
De 40 a 46 horas	117.543	149.068	122.446	150.457	123.625	148.918	163.975	200.024
47 horas y más	321.585	813.360	324.983	805.093	330.677	831.380	292.257	765.284
Ingresos promedio de las personas ocupadas por horas trabajadas	197.552	268.244	232.737	312.676	279.684	348.843		
Menos de 30 horas	82.201	145.691	106.112	151.431	119.356	163.906		
De 30 a 39 horas	168.467	159.559	189.264	226.624	232.432	275.306		
De 40 a 46 horas	278.721	348.644	332.918	376.539	390.019	437.148		
47 horas y más	230.536	278.732	263.954	324.543	330.476	361.551		
Formalidad en el empleo	703.055	1.222.597	728.169	1.229.539	726.908	1.228.599		

Indicador	2007		2008		2009		2010	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Formal	53,1	53,4	55,3	54,8	57,5	55,6		
Informal	41,9	28,7	40,5	28,0	39,1	27,6		
Agropecuario	5,1	17,9	4,2	17,2	3,4	16,8		
Brecha <sup>a/</sup> entre la tasa de desempleo abierto femenina y masculina	3,5		2,0		3,3		3,5	
Brecha <sup>a/</sup> entre la tasa de subutilización total femenina y masculina	5,5		4,1		5,4			
Crecimiento anual del empleo femenino de calidad generado			8,0%		3,7%			
Relación <sup>d/</sup> de ingresos promedio entre mujeres y hombres, por horas trabajadas	0,74		0,74		0,80			
Menos de 30 horas	0,56		0,70		0,73			
De 30 a 39 horas	1,06		0,84		0,84			
De 40 a 46 horas	0,80		0,88		0,89			
47 horas y más	0,83		0,81		0,91			

- a/ Estas cifras corresponden a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del 2010. Por lo tanto, no son comparables con las de años anteriores, que provienen de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), debido a: cambios en la muestra y en el cuestionario; utilización de las últimas proyecciones de población para la determinación de los factores de expansión; aumento en el límite de la edad de la fuerza de trabajo, que pasó de 12 a 15 años; y cambios en la medición del ingreso y de la pobreza.
- b/ Para el año 2010 corresponde a la población de 15 a 17 años, debido al cambio en el límite de edad de la población en edad de trabajar que se dio en la ENAH.
- c/ La brecha o diferencial se calcula como la diferencia entre el valor del indicador para las mujeres y el valor del mismo para los hombres. Si es positivo, indica que el indicador para los hombres es menor en esos puntos porcentuales, respecto al valor de las mujeres.
- d/ Relación de ingreso promedio mensual de los ocupados en la ocupación principal entre mujeres y hombres. Por lo tanto, cuando la relación sea menor que 1, los hombres ganan en promedio más que las mujeres y entre más se acerque a cero, mayor será esta diferencia a favor de ellos; cuando la relación sea mayor que 1, las mujeres ganan en promedio más que los hombres.

## Los avances son lentos e insuficientes

Los indicadores de seguimiento para este objetivo de la PIEG indican que los avances son escasos. Esta situación plantea la necesidad de revisar las acciones de política pública que se están promoviendo en esta área por parte del INAMU y otras instituciones del Estado que son claves en esta materia, como el Ministerio de Trabajo. En términos normativos la definición de una política orientada a mejorar el respeto a los salarios mínimos que es implementada por la administración Chinchilla y la aprobación en el 2009 de la Reforma del Capítulo Octavo del Código de Trabajo relativo al trabajo doméstico remunerado, ofrecen un marco de acción importante para potenciar las líneas de acción definidas por la PIEG en este objetivo. En el caso de la política de Salarios Mínimos se requiere fortalecer la inspección laboral, que vele por el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres: salarios, jornadas, así como la promoción de coberturas de la seguridad social para las mujeres que trabajan jornadas parciales, un tema clave sobre el cual trabajar en los próximos años.

## 2.2. Objetivo relativo al cuidado como responsabilidad social

**Objetivo:** *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 con 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.*

### En aumento cantidad de niños y niñas en hogares con jefatura femenina

Las mujeres no solo no pueden trabajar todas las horas que desean, sino que, además, cuando lo hacen no pueden hacerlo con la tranquilidad suficiente para desempeñar sus labores, debido a las tensiones que persisten entre la esfera laboral y familiar. Específicamente, entre el trabajo remunerado y el no remunerado que ellas realizan en sus hogares en materia de oficios domésticos y cuidado de las personas dependientes en el hogar (niños, adultos mayores y personas con alguna discapacidad).

La limitada oferta de centros de cuidado para estas poblaciones constituye una de las barreras más importante de acceso y permanencia en el mercado laboral para ellas, afectando su autonomía económica, pero también el logro de mayores grados de productividad en las empresas y de competitividad para el país.

Los indicadores de resultado que dan seguimiento a la PIEG en este tema, indican que mientras sigue en aumento la cantidad de niños y niñas menores de cinco años en hogares con jefatura femenina, la ampliación de la infraestructura de cuidado ocurre de manera muy lenta.

### Oferta de centros de cuidado sigue siendo limitada

La limitada oferta de centros de atención y cuidado infantil en el país provoca que unas 40.000 jefas de hogar se encuentren estancadas al no poder acceder a empleos, siendo apenas unas 24.000 jefas madres con menores de cinco años las que logran hacerlo, aunque con amplias dificultades.

Se trata de una situación que afecta a todas las mujeres, pero especialmente a los hogares más pobres (I y II deciles de ingreso) que se ven afectados debido a las bajas coberturas de atención integral de los CEN-CINAI (menos del 4%). Por nivel de pobreza, el porcentaje de niños y niñas que reciben los servicios de atención integral son bastante limitados.

Si bien los datos sobre el número total de beneficiarios del Programa de CEN-CINAI muestran un aumento entre el 2007 y el 2010, dichas cifras no son estrictamente comparables, y además, el dato del 2010 resulta insuficiente, pues apenas se atendieron 17.797 niños y niñas. Los datos publicados en la memoria anual 2010 de la Contraloría General de la República (CGR) muestran que en ese mismo año el servicio, ahora denominado Atención y Protección Infantil (API), benefició a 10.982 niños y niñas, la mayoría entre 2 y 6 años de edad. La CGR también señala que con base en los datos recopilados para el año 2010 se atendieron a 15.545 niños y niñas con servicios de cuidado y atención integral públicos o subsidiados por el Estado<sup>3</sup>, para una cobertura estimada del 11,5%, que es la proporción

<sup>3</sup> La Contraloría incluye en esta cifra los beneficiarios de Atención Integral del MINSA (API), de los Hogares Comunitarios, de ONG's subsidiadas por el PANI (CIDAI) y los subsidios del IMAS a otros centros (CGR, 2011, página 27).

de la población menor de 6 años en situación de pobreza que tiene acceso a los servicios indicados. “Sobra decir que esta cobertura es baja e insuficiente; aún más, parece ser que el país no ha logrado incrementar la cobertura si se considera la estimación citada anteriormente para los CEN-CINAI en el período 2003-2005” (CGR, 2011). El promedio de niños y niñas atendidas en CEN-CINAI por cada cien mujeres ocupadas pasó de 1,9 en el 2007 a 2,5 en el 2010, lo que ratifica que si bien hay avances estos se dan con un ritmo lento e insuficiente.

### Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento del objetivo relativo al cuidado como responsabilidad social

Indicador	2007	2008	2009	2010	Balance
Menores de 5 años que residen en hogares con jefatura femenina	74.070	83.531	87.180	88.073	Aumenta
% menores de 5 años	22,0	24,5	25,7	26,9	
Beneficiarios de atención integral del (promedios) Programa de CEN-CINAI <sup>a/</sup> (inscritos)	13.199	12.672	17.836	17.797	Aumenta
Niños y niñas atendidas en CEN-CINAI ( <i>proxy</i> ) por cada cien mujeres ocupadas	1,9	1,7	2,5	2,5	Aumenta
Hogares con menores de 5 años cuya jefa de hogar o la cónyuge está en la fuerza de trabajo	117.920	120.839	120.212	117.958	Se mantiene
% hogares con menores de 5 años	41,9	42,3	42,9	42,5	
Mujeres inactivas por cada cien hombres inactivos que no trabajan por atender obligaciones familiares o personales	3,7	2,1	3,4		Se mantiene
Licencias por maternidad:					
Respecto mujeres cotizantes (15-49 años)	3,9%	3,8%	4,0%	3,6%	Disminuye
Respecto trabajadores cotizantes	1,1%	1,1%	1,2%	1,1%	Se mantiene
% niños y niñas de 2 a 5 años que asisten a educación	25,8	28,1	29,2	27,5	Aumenta
2 años	3,5	3,2	2,6	2,3	Disminuye
3 años	8,5	9,0	10,3	10,2	Aumenta
4 años	26,3	27,4	29,8	26,8	Se mantiene
5 años	64,9	73,0	70,4	71,8	Aumenta
Población inactiva en oficios domésticos	39,3	37,7	35,5		Disminuye
Mujeres	55,8	54,1	52,0		Disminuye
Hombres	1,6	1,2	0,7		Disminuye
Mujeres ocupadas por cada cien hombres ocupados que no pueden aumentar la jornada laboral por atender obligaciones familiares o personales	49,6	45,6	40,4		Disminuye
Mujeres ocupadas en servicio doméstico	128.561	118.956	123.167	135.512*	Inestable

a/ Esta información proviene de los registros administrativos del Programa de CEN-CINAI del Ministerio de Salud. Corresponde la población atendida en el programa de atención integral intramuros. Las cifras del 2007 y 2008 corresponden a los promedios de cobertura mensual, mientras que las cifras del 2009-2010 corresponden a la población inscrita reportada.

## Indicadores actualizados para monitorear el objetivo relativo al cuidado como responsabilidad social

Indicador	2007	2008	2009	2010
Niños y niñas menores de 5 años que residen en hogares con jefatura femenina	74.070	83.531	87.180	88.073
% del total de niños y niñas menores de 5 años	22,0	24,5	25,7	26,9
Hogares con niños y niñas menores de 5 años en los que la jefa de hogar o la cónyuge (como proxy de madre) está en la fuerza de trabajo.	117.920	120.839	120.212	117.958
% de los hogares con menores de 5 años	41,9	42,3	42,9	42,5
Niños y niñas menores de 5 años por cada cien mujeres ocupadas	47,9	46,9	46,7	46,3 <sup>a/</sup>
Mujeres ocupadas	703.055	728.169	726.908	708.809 <sup>a/</sup>
Licencias por maternidad respecto a las mujeres cotizantes (entre 15 y 49 años de edad)	3,9%	3,8%	4,0%	3,6%
Licencias por maternidad respecto a las y los trabajadores cotizantes	1,1%	1,1%	1,2%	1,1%
% niños y niñas de 2 a 5 años que asisten a educación	25,8	28,1	29,2	27,5
2 años	3,5	3,2	2,6	2,3
3 años	8,5	9,0	10,3	10,2
4 años	26,3	27,4	29,8	26,8
5 años	64,9	73,0	70,4	71,8
Beneficiarios de atención integral del (promedios)	13.199	12.672		
Programa de CEN-CINAI <sup>b/</sup> (inscritos)			17.836	17.797
Beneficiarios del programa de CEN-CINAI <sup>c/</sup>	29.292	29.585	29.266	18.859
Atención en el centro infantil durante todo el día	12.587	13.052	10.782	8.526
Comidas servidas	16.705	16.533	18.484	10.333
Mujeres inactivas (mayor de 12 años) según tipo	1.060.154		1.108.884	1.017.370 <sup>a/</sup>
Pensionado o pensionada	8,0		8,7	15,1 <sup>a/</sup>
Estudiante	29,4		29,9	21,9 <sup>a/</sup>
Oficios domésticos	55,8		52,0	56,3 <sup>a/</sup>
Otros	6,8		9,4	6,6 <sup>a/</sup>
Hombres inactivos (mayor de 12 años) según tipo	463.575	486.588	524.031	402.957 <sup>a/</sup>
Pensionado o pensionada	18,4	20,1	20,0	34,1 <sup>a/</sup>
Estudiante	61,3	60,8	59,6	42,0 <sup>a/</sup>
Oficios domésticos	1,6	1,2	0,7	9,6 <sup>a/</sup>
Otros	18,8	18,0	19,7	14,3 <sup>a/</sup>
Condición de aseguramiento de las mujeres inactivas				
Asegurada o asegurado directo	3,9	3,3	3,7	5,6
Asegurado o asegurada con otras formas	81,0	82,2	81,5	81,8
No asegurado o no asegurada	15,0	14,6	14,8	12,7
Mujeres ocupadas en servicio doméstico	114.429	110.578	106.546	122.400 <sup>a/</sup>
Hombres ocupados en servicio doméstico	14.132	8.378	16.621	13.112 <sup>a/</sup>
Niños y niñas atendidas en los establecimientos de cuidado (como proxy, se utiliza el programa de CEN-CINAI) por cada cien mujeres ocupadas	1,9	1,7	2,5	2,5

Indicador	2007	2008	2009	2010
Relación de género de las personas inactivas que no trabajan por atender obligaciones familiares o personales (hombres/mujeres* 100)	3,7	2,1	3,4	
Relación de género de las personas ocupadas que no pueden aumentar la jornada laboral por atender obligaciones familiares o personales (hombres/mujeres* 100)	49,6	45,6	40,4	
Relación de ingresos promedio entre mujeres y hombres en las actividades de servicio doméstico	0,69	0,58	0,69	0,99 <sup>e/</sup>

- a/ Estas cifras corresponden a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del 2010. Por lo tanto, no son comparables con las de años anteriores, que provienen de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), debido a: cambios en la muestra y en el cuestionario; utilización de las últimas proyecciones de población para la determinación de los factores de expansión; aumento en el límite de la edad de la fuerza de trabajo, que pasó de 12 a 15 años; y cambios en la medición del ingreso y de la pobreza.
- b/ Esta información proviene de los registros administrativos del Programa de Cen-Cinai del Ministerio de Salud. Corresponde la población atendida en el programa de atención integral intramuros. Las cifras del 2007 y 2008 corresponden a los promedios de cobertura mensual, mientras que las cifras del 2009-2010 corresponden a la población inscrita reportada.
- c/ Los datos provienen de las encuestas de hogares del INEC.
- d/ El salario mínimo que se utiliza corresponde al que rige en el I semestre de cada año, según el decreto de Salarios Mínimos del MTSS para una persona ocupada en servicio doméstico (en 2007 es de 85.837,6 colones más alimentación). El cálculo, sin embargo, no toma en cuenta si adicionalmente se le proporciona a la persona ocupada la alimentación, como lo establece la Ley.
- e/ Esta cifra corresponde a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del 2010. Se estimó con el ingreso bruto mensual con imputación de valores no declarados. No es comparable con años anteriores.

## Sentar las bases de la Red de Cuido y operacionalizar acciones: principales retos

Los mayores avances en este objetivo se registran en materia normativa. Destacan entre ellos: el Decreto Ejecutivo 36020 del 8 de mayo del 2010, que establece la creación de la “Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil” por parte del Poder Ejecutivo, así como la Directriz 008-P del 16 de agosto del 2010 que asigna un 2% de los ingresos anuales del FODESAF para el financiamiento de la misma. En términos concretos para el presupuesto del 2010 se destinaron cerca de 1.500 millones de colones para iniciar el desarrollo de la Red, que se realizó mediante una transferencia de recursos del FODESAF al IMAS, de los cuales 700 millones estaban destinados al pago de subsidios directos a las familias para el pago de servicios de cuidado y 800 millones para la construcción de centros en alianza con distintas municipalidades del país.

No obstante la voluntad política expresada en estas acciones, la concreción de la Red en el marco institucional ha sido complicada, en parte debido a la complejidad que implica el traslado de fondos del gobierno central a organizaciones como municipios, asociaciones de desarrollo comunal u otros entes privados, según el modelo adoptado y que apuesta a la construcción de centros de cuidado y desarrollo infantil (CECUDIS) en espacios locales, además de los CEN-CINAI.

De acuerdo con la Memoria anual 2010 de la CGR los principales desafíos que el Estado y el país tiene en esta materia están asociados con: la institucionalización de las funciones de dirección y coordinación de la red a nivel de central y regional, institucionalización del rol de los gobiernos locales, uso eficiente de los recursos en la construcción y equipamiento, tanto de los CECUDIS como de los CEN-CINAI, satisfacción efectiva de la demanda y la participación de los

actores locales. El mayor desafío según el ente contralor es sentar bases estructurales sólidas, que permitan en los próximos años llevar la tarea hacia adelante, como un proceso continuo de mediano y largo plazo (CGR, 2011).

### **2.3. Objetivo relativo a una educación y salud de calidad a favor de la igualdad**

*Objetivo: 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.*

El tercer objetivo de la PIEG apunta a la responsabilidad del Estado costarricense y sus instituciones de crear un clima favorable, informado y efectivo en pro de la atención de la salud sexual y reproductiva, que desde una visión integral permita a las personas un estado general de bienestar físico, mental y social. Bajo esta perspectiva se busca que las personas alcancen una salud reproductiva que entrañe el desarrollo de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos. Para lograr lo anterior, el respeto a derechos fundamentales es clave, entre los cuales destacan: la privacidad, el acceso a la información, así como la ausencia de abusos sexuales, coerción y acoso, así como efectividad o logro en la prevención del embarazo adolescente. Estos derechos, asimismo, contribuyen a potenciar la autonomía de las personas para decidir el tipo de vida que desean y asumir responsabilidades frente a sí mismas y ante los demás.

#### **Resultados dispares**

Los indicadores de resultado respecto a este objetivo muestran resultados dispares. En el marco de la transición demográfica avanzada que el país atraviesa, en los últimos años tiende a afianzarse la tendencia de reducción del número de nacimientos totales. Aunque en este marco los embarazos en madres adolescentes siguen siendo el grupo más importante, es particularmente notorio como en los últimos 3 años (2008-2010) estos embarazos tienden a reducirse respecto al total, al pasar de representar el 20,2% en 2008 al 18,7% en 2010.

Esta información también coincide con una leve baja registrada en la tasa global de fecundidad adolescente del 2009 especialmente en la población de 15-19 años. Se trata de un dato del último año, al cual habrá que darle seguimiento para ver si se consolida como tendencia en los próximos años y las causas que lo explican entre las cuales puede estar el mayor acceso a información, que hoy tiene la población mediante recursos como internet y las llamadas redes sociales, entre otras.

No obstante lo anterior, un dato preocupante es que las alumnas embarazadas en centros educativos siguen en aumento, pues en secundaria cerca de 9 estudiantes por cada mil matriculadas están en esta condición, dejando claro los importantes déficits que aún muestra el sistema educativo costarricense en cuanto al objetivo estratégico de la PIEG de ofrecer educación sexual a esta importante población.

## Sigue en aumento prevalencia anticonceptiva

En materia de uso de métodos anticonceptivos la Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva, realizada en el 2010 por el Ministerio de Salud, muestra una alta prevalencia anticonceptiva (82%) en las mujeres.

Específicamente en el caso de las mujeres el uso de los llamados “métodos modernos” sigue siendo relevante, aunque debe llamarse la atención de que se trata en lo fundamental de métodos modernos de hace 40 años, porque en lo fundamental se refieren al uso de pastillas anticonceptivas y no a otros métodos sobre los cuales la ciencia moderna ha mostrado avances recientes. La esterilización femenina (29,6%), los anticonceptivos orales (21%) y los anticonceptivos inyectables (9,3%) son los métodos más utilizados, mientras que la utilización del dispositivo intrauterino (3,3%), el ritmo (3,2%) y el condón masculino (8,3%) han disminuido con respecto a décadas anteriores. Si se compararan estos resultados con la encuesta de 1999, se observa que el uso de los anticonceptivos orales muestra una disminución, al igual que los métodos naturales y el uso del condón masculino.

Respecto a métodos como el uso del condón, este sigue siendo menor en las mujeres de todas las edades respecto a los hombres y llama mucho la atención que la responsabilidad reproductiva sigue recayendo en la mujeres al ser ellas las que más usan la esterilización, siendo que este es un método de menor costo físico y monetario para los hombres.

Entre las personas de 15 a 44 años que declararon una edad de inicio de las relaciones sexuales, el 22% de los hombres y el 11,2 % de las mujeres había tenido relaciones sexuales antes de cumplir los 15 años. Un 67,9% de los hombres y un 51,4% de las mujeres habían tenido relaciones sexuales antes de cumplir los 18 años. La primera relación sexual ocurrió, en casi toda la población, antes de los 24 años (96,3% de los hombres y 93,4% de las mujeres).

Aunque más del 90% de las personas sexualmente activas han usado condón alguna vez, solamente un 43,7% de las mujeres y un 66,1% de los hombres con edades entre los 15 y 19 años lo utilizaron en la última relación sexual.

En cuanto a la atención de las mujeres embarazadas los datos oficiales de la CCSS revelan una situación en la que se reduce el número de mujeres que no tuvieron consultas prenatales, aunque el grupo de las menores de 15 años sigue mostrando un porcentaje del 15%. Estos datos deben verse con cuidado en la medida que muchas jóvenes embarazadas son migrantes no aseguradas, que no siempre acuden a la atención prenatal.

## Urge mayores acciones formativas dirigidas a la población escolar

En materia normativa, el país avanzó en la formulación de la Política Nacional de Sexualidad 2010-2021, impulsada por el Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación, en la cual se plantea la necesidad de fortalecer las acciones del Estado en esta materia en los próximos años. Esto es importante porque contribuye al fortalecimiento de las acciones que la PIEG plantea en esta materia, especialmente el lineamiento de influir en la formación formal e informal de niños, niñas y jóvenes desde edades tempranas, para lo cual el sistema educativo y de salud son claves.

## Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento del objetivo relativo a una educación y salud de calidad a favor de la igualdad

Indicador	2007	2008	2009	2010	Balance
Alumnas embarazadas en el sistema educativo	1.614	1.879	2.185		Aumenta
Menor 15 años	173	225	219		Aumenta
De 15 a 17 años	918	1.055	1.215		Aumenta
De 18 años o más	523	599	751		Aumenta
Alumnas embarazadas en secundaria respecto mujeres matriculadas (por mil)	6,7	7,9	8,8		Aumenta
% nacimientos madres adolescentes	19,8	20,2	19,6	18,7	Disminuye
Nacimientos menores de 15 años	500	525	551	428	Aumenta
Nacimientos mujeres de 15 a 19 años	13.981	14.655	14.117	12.828	Disminuye
Mujeres embarazadas atendidas CCSS, que no tuvieron consultas prenatales	10.053	10.257	9.520	8.543	Disminuye
Menores de 15 años	14,9%	17,5%	15,4%	15,5%	Se mantiene
15 a 17 años	12,6%	12,0%	11,5%	10,6%	Disminuye
18 a 24 años	11,5%	11,7%	10,7%	10,3%	Disminuye
25 a 35 años	13,4%	13,0%	12,1%	11,2%	Disminuye
Tasa de fecundidad	1,9	2,0	1,9		Se mantiene
De 15 a 19 años	66,8	70,2	68,2		

## Indicadores actualizados para monitorear el objetivo relativo a una educación y salud de calidad a favor de la igualdad

Indicador	2007	2008	2009	2010
Alumnas embarazadas en el sistema educativo, por edad	1.614	1.879	2.185	
11 años	3	2	2	
12 años	10	17	15	
13 años	46	59	63	
14 años	114	147	139	
15 años	227	269	319	
16 años	282	358	406	
17 años	409	428	490	
18 años	231	305	385	
19 y más	292	294	366	
Alumnas embarazadas menores de edad, por nivel educativo	1.091	1.280	1.434	
Primaria	76	100	81	
Secundaria	1.015	1.180	1.353	
Diurno	838	1.005	1.115	
Nocturno	177	175	238	

Indicador	2007	2008	2009	2010
Alumnas embarazadas menores de edad respecto al total de mujeres matriculadas (por mil)	2,7	3,2	3,6	
Primaria	0,3	0,4	0,3	
Secundaria	6,7	7,9	8,8	
Diurno	5,9	7,0	7,6	
Nocturno	21,3	23,5	33,2	
% de embarazos adolescentes	19,8	20,2	19,6	18,7
Nacimientos en mujeres menores de 15 años	500	525	551	428
Nacimientos en mujeres de 15 a 19 años	13.981	14.655	14.117	12.828
Distribución de los embarazos adolescentes:	14.481	15.180	14.668	13.256
Mujeres menores de 15 años	3,5	3,5	3,8	3,2
Mujeres de 15 a 19 años	96,5	96,5	96,2	96,8
Distribución de los nacimientos por edad de la madre	73.144	75.187	75.000	70.922
Menores de 15 años	500	525	551	428
De 15 a 19 años	13.981	14.655	14.117	12.828
De 20 a 39 años	56.947	58.353	58.611	56.100
De 40 años o más	1.504	1.470	1.507	1.360
Edad ignorada	212	184	214	206
Padre no declarado				
Distribución de las mujeres embarazadas atendidas con partos o abortos en la CCSS, según número de consultas prenatales <sup>a/</sup>	77.696	79.535	79.419	75.420
Ninguna	12,9%	12,9%	12,0%	11,3%
1	9,4%	7,5%	8,2%	7,9%
2 a 4	12,2%	11,8%	11,2%	10,9%
5 a 7	30,1%	31,4%	30,4%	31,1%
8 o más	34,1%	35,3%	37,0%	37,4%
Mujeres embarazadas atendidas con partos o abortos en la CCSS, que no tuvieron consultas prenatales, por grupos de edad de la madre (% con respecto a cada grupo de edad)	10.053	10.257	9.520	8.543
Menores de 15 años	14,9%	17,5%	15,4%	15,5%
15 a 17 años	12,6%	12,0%	11,5%	10,6%
18 a 24 años	11,5%	11,7%	10,7%	10,3%
25 a 29 años	12,6%	12,4%	11,6%	10,9%
30 a 35 años	14,5%	14,0%	12,9%	11,7%
Mayores de 35 años	18,5%	19,3%	18,2%	17,9%

a/ Las cifras provienen de la base de egresos hospitalarios de la CCSS. Este indicador se utiliza como proxy del propuesto: % de mujeres que tuvieron su primer control prenatal en las primeras 13 semanas, por grupos de edad.

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

*Objetivo: 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.*

Las mujeres son las víctimas más frecuentes de la violencia por razones de género, un flagelo que se expresa no solo de manera física, sino también en forma verbal, patrimonial y sexual entre otros. Lograr una vida libre de violencia contra las mujeres es un objetivo que el país no ha logrado alcanzar pese a las acciones sostenidas que ha venido desarrollando en este campo desde 1997, cuando se aprobó la Ley contra la Violencia Doméstica. Para enfrentar esta situación la PIEG propuso avanzar en tres lineamientos principales:

- Mejorar las condiciones para que las mujeres exijan sus derechos
- Promover administración de la justicia efectiva, de calidad e integrada con los demás poderes del Estado
- Garantizar protección efectiva de las mujeres ante todas las formas de violencia, prevención y erradicación de este flagelo

### Fuerte retroceso: tasa de homicidios por condición de género tiende a duplicarse

Los homicidios cometidos contra mujeres por sus parejas, denominados femicidios<sup>4</sup>, así como aquellos perpetrados por hombres en eventos pasionales, en situaciones de violencia sexual o por ex parejas, llamados homicidios por condición de género<sup>5</sup>, aumentaron significativamente en los últimos años, al pasar de 18 mujeres fallecidas en el 2007, a 29 en el 2008 y 35 en el 2009. En el último año, ambos tipos de delitos dieron cuenta del 59,3% del total de mujeres víctimas de homicidio. El 45% de los homicidios por condición de género fue cometido por desconocidos (atacante sexual), situación que en años anteriores rondaba el 30%. Las ex parejas representaron el 30% de los perpetradores en el 2009, a diferencia de años anteriores, cuando esa cifra oscilaba entre 40% y 55% (Decimosexto Informe Estado de la Nación, 2010).

### Casos entrados por violencia intrafamiliar aumentan

Asimismo, en el período de estudio se incrementó el número de los casos entrados por violencia intrafamiliar a los despachos judiciales de 44.914 a 52.104 casos en el 2009, que representan un incremento de 3,7 casos por cada cien hogares a 4,1. Se suma a esto el número de hombres condenados por delitos sexuales, que pasó de 551 a 603.

4 Evento perpetrado contra mujeres y por sus parejas heterosexuales, específicamente esposos y concubinos; se excluyen los ex esposos y ex concubinos.

5 Homicidios dolosos contra mujeres, perpetrados por hombres, cuyo móvil o causa es de naturaleza pasional o sentimental. Aquí se incluyen las relaciones de ex concubinos y ex esposos, así como atacantes sexuales y acosadores.

A pesar del aumento en los casos entrados, llama la atención que las denuncias relacionadas con la Ley de Penalización de la Violencia contra la mujer muestre una tendencia irregular y más bien disminuyan en el 2009, un tema a revisar pues podría ser indicativo de la renuncia de algunas mujeres a su derecho a denunciar y pedir justicia.

## Débil coordinación interinstitucional: talón de Aquiles en la lucha contra la violencia

En el período más reciente, luego de varios intentos de eliminar los artículos 22 y 25 de Ley de Penalización de Violencia contra las Mujeres por parte de sectores conservadores en la Asamblea Legislativa, en el 2010 estos se lograron restituir. Asimismo, finalmente se logró aprobar en el 2008 la Ley de Creación del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Violencia contra las Mujeres, cuya implementación resultada fundamental, en la medida que, en los últimos años, los balances realizados por el INAMU muestran serias dificultades de las instituciones para coordinar acciones, lo que resta efectividad a la lucha nacional contra la violencia por razones de género. Este es un pendiente que el país deberá resolver en los próximos años en un contexto en el que la eficiencia en el uso de los recursos disponibles es vital para garantizar la vida de las mujeres.

### Indicadores actualizados para monitorear el objetivo relativo a la protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a las formas de violenciaa/

Indicador	2007	2008	2009
Número de defensores públicos por cien mil habitantes	6,1	7,4	7,6
Mujeres asesinadas por femicidio, condición de género y violencia doméstica	42	47	50
Mujeres asesinadas por femicidio	6	18	15
Tasa de homicidios por condición de género (por cien mil habitantes)			
Tasa en mujeres	0,56	0,50	0,90
Tasa en hombres	0,18	0,13	0,09
Tasa de personas asesinadas por violencia doméstica (por cien mil habitantes)	0,5	1,1	0,3
Tasa en mujeres	0,7	0,5	0,6
Tasa en hombres	0,2	0,1	0,1
Instituciones que aplican protocolos a las víctimas de violencia	3,50	5,00	6,00
Casos entrados por violencia intrafamiliar (doméstica)	44.914	46.012	52.104
Casos entrados por violencia intrafamiliar (doméstica), por cada cien hogares	3,7	3,7	4,1
Distribución de los principales motivos de término de las demandas por violencia intrafamiliar (doméstica)	50.571	52.933	53.175
Levanta medida provisional	35,1%	30,7%	30,8%
Mantiene medida provisional	32,3%	30,6%	32,8%
Incompetencia	9,0%	15,3%	14,5%
Ordena archivo	10,1%	12,9%	13,4%
Acumulados	2,6%	2,3%	2,4%
Otros motivos	10,9%	8,2%	6,0%
% de denuncias relacionadas con la Ley de Penalización de la Violencia Contra la Mujer	5.145	14.706	10.510
Mujeres condenadas por delitos sexuales	9		9
Hombres condenados por delitos sexuales	551		603

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

*Objetivo: 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.*

En el marco de la PIEG, la participación paritaria de mujeres y hombres en los procesos democráticos y de toma de decisiones fue consignado como una aspiración básica del desarrollo humano y un elemento clave para el fortalecimiento de la democracia costarricense. Sobre este objetivo de la PIEG el país muestra avances significativos.

### Sigue en aumento participación política de las mujeres

Cuando se revisan los indicadores de participación política de las mujeres en los dos últimos procesos electorales del país, los datos muestran que dicha participación no solo se mantiene, sino que además tiende a incrementarse en todos los niveles, desde el Poder Ejecutivo hasta en los gobiernos locales y en el Poder Judicial. Asimismo las mujeres tienden a mostrar una menor abstención que los hombres en los procesos electorales.

En las instituciones autónomas los alcances de la participación femenina en las juntas directivas en igualdad de condiciones que los hombres son todavía heterogéneos: si bien en algunas como la CCSS y la banca estatal se ha incrementado la participación de las mujeres en dicha conformación, en otras es todavía un tema pendiente de fortalecer

### País apuesta a la paridad en la participación política

El nuevo Código Electoral de Costa Rica, aprobado en agosto del 2009 por la Asamblea Legislativa (Ley 8765) no solo sustituye al anterior, sino que da un paso adelante al incorporar el principio de paridad de género en el artículo 2 del Capítulo único del Título I en el que se expresa explícitamente que *“la participación política de hombres y mujeres es un derecho humano, reconocido en una sociedad democrática, representativa, participativa e inclusiva, al amparo de los principios de igualdad y no discriminación. La participación se regirá por el principio de paridad que implica que todas las delegaciones, nóminas y los demás órganos pares estarán integrados por un 50% de mujeres y hombres, y en delegaciones, nóminas y órganos impares no podrá ser superior a uno. Todas las nóminas de elección utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre-hombre-mujer) en forma tal que dos personas del mismo sexo no pueden estar en forma consecutiva en la nómina”*.

Como lo indica Zamora (2010), el artículo “reafirma varios conceptos jurídicos que están en consonancia con la doctrina y los instrumentos jurídicos internacionales del Derecho Internacional de los derechos humanos, así como con el ordenamiento jurídico nacional y la jurisprudencia del Tribunal Supremo de elecciones (TSE)”.

Tal y como lo señalan Bareiro y Torres (2008) el principio de paridad no es una cuota mayor a favor de las mujeres, sino la incorporación de la diversidad sexual a la democracia (igual que la territorial). A diferencia de la cuota, que es medida temporal de ajuste cuyo objetivo es reducir la subrepresentación de las mujeres en la política, la paridad es una medida definitiva que busca compartir el poder político entre mujeres y hombres y transforma la idea misma de democracia al garantizar la inclusión a ella de una diferencia que existe en todas las sociedades y es aproximadamente la mitad de la población y de la ciudadanía.

Otro elemento clave del nuevo Código es que además de la paridad en estructuras partidarias y nóminas de elección, establece la obligación de los partidos de utilizar el rubro de capacitación, de manera equitativa y permanente y agrega, además, que esa capacitación, así como la formación y la promoción deberá tener como objetivo, entre otros, el conocimiento de los derechos humanos, la ideología y la igualdad de géneros (Zamora, 2010).

Estos logros abren un nuevo escenario de mejoramiento y avance en la calidad de la representación política de las mujeres, que se convierte en el derrotero más importante en los próximos años.

### Indicadores actualizados para monitorear el objetivo relativo a la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria

Indicador	2006			2010		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Candidatas y candidatos en los principales poderes de la República						
Poder Ejecutivo						
Presidencia	14	0,0%	100,0%	9	22,2%	77,8%
Primera vicepresidencia	13	69,2%	30,8%	9	44,4%	55,6%
Segunda vicepresidencia	13	46,2%	53,8%	9	33,3%	66,7%
Poder Legislativo (diputaciones)	1.167	50,9%	49,1%	789	49,9%	50,1%
En propiedad	892	49,1%	50,9%	604	49,3%	50,7%
En suplencia	275	56,7%	43,3%	185	51,9%	48,1%
Gobiernos locales	15.919	51,8%	48,2%	15.862	49,1%	50,9%
Alcaldías y vicealcaldías	1.099	39,0%	61,0%	1.008	40,8%	59,2%
Alcaldías				339	14,5%	85,5%
Vicealcaldía primera				338	85,5%	14,5%
Vicealcaldía segunda				331	22,1%	77,9%
Síndicos y síndicas	3.726	52,1%	47,9%	3.578	49,7%	50,3%
En propiedad	1.930	32,4%	67,6%	1.837	32,4%	67,6%
Personas electas en los principales poderes de la República						
Poder Legislativo (diputaciones)	57	38,6%	61,4%	57	38,6%	61,4%
Gobiernos locales						
Alcaldes y alcaldesas	81	11,1%	88,9%	81	12,3%	87,7%

Indicador	2006			2010		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
San José	20	10,0%	90,0%	20	5,0%	95,0%
Alajuela	15	6,7%	93,3%	15	20,0%	80,0%
Cartago	8	0,0%	100,0%	8	12,5%	87,5%
Heredia	10	40,0%	60,0%	10	30,0%	70,0%
Guanacaste	11	9,1%	90,9%	11	0,0%	100,0%
Puntarenas	33	27,3%	72,7%	33	27,3%	72,7%
Limón	6	0,0%	100,0%	6	16,7%	83,3%
Síndicos y síndicas	924	1,0%	99,0%			
Electorado	2.550.613	1.275.557	1.275.056	2.822.491	1.413.080	1.409.411
Índice de participación electoral, por sexo	65,2	68,5	61,9	69,1		
Índice de abstención electoral, por sexo	34,8	31,5	38,1	30,9		
Personas en Juntas Directivas de las principales instituciones públicas, seleccionadas por su participación en el gasto público <sup>a/</sup>						
CCSS	9	0%	100%	9	22%	78%
ICE	7	0%	100%	7	14%	86%
Recope	7	0%	100%	7	14%	86%
INS	6	17%	83%	7	14%	86%
CNFL	8	13%	88%	7	0%	100%
BNCR	6	17%	83%	7	29%	71%
BCR	7	0%	100%	7	29%	29%
Banco Popular	7	57%	43%	7	43%	57%
Proporción de mujeres en el Poder Ejecutivo <sup>b/</sup>						
Ministros y ministras	18	27,8%	72,2%	21	33,3%	66,7%
Viceministros y viceministras	27	37,0%	63,0%	31	41,9%	58,1%
Presidencias ejecutivas	19	15,8%	84,2%	24	25,0%	75,0%
Personas en la Corte Suprema de Justicia	20	30%	70%	21	38%	62%
Sala Primera	5	40%	60%	5	40%	60%
Sala Segunda	4	50%	50%	5	60%	40%
Sala Tercera	5	20%	80%	5	40%	60%
Sala Constitucional	6	17%	83%	6	17%	83%

a/ El criterio utilizado en la selección de las instituciones es que concentren la mayor parte del presupuesto ejecutado del Gobierno General, con datos de las liquidaciones de la CGR. Se seleccionaron las instituciones más grandes en términos presupuestarios del sector público costarricense, debido a la amplia cantidad de instituciones y órganos adscritos que lo conforman (aproximadamente 18 ministerios con 80 órganos adscritos, 33 instituciones autónomas con 11 órganos adscritos, 11 instituciones semiautónomas, 22 empresas públicas y 45 entes públicos no estatales (Mideplan, 2007)). Los datos de 2006 corresponden al mes de noviembre del 2008 y los del 2010 al mes de abril.

b/ Los datos del 2006 fueron tomados del estudio del Área de Ciudadanía Activa, liderazgo y gestión local del INAMU, 2007. Los del 2010 se tomaron del sitio web de Casa Presidencial.

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

*Objetivo: 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.*

De una u otra forma todos los objetivos de la PIEG tienden a reflejar cuánto están o no fortalecidos los mecanismos de promoción de la igualdad y la equidad del género en el país, en la medida en que implican gestión institucional. Teniendo en cuenta esta consideración y con el fin de no repetir esfuerzos de medición, la propuesta de indicadores de seguimiento para el sexto objetivo pone énfasis en tres aspectos específicos: capacidad política, técnica y financiera de los principales mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género, especialmente el INAMU y las OFIM. No obstante lo anterior, la información para documentar estos aspectos no siempre se genera o se dispone de manera regular y en casos como el de los presupuestos de las instituciones con enfoque de género ni siquiera existen.

### Mayores recursos no han sido acompañados de mayor eficiencia en el gasto

Debido a la aclaración anterior, se recurre en algunos indicadores a *proxy*, como en el caso de la evolución del presupuesto del principal mecanismo nacional a favor de la igualdad como lo es el INAMU, el cual muestra un crecimiento real en los últimos años. El presupuesto ejecutado del INAMU con respecto al PIB es muy bajo, a pesar del leve aumento que mostró en el período de análisis, al pasar del 0,017% del PIB en el 2006 al 0,027% en el 2010.

Lo anterior, sin embargo, no ha sido acompañado de un uso óptimo de los mismos, siendo que en el mismo período la institución ha mostrado problemas de ejecución de los recursos, acumulando un superávit importante. Esta situación enciende una señal de alerta para mejorar la eficiencia en el uso del presupuesto asignado en los próximos años, una tarea clave en un contexto de restricción fiscal creciente.

### OFIM y UPEGS mantienen problemas de recursos humanos y financieros

Persisten problemas de recursos humanos y financieros en la mayoría de las Oficinas Municipales de la Mujer en los gobiernos locales y en las Unidades de Género de las instituciones autónomas y del gobierno central. Informes recientes (Palacios y Marengo, 2009) indican pocos cambios en las tendencias de partida señaladas por la PIEG en su balance inicial y que se referían en lo fundamental a problemas asociados con la falta de recursos financieros y humanos, el poco y desigual apoyo político y el débil acompañamiento técnico por parte del INAMU. En el período

más reciente, quizá lo más grave ha sido el no cumplimiento de la Directriz B14 aprobada en el 2009 por el Ministerio de Hacienda, que estableció la obligatoriedad de introducir el enfoque de género en la planificación y presupuestos de instituciones públicas.

Los avances se han concentrado en materia normativa, aunque han sido muy selectivos y puntuales, destacan entre ellos la aprobación de políticas de género en el MTSS (2009), la CCSS (2010) y el TSE (2008); la formulación de planes municipales de igualdad en cinco municipios; el Decreto Ejecutivo 34729 del 2008 que estableció la coordinación y ejecución de la PIEG en instituciones públicas y la inclusión de la PIEG en el Plan Nacional de Desarrollo (2011-2014).

### Indicadores actualizados para monitorear el objetivo relativo al fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género

Indicador	2006	2007	2008	2009	2010
Tasa de crecimiento real anual del presupuesto del INAMU		9,9	39,0	-11,1	43,6
Ingresos ejecutados (millones de colones)	2.685	3.227	5.088	4.879	7.404
Ingresos presupuestados reales (millones de colones del 2006)	2.711	2.979	4.141	3.683	5.289
% del presupuesto aprobado al INAMU en relación con el presupuesto total del Gobierno Central	0,10%	0,12%	0,16%	0,13%	0,15%
Presupuesto aprobado del Gobierno Central (millones de colones)	2.688.557	2.785.089	3.269.629	3.864.657	4.926.553
% gasto ejecutado por el INAMU respecto del PIB	0,017%	0,016%	0,023%	0,023%	0,027%
Gasto ejecutado por el INAMU (millones de colones)	1.960	2.155	3.614	3.848	5.150
Distribución del gasto ejecutado del INAMU (millones de colones):		2.154.788.171			
Remuneraciones	1.064	1.229	1.587	2.187	2.915
Servicios	558	737	1.304	1.120	1.732
Materiales y suministros	81	92	106	162	131
Bienes duraderos	238	78	581	298	122
Transferencias	19	19	36	81	249
Remuneraciones	54,3%	57,0%	43,9%	56,8%	56,6%
Servicios	28,5%	34,2%	36,1%	29,1%	33,6%
Materiales y suministros	4,1%	4,3%	2,9%	4,2%	2,6%
Bienes duraderos	12,2%	3,6%	16,1%	7,7%	2,4%
Transferencias	1,0%	0,9%	1,0%	2,1%	4,8%
Superávit anual del INAMU (millones de colones)	726	1.072	1.474	1.031	2.254

### 3. Balance general: hay avances, pero son selectivos, lentos e insuficientes

Los indicadores de resultado revisados para este informe permiten señalar que si bien es posible registrar avances en algunos objetivos, estos son sin embargo selectivos y lentos, además de que coexisten con situaciones que no cambian, o bien en las cuales hay claros retrocesos, como es el caso de la violencia contra las mujeres

El análisis también permite constatar un desarrollo muy desigual entre objetivos debido a que la variación de logros y desafíos pendientes muestran una alta variabilidad, tal y como lo muestra la situación entre los objetivos 1 y 2, o entre los objetivos 4 y 5. Esta desigualdad en el logro está asociada a distintos factores, algunos de los cuales están supeditados a elementos de contexto, como es el caso del objetivo de empleo cuyos ritmos de avances se vieron seriamente afectados por la crisis económica del 2008 y el 2009. En otros casos, como en el objetivo contra la violencia, los retrocesos obedecen a problemas de gestión entre las instituciones, las cuales no han logrado niveles de articulación efectivos para atender este flagelo.

#### Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento de la PIEG

	Indicador	Tendencia Mujeres	Brecha M/H
1. Cuido	Personas inactivas que no trabajan por atender obligaciones familiares o personales	Aumenta	Se mantiene
	Personas ocupadas que no pueden aumentar la jornada laboral por obligaciones familiares	Aumenta	Se mantiene
	Población inactiva en oficios domésticos	Disminuye	Aumenta
2. Empleo	Tasa neta de participación	Se mantiene	Disminuye
	Tasa de desempleo abierto	Aumenta	Disminuye
	% personas aseguradas directas	Aumenta	Se mantiene
	% personas ocupadas en sector formal	Aumenta	Se mantiene
	Ingresos de las personas ocupadas	Aumenta	Disminuye
3. Educación	% nacimientos madres adolescentes	Disminuye	
	Alumnas embarazadas en el sistema educativo	Aumenta	
4. Violencia	Mujeres asesinadas por femicidio o condición de género	Aumenta	Aumenta
	Tasa de homicidios por violencia doméstica	Aumenta	Aumenta
5. Participación política	% personas electas en diputaciones	Se mantiene	Se mantiene
	% personas Juntas Directivas instituc. Públicas	Aumenta	Mejora
	% Personas en el Poder Ejecutivo	Aumenta	Mejora
	% Personas en la Corte Suprema Justicia	Aumenta	Mejora

Fuente: Elaboración propia, con datos de la EHPM y registros administrativos de las instituciones.

Un hecho relevante es que si bien es posible registrar avances normativos en todos los objetivos, estos se caracterizan por tratarse en su mayoría de menos leyes y más decretos y políticas. Atender esta particularidad de la actual coyuntura es importante porque abre un escenario de mayor complejidad; por cuanto la concreción de la normativa en buena parte está supeditada a las prioridades políticas que se le asigne a los temas, unido a la existencia de condiciones y recursos para viabilizar dicha prioridad. El ejemplo más claro en este sentido es el “objetivo de cuido” en el cual pese a existir la decisión política e instrumentos normativos, la concreción depende de cómo viabilizar las propuestas en el entramado institucional del Estado, así como el uso eficiente de los recursos asignados. Esta situación demanda de los gestores de la PIEG y sus contrapartes institucionales mayor habilidad y creatividad en el diseño de las propuestas, pero también gran capacidad para forjar acuerdos políticos.

Se suman a lo anterior otros factores que también contribuyen a explicar los alcances generales de la PIEG, entre los que destacan los siguientes. En primer lugar, la necesidad del INAMU de fortalecer sus alianzas estratégicas con algunas instituciones, que permitan afianzar la idea de la PIEG como una política de Estado que va más allá de las administraciones de turno. En este sentido, fortalecer lazos con instituciones claves como el Ministerio de Hacienda y la Contraloría General de la República resultan vitales.

En segundo lugar, el tema de la articulación de esfuerzos interinstitucionales es fundamental, sobre todo para revisar donde están los principales nudos que impiden el logro de mayores sinergias y grados de efectividad en las acciones que se llevan a cabo. En esta misma línea un tema importante de abordar es la dispersión de esfuerzos que se dan entre distintos actores e instituciones que siendo todos muy importantes no terminan de provocar mayores impactos. La mayoría de las iniciativas no están articuladas entre sí, a partir de objetivos concretos que hilvane acciones con un sentido estratégico, lo cual no se justifica existiendo la PIEG. En este tema es clave una mayor incidencia del INAMU como ente rector y articulador.

El tercer factor que influye en el alcance de los objetivos de la PIEG está asociado a los déficits de capacitación del recurso humano de las municipalidades e instituciones que les permita contar con las destrezas y competencias necesarias para atender la ejecución del día a día, en marcos institucionales aún muy rígidos y conservadores en los que, además, temas básicos como la asignación de recursos presupuestarios están aún pendiente o son muy débiles en la mayoría de los casos.

## 4. Algunas recomendaciones

A seis años de vigencia de la PIEG algunas recomendaciones a mitad del camino que pueden ser oportunas para obtener resultados concretos en el corto plazo son las siguientes:

- Revisar el Plan de Acción de la PIEG y afinar prioridades y el trabajo en cada objetivo: viabilidad y realismo, sin perder el norte estratégico.
- Fortalecer alianzas estratégicas y promover nuevas (con instituciones claves como la CGR, el Ministerio de Hacienda, los medios de comunicación, las cooperativas, las asociaciones solidaristas, las empresas privadas, entre otros).
- Apuntar a experiencias demostrativas en el corto plazo en todos los objetivos, o en algunos de ellos en los que exista mayor voluntad política.
- Fortalecer acciones desde un enfoque de política universal y no solamente desde las políticas selectivas, como se pretende en algunos casos.
- Implementar mecanismos de control de calidad y de medición de impacto en los servicios brindados.
- Campaña de divulgación con una proyección sostenida en la opinión pública, fortaleciendo ideas claves como la de “ganar-ganar” y reforzando áreas donde hay menos avances.
- Visibilizar recursos presupuestarios disponibles o no disponibles para trabajar en cada una de las instituciones.

### Una reflexión final

La efectividad de la PIEG en los próximos años depende en buena medida de cambios en la voluntad y la capacidad del Estado costarricense para impulsar políticas de largo aliento y amplio espectro, que permitan combatir las desigualdades de la población por razones de género. Esto pasa por fortalecer acciones no solo en el ámbito nacional, sino también intervenciones a nivel local, en donde los espacios para la acción dependen de una amplia convergencia de fuerzas sociales y políticas capaces de forjar acuerdos duraderos que permitan modificar las situaciones de desigualdad que hoy afectan a las mujeres y a los hombres de la Costa Rica de principios del siglo XXI. La búsqueda de esos acuerdos políticos es una condición estratégica que el INAMU y las organizaciones sociales de mujeres deben promover en todo momento.

# Segunda parte

## Balance de cumplimiento del plan 2008 - 2012



### 1. Proceso y metodología

El Balance del Primer Plan de Acción estuvo a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres INAMU, con base en los Informes Anuales, que reportaron las instituciones.

El primer Plan de Acción cubre el período 2008 – 2012 y comprende 85 acciones estratégicas. Para cada objetivo de la PIEG se definen acciones, instituciones responsables y año / tiempo de ejecución.

Las instituciones, en febrero de cada año, presentan *Informes Anuales* a la Secretaría Técnica, según se establece en el “*Instrumental metodológico para el proceso de seguimiento anual del Plan de Acción 2008-2012 de la PIEG*” (26 de febrero, 2009). Mediante oficio PE-

086-01-2011, con fecha 21 de enero del 2011, se solicitaron los informes institucionales 2010 y se estableció el **28 de febrero del 2011**, como fecha límite para su entrega. Una vez recibidos en versión impresa y digital, la Secretaría Técnica elaboró un consolidado de balance, que además incorpora los Informes 2009 y un Avance Preliminar 2010, entregado en octubre del 2010. El nivel de cumplimiento de las 85 acciones del Plan de Acción 2008 – 2012 es heterogéneo. Para la valoración de su nivel de avance se utilizó la escala de evaluación del Plan Nacional de Desarrollo<sup>6</sup>, con algunos ajustes. Las acciones son clasificadas en cinco categorías, según su nivel de avance o cumplimiento. También se efectúa una valoración del nivel de cumplimiento de cada uno de los seis objetivos estratégicos.

- **Nivel de cumplimiento total:** acción con porcentaje de cumplimiento del 100% o superior. Valor 4
- **Nivel aceptable de cumplimiento:** acción con porcentaje de cumplimiento inferior al 100% e igual o superior al 70%. Valor 3
- **Nivel moderado de cumplimiento:** acción con porcentaje de cumplimiento inferior al 70% e igual o superior al 30%. Valor 2
- **Nivel insuficiente de cumplimiento:** acción con porcentaje de cumplimiento inferior al 30% e igual o superior a 0. Valor 1
- **Sin ejecución.** Valor 0

El éxito de una política, en este caso de la PIEG, depende, en buena parte, de los siguientes factores. 1. La existencia de un instrumento bien diseñado, que defina con claridad las acciones y responsabilidades institucionales (Plan), pero además que contenga acciones con viabilidad política, técnica y financiera. Es decir, acciones cuya ejecución es posible garantizar en las condiciones existentes. 2. El compromiso de las autoridades institucionales y equipos técnicos para ejecutar las acciones. Los dos son fundamentales y complementarios. 3. Un sistema de seguimiento y monitoreo, que brinde periódicamente información de los avances y rezagos en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y las acciones del Plan. Esta información es imprescindible para autoridades y tomadores de decisión, a fin de establecer las medidas correctivas del caso. Toda política requiere de un sistema de seguimiento, que informe a las autoridades, equipos técnicos y ciudadanía del proceso y sus resultados. 4. Una base social de apoyo con una conformación heterogénea: autoridades, equipos técnicos, organizaciones de la sociedad civil, mujeres.

El fortalecimiento de la PIEG es un asunto de particular interés del actual gobierno y, especialmente, del Instituto Nacional de las Mujeres INAMU, en cumplimiento de uno de sus fines, como es el impulso de la política nacional de igualdad y equidad de género. Esto implica necesariamente mejorar el nivel de cumplimiento y avance del Plan de Acción, así como también fortalecer los mecanismos de coordinación y seguimiento en el nivel político y técnico.

---

6 Informe de Evaluación Anual 2010, Plan Nacional de Desarrollo PND "Jorge Manuel Dengo Obregón" 2006 – 2010, enero 2011.

## 2. Un balance necesario... tres años de Plan de Acción de la PIEG: 2008 – 2010

Es importante comenzar señalando que se cuenta, por primera vez, con un balance detallado del cumplimiento del Plan de Acción 2008 – 2012, que da cuenta del avance de sus 85 acciones estratégicas. Además de señalar avances y rezagos, también se califica el resultado obtenido con base en escala de evaluación del Plan Nacional de Desarrollo PND. Esto constituye un logro del sistema de seguimiento de la PIEG. Pocas políticas cuentan con esta información, que se constituye en una importante fortaleza para su seguimiento político y técnico.

Las dificultades para el cumplimiento o avance de las acciones, se explican en función de diferentes factores. **1. Problemas de diseño:** las instituciones responsables aducen que, tal y como fue formulada la acción, no es viable su ejecución en los actuales momentos. **2. Problemas de un frágil o débil apoyo de autoridades y tomadores de decisión:** la acción no es o dejó de ser prioridad de la institución y, especialmente, de quienes toman decisiones. **3. Problemas de gestión o coordinación interna:** falta de claridad de quien asume a lo interno, no saben cómo llevarla a la práctica, o hacerlo es un proceso complejo, que compromete recursos significativos de la institución.

Es necesario mejorar el nivel de cumplimiento y avance del Plan de Acción. No obstante, esto requiere necesariamente fortalecer los mecanismos de coordinación y seguimiento en el nivel político y técnico. Pero, sobre todo, es necesario: un Plan y acciones con viabilidad política y técnica (instrumento); renovación del compromiso de instituciones y equipos técnicos; un sistema de seguimiento con un funcionamiento regular, que proporcione información oportuna y periódica; un robustecimiento y ampliación de la base social de apoyo de la PIEG.

De los 6 objetivos estratégicos de la PIEG, son dos los que evidencian un menor avance: **Objetivo 2: Trabajo remunerado y generación de ingresos** y **Objetivo 3: Educación y salud a favor de la igualdad**. Mientras que el **Objetivo 5: Participación política** es el de mayor avance (Ver Cuadro 1).

Del objetivo **cuido como responsabilidad social** no se logró avanzar en la ampliación de la cobertura de los CEN CINAI y tampoco se identifican medidas claras para el fortalecimiento de los Hogares Comunitarios, que más bien decrecen en su número y cobertura. La participación de actores sociales estratégicos, como empresas y organizaciones de trabajadores (Asociaciones Solidaritas y Sindicatos) ha sido nula o débil en la ampliación de la cobertura de las alternativas de cuidado y el mejoramiento de su calidad. En este sentido, cabe destacar la dinamización del involucramiento de las Municipalidades, en el marco de la Red de Cuido.

El funcionamiento de nuevas alternativas es un asunto pendiente. La Red de Cuido propone un Modelo de Gestión y centros de atención en Municipalidades, que todavía no se ponen en marcha.

Producto del apoyo de organismos de cooperación (UNFPA, UNICEF y OIT) se avanza en la identificación de oferta y demanda de servicios de cuidado. Los estudios aportan también otra información relevante para el diseño de las políticas y respuestas institucionales. El INAMU realiza una fuerte y permanente labor de promoción de la corresponsabilidad en el cuidado mediante acciones diversas de sensibilización y capacitación. Estos esfuerzos se deben fortalecer en un segundo Plan, es necesario continuar y reforzar la sensibilización en torno a la corresponsabilidad social de los cuidados.

Otro logro necesario de fortalecer es la ampliación de la cobertura de la educación preescolar, especialmente de los niveles de *Interactivo II y Transición* (4 años y 3 meses a 6 años y 3 meses), pero también de aquellos niveles con menor cobertura.

Uno de los principales retos consiste en la definición de mecanismos ágiles de acreditación y supervisión de las alternativas de cuidado, máxime la duplicidades y vacíos existentes en este campo. Esto es vital para el funcionamiento de la Red de Cuido, pues se relaciona directamente con la calidad de los servicios.

Del objetivo *trabajo remunerado y generación de ingresos*, no se logró poner en marcha un modelo de fomento de capacidades productivas y empresariales de las mujeres en condiciones de pobreza e indígenas, lo más cercano fue el Programa *Avanzamos Mujeres* con importantes limitaciones. El cierre de brechas laborales de género se torno difícil, en particular la identificación y funcionamiento de mecanismos para eliminar discriminación laboral, lo más cercano el *Sello de Equidad de Género* pero con una cobertura limitada.

Las acciones de seguridad social y protección laboral de las mujeres son las de menor avance (reconocimiento de jornada parcial, ampliación de cobertura contributiva, modelo de redistribución de costos por el pago de licencia de maternidad). Cabe destacar la reforma del Código de Trabajo en lo relacionado con protección laboral de las trabajadoras domésticas, quizás el logro más significativo. No obstante, es necesario generar ciertas condiciones para garantizar el ejercicio de estos derechos, en particular: posibilidad de aseguramiento en jornadas parciales y procedimientos de inspección de sus condiciones laborales. Otro asunto refiere a la brecha salarial de las trabajadoras domésticas.

La creación de mecanismos para promocionar la participación de las mujeres en carreras científicas y tecnológicas es un asunto pendiente de primera importancia. Se propuso la creación de una instancia de coordinación interinstitucional (INAMU y Universidades), no obstante, habría que analizar si esta es la vía adecuada para alcanzar el resultado propuesto. De igual manera, es necesario continuar trabajando en la creación y funcionamiento de mecanismos en el MTSS para garantizar cumplimiento de derechos laborales y protección frente a la discriminación laboral de las mujeres. El MTSS informa de acciones dispersas, que todavía no logran un impacto significativo.

Del objetivo de *educación y salud*, aunque se diseñaron productos estratégicos para el impulso de la educación de la sexualidad en el sistema educativo (materiales didácticos y diagnóstico) su aplicación se encuentra todavía pendiente. Se espera que la recién aprobada Política Interinstitucional de Sexualidad, bajo la coordinación del Ministerio de Salud, logre dinamizar estos y otros procesos relacionados con educación de la sexualidad y educación en salud sexual y

reproductiva dentro y fuera del sistema educativo. De igual manera, se espera que los resultados de la **Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva** puedan direccionar en forma más clara y certera la toma de decisiones basada en la evidencia que la población manifiesta desde sus vacíos, percepciones y prácticas relacionadas a la sexualidad.

Se deben rescatar los esfuerzos conjuntos de capacitación y formación del personal del MEP en sexualidad, igualdad y equidad de género (MEP, INAMU y el Instituto de Mejoramiento de la Calidad de la Educación INIE – UCR). Estas acciones son parte de la propuesta del **Sistema de reconocimiento de centros educativos promotores de igualdad y equidad de género**, que se encuentra en proceso de construcción.

Del objetivo **protección efectiva de los derechos**, cabe destacar los esfuerzos de ampliación y diversificación de los servicios de información, orientación y asesoría jurídica, en particular la creación del CIO en el INAMU. Se dan pasos importantes para el fortalecimiento del **Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Violencia contra las Mujeres**, como la aprobación de su ley de creación, la conformación de instancias de coordinación técnica y política y el diseño de un PLANOVI II, que no ha sido aprobado oficialmente. Sin embargo, se requiere avanzar en la coordinación y la articulación de las respuestas institucionales, bajo un marco de política pública, que vendría a garantizar el PLANOVI II. El fortalecimiento del Sistema implica también asignación de recursos humanos y financieros.

Se desarrollan acciones diversas de sensibilización y capacitación en derechos humanos de las mujeres e igualdad y equidad de género, destacan las iniciativas de capacitación del Poder Judicial y las campañas sobre derechos de las mujeres del INAMU. Otros logros del período vinculados con protección efectiva de los derechos: la formulación y puesta en marcha de un modelo de prevención de la violencia y masculinidad, el diseño de un sistema de acreditación de programas de atención a ofensores y el funcionamiento de un servicio de atención de ofensores sexuales juveniles en el sistema de salud.

Un reto para el INAMU, que deberá retomarse en el segundo Plan de la PIEG, consiste en asumir la responsabilidad de brindar **“servicios de acompañamiento, asesoría jurídica y representación legal”** a las víctimas de violencia, que establece la reforma de la Ley de Violencia Doméstica (22 diciembre, 2010).

Del objetivo de **participación política y democracia paritaria** se avanzó en la aprobación de la Reforma Integral al Código Electoral, que implica la evolución de un sistema de cuota mínima de participación de las mujeres a un sistema de paridad. Esta reforma conlleva todo un cambio de paradigma de la legislación electoral en relación a las mujeres. Para efectos de fortalecer lo anterior, es necesario realizar acciones de divulgación de las reformas y crear estrategias de monitoreo y seguimiento de la aplicación de las mismas. Asimismo, es necesario revisar y analizar la normativa vigente en materia electoral, con el objetivo de identificar vacíos y elaborar nuevas propuestas, de cara al cumplimiento de los derechos políticos de las mujeres. Para el nuevo Plan es necesario valorar la creación de normativa en el tema de **“acoso político”** como un asunto de interés.

Un avance significativo es la creación de dos centros de formación política de las mujeres: el Centro de Formación Ciudadana de las Mujeres en el INAMU y el Instituto de Formación y Estudios para la Democracia IFED, en el Tribunal Supremo de Elecciones. Estos esfuerzos se deben fortalecer en el segundo Plan con el objetivo de potenciar las capacidades ciudadanas, de liderazgo individual y colectivo y la participación política de las mujeres por un lado, y la sensibilización y capacitación a partidos políticos para la aplicación de la normativa vigente.

Otros avances son la elaboración del nuevo programa de educación cívica del Ministerio de Educación Pública, que incluye el enfoque de género y la formulación y aprobación del **Reglamento para la Organización y Funcionamiento del Gobierno Estudiantil y Código Electoral Estudiantil**, que establece la participación paritaria de mujeres y hombres en la conformación de todos los órganos de representación estudiantil. Cabe también resaltar la aprobación de la política de igualdad y equidad de género del Tribunal Supremo de Elecciones.

Del objetivo de **fortalecimiento de la institucionalidad de género**, se reportan avances en materia de producción y difusión de estadísticas e indicadores de género. El INAMU diseña una estrategia de acompañamiento a las Oficinas Municipales de la Mujer OFIM y a las Unidades / Programas de Género UPEG, sin embargo, no logró su puesta en ejecución, lo que debería contemplarse en el nuevo Plan. Es importante también incluir estrategias más efectivas para fortalecer estos mecanismos, con el objetivo de contrarrestar la tendencia de debilitamiento, que han experimentado en los últimos años.

La planificación y presupuestación pública con enfoque de género requiere de un mayor empuje en el segundo Plan. Un logro importante del período es la concreción del **Programa Equitativos**, con participación de instancias claves: Ministerio de Hacienda, INAMU, Contraloría General de la República y Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Este proyecto es el marco para la priorización de acciones del segundo Plan en este campo.

Resulta estratégico fortalecer la relación INAMU – MIDEPLAN con dos objetivos: la incorporación efectiva de la PIEG en el Sistema Nacional de Planificación y el impulso de políticas institucionales de igualdad. Otros asuntos prioritarios de cara a un segundo Plan: la definición del modelo de gestión de rectoría del INAMU (a lo interno y externo) y la creación de instrumentos de registro de información de la PIEG a lo interno del INAMU.

¿Por qué participación política es el objetivo estratégico de más avance? Varios son los factores que explican este resultado. En 2007, se conformó una sub-comisión, en el marco de la Comisión Interinstitucional de Derechos Políticos y Civiles, que trabajó, buena parte, de las propuestas de reforma integral al Código Electoral<sup>7</sup>. A su vez, el cumplimiento de la acción sobre paridad - reforma del Código Electoral facilitó el cumplimiento de otras acciones del **objetivo 5**. También es necesario tomar en cuenta que algunas acciones forman parte del quehacer permanente

---

<sup>7</sup> La subcomisión estuvo conformada por: Alejandra Mora y Ligia Martín de la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes y Eugenia Salazar y Lorena Camacho del Instituto Nacional de las Mujeres. El trabajo de esta comisión fue precisamente elaborar propuestas de reforma integral al Código Electoral. Muchas de las propuestas fueron asumidas por la Comisión de Asuntos Electorales.

del INAMU (capacitación en liderazgo y organización), o bien no demandaban de esfuerzos de coordinación interinstitucional y sí de un trabajo directo con las mujeres y otros actores sociales.

El Tribunal Supremo de Elecciones TSE es la institución ejecutora de la PIEG con mejor calificación o nivel de cumplimiento. ¿Por qué? El TSE garantizó varias condiciones necesarias para el éxito de una política. En primer lugar, asumió compromisos que se encontraba en capacidad de cumplir (viabilidad) y, en segundo lugar, mantuvo apoyo político y seguimiento del más alto nivel. Adicionalmente, logró definir su propia política de igualdad, teniendo como marco la PIEG y crea su Unidad de Género.

La existencia de la política, es un paso importante pero no suficiente. La PIEG activó – motivó la formulación de políticas institucionales de igualdad. A su vez, se tomó como referente tanto en su diseño como en su proceso de formulación (metodología). Se convirtió en el modelo a seguir. Ahora es necesario valorar y analizar qué podría pasar o qué está pasando con las políticas institucionales de igualdad, que se generaron bajo el marco de la PIEG, de no garantizarse ciertas condiciones. Cabe rescatar en este aspecto, el esfuerzo que las unidades de género han realizado para la construcción de cada una de estas políticas de igualdad.

Es preciso aclarar que los porcentajes que aparecen en el **Cuadro 2: Nivel de cumplimiento de las instituciones** están referidos a la ejecución de las acciones. Únicamente se toma en cuenta la responsabilidad primaria de la columna de **Institución Responsable** y no de las **Instituciones Participantes**, que realizan una labor de apoyo – acompañamiento –facilitación. En razón de lo anterior, el 70 % de cumplimiento del INAMU refiere a su capacidad de ejecución de la PIEG, sin tomar en cuenta sus labores de rectoría, que se relacionan, en su mayor parte, con asistencia y apoyo técnico. Probablemente este porcentaje aumentaría considerablemente, en el caso del INAMU, si se tomaran en cuenta las labores de rectoría de la institución.

El papel de rectoría del INAMU genera algunas reflexiones. Las acciones que presentan avance son aquellas principalmente donde hay participación del INAMU, ya sea en la co-ejecución o en el seguimiento. En algunas el INAMU figuraba como participante (acompaña, apoya), pero terminó ejecutando la acción. El INAMU se convierte en responsable principal y la otra institución en facilitadora, es decir, se invierten las responsabilidades (por ejemplo: capacitación en género MEP y CEN - CINAI). Esto refleja lo demandante del papel de rectoría – coordinación: sensibilizar, capacitar, convencer y acompañar a otros para que lo hagan y lo hagan bien, papel que es preciso fortalecer para garantizar el éxito de la PIEG.

Otra razón que posibilitó el avance de las acciones, es que se inscribieron en procesos de trabajo de las instituciones, que se desarrollan en el período de ejecución del Plan de Acción.

Es claro que algunas acciones presentan problemas de viabilidad, es decir, no existían condiciones para ejecutarlas. ¿Por qué? No era posible el resultado en el tiempo disponible, era demasiado pretenciosa, o bien estratégica pero difícil de alcanzar en las condiciones y tiempos existentes (por ejemplo: cambios curriculares en universidades). En algunos casos, se colocaron acciones y responsabilidades que no fueron suficientemente asumidas por las instituciones. Se consideraron necesarias y estratégicas, pero no tenían el respaldo suficiente de quienes las tenían que ejecutar.

También se identifican algunos problemas de diseño de las acciones: poco precisas, con problemas de delimitación y algunas son más bien objetivos de mediano plazo: *“promover cambios curriculares”*, *“desarrollo del Programa de Educación Cívica”*.

El seguimiento de las acciones con dos o más instituciones responsables es complejo, pues se tienden a diluir las responsabilidades, ya que se carece de compromisos formalizados y de instrumentos operativos para acreditar el aporte de cada una en el resultado esperado. Las instituciones se trasladan una a la otra la responsabilidad.

En ciertos casos, parece no haberse consultado suficientemente a las instituciones. Algunas instituciones tampoco sabían cómo hacerlo, que dependencias participarían, o en el camino se dieron cuenta que era muy complicado el cumplimiento de la acción.

Las instituciones que han cumplido son las que forman parte de la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG. Las que no están en este espacio de coordinación interinstitucional han quedado fuera de la PIEG (IMAS, PANI, instituciones del sector agropecuario).

También es importante señalar debilidades en los informes institucionales. Se presentan informes parciales – incompletos – anecdóticos, que no contienen toda la información de lo que hace la institución respecto a la acción. Las dependencias representadas en la Comisión Técnica (enlaces), incluyendo las unidades o programas de género, no reciben toda la información y tampoco tienen la potestad para solicitarla directamente. Esto dificulta la confección de informes a cargo de la Secretaría Técnica – PIEG, que debe realizar un trabajo arduo de búsqueda de información en las instituciones y a lo interno del INAMU en las áreas técnicas. A nivel interno del INAMU se carece de instrumentos de registro de información para el seguimiento de la PIEG. Esto se debe resolver en lo inmediato.

Es necesario reconocer de las encargadas de las Unidades, Oficinas de Género o instancias afines, en la divulgación, sensibilización, seguimiento y cumplimiento de las acciones institucionales de la PIEG, a pesar de que, en muchos casos, no se cuenta con condiciones institucionales óptimas (falta de recursos materiales, humanos, falta de legitimidad e incidencia). Así como su liderazgo en la definición de políticas institucionales de igualdad y equidad de género. De igual manera se reconoce el papel jugado por la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG como espacio de articulación de esfuerzos y seguimiento técnico.

Por su parte, la Comisión de Alto Nivel Político tuvo un funcionamiento irregular. Ello repercutió negativamente en el seguimiento político de la PIEG, aspecto que deberá reforzarse en un segundo Plan.

Es de destacar la trascendencia de carácter internacional que ha tenido la Política de Igualdad y Equidad de Género PIEG de Costa Rica, así por ejemplo se identifica como un logro de país en el *Examen y Evaluación a 15 años de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing* (CEPAL, División de Asuntos de Género 2010). De igual manera se destaca la PIEG como un logro en la réplica del *Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU*, ante el examen de los Informes V y VI de la CEDAW presentados por el Estado de Costa Rica.

Por último señalar que esta es una primera experiencia de preparación de un *Informe de Balance de Cumplimiento del Plan de Acción de la PIEG*, que como tal deberá ser mejorada en varios sentidos: metodología, formato, proceso de consulta, recopilación de información, escala de valoración. Para próximos *Informes* queda pendiente el reto de cualificar los avances, es decir, valorar la calidad de los productos y resultados de las acciones.

**Cuadro 1: Nivel de avance y cumplimiento del Plan 2008 – 2012 de la PIEG, según objetivos, acciones e instituciones responsables (febrero 2011)**

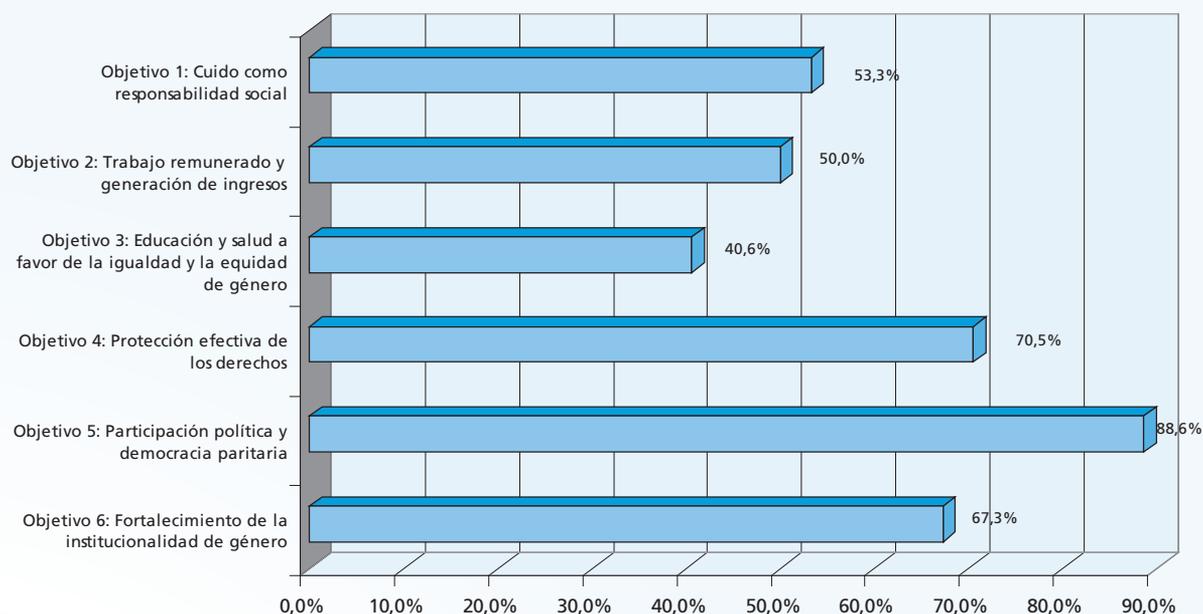
Acción	Responsable	Avance
<b>Objetivo 1: Cuido como responsabilidad social</b>		
1	Ministerio de Salud	Insuficiente
2	Ministerio de Salud, INAMU	Aceptable
3	Ministerio de Salud	Moderado
4	Ministerio de Salud	Moderado
5	MEP	Aceptable
6	MEP	Aceptable
7	Problemas de diseño o viabilidad	
8	Problemas de diseño o viabilidad	
9	IMAS, CNREE, CONAPAM	Moderado
10	IMAS	Moderado
11	Asamblea Legislativa, TSE	Moderado
12	Municipalidades	Aceptable
13	Asamblea Legislativa, MTSS, INAMU	Moderado
14	Municipalidades, INAMU	Moderado
15	MTSS, INFOCOOP	Sin ejecución
16	INAMU	Aceptable
17	IMAS	Moderado
Calificación del avance objetivo 1: Nivel moderado 53.3 %		
<b>Objetivo 2: Trabajo remunerado y generación de ingresos</b>		
1	IMAS, INA, INAMU	Moderado
2	INAMU	Moderado
3	INA	Cumplimiento 100%
4	INA	Moderado
5	MTSS, Asamblea Legislativa, INAMU	Moderado
6	MEP	Moderado
7	Universidades, INAMU	Insuficiente
8	MTSS	Moderado
9	CCSS	Sin ejecución
10	CCSS	Insuficiente
11	CCSS, Asamblea Legislativa	Moderado
12	MEIC – PRONAMYPE, Red PYMES	Insuficiente
13	Municipalidades, MTSS, INA	Aceptable
14	MTSS, INAMU	Aceptable
Calificación del avance objetivo 2: Nivel moderado 50%		

Acción		Responsable	Avance
<b>Objetivo 3: Educación y salud a favor de la igualdad y la equidad de género</b>			
1		MEP	Moderado
2		MEP, INAMU	Aceptable
3		CONARE, UNIRE	Insuficiente
4		MEP, CCSS	Sin ejecución
5		Ministerio de Salud	Insuficiente
6	Problemas de diseño o viabilidad		
7		CCSS	Insuficiente
8		Ministerio de Salud, IMAS, INAMU	Aceptable
9		Consejo de la Persona Joven	Moderado
Calificación del avance objetivo 3: Nivel moderado 40.6%			
<b>Objetivo 4: Protección efectiva de los derechos</b>			
1		INAMU	Cumplimiento 100%
2		INAMU	Cumplimiento 100%
3		INAMU	Aceptable
4		INAMU	Aceptable
5		Poder Judicial	Aceptable
6		Poder Judicial	Aceptable
7		Poder Judicial	Moderado
8		Poder Judicial	Moderado
9		Poder Judicial	Moderado
10		Instituciones del Sistema Nacional VIF y VCM	Moderado
11		INAMU	Moderado
12		Instituciones del Sistema Nacional VIF y VCM	Aceptable
13		INAMU, MEP	Aceptable
14		INAMU, Redes Locales	Aceptable
15		Instituciones del Sistema Nacional VIF y VCM	Aceptable
16		CCSS	Aceptable
17		INAMU	Aceptable
Calificación del avance objetivo 4: Nivel aceptable 70.5%			

Acción	Responsable	Avance
<b>Objetivo 5: Participación política y democracia paritaria</b>		
1	TSE, INAMU	Cumplimiento 100%
2	TSE, INAMU	Aceptable
3	TSE	Cumplimiento 100%
4	Ejecución inicia en 2011	
5	Poder Judicial	Moderado
6	INAMU	Cumplimiento 100%
7	Unión de Gobiernos Locales, Federaciones Municipales, DEMUCA, INAMU	Aceptable
8	IFAM, DEMUCA, Unión de Gobiernos Locales, INAMU	Cumplimiento 100%
9	MEP, TSE	Cumplimiento 100 %
10	Ejecución inicia en 2011	
11	INAMU	Aceptable
12	MEP, TSE, INAMU	Cumplimiento 100%
13	Problemas de diseño o viabilidad	
14	TSE	Cumplimiento 100%
Calificación del avance objetivo 5: Nivel aceptable 88.6%		
<b>Objetivo 6: Fortalecimiento de la institucionalidad de género</b>		
1	MIDEPLAN, Contraloría, Ministerio de Hacienda, INAMU	Aceptable
2	Municipalidades, INAMU	Moderado
3	INEC, INAMU	Aceptable
4	INEC	Aceptable
5	Poder Judicial	Sin información
6	Ministerios, Instituciones Autónomas, Municipalidades, INAMU	Moderado
7	Ministerios, Instituciones Autónomas, Municipalidades, IIFAM	Moderado
8	Asamblea Legislativa	Cumplimiento 100%
9	Instituciones ejecutoras de la PIEG	Aceptable
10	INAMU	Aceptable
11	Universidades, INAMU	Moderado
12	INAMU	Aceptable
13	INAMU	Insuficiente
14	Presidencia de la República	Cumplimiento 100%
Calificación del avance objetivo 6: Nivel moderado 67.3%		

Gráfico 1:

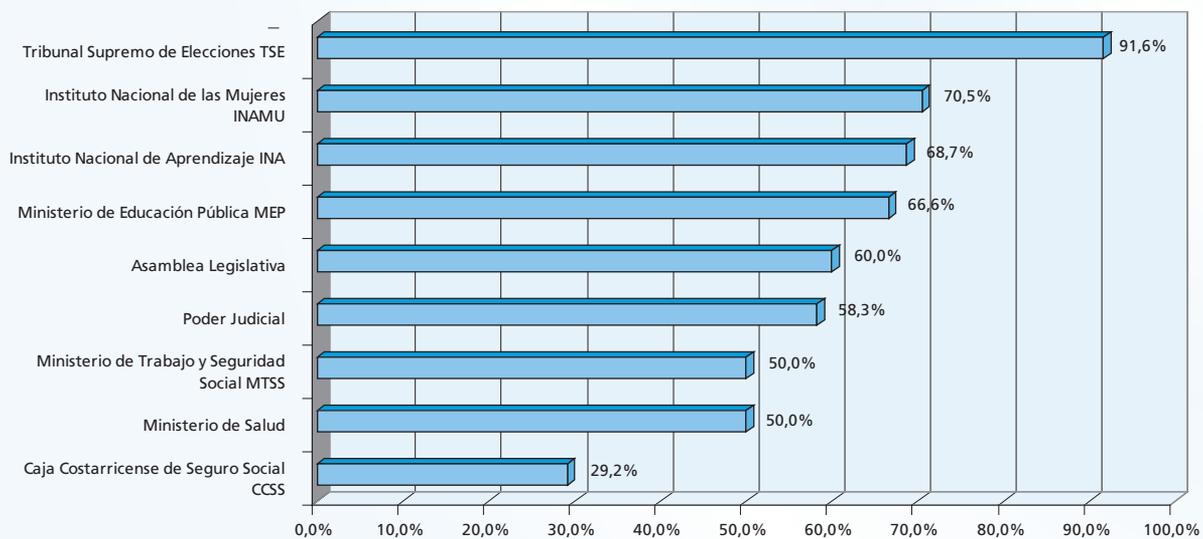
Porcentaje de Cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de la PIEG, según Acciones del Plan 2008 - 2012 (Febrero 2011)



Cuadro 2: Nivel de avance y cumplimiento del Plan 2008 – 2012 de la PIEG, según instituciones responsables (febrero 2011)

Institución	No de Acciones	Puntaje Obtenido	Calificación
Ministerio de Salud	6 (Objetivo 1: 4, Objetivo 3: 2)	12	Avance moderado 50%
Ministerio de Educación Pública MEP	9 (Objetivo 1:2, Objetivo 2:1, Objetivo 3:3, Objetivo 4:1, Objetivo 5:2)	24	Avance moderado 66.6%
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS	6 (Objetivo 1:2, Objetivo 2:4)	12	Avance moderado 50%
Caja Costarricense de Seguro Social CCSS	6 (Objetivo 2:3, Objetivo 3:2, Objetivo 4:1)	7	Avance insuficiente 29.2%
Instituto Nacional de Aprendizaje INA	4 (Objetivo 2: 4)	11	Avance moderado 68.7%
Instituto Nacional de las Mujeres INAMU	34 (Objetivo1:4, Objetivo 2: 5, Objetivo 3:2, Objetivo 4:8, Objetivo 5:7, Objetivo 6:8)	96	Avance aceptable 70.5%
Asamblea Legislativa	5 (Objetivo 1.2, Objetivo 2:2, Objetivo 6:1)	12	Avance moderado 60%
Tribunal Supremo de Elecciones TSE	6 (Objetivo 5:6)	22	Avance aceptable 91.6%
Poder Judicial	6 (Objetivo 4:5, Objetivo 5:1)	14	Avance moderado 58.3%

Gráfico 2:  
Porcentaje de Cumplimiento de las Instituciones Ejecutoras de  
la PIEG, según Acciones del Plan 2008 - 2012 (Febrero 2011)



**Tercera parte**

## 1. Estrategia metodológica

El diseño metodológico y operativo para la formulación del II Plan de Acción contempló varias fases: 1. Revisión del balance de cumplimiento del I Plan de Acción y documento de “Actualización de Línea Base-Brechas” de la PIEG. 2. Definición de criterios y principios para la elaboración de las acciones. 3. Talleres de validación de la propuesta metodológica. 4. Consultas bilaterales y multilaterales realizadas a personas claves en las instituciones de gobierno (equipos técnicos) y organizaciones no gubernamentales y organizaciones de mujeres. 5. Elaboración de plan de acción versión preliminar, 6. Consultas a instituciones de gobierno (instancias de decisión política y equipos técnicos), 7. Plan de acción final y 8. Presentación del plan



Para iniciar el proceso de elaboración del Plan se revisaron los documentos de Balance del Plan de Acción 2008-2012, elaborado por la Secretaría Técnica de la PIEG y el documento “Actualización de brechas de género de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, elaborado por el Estado de la Nación, con el objetivo de identificar los siguientes aspectos:

- Programas planteados por las instituciones, para cada eje de trabajo.
- Grado de cumplimiento de esos programas.
- Factores que favorecieron u obstaculizaron la ejecución.
- Capacidad de articulación/coordiación entre organizaciones/instituciones para ejecución conjunta de acciones.
- Gestión presupuestaria con enfoque de equidad de género.
- Observaciones y recomendaciones.

Lo anterior permitió el establecimiento de escenarios posibles según avance, a saber:

- **“Escenario de avance positivo”:** aquellas áreas o programas en los que se logró un avance importante, para ellas se proponen acciones que conduzcan a un estado superior en el logro de los objetivos.
- **“Escenario de avance intermedio”:** el avance es aceptable por lo tanto se propone la continuidad de las acciones, procurando atender aquellas condiciones institucionales o del entorno que obstaculizaron la consecución de las metas propuestas. Los objetivos se mantienen en el nivel originalmente propuesto.
- **“Escenario de avance mínimo”:** no hubo ningún avance o este es mínimo. Se trató de hacer un replanteamiento integral tanto desde el punto de vista de los objetivos como de las estrategias de ejecución.

El segundo paso metodológico consistió en la definición de los criterios o principios que guiarían la definición de acciones del II Plan:

1. Carácter estratégico (contribuir con objetivos estratégicos de la PIEG – cierre de brechas – fortalecimiento de logros alcanzados).
2. Oportunidad y compromiso político (asunto prioritario para las autoridades de las instituciones involucradas).
3. Viabilidad técnica (garantía de ciertas condiciones técnicas: recurso humano capacitado, funcionamiento de instancia o mecanismo competente).
4. Resultados concretos en un período máximo de tres años.

El tercer paso consistió en la realización de dos talleres de validación de la propuesta metodológica y presentación de una versión preliminar del Balance del Plan de Acción 2008-2012. El primer taller se realizó con personal de las áreas técnicas del INAMU y el segundo con la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG. En ambas actividades se aportaron insumos para la construcción del II Plan y de la propuesta metodológica a desarrollar.

El cuarto paso metodológico consistió en la realización de consultas bilaterales y multilaterales con representantes técnicos de las instituciones ejecutoras de la PIEG, y con organizaciones de la sociedad civil y de mujeres.

Se realizaron un total de 15 sesiones de trabajo, organizadas en función de los seis objetivos estratégicos de la PIEG: 9 sesiones de trabajo con la participación de representantes técnicos del nivel central de las instituciones, 5 sesiones con personal técnico del INAMU y 1 con representantes de organizaciones de la sociedad civil y de mujeres. Además se realizó una sesión de trabajo con representantes de los Programas o Institutos de Género de las universidades públicas, dos sesiones con personal técnico de la Caja Costarricense del Seguro Social y una con personal técnico del Poder Judicial. También se realizaron dos sesiones de trabajo con jerarcas institucionales.

En las consultas se revisó el Balance del Plan de Acción 2008-2012 y a partir de esa información, se definieron asuntos prioritarios para el II Plan, tomando en cuenta los escenarios mencionados anteriormente y los criterios señalados.

Un aspecto importante de señalar en esta fase, es el compromiso e interés de las personas participantes, que aportaron, tanto en el análisis y discusión de los asuntos prioritarios, así como de la viabilidad institucional para su implementación.

A continuación se presentan las instituciones y organizaciones que participaron en las consultas:

Gobierno Central	Autónomas	Otros Poderes e instituciones	Organizaciones de la sociedad civil y de mujeres
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	INAMU	Asamblea Legislativa	Asociación Demográfica
Ministerio de Bienestar Social y Familia	CCSS	Poder Judicial	CEFEMINA
Ministerio de Educación	IMAS	Tribunal Supremo de Elecciones	CENDEROS
Ministerio de Salud	INA	Contraloría General de la República	LIMPAL
Ministerio de Economía, Industria y Comercio	PANI	Defensoría de los Habitantes	PROCAL
Ministerio de Hacienda	INEC		ALFORJA
Ministerio de Planificación	IFAM		AMES
Ministerio de Ciencia y Tecnología	Universidad de Costa Rica		SEPROJOVEN
Ministerio de Vivienda	Universidad Nacional		
	Universidad Estatal a Distancia		

El quinto paso del proceso metodológico consistió en la elaboración de la versión preliminar del II Plan de Acción, a partir de la sistematización y análisis de los resultados de las consultas. Este Plan incluyó las acciones definidas como prioritarias para el avance de los objetivos de la PIEG y con viabilidad para realizarse en los próximos tres años.

Con la versión preliminar del Plan de Acción, inició el sexto paso metodológico, que tuvo como objetivo la consulta con representantes técnicos de las instituciones. El Plan fue remitido vía digital para su revisión y de igual forma devuelto con observaciones y ajustes.

La elaboración del II Plan de Acción final constituyó el séptimo paso metodológico. A partir de la sistematización y análisis de los resultados de las consultas a las instituciones, se realizaron ajustes a las acciones y se construyeron las metas e indicadores 2014. La mayoría de las observaciones planteadas ayudaron a precisar acciones y visualizar tiempos de ejecución. Un aspecto a resaltar y que facilitó la construcción del II Plan de Acción, es el conocimiento y legitimidad institucional y en la sociedad civil de la PIEG, situación generada por varias razones, entre ellas, la ejecución del I Plan de Acción en un período de 4 años consecutivos, las acciones de divulgación y sensibilización que se han realizado en las instituciones y organizaciones de mujeres y de la sociedad civil, un sistema de seguimiento y monitoreo que brinda información periódica sobre los avances y rezagos en la ejecución, y por último, la elaboración y presentación del Balance del Primer Plan de Acción, como un ejercicio transparente de rendición de cuentas. El octavo y último paso es la presentación del Plan. Se realizó una actividad en San José y en las cuatro regiones del INAMU, a saber: Chorotega, Pacífico Central, Huetar Atlántica y Brunca; con participación de personal de instituciones y mujeres de organizaciones o grupos y representantes de organizaciones de la sociedad civil.

## 2. Plan de Acción 2012 - 2014

### Objetivo 1: Cuido como responsabilidad social

Acción	Meta período 2012 - 2014	Indicador	Institución Responsable
<b>1.</b> Aumento de cobertura de servicios de cuidado infantil (incluye alternativas existentes y nuevas).	Incremento en 75 % de cobertura de servicios de cuidado de niñas y niños menores de 5 años (alternativas existentes y nueva)	Porcentaje de incremento de cobertura de servicios de cuidado	Ministro de Bienestar Social, Secretaría Técnica – Red de Cuido, IMAS, Ministerio de Salud, Patronato Nacional de la Infancia, Municipalidades
<b>2.</b> Creación y funcionamiento de centros de cuidado y desarrollo infantil a cargo de municipalidades y con aportes de actores estratégicos (Estado, empresas, organizaciones sociales).	Creados y en funcionamiento al menos 100 centros de cuidado a cargo de municipalidades	Número de nuevos centros de cuidado y desarrollo infantil en municipalidades con participación de actores estratégicos	Ministro de Bienestar Social, Secretaría Técnica – Red de Cuido, IMAS, Municipalidades
<b>3.</b> Creación de marco institucional de la Red de Cuido, que comprenda mecanismos de ejecución – coordinación y dotación de recursos humanos y financieros para garantizar la sostenibilidad de las acciones.	Creado marco institucional de la Red de Cuido	Documento de marco institucional de la Red de Cuido	Ministro de Bienestar Social, Secretaría Técnica – Red de Cuido
<b>4.</b> Creación de un esquema coherente y unificado de mecanismos ágiles de habilitación, acreditación y supervisión técnica de alternativas de cuidado y desarrollo infantil, incluye revisión y creación de normativa.	Creado un esquema coherente y unificado de mecanismos de habilitación, acreditación y supervisión técnica de alternativas de cuidado y desarrollo infantil	Normativa que sustente esquema coherente y unificado de mecanismos de habilitación, acreditación y supervisión técnica de alternativas de cuidado y desarrollo infantil	Ministro de Bienestar Social, Secretaría Técnica – Red de Cuido, Ministerio de Salud, PANI
<b>5.</b> Incorporación de enfoque de género, igualdad y corresponsabilidad social en modelo de atención de familias en condiciones de pobreza y vulnerabilidad.	Elaborado y aprobado modelo de atención de familias en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, con enfoque de género, igualdad y corresponsabilidad	Modelo de atención de familias con enfoque de género, igualdad y corresponsabilidad	Instituto Mixto de Ayuda Social, Ministro de Bienestar Social
<b>6.</b> Aumento de subvenciones para compra de servicios de cuidado, con especial énfasis en niñez, personas con discapacidad y adultas mayores.	Incrementadas en 20 % las subvenciones para compra de servicios de cuidado	Porcentaje de aumento de subvenciones para compra de servicios de cuidado	IMAS, PANI, CNREE, CONAPAM, FODESAF

Acción	Meta período 2012 - 2014	Indicador	Institución Responsable
<b>7.</b> Diseño curricular y puesta en marcha de programa de formación en el cuidado integral de la niñez, como parte de la oferta formativa del Instituto Nacional de Aprendizaje INA.	Diseñado Programa: "Asistencia para la atención integral de la persona menor de edad", como parte de la oferta formativa del INA Ejecutados al menos 9 programas de formación (1 por unidad)	Documento de programa de formación con la cantidad de módulo requeridos, según perfil profesional. Número de programas de formación	Instituto Nacional de Aprendizaje
<b>8.</b> Elaborar proyecto de ley para la ratificación del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo OIT: Trabajadores con Responsabilidades Familiares y promoción de espacios de diálogo entre actores sociales que participan en su aplicación.	Elaborado y presentado a la Asamblea Legislativa proyecto de ley para ratificación del Convenio 156 OIT	Documento de proyecto de ley para ratificación de Convenio 156 OIT	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de las Mujeres
<b>9.</b> Programa permanente de fomento de la corresponsabilidad social en el cuidado, que comprenda sensibilización, campañas locales y en medios de comunicación masiva y capacitación de personas cuidadoras.	Ejecutadas 100% de las acciones de sensibilización, comunicación y capacitación.	Porcentaje de ejecución del programa	Instituto Nacional de las Mujeres

## Objetivo 2: Trabajo remunerado y generación de ingresos

Acción	Meta	Indicador	Institución Responsable
<b>1.</b> Creación de un modelo de reconocimiento de prácticas laborales de igualdad y equidad de género en empresas micro y pequeñas.	Creado un modelo de reconocimiento de prácticas laborales de igualdad y equidad de género para empresas micro y pequeñas	Documento de modelo de reconocimiento de prácticas laborales de equidad e igualdad de género para micro y pequeñas empresas	Instituto Nacional de las Mujeres Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
<b>2.</b> Funcionamiento de Comisión Tripartita de Igualdad y Equidad de Género con base en Agenda de prioridades y estrategias de incidencia política para la protección de los derechos laborales de las mujeres.	Comisión Tripartita funcionando con una agenda de prioridades	Informes de avance de Agenda de prioridades	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de las Mujeres
<b>3.</b> Fortalecimiento de modelos de intermediación laboral con enfoque de género en municipalidades, para facilitar la empleabilidad de las mujeres.	Fortalecidos al menos 4 modelos de intermediación laboral con enfoque de género en municipalidades	Número de modelos de intermediación laboral con enfoque de género en municipalidades	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de las Mujeres, Municipalidades

Acción	Meta	Indicador	Institución Responsable
<b>4.</b> Inspecciones focalizadas en sectores y actividades económicas con mayor presencia de mujeres para verificar cumplimiento de normativa de salarios mínimos y derechos laborales.	Realizadas al menos un 30% de inspecciones laborales en sectores y actividades económicas con mayor presencia de mujeres	Porcentaje de inspecciones focalizadas	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
<b>5.</b> Incorporación de criterios de igualdad y equidad de género en experiencia piloto de descentralización de servicios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social –MTSS- en Cartago.	Incorporados criterios de igualdad y equidad de género en experiencia piloto de descentralización de servicios del MTSS en Cartago	Informe de avance de incorporación de criterios de igualdad y equidad de género en experiencia piloto	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
<b>6.</b> Incorporación del enfoque de género en programas e instrumentos de formación técnica: desarrollo curricular por competencias y módulo de “Fomento al autoempleo como alternativa laboral” de la Guía de Gestión Laboral.	Incorporado enfoque de género en desarrollo curricular por competencias y módulo de “Fomento al autoempleo como alternativa laboral” de la Guía de Gestión Laboral	“Documentación del Sistema de Gestión de Calidad relacionado con el desarrollo curricular por competencias” con enfoque de género incorporado y “Guía de gestión Laboral” con enfoque de género incorporado.	Instituto Nacional de Aprendizaje
<b>7.</b> Aumento de participación de mujeres en programas de capacitación y formación profesional con baja presencia femenina.	Incrementada en 5 % la participación de las mujeres en al menos 3 programas de capacitación y formación profesional con baja presencia femenina	Porcentaje de aumento de participación de mujeres	Instituto Nacional de Aprendizaje
<b>8.</b> Acompañamiento técnico y capacitación a grupos de mujeres en emprendedurismo, empresariedad, consolidación de ideas de negocios y PYMES.	Ejecutadas en 100% acciones de acompañamiento técnico y capacitación a grupos de mujeres, según demanda	Porcentaje de ejecución de acciones de acompañamiento técnico y capacitación	Instituto Nacional de Aprendizaje
<b>9.</b> Creación de instrumentos para agilizar trámites de servicios de apoyo a las microempresas de mujeres, con especial énfasis en formalización de empresas y simplificación administrativa.	Creados al menos 2 instrumentos para agilizar trámites de servicios de apoyo para microempresas de mujeres	Número de instrumentos creados	Ministerio de Economía, Industria y Comercio
<b>10.</b> Formulación de modelo integral de fortalecimiento al emprendedurismo y la empresariedad para la autonomía económica de las mujeres.	Formulada propuesta de modelo	Documento de modelo que contemple mecanismos de gestión y coordinación	Instituto Nacional de las Mujeres

Acción	Meta	Indicador	Institución Responsable
<b>11.</b> Creación – actualización de registro de mujeres empresarias y proveedores de servicios de apoyo con dimensión regional, como parte del fortalecimiento de la función de rectoría de DIGEPYME.	Creado registro de mujeres empresarias y de proveedores de servicios de apoyo en al menos 2 regiones	Registros regionales creados	Ministerio de Economía, Industria y Comercio
<b>12.</b> Capacitación y asesoría a personal técnico del sector agropecuario, para mejorar la oferta de servicios de desarrollo empresarial con enfoque de género, dirigida a las mujeres rurales.	Ejecutadas en 100% acciones de capacitación y asesoría en género del personal técnico del sector agropecuario	Porcentaje de acciones ejecutadas	Ministerio de Agricultura y Ganadería, Instituto de Desarrollo Agrario, Consejo Nacional de Producción, INTA, FUNAC 4S, INCOPECA, Sector Cooperativo, SEPSA
<b>13.</b> Creación y funcionamiento de mecanismos institucionales para visibilizar demandas y oportunidades para el desarrollo de las empresas y emprendimientos de las mujeres rurales.	Creados y funcionando al menos 2 mecanismos para visibilizar demandas de empresas y emprendimientos de mujeres rurales	Número de mecanismos institucionales creados	Ministerio de Agricultura y Ganadería, Instituto de Desarrollo Agrario, Consejo Nacional de Producción, INTA, FUNAC 4S, INCOPECA, Sector Cooperativo, SEPSA
<b>14.</b> Diseño y ejecución de Campaña para promover aseguramiento de las mujeres, con especial énfasis en trabajadoras domésticas, amas de casa y trabajadoras por cuenta propia.	Diseñada y ejecutada el 100% de campaña sobre aseguramiento de mujeres trabajadoras domésticas, cuenta propia y amas de casa	Porcentaje de ejecución de campaña sobre aseguramiento	Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Nacional de las Mujeres
<b>15.</b> Elaboración de un estudio exploratorio sobre capacidad de los sistemas de información de la CCSS para diagnosticar brechas de género en el aseguramiento, que contemple una propuesta de mejora.	Elaborado 50% de estudio exploratorio que contemple propuesta de mejora	Documento de avance de estudio exploratorio	Caja Costarricense de Seguro Social

## Objetivo 3: Educación y salud a favor de la igualdad

Acción	Meta	Indicador	Institución Responsable
<b>1.</b> Desarrollo de programa permanente de educación de la sexualidad, que incluya la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y una vida libre de violencia y que comprenda metodologías y recursos didácticos, para I, II y III Ciclo de la Enseñanza General Básica.	Ejecutada en 100% primera etapa del programa de educación de la sexualidad	Porcentaje de ejecución de primera etapa	Ministerio de Educación Pública
<b>2.</b> Diseño y puesta en marcha de estrategia conjunta de capacitación y formación en igualdad, equidad y género del personal del Ministerio de Educación Pública MEP, con énfasis en el profesorado de orientación, ciencias y artes industriales en una primera etapa.	Diseñada estrategia y ejecutadas 100% de acciones de primera etapa	Estrategia de capacitación diseñada y porcentaje de acciones ejecutadas	Ministerio de Educación Pública, Instituto Nacional de las Mujeres
<b>3.</b> Desarrollo de experiencias demostrativas de aplicación del <i>Sistema de Reconocimiento de Centros Educativos Promotores de Igualdad</i> , que incluya capacitación para la aplicación de instrumentos y ejecución de planes de igualdad por centro educativo.	Ejecutadas en 100% experiencias demostrativas del Sistema de Reconocimiento de Centros Educativos Promotores de Igualdad	Porcentaje de experiencias demostrativas ejecutadas	Ministerio de Educación Pública, Instituto Nacional de las Mujeres
<b>4.</b> Diseño y aprobación de guía o protocolo sobre interrupción terapéutica del embarazo.	Diseñado y aprobado protocolo institucional sobre interrupción terapéutica del embarazo	Documento de protocolo	Caja Costarricense de Seguro Social
<b>5.</b> Diseño y puesta en ejecución de estrategias de información, educación y comunicación en salud sexual y reproductiva en los servicios de salud.	Diseñadas y en ejecución 100% de acciones de información, educación y comunicación en salud sexual y reproductiva	Porcentaje de estrategias en ejecución	Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro social
<b>6.</b> Desarrollo de capacidades técnicas para incorporar enfoque de género e igualdad en servicios de salud, que comprenda sensibilización, capacitación y formación.	Diseñada y ejecutada en 100% primera etapa de estrategia para el desarrollo de capacidades técnicas en género e igualdad	Porcentaje de ejecución de estrategia	Caja Costarricense de Seguro social
<b>7.</b> Diseño, aprobación y puesta en marcha del Plan de Acción 2012 – 2015 de la Política de Sexualidad en su primera etapa, que incluya diseño y funcionamiento de mecanismos de coordinación, monitoreo y seguimiento.	Diseñado y aprobado Plan de Acción 2012-2015 y ejecutada su primera etapa	Documento de Plan y porcentaje de ejecución de primera etapa	Ministerio de Salud

Acción	Meta	Indicador	Institución Responsable
<b>8.</b> Diseño de modelo interinstitucional de prevención del embarazo adolescente.	Diseñado modelo interinstitucional de prevención del embarazo adolescente	Documento de modelo de prevención del embarazo adolescente	Ministerio de Salud, Instituto Nacional de las Mujeres
<b>9.</b> Redefinición de modelo de prevención y atención de cáncer de mama, mediante una comisión interinstitucional: Ministerio de Salud, CCSS, INAMU	Redefinido el modelo de prevención y atención del cáncer de mama	Documento de modelo redefinido de prevención del cáncer de mama	Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Nacional de las Mujeres
<b>10.</b> Actualización de normas y oferta de anticoncepción y ampliar su cobertura.	Normas y oferta de anticoncepción actualizada	Documentación de normas y oferta vigente	Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro Social
<b>11.</b> Diseño de modelo de atención biosicosocial de mujeres con VIH/SIDA.	Diseñado modelo de atención biosicosocial de mujeres con VIH/SIDA	Documento de modelo atención biosicosocial	Ministerio de Salud
<b>12.</b> Promoción de cambios curriculares para incorporar género, igualdad y derechos de las mujeres en la formación de profesionales formadores, en universidades públicas.	Promovidos al menos 4 cambios curriculares para incorporar género, igualdad de derechos de las mujeres	Número de cambios curriculares promovidos	Universidades: Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional, Instituto Tecnológico, Universidad Estatal a Distancia, CONARE

#### Objetivo 4: Protección de derechos y frente a la violencia

Acción	Meta	Indicador	Institución Responsable
<b>1.</b> Desarrollo de procesos de promoción de derechos de las mujeres en su diversidad y mecanismos de exigibilidad, con énfasis en autonomía personal, económica y política.	Ejecutados el 100% de procesos de promoción de derechos y mecanismos para exigibilidad	Porcentaje de procesos de promoción de derechos de mujeres y mecanismos de exigibilidad	Instituto Nacional de las Mujeres, Oficinas Municipales de la Mujer, Unidades / Programas de Género en instituciones
<b>2.</b> Diseño y aplicación de protocolos o guías de información y orientación en derechos de las mujeres, como parte del fortalecimiento de la atención que brindan el Instituto Nacional de las Mujeres y las Oficinas Municipales de la Mujer.	Diseñados y aplicados al menos 2 protocolos o guías de información y orientación en derechos de las mujeres	Número de protocolos o guías de información	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>3.</b> Creación y funcionamiento de servicio gratuito y de calidad de asesoría y defensa jurídica en dos regiones, con especial énfasis en la protección de los derechos de las mujeres víctimas de violencia.	Al menos dos servicios gratuitos de asesoría y defensa jurídica creados y en funcionamiento en regiones	Número de servicios gratuitos de asesoría jurídica	Instituto Nacional de las Mujeres

Acción	Meta	Indicador	Institución Responsable
<b>4.</b> Diseño, aprobación y puesta en ejecución de modelo organizativo y operativo de las redes locales en materia de atención a las mujeres víctimas de violencia.	Diseñado modelo organizativo y operativo de redes locales y ejecutado en una primera etapa	Documento de modelo y porcentaje de ejecución de primera etapa	Instituto Nacional de las Mujeres, Instituciones del Sistema Nacional de Violencia Intrafamiliar y Violencia contra las Mujeres
<b>5.</b> Diseño, aprobación y aplicación de protocolo interinstitucional de las redes locales en materia de atención a las mujeres víctimas de violencia.	Diseñado, aprobado y en aplicación protocolo interinstitucional de las redes locales	Documento de protocolo e informes de aplicación	Instituto Nacional de las Mujeres, Instituciones del Sistema Nacional de Violencia Intrafamiliar y Violencia contra las Mujeres
<b>6.</b> Ampliación y fortalecimiento del Sistema Unificado de Estadísticas e Indicadores de Violencia contra las Mujeres.	Incorporados al menos 3 indicadores en el Sistema Unificado	Número de indicadores incorporados en el Sistema	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>7.</b> Apoyo al fortalecimiento de Agendas de las mujeres indígenas, afrodescendientes y migrantes en sus mecanismos de gestión frente a la institucionalidad pública.	Ejecutadas 100% de acciones para el fortalecimiento de Agendas de mujeres	Porcentaje de acciones de fortalecimiento de Agendas	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>8.</b> Aplicación del modelo de masculinidad y prevención de la violencia en centros educativos de secundaria, como parte de la capacitación continua de los Programas de Educación Cívica y Educación para la Sexualidad.	Ejecutadas 100% de acciones de aplicación del modelo de masculinidad	Porcentaje de acciones de aplicación del Modelo	Ministerio de Educación Pública
<b>9.</b> Operación de Plataforma Integral de Servicios de Atención a Víctimas de Violencia PISAV, como mecanismo de articulación de los servicios del Poder Judicial dirigidos a esta población.	PISAV puesta en operación en su primera etapa	Informe de primera etapa de PISAV	Poder Judicial
<b>10.</b> Creación de mecanismo de seguimiento de la aplicación de directrices institucionales en materia de atención a víctimas de violencia doméstica.	Mecanismo de seguimiento creado	Informes del mecanismo de seguimiento	Poder Judicial
<b>11.</b> Diseño y ejecución de estrategia de capacitación en género y derechos humanos, que incorpore alternativas existentes e incentivos de participación, con especial énfasis en la Judicatura.	Diseñada estrategia de capacitación en género y derechos humanos y ejecutadas 100% de acciones de su primera etapa	Documento de estrategia y porcentaje de ejecución de primera etapa	Poder Judicial

Acción	Meta	Indicador	Institución Responsable
<b>12.</b> Ampliación del programa de sensibilización y capacitación sobre no discriminación, género y derechos humanos de la Defensa Pública, con especial énfasis en personal administrativo.	Ejecutadas 100% de acciones del programa de sensibilización y capacitación	Porcentaje de ejecución de acciones del programa	Poder Judicial
<b>13.</b> Incorporación del enfoque de género y diversidad en Comisión de Acceso a la Justicia, para garantizar el acceso a la justicia y tutela efectiva de los derechos de las mujeres indígenas, adultas mayores, migrantes, refugiadas y víctimas de violencia.	Diseñada estrategia para incorporar enfoque de género y diversidad en Comisión de Acceso a la Justicia	Documento de estrategia	Poder Judicial
<b>14.</b> Estudio socio-jurídico sobre motivos de desestimación en asuntos relacionados con la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres y divulgación de sus resultados, que incluya propuestas y recomendaciones.	Estudio socio-jurídico elaborado y ejecutadas al menos 2 actividades de divulgación de sus resultados	Documento de investigación y número de actividades de divulgación	Poder Judicial
<b>15.</b> Fortalecimiento de estrategias para prevenir, combatir y sancionar el hostigamiento sexual, como parte de una política institucional y mecanismos internos claramente establecidos en Universidades Públicas	Ejecutadas al menos 4 acciones de fortalecimiento de estrategias para prevenir, combatir y sancionar el hostigamiento sexual	Número de acciones de fortalecimiento de estrategias	Universidades: Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional, Instituto Tecnológico, Universidad Estatal a Distancia

## Objetivo 5: Participación política de las mujeres y democracia paritaria

Acción	Meta	Indicador	Institución Responsable
<b>1.</b> Promoción de propuestas de normativa para fortalecer la participación y representación política de las mujeres en los partidos políticos, poderes del Estado, administración pública y organizaciones de la sociedad civil.	Promovidas al menos 2 propuestas de normativa	Cantidad de propuestas de normativa	Asamblea Legislativa, Instituto Nacional de las Mujeres
<b>2.</b> Formular y ejecutar una estrategia interinstitucional para la aplicación de la paridad y el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres en su diversidad.	Diseñada estrategia y ejecución del 100% de su primera etapa	Documento de estrategia y porcentaje de ejecución de primera etapa	Asamblea Legislativa, Instituto Nacional de las Mujeres

Acción	Meta	Indicador	Institución Responsable
<b>3.</b> Creación de una instancia de coordinación para la formulación de proyectos de ley con énfasis en mecanismos de prohibición y sanción del acoso político, funciones de vice - alcaldías y mecanismos de protección jurídica de los derechos políticos de las mujeres.	Creada instancia de coordinación interinstitucional y al menos un proyecto de ley formulado	Cantidad de proyectos de ley impulsados por instancia de coordinación interinstitucional	Asamblea Legislativa, Instituto Nacional de las Mujeres
<b>4.</b> Desarrollo de procesos de capacitación en derechos políticos de las mujeres, como parte de la estrategia interinstitucional concertada entre el Tribunal Supremo de Elecciones y el Instituto Nacional de las Mujeres.	Ejecutadas 100% de las acciones de capacitación de la estrategia	Porcentaje de acciones de la estrategia	Tribunal Supremo de Elecciones, Instituto Nacional de las Mujeres
<b>5.</b> Creación de indicador compuesto para medir avances de los partidos políticos y organizaciones sociales en derechos políticos de las mujeres.	Creado indicador compuesto	Informes de resultados de aplicación de indicador compuesto	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>6.</b> Desarrollo de procesos de capacitación en igualdad y equidad de género y paridad a los Gobiernos y Tribunales Estudiantiles, con participación de otros actores de la comunidad educativa: personal docente y administrativo y como parte de la capacitación continua del Programa de Educación Cívica y de la iniciativa "Promoviendo la convivencia en los centros educativos".	Ejecutados 100% de procesos de capacitación en igualdad y equidad de género y paridad a los Gobiernos y Tribunales Estudiantiles	Porcentaje de procesos de capacitación	Ministerio de Educación Pública
<b>7.</b> Desarrollo de estrategia de capacitación dirigida a las secretarías generales de los partidos políticos y sus secretarías de género, para impulsar la incorporación de la paridad y el mecanismo de alternancia en sus estatutos internos.	Ejecutadas 100% de acciones de estrategia de capacitación	Porcentaje de acciones de capacitación	Tribunal Supremo de Elecciones
<b>8.</b> Fortalecimiento del Centro de Formación política de las mujeres, del INAMU, en su articulación externa e interna, metodología y plataforma tecnológica.	Centro de Formación Política fortalecido en su articulación externa, propuesta metodológica y plataforma tecnológica	Informes de estado de situación del Centro	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>9.</b> Desarrollo de línea de investigación sobre historia de los derechos políticos de las mujeres costarricenses, que comprenda la incorporación de la paridad en el sistema electoral y en los partidos políticos.	Establecido y en funcionamiento programa de investigación	Documentos de avance de programa de investigación	Tribunal Supremo de Elecciones

## Objetivo 6: Fortalecimiento de la institucionalidad

Acción	Meta	Indicador	Institución Responsable
<b>1.</b> Diseño de estrategia metodológica para incorporar de manera transversal el enfoque de igualdad y equidad de género en municipalidades, que tenga como marco el desarrollo local y la ciudadanía.	Diseñada estrategia metodológica	Documento de estrategia metodológica	Instituto de Fomento Municipal, Instituto Nacional de las Mujeres, Oficinas Municipales de las Mujeres
<b>2.</b> Reorganización administrativa del mecanismo nacional de las mujeres para fortalecer su papel de rectoría y proceso de regionalización.	Elaborada y en proceso de ejecución propuesta de reorganización administrativa	Documentos e informes de reorganización administrativa del INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>3.</b> Definición y formalización de mecanismo institucional <sup>1</sup> para incorporar de manera transversal el enfoque de igualdad y equidad de género en el Instituto Mixto de Ayuda Social, el Ministerio de Ciencia y Tecnología, el Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos, el Consejo de la Persona Joven y el Ministerio de Hacienda	Definido y formalizado mecanismo institucional para incorporar de manera transversal el enfoque de equidad e igualdad de género en cinco instituciones: a. Instituto Mixto de Ayuda Social, b. Ministerio de Ciencia y Tecnología, c. Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos, d. Consejo de la Persona Joven e. Ministerio de Hacienda.	Documento de normativa o acuerdo institucional que fundamenta funcionamiento de mecanismo	Instituto Mixto de Ayuda Social, Ministerio de Ciencia y Tecnología, Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos
<b>4.</b> Definición de modelo de gestión de rectoría en igualdad y equidad de género del mecanismo nacional de la mujer, que incluya mecanismos de coordinación – acompañamiento a las Unidades de Género y Oficinas Municipales de la Mujer.	Definido modelo de gestión de rectoría	Documento de modelo de gestión de rectoría	Instituto Nacional de las Mujeres

1 Podría consistir en un programa, unidad, comisión u otro tipo de mecanismo que cumpla con tal fin.

Acción	Meta	Indicador	Institución Responsable
<b>5.</b> Diseño, aprobación y puesta en marcha de Planes de Acción de políticas institucionales de igualdad, y equidad de género que contemplen mecanismos de coordinación, monitoreo y seguimiento.	Diseñados, aprobados y en ejecución Planes de Acción	Documentos de Planes de Acción	Tribunal Supremo de Elecciones, Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Nacional de Aprendizaje, Asamblea Legislativa, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Universidades
<b>6.</b> Evaluación y seguimiento de la PIEG y su plan de acción en el Sistema Nacional de Planificación para el período 2012 – 2014.	Incorporado el monitoreo y seguimiento de la PIEG en Sistema Nacional de Planificación	Informes de avance de la PIEG y su Plan de Acción en el Sistema Nacional de Planificación	Ministerio de Planificación
<b>7.</b> Confección de guía para la formulación y seguimiento de políticas institucionales de igualdad y equidad de género y su incorporación en sistema institucional de planificación.	Elaborada guía para la formulación y el seguimiento de políticas institucionales de igualdad y equidad de género para su aplicación en el sistema nacional de planificación	Documento de Guía	Ministerio de Planificación, Instituto Nacional de las Mujeres
<b>8.</b> Diseño e implementación de mecanismos y lineamientos de planificación y coordinación interinstitucional para la programación sectorial e institucional en la presupuestación pública con enfoque de género.	Mecanismo de coordinación interinstitucional desarrolla al menos 2 procesos de incidencia política y técnica para incorporar género en la programación sectorial y los presupuestos.	Cantidad de procesos de incidencia política y técnica para incorporar género en presupuestos	Ministerio de Hacienda, Ministerio de Planificación, Instituto Nacional de las Mujeres
<b>9.</b> Desarrollo de capacidades técnicas del Centro de investigación y Formación Hacendaria del Ministerio de Hacienda, para la presupuestación pública con enfoque de igualdad y equidad de género.	Diseñada y ejecutada en 100% primera etapa de estrategia para el desarrollo de capacidades técnicas del Centro de Investigación y Formación Hacendaria	Porcentaje de ejecución de estrategia	Ministerio de Hacienda, Instituto Nacional de las Mujeres
<b>10.</b> Creación y funcionamiento de sub-comisión para coordinar la preparación y defensa de Informes CEDAW y seguimiento de recomendaciones, que contemple una estrategia metodológica.	Creado mecanismo interinstitucional y definida estrategia metodológica para cumplir sus objetivos	Documento de objetivos y estrategia de mecanismo	Ministerio de Relaciones Exteriores, Instituto Nacional de las Mujeres

Acción	Meta	Indicador	Institución Responsable
<b>11.</b> Acompañamiento técnico a experiencia piloto de auditoría social de las mujeres sobre cumplimiento de la PIEG.	Ejecutadas 100% de acciones de acompañamiento técnico	Porcentaje de acciones de acompañamiento técnico	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>12.</b> Creación de mecanismo de coordinación INAMU – Universidades sobre investigaciones relacionadas con igualdad, género y derechos de las mujeres.	Creado mecanismo de coordinación INAMU – Universidades estatales (UCR, ITCR, UNA, UNED) con propuesta de trabajo para desarrollo de investigaciones	Documento de propuesta de trabajo	Instituto Nacional de las Mujeres, Universidades públicas (UCR, ITCR, UNA, UNED)



# Referencias Bibliográficas



- Bareiro, L & Torres, I (2008). **El camino hacia la paridad: evaluación de las cuotas de participación política de las mujeres en América Latina.** En: Revista Derecho Electoral del Tribunal Supremo de Elecciones. (Vol. 7) 1-23
- Caja Costarricense del Seguro Social (2010). **Base de Egresos Hospitalarios 2007-2010.** San José: Costa Rica. CCSS
- Contraloría General de la República (2011). **Informe sobre el diseño y la implementación de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (Informe No. DFOE-SOC-IF-05-2011).** Área de Servicios Sociales, División de Fiscalización Operativa y Evaluativa.
- Decreto No. 34937. **Actualización de Salarios Mínimos 2011.** Ministerio de Trabajo
- Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (2010). Encuesta Nacional de Hogares. San José: Costa Rica. INEC
- Ministerio de Salud (2010). Registro Administrativo -Programa CENCINAL. San José: Costa Rica. Ministerio de Salud.
- Palacios, P & Marengo, L (2009) **Balance y Propuestas de las OFIM y UPEG's y el correspondiente acompañamiento del INAMU.** San José, Costa Rica.
- Programa Estado de la Nación (2010). **Decimosexto Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible.** San José: Costa Rica. Programa Estado de la Nación.
- Secretaría Técnica de la Política de Igualdad y Equidad de Género (2010). **Informes de instituciones ejecutoras de la PIEH 2008-2009.** San José: Costa Rica. INAMU.
- Zamora, E (2010). **El principio de Paridad de Género en el nuevo Código Electoral.** En: Revista Derecho Electoral del Tribunal Supremo de Elecciones. (Vol. 9) 1-26



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



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)

ISBN 9968-25-229-8

