INFORME FINAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO 2007-2017

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
FLACSO
Sede Académica Costa Rica

Mayo 2018

ELABORADO POR

Cathalina García
Ana Luisa Guzmán
Rebeca Solano
Maritza Rojas

TABLA DE CONTENIDO

Índice de ilustraciones 04
Índice de tablas 04
Índice de diagramas 05
Índice de gráficos 06

Lista de acrónimos y abreviaturas 09
Glosario 11
Resumen Ejecutivo 16
Introducción 29

Capítulo I Descripción de la teoría de la intervención 32
Contexto general de la intervención 33
Definición de los objetivos de la intervención 53
Lógica causal de la intervención y la teoría del cambio 62

Capítulo II Descripción del diseño y proceso de la evaluación 75
Tipo de evaluación 76
Alcance de la evaluación 76
Unidad de estudio 78
Enfoque de evaluación 78
Criterios y preguntas de evaluación 81
Diseño metodológico para el abordaje
de cada uno de los objetivos de la evaluación 82
Matriz de evaluación definitiva
(relación entre criterios, preguntas, técnicas, instrumentos y fuentes) 83
Descripción de las técnicas e instrumentos
de recolección con base en la matriz de evaluación 89
Principales limitaciones para el logro de los objetivos de la evaluación 91
Retos de la metodología empleada
y sus implicaciones para el logro de los objetivos de la evaluación 93

Capítulo III Hallazgos 94
Análisis de pertinencia 95
Análisis de eficacia 115
Análisis de sostenibilidad 166
Análisis de eficiencia 176
Análisis de la eficacia y la eficiencia 181

Conclusiones 198
Recomendaciones 201
Lecciones aprendidas 206
Bibliografía 207

Anexos 211
Anexo 1. Términos de referencia (TdR) de la evaluación 212
Anexo 2. Instrumentos de recopilación de datos 260
Anexo 3. Lista de documentos examinados 298
Anexo 4. Lista de personas entrevistadas 302
Anexo 5. Matriz de evaluación 306
Anexo 6. Ruta metodológica preguntas, población y técnicas 321
Anexo 7. Ruta metodológica preguntas, subpreguntas, técnicas según criterios 327
Anexo 8. Biografías breves 338

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Recuadro 1. INAMU, 2007-2017 41
Ilustración 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible 42
Figura 1. Mapeo de actores 57
Ilustración 2. Cadena de resultados 63
Figura 2. Igualdad entre hombres y mujeres de acuerdo con la CEDAW 177

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Actores consultados y técnicas utilizadas 17
Tabla 2. Criterio y preguntas de evaluación 17
Tabla 3. Objetivos de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017 y su correspondencia con los ODS 43
Tabla 4. Normativa nacionales sobre derechos de la mujer 44
Tabla 5. Proyectos, problemáticas a resolver y relación con la PIEG 50
Tabla 6. Objetivos de la PIEG 2007-2017 55
Tabla 7. Personas titulares de derechos 60
Tabla 8. Cadena de resultados 66
Tabla 9. Cadena de resultados Plan I 69
Tabla 10. Cadena de resultados Plan II 71
Tabla 11. Cadena de resultados Plan III 73
Tabla 12. Criterios y preguntas de la evaluación 81
Tabla 13. Entrevistas semiestructuradas realizadas según tipo de actor y sexo 85
Tabla 14. Número de entrevistas telefónicas realizadas según programa 87
Tabla 15. Nivel de cumplimiento de los Planes de Acción I y II de la PIEG 109
Tabla 16. Acciones asociadas a otros sectores, PND 2015-2018 117
Tabla 17. Sobre el conocimiento de la transversalidad 122
Tabla 18. Sobre el impacto en la reducción de brechas de desigualdad 123
Tabla 19. Valoración de la medida en que se cumplen las condiciones de las acciones asignadas a la institución 128
Tabla 20. Sistematización de hallazgos cualitativos y cuantitativos acerca de la instancia de coordinación técnica 146
Tabla 21. Sistematización de hallazgos acerca de la instancia de la Secretaría Técnica 150

Tabla 22. Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento del objetivo relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos 157
Tabla 23. Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento del objetivo relativo al cuido como responsabilidad social 159
Tabla 24. Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento del objetivo relativo a educación y salud a favor de la igualdad 160
Tabla 25. Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento del objetivo relativo a protección efectiva de los derechos 161
Tabla 26. Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento del objetivo relativo a participación política de las mujeres 162
Tabla 27. Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento del objetivo relativo al fortalecimiento de la institucionalidad 163
Tabla 28. Gastos efectivos financiados al INAMU según áreas. Período 2015-2017 180
Tabla 29. Beneficios percibidos gracias a los programas o servicios 186

ÍNDICE DE DIAGRAMAS

Diagrama 1. Teoría del cambio 65
Diagrama 2. Ruta metodológica 82
Diagrama 3. Programas y proyectos, resultados esperados del Sector Desarrollo Humano asociados a los ejes PIEG. PND 2015-2018 117
Diagrama 4. Aspectos que favorecen o desfavorecen la transversalidad en el quehacer institucional 123
Diagrama 5. Análisis de Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas para el cumplimiento de las metas 125
Diagrama 6. Evidencias y beneficios que las mujeres identifican gracias a los programas de capacitación y asesoría que han recibido 156
Diagrama 7. Proceso de construcción conjunta de buenas prácticas 168
Diagrama 8. Factores que posibilitan la sostenibilidad de los programas 169
Diagrama 9. Factores que limitan la sostenibilidad de los programas 170

Diagrama 10. Razones por las que las mujeres perciben los beneficios de los programas 193
Diagrama 11. Afirmaciones de las personas docentes acerca del programa de afectividad y sexualidad 197

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de las personas que participaron en los grupos focales según ubicación 86
Gráfico 2. Distribución de las personas que llenaron el instrumento auto administrado según sexo 88
Gráfico 3. Nivel de conocimiento acerca de la PIEG. 2018 118
Gráfico 4. Medios a través de los cuales se ha informado acerca de la PIEG. 2018 119
Gráfico 5. Medida en que está capacitada en gestión para resultados 120
Gráfico 6. Medida en que los informes de avance incorporan esa visión de gestión por resultados 120
Gráfico 7. Medida en que ha recibido usted la formación y capacitación por parte de INAMU, para liderar el proceso dentro de su institución 121
Gráfico 8. Medida considera usted que se ha logrado la transversalidad de la PIEG y del plan de acción en el quehacer institucional 121
Gráfico 9. Medida en que ha tenido la unidad, incidencia en el quehacer institucional para que el concepto sea transversal en las áreas sustantivas 122
Gráfico 10. Medida en que considera usted que las acciones asignadas en el Plan de Acción 2015-2017 fueron mejor definidas en este plan de acción que en los anteriores 124
Gráfico 11. Medida en que considera usted que esta instancia cumplió con su rol mejor en esta última etapa 125
Gráfico 12. Medida en que la institución ha contado con los recursos humanos, financiero y tecnológicos para atender las acciones que le corresponden en los planes de acción 133
Gráfico 13. Satisfacción con la ubicación de la unidad o el programa dentro de la jerarquía institucional 134

Gráfico 14. Medida en que se cuenta con apoyo de alto nivel político para que se ejecuten planes y se asignen recursos 135
Gráfico 15. Variaciones en el enfoque o el apoyo cuando hay cambios de jerarquía institucional 136
Gráfico 16. Cuenta su institución con una política interna de igualdad y equidad de género 137
Gráfico 17. Medida esta política interna está alineada con la PIEG 137
Gráfico 18. Medida en que el plan operativo institucional incluye el cumplimiento de las acciones asignadas a su institución 138
Gráfico 19. Medida en que se ha facilitado la comunicación acerca de la forma en que se pueden orientar las labores sustantivas de la institución con enfoque de género 139
Gráfico 20. Satisfacción con capacitaciones sobre equidad de género que se han organizado dentro de la institución 140
Gráfico 21. Satisfacción con las actividades de sensibilización sobre equidad de género que se han organizado dentro de la institución 140
Gráfico 22. Satisfacción con los mecanismos de coordinación interinstitucional para alcanzar los objetivos asociados a la PIEG 144
Gráfico 23. Medida en que la Comisión Técnica Interinstitucional de la PIEG ha facilitado el proceso de coordinación para avanzar en las metas 144
Gráfico 24. Medida en que la Comisión Técnica da seguimiento y monitorea el cumplimiento de las acciones asignadas a su institución 145
Gráfico 25. Medida en que el INAMU ha cumplido con su rol de rector técnico y político 147
Gráfico 26. Medida en que INAMU ha facilitado la coordinación inter-institucional para avanzar en las metas 148
Gráfico 27. Satisfacción con los programas de capacitación sobre equidad de género que ha recibido 149
Gráfico 28. Medida en que la Secretaría Técnica da seguimiento y monitorea el cumplimiento de las acciones asignadas a su institución 152
Gráfico 29. Medida en que las instituciones han contado con mecanismos adecuados para dar seguimiento y evaluar el avance dentro de las acciones que les corresponden 152
Gráfico 30. Mecanismos o instrumentos de seguimiento que tiene la institución 153
Gráfico 31. Medida en que esos registros o mecanismos han sido validados o auditados 154

Gráfico 32. Servicios recibidos o programas utilizados en los últimos diez años 155
Gráfico 33. Cambio en la situación económica de la mujer en el último año según programas o servicios que ha utilizado o recibido 156
Gráfico 34. Personas según tipo de ocupación y sexo. 2010, 2017..... 158
Gráfico 35. Medida en que la institución ejecuta las acciones asignadas en los planes de acción o en los programas de manera centralizada 164
Gráfico 36. Medida en que la institución hace una oferta diferenciada de servicios para las personas según la región donde viven 165
Gráfico 37. Medida en que institución o el programa ha buscado comprender las necesidades de las mujeres según la región donde viven y ha rediseñado su atención específica a esta población 165
Gráfico 38. Medida en que Institución ha coordinado con los COREDES o con las municipalidades 166
Gráfico 39. Porcentaje que representa el presupuesto aprobado para el INAMU del presupuesto total del Gobierno central 179
Gráfico 40. Gastos efectivos financiados al INAMU según áreas. Período 2011-2014 180
Gráfico 41. Servicios existentes en la comunidad 182
Gráfico 42. Incidencia mayor de los programas o sus combinaciones 183
Gráfico 43. Red de cuido ha contribuido más a mejorar su calidad de vida 184
Gráfico 44. Contribución de las capacitaciones para desarrollar su negocio (empresariedad) 185
Gráfico 45. Contribución en materia de atención y asesoría en situaciones de violencia de género 188
Gráfico 46. Tipos de consulta realizadas en el CIO 189
Gráfico 47. Satisfacción y recomendación del servicio CIO 190
Gráfico 48. Contribución en materia de capacitación en liderazgo 191
Gráfico 49. Contribución del Programa de Liderazgo a mejorar sus habilidades 192
Gráfico 50. Efectos positivos de su participación en los programas 192
Gráfico 51. Participación en organizaciones 193
Gráfico 52. Contribución de la capacitación y la atención de regionales 195

LISTA DE ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

ANE ..... Agenda Nacional de Evaluaciones
CCSS ..... Caja Costarricense del Seguro Social
CCCI ..... Consejos Cantonales de Coordinación Institucional
CIO ..... Centro de Orientación e Información del INAMU
CEDAW ..... Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEEAM ..... Centros especializados de atención y de albergue temporal para mujeres afectadas por violencia
CEPAL ..... Comisión Económica Para América Latina
COMEX ..... Ministerio de Comercio Exterior
CONAPDIS ..... Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
COREDES ..... Consejos Regionales de Desarrollo.
FIAPP ..... Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas GpRD
..... Gestión de Resultados para el Desarrollo IFAM
..... Instituto de Fomento y Asesoría Municipal
IFED ..... Instituto de Formación y Estudios en Democracia
IMAS ..... Instituto Mixto de Ayuda Social
INA ..... Instituto Nacional de Aprendizaje
INEC ..... Instituto Nacional de Estadística y Censos
INAMU ..... Instituto Nacional de las Mujeres
ITCR ..... Instituto Tecnológico de Costa Rica
MAG ..... Ministerio de Agricultura y Ganadería
MEIC ..... Ministerio de Economía, Industria y Comercio
MEP ..... Ministerio de Educación Pública
MH ..... Ministerio de Hacienda
MICYT ..... Ministerio de Ciencia y Tecnología
MIDEPLAN ..... Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
MIVAH ..... Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos
MS ..... Ministerio de Salud
MTSS ..... Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
ODS ..... Objetivos de Desarrollo del Sostenible
OEA ..... Organización de Estados Americanos
ONU ..... Organización de las Naciones Unidas
PANI ..... Patronato Nacional de la Infancia
PEN ..... Programa Estado de la Nación
PIEG ..... Política de Igualdad y Equidad de Género PIEG
PIOHM ..... Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
PLANOVI ..... Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres

PISAV..... Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima
PND ..... Plan Nacional de Desarrollo
REDCUDI ..... Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil
SIGEG ..... Sistema de Gestión de Equidad de Género
SNP..... Sistema Nacional de Planificación
TSE ..... Tribunal Supremo de Elecciones
UCR ..... Universidad de Costa Rica
UNA ..... Universidad Nacional de Costa Rica
UNED ..... Universidad Estatal a Distancia
UNFPA ..... Fondo de Población de Naciones Unidas
UPEG ..... Unidades para la Equidad de Género

GLOSARIO

CONCEPTO	SIGNIFICADO
ACCIONES AFIRMATIVAS	"Estrategias para establecer la igualdad de oportunidades, por medio de una serie de medidas temporales que permiten corregir la discriminación que resulta de prácticas o sistemas sociales" (INAMU, 2010, pág.5).
ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL	"Es un proceso de integración de acciones administrativas de una o varias instituciones, órganos o personas, que tiene como finalidad obtener de las distintas áreas de trabajo, la unidad de acción necesaria para contribuir al mejor logro de los objetivos, así como armonizar la actuación de las partes en tiempo, espacio, utilización de recursos producción de bienes y servicios para lograr conjuntamente las metas preestablecidas." (MIDEPLAN, 2014, pág.41)
ARTICULACIÓN TERRITORIAL	¿Cómo los actores institucionales comprometen recursos púbicos (humanos, materiales y financieros), hacia un objetivo o acción específica y bien acordada?, en este caso particular, se refiere a cómo dichos actores articulan en virtud de ejecutar los compromisos públicos anotados en la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género -PIEG 2007-2017. ¿Cómo articulan esos actores en el plano regional, territorial, local y en los niveles nacional y local, de acuerdo con las definiciones de división política y territorial que para estos temas tienen las leyes y decretos vigentes en Costa Rica?, ¿Cómo se han expresado las acciones públicas comprometidas en la PIEG en cada región?, ¿Cuál ha sido la generación de capacidades en el ámbito institucional? (FIIAPP, 2017)
BUENA PRÁCTICA	"Una buena práctica no es tan solo una práctica que se define buena en sí misma, sino que es una práctica que se ha demostrado que funciona bien y produce buenos resultados, y, por lo tanto, se recomienda como modelo. Se trata de una experiencia exitosa, que ha sido probada y validada, en un sentido amplio, que se ha repetido y que merece ser compartida con el fin de ser adoptada por el mayor número posible de personas." (ONU-FAO, 2015, pág.1)
CADENA DE RESULTADOS	"Brinda una definición lógica de cómo una secuencia de insumos, actividades y productos relacionado directamente con la intervención interactúan y establecen las vías por las que se logra los efectos y los impactos. La cadena de resultados define la causalidad desde el comienzo de la intervención, empezando por los recursos disponibles hasta los objetivos a largo plazo; la interacción de los componentes de la cadena de resultados permite un proceso de retroalimentación de ser necesario para ajustar la intervención mejorar los resultados." (MIDEPLAN, (2014, pág.33)
CAUSALIDAD (CAUSA EFECTO)	"Consecuencia del uso de los productos sobre la población beneficiaria." (MIDEPLAN, 2014, pág.49).
COMISIÓN DE ALTO NIVEL DEL INAMU	"Esta Comisión es el órgano superior de la estructura de coordinación de la PIEG y resulta fundamental, para la toma de decisiones y seguimiento al cumplimiento de metas y resultados asumidos, por las diferentes instituciones e instancias que participan en la ejecución de la Política. Se reúne dos veces al año y es convocado por la/el jerarca del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) o la Rectoría del Sector de Desarrollo Humano e Inclusión Social." (INAMU, 2007, pág.2)

COMISIÓN TÉCNICA INTERSTITUCIONAL	Está liderada por el INAMU, constituye los enlaces Institucionales para la ejecución y seguimiento de la PIEG: Elabora informes de avance desarrolla procesos interactivos de discusión acerca de logro de acciones de los Planes de Acción PIEG y de los Objetivos estratégicos. Coordina y brinda apoyo técnico para las instituciones que ejecutan la PIEG, tanto a nivel institucional como el trabajo interinstitucional en cumplimiento y ejecución de las acciones establecidas en los planes de la PIEG. (INAMU, (2016).
CONTEXTO DE LA INTERVENCIÓN	Es todo aquello, físico, simbólico, social, económico, cultural, político que rodea una intervención social, se consideran aspectos como: Evolución histórica, marco normativo en los que se sustenta la intervención, ámbito sectorial, institucional y organizativo, actores clave de la intervención, factores externos que han obstaculizado la solución del problema, características de la temática tratada en la intervención. (MIDEPLAN, 2017).
CONTINGENCIAS	Algo que es probable que ocurra, aunque no se tiene certeza al respecto. La contingencia es lo posible o aquello que puede o no concretarse. (Pérez J. 2015).
COORDINACIÓN INTRAINSTITUCIONAL	Es el trabajo conjunto y de integración de acciones administrativas que se desarrolla a lo interno de una institución para contribuir al mejor logro de los objetivos, así como acordar la participación y accionar de las partes en tiempo, espacio, optimizar la utilización de recursos producción de bienes y servicios para lograr conjuntamente las metas preestablecidas. (Elaboración propia).
COORDINACIONES BILATERALES Y MULTILATERALES	Coordinación y ejecución de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) en las instituciones públicas, establece en su artículo 10 la creación de la instancia de nivel técnico con representación de instituciones y sectores vinculados con la ejecución de la PIEG, bajo la coordinación del Instituto Nacional de las Mujeres INAMU. (Decreto Ejecutivo N.º 34729-PLAN-S-MEP-MTSS).
COMISIÓN TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL	Es la instancia conformada con representación de instituciones y sectores vinculados con la ejecución de la PIEG, bajo la coordinación del INAMU. Tiene una doble función: primero apoyar el seguimiento y la coordinación interinstitucional, que demanda el proceso de ejecución de la PIEG, y segundo, fungir como enlace técnico entre las instituciones y el INAMU. (INAMU, 2007)
DESARROLLO HUMANO	El desarrollo humano es el proceso por el que una sociedad mejora las condiciones de vida de sus habitantes a través de un incremento de los bienes con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias y de la creación de un entorno en el que se respeten los derechos humanos de todos ellos. (MIDEPLAN, 2014)
ENFOQUE TRANSVERSAL DE GÉNERO	Es un proceso en el que se evalúa las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles, incluye una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. (PNUD, 2008)

ENFOQUE TEÓRICO-CONCEPTUAL	La fundamentación teórico conceptual implica el desarrollo organizado y sistemático del conjunto de ideas, conceptos, antecedentes y teorías que permiten sustentar la evaluación y comprender la perspectiva o enfoque desde el cual la persona evaluadora parte, y a través del cual interpreta sus resultados. (Hurtado J.,2011).
ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS	"Es el esfuerzo orientado a articular una nueva ética con políticas públicas a nivel social y judicial y privadas, es lo que se ha denominado el enfoque de derechos humanos. Esta procura construir un orden centrado en la creación de relaciones sociales basadas en el reconocimiento y respeto mutuo y en la transparencia, de modo que la satisfacción de las necesidades materiales y subjetivas de todas las personas y colectividades, sin excepción alguna, constituya una obligación jurídica y social. (Guendel, L., 2010).
ENFOQUE DE GÉNERO	Conocido como perspectiva de género o visión de género. Significa utilizar los elementos de la teoría de género para analizar las relaciones sociales entre hombres y mujeres, con el fin de proponer acciones, tales como políticas nacionales y la ejecución de proyectos, que promuevan la construcción de relaciones más equitativas entre hombres y mujeres. (UNESCO,1998).
ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DESARROLLO	Es una estrategia que busca empoderar a las mujeres y conseguir la equidad entre los dos sexos humanos (considerándola como un derecho de dicha especie), dentro del contexto del desarrollo económico. Se busca el desarrollo de las mujeres y los varones y se tienen en cuenta las relaciones entre ambos sexos. (PNUD, 2008).
ESTRUCTURA DE SEGUIMIENTO DE LA PIEG	La Comisión Técnica Interinstitucional es la encargada de crear mecanismos de seguimiento de avance de los Objetivos estratégicos para determinar los resultados de la PIEG. (Elaboración propia).
GESTIÓN PARA RESULTADOS DEL DESARROLLO (GPRD)	Es una estrategia de gestión que orienta la acción de los actores públicos del desarrollo para generar el mayor valor público posible a través del uso de instrumentos de gestión que, en forma colectiva, coordinada y complementaria, deben implementar las instituciones públicas para generar los cambios sociales con equidad y en forma sostenible en beneficio de la población de un país. (MIDEPLAN, 2014)
GESTIÓN POLÍTICA	Capacidad del Estado de formular e implementar estrategias para alcanzar metas económicas y sociales en la sociedad. Está orientada a los resultados para dar soluciones específicas a asuntos públicos. (Winchester, L./ ILPES/CEPAL. 2011)
GESTIÓN TÉCNICA	"La gestión técnica está relacionada con el logro de objetivos y metas, que requieren de especialización en un tema o área concreta a trabajar y del fortalecimiento, de capacidades institucionales y/o interinstitucionales, para el logro de objetivos comunes." (Gobierno de Colombia, 2014, págs. 255-56).
HALLAZGOS	Información que refleja de manera aceptable, descrita por los datos y los insumos de prueba recolectados y de la intervención desde la percepción de los actores consultados y de la población beneficiaria. (MIDEPLÁN, 2016).

MARCO NORMATIVO	Orienta la formulación, la asignación de recursos, el seguimiento y la evaluación de una política, plan, programa o proyecto, está contenido en una amplia legislación costarricense. (MIDEPLAN, 2016)
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	Los mecanismos de seguimiento permiten constatar avances y rezagos de las políticas e informar a la ciudadanía de su cumplimiento. Tienen básicamente 3 componentes: insumo, procesamiento y salida de información. (Elaboración propia)
MECANISMOS DE GESTIÓN TÉCNICA DE LA PIEG	Son los procesos que generan condiciones políticas, institucionales, y técnicas, para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG. Son dos los principales retos: el primero la articulación entre sectores, instituciones y programas y el segundo la creación de capacidades. (INAMU, (2007)
MODELO DE GESTIÓN DE LA PIEG	Se refiere específicamente a la función de PIEG, como una herramienta que permita la transversalización del enfoque de género en el Estado costarricense, desarrollando 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.
NORMATIVA	Conjunto de normas, lineamientos procedimientos y sistemas emitidos con la finalidad de dirigir hacia los objetivos deseados, la formulación, ejercicio, control u evaluación de lo establecido en el marco al que deben sujetarse las dependencias y entidades que forman parte de la Administración Pública. (MIDEPLAN, 2014)
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	"Un conjunto de objetivos mundiales relacionados con los desafíos ambientales, políticos, económicos con se enfrenta nuestro mundo. Son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad." (PNUD, 2012, pág.4).
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA PIEG	Son los objetivos diseñados en función de los retos actuales del país, para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando o reduciendo las brechas entre géneros. (PIEG, 2007).
PLANES DE ACCIÓN	Instrumentos de planeamiento diseñado para desarrollar un conjunto integrado de acciones que responden al cumplimiento de objetivos y metas de una política, programa o proyecto. (MIDEPLAN, 2014)
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	Es el marco orientador de las políticas del Gobierno de la República para un periodo de cuatro años, elaborado bajo la coordinación de MIDEPLAN con las demás instituciones del SNP y la participación ciudadana, que en congruencia con el PEN y considerando los PND y PRD, define los objetivos, políticas, metas, los programas y las estrategias para el desarrollo del país, así como las prioridades presupuestarias públicas. (MIDEPLAN, 2014).
POBLACIÓN BENEFICIARIA	Es la que recibe efectivamente el bien o servicio generado a partir de una política, plan, programa o proyecto, forma parte de la población objetivo. (MIDEPLÁN, 2016, pág.32).

POLÍTICA INSTITUCIONAL	"Es una decisión escrita que se establece como una guía para alcanzar el objeto social de los miembros de un país, estado, sobre los límites dentro de los cuales pueden operar distintos asuntos, proporciona un marco de acción lógico y consistente." (Zapata. J. 2012).
RECTORÍA	La capacidad del Estado para orientar o conducir acciones, programas y proyectos para alcanzar el desarrollo nacional. Desde la rectoría se definen y conducen las estrategias y políticas públicas de cada sector y debe asegurarse de que estas sean cumplidas. (MIDEPLAN, 2014).
SECRETARÍA TÉCNICA DE LA PIEG	Es la entidad responsable de la coordinación técnica de la PIEG que incluye monitoreo y seguimiento de los avances y ejecución de los Planes de Acción. Decreto Ejecutivo No 34729. INAMU, (2007).
TEORÍA DE LA INTERVENCIÓN	Es la articulación lógica sobre la manera esperada en que los recursos asignados a la intervención permiten desarrollar actividades que tendrán determinados productos, los cuales, a su vez, generarán cambios (resultados/beneficios) de corto, mediano y largo plazo sobre la sociedad. MIDEPLAN (2014).
TEORÍA DEL CAMBIO	La teoría del cambio explica cómo se entiende que las actividades produzcan una serie de resultados que contribuyen a lograr los impactos finales previstos. Puede elaborarse para cualquier nivel de intervención, ya se trate de, un proyecto, un plan, un programa, una política, una estrategia o una organización. En el caso de una evaluación, permite interpretar los resultados, para determinar no solo los impactos que se han logrado, sino también para describir cómo se han conseguido. (UNICEF, 2014).
TRAZABILIDAD	La trazabilidad es el conjunto de procedimientos preestablecidos y autosuficientes que permiten conocer el histórico, la ubicación y la trayectoria una política, plan, proyecto o programa social, a partir de cadena de la cadena de resultados esperados. (Llano, N., 2010).

Resumen Ejecutivo

La Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG), se fundamenta en el artículo 3 de la Ley 7801, de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

La PIEG (2007-20017) se planteó como uno de los principales desafíos en materia de política pública, participaron en su ejecución casi treinta instituciones e instancias del Estado de Costa Rica; fue formulada bajo un enfoque participativo y estructurado, ya que se requería establecer prioridades temáticas. Estuvo respaldada por un diagnóstico en materia de igualdad y equidad de género, elaborado por el Programa Estado de la Nación, en todas las regiones del país, que incorporó los principales problemas y brechas de género, presentes en el momento de su formulación y, que requerían atención para los siguientes 10 años, además de referentes jurídicos de alcance nacional e internacional y enfoques orientadores para su mejor comprensión.

De esta forma, la institucionalidad pública cumpliría su deber en función de los compromisos asumidos por el Estado costarricense, establecidos en la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres* (CEDAW, por sus siglas en inglés) y otros instrumentos internacionales y nacionales de derechos humanos de las mujeres.

En un período de 10 años, se han implementado tres planes de acción de la PIEG, los cuales se han ido ajustando en sus acciones, métodos y estrategias, a partir de los retos surgidos en su ejecución y por las complejidades presentadas a nivel político, técnico, financiero y de gestión al interior de las propias jerarquías institucionales.

Los siguientes son los objetivos planteados a partir de la priorización realizada en atención al conjunto de brechas estructurales de género: 1. Cuido como responsabilidad. 2. Trabajo remunerado y generación de ingresos. 3. Educación y salud a favor de la igualdad. 4. Protección de derechos frente a todas las formas de violencia. 5. Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y democracia paritaria. 6. Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.

Justificación de la evaluación

La evaluación de la PIEG se enmarca en el proyecto de Cooperación de la Evaluación de Políticas Públicas en América Latina y el Caribe, el cual es financiado por la Unión Europea y administrado por la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), También forma parte de la Agenda Nacional de Evaluaciones (ANE), coordinada por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) la cual contiene una serie de intervenciones en el marco del *Plan Nacional de Desarrollo (PND) "Alberto Cañas Escalante" 2015-2018 "*.

Se trata de una evaluación de diseño de la gestión interinstitucional y de los resultados en el nivel de los efectos de la PIEG y los programas seleccionados, está orientada al uso, esto es paracontribuir y

dar recomendaciones atinentes para la implementación de un período de la PIEG, su modelo de gestión y el mejoramiento de sus planes de acción, así como para propiciar los aprendizajes en materia de evaluación de políticas de género, a nivel país y de los otros países participantes en el proyecto.

A nivel metodológico se sustentó en un enfoque participativo y transversal de género, partió en primera instancia de un análisis del material bibliográfico (172 documentos), y se complementó con la utilización de técnicas mixtas de evaluación; es decir técnicas cualitativas y cuantitativas de recopilación y análisis de la información. El siguiente es un cuadro resumen.

Estrategia metodológica

Tabla 1. Actores consultados y técnicas utilizadas

Actores consultados	Técnicas utilizadas
Población beneficiaria	7 grupos focales. Total 80 mujeres 406 encuestas telefónicas 74 encuestas realizadas en el CIO
Representantes institucionales, personas consultoras y expertos(as)	Entrevistas semiestructuradas a 55 personas actores claves Encuesta en línea a 37 personas funcionarias Cuestionario autoadministrado docentes Taller validación de teoría del programa, grupos focales modelo de gestión y gestión regional

La evaluación pretendió responder a los objetivos de evaluación, según cada criterio de análisis, como se resume en la Tabla 2.

Tabla 2. Criterio y objetivos de evaluación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	OBJETIVOS DE EVALUACIÓN
Pertinencia: medida en que los resultados esperados y los ejes de intervención son congruentes con las prioridades del contexto económico, político y social del país, las necesidades de la población y los compromisos que emanan de las agendas de desarrollo nacionales e internacionales suscritas por Costa Rica, como la CEDAW y Belem do Pará y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	Analizar la pertinencia del diseño de la PIEG en el contexto nacional y marcos normativos suscritos a través de sus planes de acción del período 2012-2017.
Eficiencia: medida en que los insumos disponibles se trasforman en bienes y/o servicios optimizando los recursos. Esto incluye el análisis de la ejecución presupuestaria, de los tiempos y costos de transacción, y de la sinergia y/o duplicación de esfuerzos entre varias instituciones.	Analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los Planes de Acción del período 2012-2017, identificando los principales desafíos de dicho modelo de gestión. Analizar la eficacia y la eficiencia en la ejecución de los programas seleccionados en cada uno de los objetivos de la PIEG.
Eficacia: medida en que las acciones implementadas y los bienes y servicios entregados han contribuido a generar algún cambio, en la dirección de los efectos esperados y en términos de efectos no planificados.	Identificar los efectos de la PIEG sobre las mujeres en el nivel nacional, medidos a partir del comportamiento de los indicadores de resultado de la PIEG a lo largo del período, así como los efectos obtenidos por la ejecución de los programas seleccionados en la evaluación.
Sostenibilidad: medida en que los beneficios generados se pueden mantener en el tiempo más allá del ciclo de implementación de un programa o proyecto, o medida en que se observan condiciones propicias para ello.	

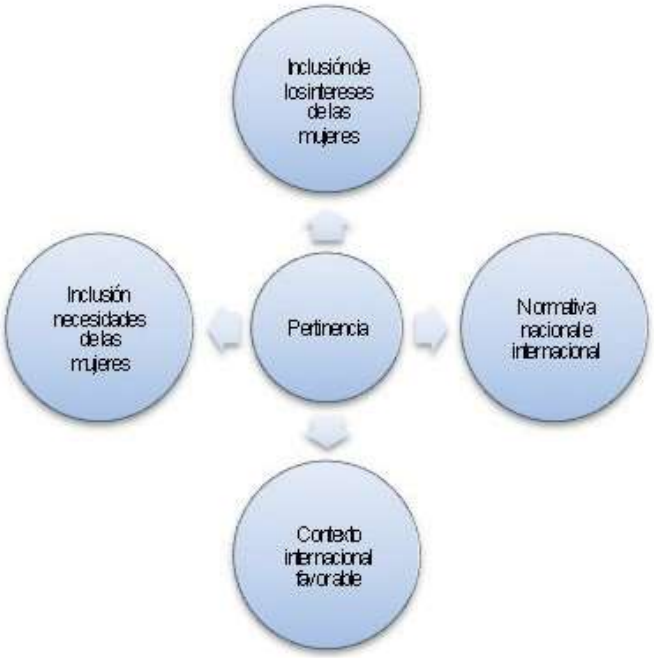
Principales resultados y conclusiones del proceso de evaluación

Principales hallazgos y conclusiones resultantes del proceso de evaluación, agrupados de acuerdo con los criterios de evaluación.

Criterio de pertinencia

En cuanto al diseño de la PIEG y sus planes de acción se puede afirmar:

- Integran en un 100% las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres.
- Parte de los enfoques de desarrollo humano sostenible, derechos humanos e igualdad de género.
- Se incorpora en el Plan Nacional de Desarrollo, garantizando recursos financieros y humanos y promoviendo la rendición de cuentas.



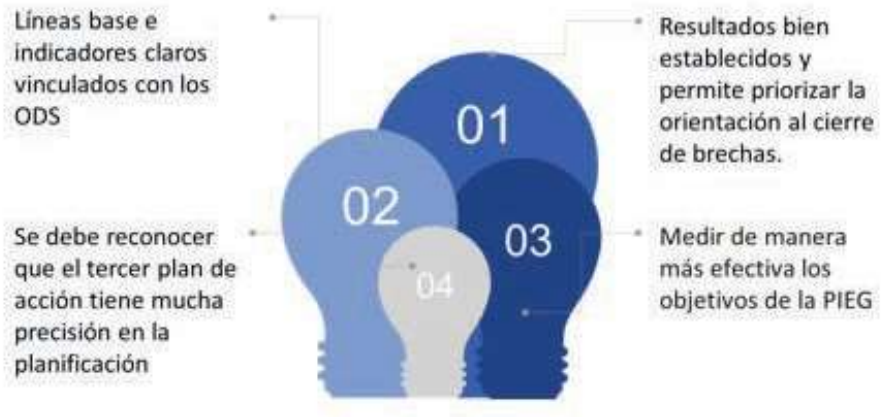
- Los objetivos estratégicos planteados en la PIEG se mantienen a través de los tres planes de acción.
- Tercer plan de acción, al estar enfocado en gestión para resultados y plantear la cadena de resultados, se identifica la coherencia entre los objetivos y los resultados.
- Se evidencia un esfuerzo de aprendizaje a partir de los procesos de monitoreo y fiscalización realizados durante la ejecución.
- No se encontró evidencia en el diseño de la PIEG de la incorporación del enfoque de interseccionalidad.
- No hay una clara integración del enfoque de territorialidad lo que representa un reto partiendo que no existe una homogenización del mismo a nivel de las diferentes instituciones.

El diseño de la PIEG es 100% pertinente en cuanto al contexto a tráves de los planes de acción entre los factores de éxito se pueden mencionar:

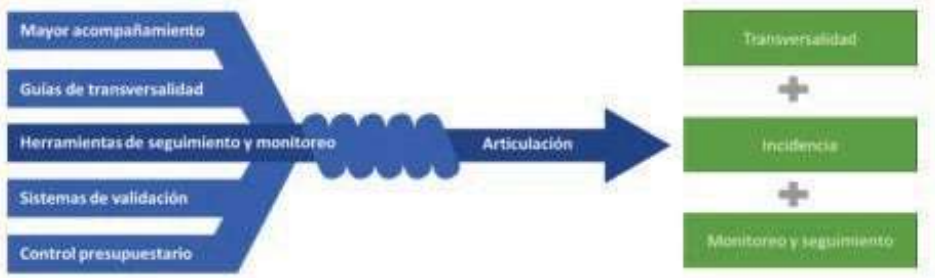
- Rigurosidad en la formulación
- Grupo de Soporte Político: Poder Ejecutivo, del Poder Judicial, del Poder Legislativo y del Tribunal Supremo de Elecciones.
- Capacidad técnica del INAMU

Criterio de eficacia

Es a partir del III Plan de Acción que se incorpora el enfoque GpRD y los elementos de la teoría de la intervención. Esto permite alcanzar los aspectos destacados en el siguiente diagrama.



Sin embargo, la desarticulación institucional frena el avance del cierre de brechas. Las unidades de género y los programas requieren un mayor acompañamiento por parte del INAMU, mediante la incorporación de guías de transversalidad, gestión para resultados, herramientas de seguimiento, monitoreo y trazabilidad, guías de buenas prácticas y articulación interinsttiucional, así como sistemas de validación y auditoría de resultados.



Otro de los retos que se plantea es aumentar el apoyo desde el Poder Ejecutivo y de las jerarquías dentro de las instituciones para incentivar el cumplimiento de los planes y acciones asignados a la institución, debido a que se evidencia que el apoyo ha variado dependiendo de los jerarcas de turno, en los casos en que las acciones se han incorporado en el Plan Operativo institucional se evidencia un mayor nivel de logro.

Una oportunidad de mejora es establecer e identificar claramente las funciones entre el rol de rectoría técnica y ente ejecutor del INAMU.

El Comité de alto nivel político es fundamental y relevante para liderar la rectoría política de la PIEG, su función debe ser fortalecida y continua.

En los primeros años de ejecución se evidencia un rol de la Secretaría Técnica muy debilitado lo cual influyó de manera significativa en el monitoreo y seguimiento de la PIEG, incluyendo validación y auditoría de evidencias.

La evidencia demuestra que:

- Existe desarticulación entre las instituciones que ha limitado y frenado el avance en el cierre de brechas de género.
- Las unidades de género y los programas requieren un mayor acompañamiento, guías de transversalidad, herramientas de seguimiento y monitoreo, así como sistemas de validación y auditoría de resultados.
- Las oficinas regionales del INAMU ofrecen una alternativa de estructurar oferta para promocionar los derechos de las mujeres y ejecutar la coordinación inter-institucional a nivel local.

Criterio de eficiencia

En relación con este criterio:

- No se encontró evidencia de la transversalidad de género en los ejercicios presupuestarios de las instituciones.
- Se encontraron duplicidades en las acciones dirigidas a la población beneficiaria sobre todo en las que estaban bajo la responsabilidad de varias instituciones en la PIEG.
- Debido a la falta de desagregación de los presupuestos no fue posible establecer relación entre la inversión económica, los recursos humanos destinados y el logro de los avances de la PIEG.
- No hay trazabilidad en los impactos de la PIEG sobre las mujeres.

Criterio de sostenibilidad

Se puede evidenciar a partir del análisis de los diferentes programas asociados a esta evaluación, que la sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados, en el marco de la PIEG, está determinada por los siguientes factores:

Al definir criterios de efectividad, sostenibilidad y sensibilidad, es posible identificar "buenas prácticas" como un patrón común de esfuerzos más exitosos que han concertado las voluntades políticas y técnicas de las instituciones involucradas.

Se puede concluir que los proyectos declarados de interés institucional convocados con el apoyo de alto nivel político de las instituciones involucradas son asociados al concepto de mejores prácticas. Estos proyectos incorporan una comprensión de la forma de operación de las instituciones y se diseñan de cara a comprender las necesidades de las mujeres y transversalizar la perspectiva de género en todo el quehacer institucional.

Se pudo evidenciar que los Informes de Secretaría Técnica y las Auditorías especiales de CGR han contribuido a que las Instituciones implementen acciones de mejora y cumplimiento de la PIEG, rescatando así la importancia del monitoreo y la evaluación para la toma de decisiones

Criterio de eficacia y eficiencia

Se hizo un análisis de los programas seleccionados para cada uno de los objetivos de la PIEG en relación con su eficacia y eficiencia.

El mayor aporte a la vida de las mujeres es la adquisición de nuevas capacidades, lo que les permite lograr un mayor empoderamiento y autoafirmación en distintos contextos:

En primer lugar, no se pudo evidenciar la vinculación de la REDCUDI al desarrollo de las capacidades de las mujeres y su inserción en el mercado laboral, debido a que carecen de este tipo de registros y es hasta el año 2017 que se implementa una estrategia en materia de inserción de los padres y las madres al mercado laboral o educativo, elaborada por la Secretaría Técnica de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil. Al respecto las mujeres no lo visualizan como un programa que fomente su participación y les ayude en la creación de capacidades, sino que lo consideran como un apoyo en el cuido de sus hijos e hijas.

Los programas de empresariedad y empleabilidad dirigidos a mejorar cambios en la situación económica de las mujeres, fueron altamente valorados por las usuarias, destacan acá los programas que fueron elaborados a partir de la lógica de la articulación interinstitucional, específicamente en el marco de FOMUJERES y EMPRENDE, los cuales además de asistencia y capacitación técnica, se acompañaron de un subsidio para el inicio o fortalecimiento de sus negocios. Además, las mujeres mencionan que las capacitaciones contribuyeron de forma significativa al empoderamiento y la creación de capacidades como negociación, conocimiento de sus derechos, y a ampliar el uso de estas en diferentes ámbitos de sus vidas.

Los servicios del PISAV, del Centro de Información y Orientación del INAMU (CIO), así como las acciones realizadas en el marco IFED-INAMU, y del área de Ciudadanía Activa de las Mujeres del INAMU, son los servicios más altamente valorados por las mujeres tanto en la encuesta telefónica como en los grupos focales, ya que mencionan que han logrado conocer y hacer valer sus derechos, que les ha brindado estrategias de empoderamiento y un ejercicio diferente del liderazgo, hacia liderazgos transformacionales y bajo modelos de sororidad, pasando así el ejercicio de sus derechos a autonomías reales.

En el caso de los Programas sobre Salud Sexual l y Reproductiva en la educación formal en Costa Rica, debido a la coyuntura por la que atravesaban en el momento de la evaluación, no fue posible

obtener evidencia clara de sus logros y la percepción de la población adolescente, sin embargo las personas a cargo de la planificación y ejecución del programa, mencionan su establecimiento y aprobación en el Consejo Superior de Educación y la existencia de la *Política de Educación para la Afectividad y Sexualidad integral*, que parte de los siguientes enfoques: derechos humanos, diversidades, interculturalidad, generacional-contextual, género y educación inclusiva, como uno de los mayores avances en la materia.

Los indicadores de resultado muestran cambios a lo largo del período de implementación de la PIEG 2007-2017 y retos para la próxima PIEG 2018-2030.

Se producce un aumento significativo en la cantidad de niñas y niños atendidos tanto en las diversas alternativas de cuido como en la educación formal y no formal a lo largo del período, Adicionalmente, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, aumenta el tiempo que los padres dedican al estudio y entretenimiento con sus hijos e hijas; lo que representa un cambio cultural muy relevante.

Desde la autonomía económica, los indicadores muestran una evolución mixta; por un lado un crecimiento de la participación laboral femenina entre los 25 y 59 años, aumenta la proporción de mujeres aseguradas como trabajadoras independientes y el desempleo abierto. Disminuye la brecha salarial entre mujeres y hombres, pero requiere especial atención el grupo ocupacional dedicado a comercio y servicios, donde la brecha es mayor. A futuro, debe considerarse la calidad de vida de las mujeres que trabajan fuera del hogar y asumen también el rol de atención de las labores del hogar.

Los indicadores de resultado identifican un mayor nivel de denuncia de delitos sexuales y violencia; pero a la vez, incrementa la proporción de casos donde se levantan las medidas cautelares.

Por otro lado hay mayor participación femenina en juntas directivas de instituciones clave.

Se produce una disminución de las alumnas embarazadas menores de 15 años y una reducción de la tasa de fecundidad entre mujeres de 15 a 19 años. Así mismo hay una evolución muy favorable en cuanto a los nacimientos tanto en menores de 15 años como en mujeres entre los 15 y 19 años.

Se puede concluir en términos generales que la PIEG y los programas asociados promovieron un avance importante en la solución de problemas de desigualdad que afectan a las mujeres.

Recomendaciones

Para la Comisión de Alto Nivel

- Apoyar la implementación de la próxima PIEG (2018-2030), por medio de mayor fortalecimiento de las capacidades estatales para la puesta en marcha de la disminución de las brechas en materia de igualdad y equidad de género, fortaleciendo la rectoría técnica del INAMU.
- Cumplir con el rol de seguimiento a la implementación de la PIEG por medio de la emisión de directrices claras sobre la obligatoriedad del cumplimiento de la PIEG y, en caso de incumpli-

miento, generar las acciones pertinentes.

- Realizar un compromiso político formal e iniciativas de política activa para acelerar el progreso y cumplir las expectativas la igualdad y la equidad de género.
- Declarar la PIEG como una prioridad del Estado y no solamente de un Gobierno
- Para avanzar en el análisis y la elaboración de propuestas viables para fortalecer las capacidades nacionales en la gestión de PIEG (2018-2030), es absolutamente necesario promover y asegurar su efectiva inclusión y posterior evaluación en el Plan Nacional de Desarrollo y en los planes anuales operativos de las instituciones.

Para la Secretaría Técnica de la PIEG

- Fortalecer el sistema de monitoreo, seguimiento y retroalimentación, para que sean registrados en línea, los niveles de avances de las acciones de las diferentes instituciones y las acciones interinstitucionales.
- Crear un observatorio de políticas de género como un modelo o herramienta sustentable dentro de un sistema de monitoreo de los avances de la política de género, que sirva como insumo para la investigación, creación de estrategias y toma de decisiones.
- Incorporar en los planes de acción de la PIEG, gestiones que permitan transversalizar la perspectiva de género, con el objetivo de producir cambios significativos en el conjunto de las relaciones de género.
- Fortalecer el rol y las capacidades de la unidade de género mediante la creación de instrumentos de innovación para la transversalización y cambios en las prácticas institucionales.
- Implementar un sistema de valoración de buenas prácticas alrededor de la PIEG que permita visibilizar estrategias, metodologías e instrumentos que posibiliten su efectivo cumplimiento y que incorpore la identificación de las capacidades asociadas a la buena práctica.
- Fomentar espacios de coordinación y articulación para que las instituciones establezcan diálogos y estrategias para el cumplimiento de las acciones.
- Fomentar la capacitación, presencial y virtual, para la creación y fortalecimiento de competencias específicas asociadas a los procesos de gestión y análisis de información.
- Establecer una relación sinérgica más estrecha y armoniosa entre los diferentes niveles del Estado: local, regional y nacional, fomentando el diálogo con las y los actores clave, entre sus agendas y la PIEG.
- Fortalecer para la nueva PIEG y sus respectivos planes de acción, el sistema de indicadores existente, que permita monitorear y evaluar la efectividad de las acciones, tanto a nivel de procesos como de resultados en el marco del enfoque de GpRD y brindar la retroalimentación a las instituciones
- Implementar un proceso de consulta multilateral y bilateral entre las instituciones involucradas para el diseño de los planes de acción.
- Perfeccionar y aumentar la producción de indicadores con perspectiva de género cuyo eje articulador sea el grado de capacidades y participación alcanzado por las mujeres en diversos ámbitos.
- Con el fin de mejorar la articulación interinstitucional de la PIEG se recomienda agregar al sis-

tema de monitoreo la medición sistemática de indicadores que permitan medir la coordinación interinstitucional en orden a contribuir a su mejor cumplimiento.

Para el Comité Técnico Interinstitucional y la Secretaría Técnica de la PIEG

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

Para el INAMU

- Promover que se eleve la PIEG a nivel de ley para que tenga mayor soporte y validez.
- Liderar los procesos de articulación interinstitucional para el cumplimiento de las acciones de la PIEG.
- Establecer claramente mediante organigrama la ubicación de la Secretaría Técnica y el nivel de incidencia sobre las áreas técnicas de la PIEG.
- Promover el establecimiento de mecanismos efectivos, sistemáticos y sostenibles de rendición de cuentas que incorporen medidas acerca de la inversión social y el cierre de brechas.
- Fortalecer la estrategia de regionalización con recurso humano suficiente para atender las acciones y actividades que les asignan o en su defecto una priorización de las acciones para cumplir con las demandas de la población.

- Establecer una estrategia de comunicación, con los recursos económicos suficientes para la nueva PIEG (2018-2030) y sus respectivos planes de acción, de manera diferenciada por públicos meta, para que se visibilicen los avances en el cierre de brechas, los cambios culturales y los efectos en las mujeres en el aumento de capacidades.
- Promover e implementar mesas de trabajo, con la sociedad civil, las organizaciones de mujeres a nivel nacional, regional o local, para mostrarles los avances durante todo el proceso y consultarles sobre nuevas necesidades que surjan sobre la marcha.
- Promover el sello de "Calidad en la Gestión de la Igualdad de Género", en las instituciones públicas como una estrategia que asegure la transversalidad de la equidad de género en los programas, proyectos y actividades que realizan las instituciones; como una herramienta de certificación potente, de reforzamiento positivo para promover las mejores prácticas.
- Desarrollar programas de capacitación de cobertura nacional sobre perspectiva de género y transversalidad en el marco de GpRD, al personal técnico encargado de los programas asociados a la PIEG.
- Retomar la estrategia de fortalecimiento de instancias de género en las municipalidades, la cual en los últimos años se ha visto disminuida.
- Crear guías de articulación y alineamiento estratégico entre la política nacional, y las políticas sectoriales, institucionales y las municipalidades, para el avance en materia de igualdad y equidad de género.
- Formalizar y establecer claramente los límites entre su doble rol de ente rector y ejecutor de políticas, programas y acciones para el avance de la igualdad, se recomienda que se deben continuar y reforzar las acciones de capacitación y formación (empoderamiento, vida libre de violencia de género, empleabilidad, etc) dirigidas a mujeres, debido a que ninguna otra institución del Estado tiene la expertise requerida para esta función y ha representado un efecto importante en la vida de las mujeres.
- Establecer un convenio de cooperación con el INEC, a fin de que este suministre información estadísitica para la realización del análisis en materia de cierre de brechas.
- Establecer claramente el rol de la Secretaría Técnica como ente articulador de la PIEG, así como el modelo de gestión para el adecuado funcionamiento de la misma.

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

- Implementar estrategias de fiscalización sobre el cumplimiento de la PIEG y generar directrices específicas a las diversas instituciones del Estado que presenten incumplimientos a la política.

Para el INAMU, MIDEPLAN, Ministerio de Hacienda y Asamblea Legislativa.

- Fomentar una efectiva articulación entre el INAMU, MIDEPLAN y Ministerio de Hacienda para que la PIEG sea decantada en planes de acción y planes institucionales que cuenten con el debido contenido económico para su ejecución.
- Que la PIEG continúe integrándose en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), pero también en los programas operativos de las instituciones (POI) y en la construcción de los presupuestos.

- Que MIDEPLAN brinde capacitación en GpRD a las personas en diferentes niveles de responsabilidad en la ejecución de la PIEG.
- En conjunto con el INAMU, el Ministerio de Hacienda debe desarrollar un sistema de contabilización y presupuestación sensible a género, de manera que se pueda aportar y visibilizar al cierre de brechas, que asegure que los fondos públicos sean recaudados y gastados de manera más efectiva, con lo que además se garantiza el logro de los objetivos de la CEDAW. En este aspecto cabe considerar la intervención que tiene la Asamblea Legislativa en la aprobación presupuestaria.

Para los programa de la Redcudi, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Agricultura, PISAV, IFED, CIO.

- Establecer una estrategia de comunicación clara con la ciudadanía y en especial con las mujeres sobre los beneficios de los programas y del impacto de las acciones en sus vidas, de manera que incidan en los cambios culturales de las relaciones de género.
- Que se tomen en cuenta las recomendaciones dadas por otras evaluaciones específicas de los programas mencionados, de cara a mejorar la calidad de los servicios para las mujeres.
- Valorar las capacidades que se deben crear en las mujeres de cara a realizar cambios en los modelos de cultura sobre cómo se entiende lo femenino y el ejercicio de las nuevas masculinidades.
- Implementar metodologías más atractivas para los trabajos con las mujeres incorporando modelos de innovación educativa.
- Hacer monitoreo sobre la calidad y los efectos propuestos con las mujeres beneficiarias.
- Incorporar sistemas adecuados de bases de datos que faciliten el monitoreo, seguimiento y trazabilidad del impacto de las acciones sobre las vidas de las mujeres.
- Es importante plantearse evaluaciones desde un modelo cuasiexperimental de los programas y proyectos más importantes asociados a la PIEG para lograr determinar sus posibles efectos en las mujeres.

INTRODUCCIÓN

En este documento se presenta el Informe Final de la Evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) de Costa Rica, la cual está incluida en el marco de las acciones realizadas en la Agenda Nacional de Evaluaciones (ANE) vinculada al *Plan Nacional de Desarrollo "Alberto Cañas Escalante", 2015–2018* del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica de Costa Rica (MIDEPLAN), y en el esquema de cooperación interregional definido en el Proyecto de Cooperación para la Promoción de Políticas Públicas en América Latina y el Caribe, gestionado por la Federación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP,F.S.P.).

Esta evaluación surge a partir del Proyecto de Cooperación para la Promoción de la Evaluación de Políticas Públicas en América Latina y el Caribe, financiado por la Unión Europea y administrado por FIIAPP,F.S.P., la cual tiene como objetivo fundamental, compartir experiencias en evaluación generadas en el ámbito de las instituciones públicas de América Latina y de esta manera favorecer, desde un enfoque colaborativo, el aprendizaje local y regional tanto sobre el proceso evaluativo en sí mismo y la temática valoradas, como la toma de decisiones informada en el ámbito de los proyectos, programas y políticas públicas.

Esta evaluación cobra especial importancia, al ser la primera política de carácter estatal que se evalúa; por la enseñanza para el INAMU y las demás instituciones involucradas enla PIEG para la generación de recomendaciones que informen el diseño de la Política de Igualdad y Equidad de Género al 2030 y, como un ejercicio que contribuya a la transparencia en el diálogo e implementación de políticas, planes y programas que buscan reducir y, progresivamente eliminar, las brechas que muestran la desigualdad entre mujeres y hombres en Costa Rica.

La ejecución de la evaluación estuvo a cargo del equipo evaluador con la supervisión del equipo gestor; posteriormente, el análisis e implementación de los resultados de la evaluación será asumido por el personal técnico y las personas tomadoras de decisión.

El informe consta de siete apartados que se detallan seguidamente:

I- **Resumen ejecutivo**, en el cual se encuentra una síntesis del informe de evaluación de la PIEG que permite proporcionar una visión rápida y concreta de los principales contenidos del informe y rescatar información relevante que favorezca el proceso de toma de decisiones para el mejoramiento de la política.

II- **Introducción**, en la que se presenta la PIEG como objeto de evaluación y la justificación de dicho proceso desde los actores interesados e involucrados, además del uso potencial que se dará a dichos resultados.

III- **Descripción de la teoría de la intervención**, se aborda la PIEG desde las perspectivas de la teoría de la intervención, la cual tiene como finalidad identificar y determinar aspectos como el problema que dio origen a la PIEG, contexto donde se desarrolla, su diseño, lógica causal, actores clave, monitoreo y evaluación en el proceso de la política pública.

IV- **Descripción del diseño y proceso de evaluación**, aquí se presentan los elementos que se consideraron para diseñar y llevar a cabo el proceso evaluativo de la PIEG, como los objetivos y preguntas de la evaluación, su alcance y metodología desarrollada. También se presenta de manera resumida, la planificación de la evaluación de la PIEG, en la cual están incluidos aspectos como los criterios y preguntas de evaluación, temas de análisis de la PIEG, los métodos utilizados para recopilar y analizar la información y las fuentes de esta.

V- **Hallazgos**, en este apartado se presentan los hechos registrados de la PIEG y determinados en el proceso evaluativo, mediante la respuesta brindada a cada pregunta de evaluación, estableciendo una relación clara, consistente y lógica entre cada una de ellas, los criterios y lo que se encontró en dicho proceso valorativo.

VI- **Conclusiones**, en este apartado se encuentran los juicios razonados por el equipo evaluador, con respecto a la interpretación de este sobre el significado de los hallazgos detallados y respondidos a partir de cada pregunta de evaluación de la PIEG.

VII- **Recomendaciones**, a partir del juicio de experto del equipo evaluador y de las conclusiones provistas en el presente informe, se proponen acciones que orienten la toma de decisiones y mejoramiento de la PIEG, considerando los aspectos evaluados de la misma.

VIII- **Lecciones aprendidas**, en este apartado se encuentran todos aquellos aprendizajes y conocimiento nuevo, obtenidos y evidenciados por el equipo evaluador en el proceso evaluativo.

IX- **Anexos del informe**, aquí se encuentran todos los elementos de apoyo que contribuyen a ampliar, ilustrar y comprender con mayor detalle el presente informe.

Capítulo I
Descripción de la teoría de la intervención

Contexto general de la intervención

Evolución histórica

El avance en materia de igualdad y equidad de género ha ido ganando terrero en la agenda de política pública internacional y nacional, se le reconoce claramente como componente fundamental en el diseño de estrategias para la promoción y protección de los derechos humanos y el logro de un desarrollo humano sostenible.

Actualmente existe un pleno reconocimiento de las desigualdades de género como objeto de atención de política pública, que ha sido fruto de una prolongada e intensa labor desde diversas esferas, entre ellas organizaciones de mujeres, movimientos feministas, comunidades académicas, organismos de Naciones Unidas, entre otros.

Los principales hitos en el ciclo de vida de la PIEG, representan los compromisos del Estado costarricense para lograr el avance en la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres, siendo una propuesta de cambio social de las fuentes de desigualdad, que obstaculizan el disfrute de oportunidades y derechos a la mitad de la población costarricense.

En ese sentido la PIEG es considerada como parte de un largo y complejo proceso para el fortalecimiento de la institucionalidad y para el alcance de una sólida y efectiva política pública para promover la igualdad y la equidad de género en el país. Se señalan cuatro hitos importantes que la antecedieron.

(i) Primer hito: normativa internacional y nacional

Como parte de los compromisos del país como miembro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización de Estados Americanos (OEA), se han ratificado declaraciones y convenios, entre los que están la Convención sobre la Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer, declarada por la OEA en 1948; el Tratado sobre Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, aprobada por la ONU en 1952 y firmada por Costa Rica en 1967. Esta convención ratifica el derecho de las mujeres a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación alguna, así como su elegibilidad para todos los organismos públicos y su derecho a ocupar cargos y ejercer todas las funciones públicas. Asimismo, en octubre de 1995, el Estado costarricense ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida como la Convención de Belem do Pará. (PIEG, 2007, p.13)

Cabe destacar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la ONU en 1979, entró en vigor en 1981, y fue ratificada por Costa Rica en 1985, es considerada como punto de partida para la generación y producción de legislación, la ampliación de nuevos instrumentos legales para la protección, los programas de promoción y di-

vulgación de los derechos de las mujeres, incidencia y acciones de asesoría. El Protocolo Facultativo de la Convención fue ratificado por Costa Rica en septiembre del 2001.

La función fundamental de la CEDAW consiste en estudiar y analizar la situación de las mujeres en el país, mediante un informe sobre las acciones que realizan los países para la promoción de los servicios sociales prestados a la población femenina, la consolidación de las estructuras del mecanismo institucional para la defensa de los derechos de la mujer y la adopción de leyes que hagan realidad la igualdad de género.

De particular importancia ha sido su utilización en los procesos constitucionales o judiciales individuales o colectivos por razones de discriminación contra las mujeres, lo que ha permitido una vasta producción jurídica en el ámbito judicial a través de sentencias, votos constitucionales y judiciales (Informe País Beijing, 2009, p. 8).

La CEDAW le exige a los Estados actuar en coadyuvar a la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

En el ámbito laboral, por otra parte, se reconoce el derecho al trabajo como un derecho inalienable de todas las personas, así como el derecho a estas oportunidades de empleo, aplicando los mismos criterios de selección y de salario.

Un hecho que propició el avance de acciones institucionales orientadas a promover la igualdad y la equidad de género fue la adhesión del Estado costarricense a la Plataforma de Acción de Beijing (1995), a partir de la cual se generaron mecanismos en instituciones tanto a nivel nacional como local, los cuales están encaminados a resguardar y garantizar los derechos de las mujeres.

A nivel nacional se destaca la siguiente normativa que apunta al desarrollo de acciones para el cambio de la condición y la posición de las mujeres en la sociedad costarricense, entre las que se pueden mencionar la Ley de Promoción de la Igualdad Real de la Mujer (1990), Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (1995), Unión de Hecho (1995), Contra la Violencia Doméstica (1996), la Ley de Pensiones Alimentarias (1996) y la Ley de Penalización de la Violencia Doméstica del 2007. Las acciones también alcanzan al ámbito político, ejemplo de ello es la reforma al Código Electoral de 1996 (Ley 7653):

> *[...] que estableció una cuota mínima del 40% de participación femenina en las instancias partidarias y en las papeletas para los puestos de elección popular. Se suma a este hito histórico, una serie de resoluciones posteriores del Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) en las que se aclaran las obligaciones y responsabilidades de los partidos políticos en el acatamiento de esa cuota mínima (Arias, Sánchez y Sánchez, 2014, p. 63).*

(ii) Segundo hito: avance de la institucionalidad a favor de la igualdad de género

Vale mencionar que la PIEG tuvo como antecedente la creación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOHM), durante la Administración Figures Olsen (1994-1998), y estuvo a cargo del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. El PIOHM recogió importantes necesidades e intereses de las mujeres expresados en ocho ejes de trabajo, 47 objetivos y 192 acciones estratégicas, e involucró a 32 instituciones responsables en su ejecución. Esta primera experiencia demostró la importancia de contar con instrumentos de política pública, que garanticen la no discriminación en la respuesta del Estado costarricense a las demandas particulares de las mujeres:

> *A la aprobación del PIOHM se sumó posteriormente, el diseño de varios agregados propuestos como los planes sectoriales en materia agropecuaria y ambiental (1997), así como, en el sector salud, propuesto por la Caja Costarricense del Seguro Social (1998). Estos planes buscaron ampliar el alcance de las medidas propuestas inicialmente en el PIOHM. Además, a partir de 1994, se incorporaron ejes para atender problemas y necesidades específicas de las mujeres dentro de los Planes Nacionales de Desarrollo (PIEG, 2007, p. 14).*

En el año 1995 se decreta el Programa Formación Integral para Mujeres Jefas de Hogar, compuesto por asignación familiar temporal, formación humana, capacitación técnica y producción; y en abril de 1998, se aprueba la Ley de Atención a Mujeres en Condiciones de Pobreza. Esta se enfoca en cuatro componentes: fortalecimiento personal y colectivo de las mujeres, asignado por ley al INAMU; capacitación técnica, financiado y ejecutado por el INA; inserción laboral y productiva e incentivo económico, por medio de financiamiento para la empresa y microempresa en coordinación con PRONAMYPE y el MTSS.

En 1999, se crea por decreto la Comisión de Salud, Derechos Reproductivos y Sexuales (Esterilizaciones). Por ello se instaura en los niveles de atención de las instituciones públicas y privadas, una Consejería en Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales, para diseñar y ejecutar campañas de educación y promoción, sobre los derechos en salud reproductiva y sexual, métodos de control de la fertilidad, entre otros.

En ese mismo año, la Administración Rodríguez Echeverría, pone en marcha el Programa "Amor Joven", que estableció el derecho de la niñez y las personas adolescentes a la educación para la sexualidad, se impulsó en cumplimiento de los compromisos de la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención de los Derechos del Niño y el Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo. En los dos años que funcionó en el MEP con apoyo de otras instituciones estatales y ONG, desarrolló conceptos amplios, sensibilizó en el tema y amplió las oportunidades del sistema educativo para trabajar en este campo con una visión transversal desde la cotidianidad de niñas, niños y adolescentes. Se propuso incorporar la educación para la sexualidad en el proceso educativo bajo una concepción de sexualidad sana, integradora y centrada en las personas, no restringida a la reproducción.

(iii) Tercer hito: mecanismos para el avance de la equidad de género

Entre las acciones a nivel nacional "destaca la creación y fortalecimiento del mecanismo nacional a favor de la igualdad: Instituto Nacional de las Mujeres –INAMU, mediante la Ley 7801, de 1998, con rango de institución autónoma" (INAMU, 2014, p. 2).

> *Esta institución ha sido fortalecida en los últimos años mediante un aumento sostenido de su presupuesto y algunos esfuerzos de dotación de recurso humano que, aunque aún son insuficientes, han contribuido a la ampliación de su cobertura, mediante un proceso de regionalización iniciado en 2009 (INAMU, 2014, p. 2).*

Otras acciones que contribuyen a la promoción de la igualdad y equidad de género están vinculadas a la labor de instituciones como la Defensoría de los Habitantes, creada en la década de 1990, así mismo, las fiscalías especiales en el Poder Judicial y las Comisiones y las Oficinas la Mujer de las municipalidades y las unidades de género en los ministerios y en las instituciones autónomas.

La importancia de las oficinas municipales de la mujer y las unidades de género en los ministerios radica en que estos mecanismos constituyen la plataforma gubernamental para incidir en el diseño y la ejecución de las políticas públicas nacionales y en el nivel local, a favor de los derechos de las mujeres (INAMU, 2014, p. 2).

Con el objetivo de fortalecer los mecanismos institucionales, en septiembre de 2013 se aprueba el Decreto Ejecutivo n.º 184, de Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género. Esta normativa también reafirma el papel del INAMU como instancia asesora y encargada de la vigilancia del cumplimiento de esta normativa.

En el ámbito local, algunas municipalidades cuentan con mecanismos de igualdad y equidad de género, bajo diversas figuras, estos son parte de la estructura municipal y son concebidos como mecanismos afirmativos en el nivel local para el avance de los derechos de las mujeres, sus áreas de intervención tienen que ver con los temas de violencia intrafamiliar, promoción de la empresariedad de las mujeres, promoción de la participación ciudadana e impulso de la transversalidad del enfoque de género en el quehacer municipal. También se han dado una serie de cambios normativos que incorporan la necesidad de integrar el enfoque de género en el quehacer municipal. Destacan la Ley n.º 8976 que reforma al Código Municipal (2008); la Ley de Control de Partidas Específicas n.º 7755 y las Normas Técnicas sobre Presupuesto Público N-1-2012-DC-DFOE.

En el caso del Poder Legislativo, se hace una modificación del artículo 84 del Reglamento de la Asamblea Legislativa, lo cual da paso a la creación de la Comisión Permanente Especial de la Mujer, con la atribución de conocer y dictaminar proyectos de ley relacionados con situaciones de las mujeres o que las afecten, además, "estudiará los problemas sociales relacionados con la calidad de vida y los derechos de las mujeres, con el fin de realizar reformas necesarias de la legislación vigente y efectuar el respectivo control de legalidad" (Asamblea Legislativa, Art. 85).

A estas instancias se suma la creación de las unidades académicas especializadas en las universidades públicas, que han contribuido con la producción de investigaciones, y a la generación de información relevante en ámbitos relacionados con la igualdad de género. Por su parte, también han contribuido a la formación de profesionales y la realización de estudios sobre la temática, estas instancias son: el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM-UCR), el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM-UNA), el Programa Institucional para la Equidad de Género (PIEG-UNED), el Programa de Equidad de Género (ITCR) y el Programa de Maestría en Estudios de la Mujer (UNA-UCR).

(iv) Cuarto hito: agendas de mujeres a nivel local, nacional y regional.

Con el fin dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 inciso a) de la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres n.º 7801, que contempla como parte de las funciones de rectoría: "Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales"; se desarrollaron y apoyaron una serie de iniciativas desde el año 1997, de diversas agendas que se plantearon en el país, tanto a nivel regional, cantonal, nacional y binacional (en el caso de las mujeres migrantes nicaragüenses).

En el año 2004, el INAMU realizó un proceso de sistematización de dichas agendas en el documento *Agendas de las Mujeres: para una Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género*. Dado que fue un espacio de construcción participativa, y un instrumento político para la negociación de temas diversos que representaban los intereses de una determinada población o grupo, marcando la diferencia en relación con el impacto de la institución sobre el empoderamiento y capacidad de articulación de las mujeres y sobre los resultados que impone la negociación directa o facilitada entre las mujeres y representantes de otras instituciones públicas.

De acuerdo con el documento *Agendas de las Mujeres: para una Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género*, en la práctica los procesos de construcción de agendas fueron procesos dinámicos, que contaron con insumos tales como: importantes grados de organización y base y, liderazgo y articulación de parte de las organizaciones de mujeres y que se vieron como insumos de cara a una política nacional de igualdad y equidad, que implicaba necesariamente a recuperar dichas prácticas como una apuesta institucional para mejorar sustantivamente esa capacidad organizativa y de interlocución femenina a través de procesos de capacitación, acompañamiento y acercamiento entre las demandas de las mujeres y las ofertas de las instituciones públicas que brindan los servicios.

Entre las conclusiones a las que llega el estudio, es que los lineamientos básicos de la Plataforma de Beijing se encuentran incorporados en las diferentes agendas de mujeres en todos los niveles analizados: local, institucional, regional y nacional y en la Agenda de Mujeres para la Integración Centroamericana.

Formulación de la PIEG

Uno de los mandatos establecidos en la Ley 7801, de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres en su artículo 3, es el "formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales y vigilar su cumplimiento."

Como se mencionó anteriormente, en los documentos *Sinopsis de las agendas de mujeres a nivel local, nacional y regional 1997 - 2009 y Agenda de las mujeres para una Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (2004),* se destaca el amplio proceso consultivo, en el cual participaron mujeres de distintas regiones del país y que tuvo como finalidad el mapeo de las necesidades e intereses de esta población, el cual sirvió como insumo para la formación de la PIEG, así como se resume en el extracto siguiente:

> *Por su parte el INAMU desde la década de los años 90, ha venido impulsando diversas agendas desde lo local, y en el año 2004 promovió la Agenda de las Mujeres para una Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG), que recoge los planteamientos diversos de las mujeres desde lo local, las necesidades de sus agendas específicas, la que a su vez sirvió como insumo para la elaboración de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) (INAMU, 2009, p. 7).*

La PIEG se formula bajo un enfoque participativo y estructurado, ya que se necesitaban establecer prioridades temáticas para un período determinado, estuvo respaldado por el *diagnóstico en materia de igualdad y equidad de género,* elaborado por el Estado de la Nación, que presenta los principales problemas y brechas de género, presentes en el momento de su formulación, y que requerían atención para los siguientes 10 años, además de referentes jurídicos de alcance nacional e internacional, enfoques orientadores, y también por el reconocimiento de aquellos desafíos pendientes.

En un primer momento, el equipo investigador del Estado de la Nación realizó una sistematización de información documental, de informes de organizaciones sociales, instituciones gubernamentales.

En un segundo momento realizó un proceso participativo con la presencia de más de 450 personas en representación de distintas instituciones y de la sociedad civil, por medio de talleres de consulta, grupos focales, entrevistas a profundidad específicamente a colectivos de mujeres, que brindaron insumos a partir de los cuales se hace una priorización de temas o brechas estratégicas como ingresos económicos, educación, responsabilidad social del cuido, salud sexual y reproductiva, entre otras, de manera que se presenta al Estado una serie de retos sobre los cuales debía trabajar para lograr la igualdad y equidad de género. Ese proceso dio una lista de sesenta asuntos prioritarios.

Y en un tercer momento, se utiliza la técnica de juicio grupal ponderado que permite combinar aspectos cualitativos y cuantitativos, muy utilizada en epidemiología, la cual permite tomar decisiones en un tiempo relativamente rápido, tomando como base la opinión de personas expertas en el tema

que se discute. Sus resultados constituyen insumos para el desarrollo de nuevos procesos de trabajo y toma de decisiones en un nivel superior, donde la lista de asuntos prioritarios se reduce con la ayuda de una discusión con unas veinte personas, representantes del INAMU, los poderes de la república, especialistas de universidades públicas, representantes del Foro de Mujeres y de organizaciones sociales.

La política, la cual se planteó para el período 2007-2017, definió seis objetivos generales –más adelante se abordarán ampliamente-, los cuales corresponden a las principales brechas en igualdad y equidad de género identificadas en el proceso consultivo y de formulación de la política pública.

> *Para su elaboración se integró un Grupo de Soporte Político, conformado por personas destacadas del Poder Ejecutivo, del Poder Judicial, del Poder Legislativo y del Tribunal Supremo de Elecciones, que asumieron un rol de incidencia, apoyo y movilización. Con esto se garantizó desde un inicio uno de los propósitos centrales de esta iniciativa, que consiste en involucrar a todos los Poderes de la República en una Política de Estado, con el liderazgo del INAMU. Para su ejecución, seguimiento y monitoreo se crea la Secretaria Técnica, que genera y brinda insumos técnicos. A su vez se crea una instancia técnica que apoyará el seguimiento y la coordinación interinstitucional y fungir como enlace técnico entre las instituciones y el INAMU. Y además de una instancia de alto nivel político, integrada por altas autoridades, con la tarea de dar seguimiento a la misma y realizar incidencia política para el avance del cumplimiento de los objetivos (Informe País Beijing, 2009, p. 3).*

Los tres grandes núcleos de acción estratégica de la política son: la autonomía económica, la participación política y el cambio cultural, considerados pilares fundamentales para superar las barreras de la desigualdad que afectan específicamente a las mujeres. Se trata de aspectos transversales y prioritarios en esta propuesta, ya que atacan nudos estructurales expresados en brechas por razones de género, que han incrementado la desigualdad reflejada en los niveles de pobreza, el desempleo, prácticas sociales y culturales excluyentes que constituyen obstáculos para el adelanto de las mujeres.

La ejecución de la PIEG abarca tres administraciones de gobierno, la Arias-Sánchez (2006-2010), Chinchilla-Miranda (2010-2014) y Solís-Rivera (2014-2018); su operacionalización se ha realizado a través de la elaboración de tres planes de acción, el primero para el período comprendido entre 2008-2012, el segundo plan de acción correspondiente al 2012-2014 y el tercero que abarca el periodo de 2015-2018. Tanto el *Plan Nacional de Desarrollo "María Teresa Obregón Zamora", 2011-2014, como el "Alberto Cañas Escalante", 2015-2018*, toman a la PIEG como eje transversal, incorporando las líneas marcadas por los respectivos planes de acción que corresponden cada período, lo cual en términos políticos le da a la política pública un mayor respaldo desde el Gobierno para la realización de las acciones y logro de objetivos.

La PIEG ha mantenido a lo largo del período de ejecución sus objetivos iniciales sin ninguna variación, los cuales se ven reflejados en tres planes de acción que pretenden orientar las acciones del Estado costarricense, en materia de igualdad y equidad de género.

El primer plan de acción estuvo compuesto de 85 acciones estratégicas para el período 2008 – 2012, buscaba generar cambios que contribuyeran con el cierre de brechas de género relacionadas con el empleo y los ingresos, las responsabilidades familiares, la educación y la salud, la protección efectiva de los derechos y la participación política de las mujeres y de carácter estratégico, en la medida que pretendió incidir en las causas mismas de las desigualdades de género; es decir, en la división sexual del trabajo y, concretamente, en la asignación exclusiva de las responsabilidades familiares en las mujeres, se incorporó el cambio cultural de visiones y prácticas a favor de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, como un eje transversal del Plan.

Es importante mencionar que en el primer plan de acción, se propuso un proceso de seguimiento y monitoreo permanente de las funciones y se planteó como una de sus metas el diseño y puesta en marcha de un sistema automatizado de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de la PIEG, que comprendió indicadores de cumplimento, instancia y mecanismos.

El *II Plan de Acción* abarcó el período del 2012-2014, y estuvo compuesto de 72 acciones; comprendió la actualización de la línea base e indicadores de la PIEG, lo cual posibilitó contar con un diagnóstico sobre avances en el cierre de brechas al 2011, para cada uno de los objetivos de la política, el balance o informe de cumplimiento del *Plan de Acción 2008 – 2014* y sus 85 acciones estratégicas.

> *El balance del I Plan de Acción hizo que se replanteara un II Plan con una visión más realista y con acciones susceptibles de contar con mayor viabilidad técnica. De esta manera, el establecimiento del segundo plan apostó por hacer un salto estratégico, apuntando hacia el fortalecimiento de las condiciones de viabilidad en las instituciones, de manera que se pudiera avanzar con mayor seguridad al cumplimiento de resultados que abonen al cierre de brechas y el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres (INAMU, 2015, p. 24).*

El *Plan Nacional de Desarrollo 2011–2014 "María Teresa Obregón Zamora"*, incorporó la implementación del II Plan de Acción como una de las acciones estratégicas del Sector Bienestar Social y Familiar, enfatizándose en el cuido 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 a no violencia, generando condiciones para la protección efectiva de sus derechos.

El III Plan comprende el período 2015-2018 y un total de 55 acciones, a diferencia de los dos planes de acción anteriores, el énfasis de *este III plan de acción PIEG* conlleva el compromiso de atender los llamados "núcleos duros" que detienen la igualdad entre mujeres y hombres, por ejemplo el tema de corresponsabilidad social de los cuidados como un derecho de las mujeres que requiere de la intervención de más actores y aliados como los hombres, el Estado y el sector privado empresarial, para socializar el cuido de las personas dependientes: niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad.

Este *III plan de acción PIEG* hace un balance entre lo estratégico y lo viable, y planifica pensando en

resultados, lo que significa cambiar la lógica para la construcción de los planes de acción de la PIEG, enfocándose en los resultados que se desean y no solo en la medición de las actividades o la gestión misma. La mayoría de las acciones de los planes I y II son de tipo proceso – actividad. El diseño se fundamentó en la teoría de la intervención y la cadena de resultados.

Dicho plan también fue incluido en el *Plan Nacional de Desarrollo "Alberto Cañas Escalante"* y la meta está ubicada al sector de desarrollo humano e inclusión social.

Al momento de la realización de la evaluación se cuenta con dos informes de balance final de los planes de acción, que dan cuenta del avance y rezagos, también califica el resultado obtenido con base en la escala de evaluación del Plan Nacional de Desarrollo, PND. Esto constituye un logro del sistema de seguimiento de la PIEG debido a que pocas políticas cuentan con esta información, que se constituye en una importante fortaleza para su seguimiento político y técnico, ya que identifica o determina el nivel de cumplimiento de las acciones planteadas, el avance en áreas específicas de las instituciones involucradas en la política, la definición de nuevas acciones estratégicas y la sistematización de lecciones aprendidas, entre otros aspectos.

La PIEG ha propiciado que instituciones como la Caja Costarricense de Seguro Social, el Tribunal Supremo de Elecciones, el Instituto Nacional de Aprendizaje, la Asamblea Legislativa, el Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial, elaboren y pongan en marcha políticas institucionales de igualdad y equidad de género.

Marco normativo

Recuadro 1
INAMU, 2007-2017

-Administración Arias Sánchez: Jeannette Carrillo Madrigal; Mayra Díaz Méndez (Presidencia Ejecutiva).

-Administración Chinchilla Miranda: Maureen Clarke Clarke; Isabel Chamorro Santamaría (Presidencia Ejecutiva).

-Administración Solís Rivera: Alejandra Mora Mora (Ministra de la Condición de la Mujer).

Fuente: Elaboración propia, 2018

Si bien es cierto que a nivel internacional instrumentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales abogan por la igualdad y el respeto a los derechos de todos los seres humanos, la vulnerabilidad de los derechos de las mujeres sigue siendo un tema pendiente para los Estados miembros del concierto de naciones.

Por tanto, se han generado instrumentos enfocados precisamente en combatir la discriminación, la desigualdad y la violencia contra las mujeres; entre ellos se puede mencionar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) aprobada en 1994, la cual, *grosso modo*, establece como derecho para las mujeres una vida libre de cualquier tipo de violencia; así mismo, plantea una serie de mecanismos para garantizar este derecho.

Otro punto de partida en materia de normativa es la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

enfocada especialmente en la promoción de los "objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad" (ONU, 1995).

De igual manera, la CEDAW (2001) establece que los Estados firmantes deben llevar a cabo las acciones necesarias para generar condiciones que favorezcan y propicien la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida, así se refleja en el artículo 3 de dicha convención:

> *Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre (ONU, 2001).*

También se encuentran los compromisos asumidos por los Estados en torno a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000), en donde el objetivo 3 claramente habla de la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, a través del establecimiento de metas para lograr la igualdad en el acceso de las niñas en la educación primaria y la participación de las mujeres en los parlamentos.

Entre los esfuerzos más recientes relacionados con el logro de una sociedad sin discriminación, más igualitaria y que promueva una prosperidad en armonía con el ambiente, en el 2015, en el marco de la Cumbre del Desarrollo Sostenible fue aprobada la Agenda 2030, la cual se plantea 17 objetivos de aplicación universal –ver imagen 1-, con la finalidad de lograr desarrollo sostenible en el año 2030 (ONU, 2018).

Ilustración 1
Objetivos de Desarrollo Sostenible

Fuente: Tomado de Naciones Unidad, 2018.

Se puede encontrar relación entre algunos de los ODS con los objetivos que se propone la PIEG:

Tabla 3
Objetivos de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017 y su correspondencia con los ODS

Objetivos de la PIEG	ODS con los cuales se alinea la PIEG
Objetivo 1: Cuido como responsabilidad social	ODS 5: Igualdad de género: está relacionado con promoción del acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente y a una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas. Lo anterior, necesariamente, hace a este objetivo transversal a la PIEG.
Objetivo 2: Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos	ODS 1: Fin de la pobreza: "La pobreza va más allá de la falta de ingresos y recursos para garantizar unos medios de vida sostenibles" (ONU, 2018), se propone un crecimiento económico inclusivo que favorezca el aumento y la sostenibilidad del empleo con el fin de lograr la igualdad. Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico: se plantea "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. OSD 5: Igualdad de género.
Objetivo 3: Educación y salud de calidad en favor de la igualdad	Objetivo 3: Salud y bienestar: se trata de garantizar una vida saludable y de la promoción del bienestar Objetivo 4. Educación de calidad: "la educación es la base para mejorar nuestra vida y el desarrollo sostenible. Por tanto, el acceso a una educación de calidad ha de ser universal" (ONU, 2018). ODS 5: Igualdad de género.
Objetivo 4: Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia	ODS 5: Igualdad de género: una de las metas propuestas para este objetivo es "Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación" (UNO, 2018).
Objetivo 5: Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria	ODS 5: Igualdad de género: una de las metas propuestas para este objetivo es "Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública" (ONU, 2018).
Objetivo 6: Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.	ODS 5: Igualdad de género

Fuente: Elaboración propia, a partir del II Plan de Acción 2012-2014 y ONU. (2017) y Objetivos de Desarrollo Sostenible. Obtenido de Naciones Unidas, 2018.

Otro esfuerzo que es importante mencionar es que, del 25 al 28 de octubre del año 2016, se realizó en Montevideo la Decimotercera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, y de ella surge la *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* que fue aprobada por los Estados miembros de la CEPAL. Tiene por objeto guiar la implementación de la Agenda Regional de Género y asegurar que se empleé como hoja de ruta con vistas a alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a nivel regional desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres. En el ámbito nacional destacan los siguientes:

Tabla 4
Normativa nacional sobre derechos de la mujer

Nombre del instrumento	Año	Objetivo de la PIEG al cual se vincula
3504 Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones y Registro Civil	1965	Objetivo 5
5476 Código de Familia	1973	Objetivo 1, 3 y 4
5895 Reformas al Código de Familia, sobre sucesiones, matrimonio y otros	1976	Objetivo 4
5895 Ratificación de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	1984	Objetivo 3 y 4
7142 Ley de Promoción de la Igualdad Real de la Mujer	1990	Todos los objetivos
7430 Ley de Fomento de la Lactancia Materna	1994	Objetivo 1
7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia	1995	Objetivo 4
7499 Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	1995	Objetivo 4
7538 Reformas al Código de Familia, sobre adopción, reconocimiento y patria potestad	1995	Objetivo 4
7532 Ley Unión de Hecho	1995	Objetivo 4
7491 Reforma al artículo 95 Código de Trabajo, sobre derechos en período de maternidad	1995	Objetivo 2
7621 Reformas al artículo 95 del Código de Trabajo	1996	Objetivo 2
7586 Contra la Violencia Doméstica	1996	Objetivo 4
7654 Ley de Pensiones Alimentarias	1996	Objetivo 4
7653 Reformas al Código Electoral, sobre participación política de las mujeres (cuotas mínimas de participación).	1996	Objetivo 5
7621 Reformas al artículo 95 del Código de Trabajo	1996	Objetivo 2
7735 Ley General de Protección a la Madre Adolescente	1997	Objetivo 3
2837-E-99; 918-E-00; 804-E2000; 1543-E01; 1544-E-01; 2096-E-05. Resoluciones aclaratorias del Tribunal Supremo de Elecciones sobre las obligaciones y responsabilidades de los partidos políticos en acatamiento a las cuotas mínimas de participación política de las mujeres	(1999; 2000; 2001; 2005)	Objetivo 5
7600 Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad	1996	Todos los objetivos
Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOHM)	1994-1998	Todos los objetivos
Reforma al Capítulo Sétimo del Título Primero y los artículos 69, 101, 102, 104 y 106 del Código de Trabajo sobre el trabajo de mujeres menores de edad y servicio doméstico	1997	Objetivo 2
Ley de creación del Instituto Nacional de las Mujeres en 1998 (N.º 7801)	1998	Todos los objetivos.
7739 Código de la Niñez y la Adolescencia	1998	Objetivo 1 y 3
7935 Ley Integral para la Persona Adulta Mayor	1999	Todos los objetivos
27913-S Decreto sobre Creación de la Comisión Interinstitucional sobre Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales	1999	Objetivo 3
Ley de Paternidad Responsable	2001	Objetivo 1 y 4
8089 Aprobación del Protocolo Facultativo de la CEDAW	2001	Todos los objetivos
8312 Modificación de varios artículos de la Ley General de Protección a la Madre Adolescente	2002	Objetivos 1, 3 y 4
8315 Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.	2002	Objetivo 4
8322 Democratización de las instancias de decisión del Banco Popular y de Desarrollo Comunal	2002	Objetivo 2
Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres.	2007	Objetivo 4

Fuente: Elaboración propia, a partir de la PIEG, 2007, p. 13-20 y Pliego de condiciones técnicas para la evaluación conjunta de la PIEG de Costa Rica, 2017, p. 40.

Los instrumentos mencionados tienen en común que son una respuesta desde el Estado a una serie de necesidades tanto prácticas como estratégicas y de condiciones que enfrentan las mujeres en Costa Rica.

Ámbito sectorial, institucional y organizativo

Como se ha mencionado a lo largo del presente documento, en el año 2007 el INAMU dio a conocer la PIEG, una política pública que surgió gracias al esfuerzo conjunto con el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) – quien brindó apoyo técnico y financiero- y el Programa Estado de la Nación (PEN), además de un grupo de soporte político, constituido por autoridades del más alto nivel del Poder Ejecutivo, del Poder Judicial, del Poder Legislativo y del Tribunal Supremo de Elecciones (PIEG, 2007, p. 6).

La PIEG es una política pública de Estado, que en tanto depositario de la voluntad colectiva y del bien común tiene como mandato la agregación y síntesis de la diversidad de paradigmas, visiones, agendas e intereses, que coexisten en una sociedad en función de una orientación estratégica: la igualdad y la equidad de género.

La construcción de la PIEG se cimentó para su construcción bajo sobre las siguientes bases:

- Los objetivos representan grandes “desafíos estratégicos”.
- Los desafíos parten de un diagnóstico sobre brechas de género, que es un aspecto clave y fundamental que la diferencia de otras políticas.
- Se construye a partir de un mandato y un proceso participativo, orientado y estructurado.
- Se distingue entre ser una política de agregación temática o sectorial y una de priorización tanto práctica como estratégica. La priorización implica responder a la pregunta: ¿Cuáles son los principales saltos que queremos dar en aspectos considerados prioritarios en materia de igualdad y equidad de género? La de agregación implicaría una consolidación de asuntos.
- Visualiza la política como una vía en la que los distintos actores pueden transitar en distintos carriles y a distintas velocidades.
- Identifica distintos niveles, entre ellos principios orientadores, instrumentos y medidas, así como funciones tales como conducción política, financiamiento.

En términos de sus principales contenidos, la PIEG cuenta con:

- Objetivos principales con su respectiva justificación basada en el diagnóstico de la situación actual.
- Lineamientos estratégicos que señalan las rutas principales de acción, identifican problemas relevantes y sus respectivas soluciones en función de rutas alternas. Su carácter estratégico está dado en tanto busca afectar las causas principales de la desigualdad, evita retrocesos en logros alcanzados, tiene implicaciones para el mayor número de personas, pero, a la vez, incide positivamente en población sujeta a discriminaciones extremas, aunque sean numéricamente minoritarias.

Mecanismos de gestión y seguimiento que orientan acerca de la forma de concretar la Política, incluyendo: su conducción político-institucional, requerimientos jurídicos, sistema de seguimiento y rendición de cuentas.

En el período de ejecución del *II Plan de Acción* se incluye en el *Plan Nacional de Desarrollo 2011–2014 "María Teresa Obregón Zamora"*, como una de las acciones estratégicas del Sector Bienestar Social y Familiar, y para el III Plan de Acción se incluye en el sector de Desarrollo Humano e Inclusión Social del *Plan Nacional de Desarrollo "Alberto Cañas Escalante"*, el cual define como meta sectorial:

> […] unificar el sistema de información social para la intervención integral, el mejoramiento de la inversión y orientación de los pro¬gramas sociales selectivos hacia las familias en pobreza extrema con enfoque de igualdad y equidad de género, desarrollo humano e inclusión social (MIDEPLAN, 2014, p. 144).

Como se puede extraer de la cita anterior hay un importante énfasis en la atención y el combate a la pobreza, en tanto,

> La pobreza es una de las principales condiciones que atenta contra el acceso a oportunidades y el desarrollo de las capacidades (MIDEPLAN, 2014, p. 36).

Y peor aún en el caso de las mujeres, incluso se ha llegado a decir que:

> […] la pobreza tiene rostro de mujer y de población infantil, el 43,3% de los hogares tienen jefatura femenina, esa situación se agrava al considerar que cerca del 40% de las personas que viven en pobreza son meno¬res de 18 años que dependen económicamente de un único ingreso (ENAHO, INEC 2014).

En este sentido, la PIEG contribuye, a través de las diversas acciones institucionales e interinstitucionales y sus objetivos estratégicos, a generar las condiciones para que las mujeres tengan oportunidades de acceder a mayores ingresos económicos, independencia económica, entre otros aspectos.

Además, propone acciones que están orientadas a un cambio cultural, superando las brechas de género y cualquier tipo de discriminación o violencia contra las mujeres.

De la estructura del INAMU

La institución se estructura en dos programas: un programa administrativo y un programa técnico. Este último comprende siete áreas estratégicas de acuerdo con la Ficha de Fodesaf, del año 2016:

- Ciudadanía activa liderazgo y gestión local
- Condición jurídica y protección de los derechos humanos de la mujeres
- Construcción de identidades y proyectos de vida
- Desarrollo regional
- Especializada en información
- Gestión de políticas públicas para la equidad de género
- Violencia de género

Objetivos generales y específicos, así como su relación con el Plan Nacional de Desarrollo.

Objetivo general:

Contribuir a la igualdad de género, ofreciendo servicios de calidad a las mujeres en su diversidad promoviendo políticas públicas género sensibles y generando conocimientos e información especializada en género a la población en todo el país.

Objetivos específicos:

1. Desarrollar la autonomía económica de las mujeres y el ejercicio de sus derechos mediante el impulso de programas y proyectos públicos que permitan el aumento de sus capacidades de emprendedurismo y empresariedad y que reduzcan las brechas de género vinculadas al trabajo remunerado.
2. Aumentar la cantidad de servicios públicos con competencias, para responder a las necesidades y demandas de las mujeres con énfasis en el nivel regional.
3. Desarrollar el ejercicio de la paridad con enfoque de género en la participación de las mujeres en los distintos niveles y espacios de representación política y social.
4. Aumentar las capacidades personales y sociales de las mujeres de todas las edades para el cuidado y el control del cuerpo, con énfasis en la salud sexual y reproductiva, priorizadas según el Consenso de Montevideo 1.
5. Generar conocimiento, participación y movilización ciudadana a favor de la igualdad y los derechos de las mujeres mediante la actualización, fortalecimiento y reposicionamiento del discurso institucional.
6. Mejorar la calidad y cobertura de los servicios de atención de las mujeres desde su diversidad, afectadas por la violencia en todas sus manifestaciones y desarrollo de alternativas de prevención primaria.
7. Fortalecer al INAMU como mecanismo nacional de las mujeres en su papel de rectoría, a fin de garantizar un marco institucional de políticas públicas para la igualdad y el avance en los derechos humanos de las mujeres.

(i) Contribución del INAMU con el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Anual Operativo

Según las metas inscritas en el PND, el INAMU, contribuirá en los siguientes sectores con los siguientes programas:

Sector de Desarrollo Humano e Inclusión Social:

- Programa para la implementación del PIEG y el PLANOVI.
- Programa intersectorial para la generación de capacidades para la empleabilidad y el emprendedurismo
- Programa para la reducción de la desigualdad social y la garantía de derechos de la población en pobreza en el marco de la implementación de las políticas públicas.

Sector Seguridad Justicia y Paz

- Programa para la prevención de las distintas manifestaciones de la violencia, delincuencia y criminalidad
- Programa para la atención a las víctimas de la violencia y el delito.

Factores externos que han fomentado u obstaculizado la solución de la problemática.

(i) Obstáculos

o En la relación al objetivo inherente al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos, influyó que 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 1261, 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. (INAMU, 2012, II plan de acción PIEG)

o El Estado costarricense posee poca capacidad de articulación y coordinación, lo cual se ve reflejado en el accionar de la PIEG, a partir del análisis de los informes de gestión, análisis de los balances y las entrevistas realizadas a las personas enlaces, se nota una débil articulación y coordinación interinstitucional, debido a que dificulta la efectividad del avance a favor de la igualdad y la equidad de género, se denotan acciones duplicadas, y poblaciones recibiendo los mismos beneficios y por otro lado poblaciones sin acceso a los servicios.

- En el tema de atención a la violencia el *II Plan de Acción* menciona que se 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
- Un contexto internacional y nacional que marca una tendencia hacia posiciones más conservadoras y cuestiona las acciones y políticas en materia de género.

(v) Fortalezas

- Se considera como una fortaleza que vino a fortalecer el objetivo relativo al cuido como responsabilidad social, la voluntad política con la que contó en la Administración de Laura Chinchilla, lo cual marca una diferencia importante con respecto a otras acciones en cuanto a cobertura.
- La PIEG estuvo respalda en legislación internacional en materia de avance de la igualdad y equidad de género.
- Un contexto político de apoyo y de compromiso por parte de dos de los ministros a cargo de la coordinación del sector social de los últimos dos Gobiernos.
- Un Instituto Nacional de la Mujeres que ha venido fortaleciendo su accionar como mecanismo nacional para el avance de los derechos de las mujeres, a lo largo de los 10 años; según los documentos revisados la institución al iniciar el proceso de la PIEG mostraba claros signos de desgaste y desarticulación interna, lo cual ha venido mejorando de forma paulatina.
- Desarrollo de diversos programas que involucran la cooperación internacional, mayoritariamente con fondos de la Agencia de Cooperación Española (AECID), la Unión Europea y las Agencias de Naciones Unidas, que abordan temas de integración regional, fomento de la empresariedad de las mujeres, participación política de las mujeres, prevención de la violencia contra las mujeres, elaboración y ejecución de políticas públicas.

Otras intervenciones del Estado costarricense que se complementan o traslapan en sus objetivos y la atención de la problemática a resolver por la PIEG

Uno de los grandes retos de las políticas estatales es dar el salto de un modelo tradicional de gestión, que ha probado en la práctica que no funciona, a un nuevo modelo de la nueva administración pública, basado en una lógica de trabajo articulado y coordinado, por lo que se requieren cambios en la cultura de la dinámica del funcionariado público a un modelo de articulación, trabajo de coordinación y maximización de los recursos.

Se deben establecer y facilitar mecanismos de diálogo entre las instituciones para fomentar sinergias, coordinar acciones, maximizar presupuestos, que tengan un panorama más amplio de su trabajo, que se tengan prácticas de comunicación intrainstitucionales e interinstitucionales y por lo tanto respuestas más integrales a la población beneficiaria y así lograr el avance en materia de igualdad y equidad de género.

Principales programas, proyectos con los cuales se complementa la PIEG. No se encontraron evidencias de otras inteJVenciones que traslapan, debido a que, al ser una política de estado, los programas, políticas y proyectos más bien vienen a integrar.

Tabla 5 Proyectos problemáticas a resolver y relación con la PIEG

Proyecto	Problemática que resotver	Relación con la PIEG
Progtama "EQUITATIVOS: Un pais construyendo la igualdad Hacia una presupuestación estatal género sensitiva".	Transvecsa la pecspectiva de género en el proceso plan presupuesto del Estado costarricense. ncide en la elaboración de a-itedios, lineamlentos e F!strumentos p81a la elaboración del plan presupuesto. Se posiciona como un programa pecmanente en ellsectoc público: se desarrolla por medio de un trabajo conjunto entre el Ministerio de Hacienda y el Instituto Nacional de las MU!jetes. con la colabocación del Ministerio de Planificación Nacional y Politice Económica y la Contrafot a General de la República. Se implementa bajo tres estrategias: polltica,técniea y financiera. a primera mediante una comisión F!tedinstitucional de alto nivel polltico. que promueve la elaboración de direct:tices e insbuneotos que pecmitan la inclusión del enfoque de género, en el proceso plan presupuesto.	Se complementa y se puede vec un esfuerzo para fortalecer el accionar de la P EG, a nivel del ejercicio presupuestario.
	c..;omo parte Cle esta estrategia se na contonnaoo 1a Red Femenina de Control Fiscal : pone énfasis en las capacit&aonu permanentes impwtidas d-esde el Cent:to de Formación e Investigación Hacendaria, dirigidas a funcionarias y funcionarios del sector pUblico y las asesorias técnicas especializadas a ilstituciones pUblicas para la transversalidad de géneco: la tercera pone énfasis en lograr que esta iliciativa se convierta en autososterible.	
PoHtica nstitucional para la Igualdad y Equidad de Géneco. Trbunal Supremo de Elecciones	Se aprueba el 25 de agosto del año 2008 y para apoyar el proceso de ejecución de la PIEG y del Plan de acción, se creó una unidad opecativa especializada que f Xgirá como Secretar a Técnica.. a función prin cipal de esta instancia operativa es la de brindat asesoramiento técnico especializado en géneco a cada una de las unidades administ:tativas de la institución para el desarrollo de las acciones que les correspondan en esta materia.	Se complementa con la PIEG. especialmente con Jos objetivos de fortalecimiento de la ilstitucionalk lad. de la participación poltica de las mujeres y el Jogro de la democracia paritaria.
PoHtica de Equidad de Género del Poder Judicial y PoHtica de enguaje inclusivo.	Aprobada en la sesión n.º 34-2005 de la Corte Plena, celebrada el 7 de noviembre del dos mil cinco. El Poder Judicial realizó un diagnóstico institucional {2001) M ellleual idéntifiearon la§0 deSoiguakladéS	Se complementa con la PIEG. especialmente con Jos objetivos de fortalecimiento ele la ilstitucionalk lad y la protección efectiva de los derechos de las

	seguir. Dicho documento de diagnóstico constituye una base fundamental de esta poHtica, ya que plantea y orienta las medidas a tomar en cuanto a divulgación de infocmación, capacitación y acciones enlos dif.Mtos ámbitos de la institución. a polftica de equidad de géneco contempla que. de manera transversal, priocitaria y sustantiva se ilcorpore la persp&etiva de géneco en todo el quehacer del Podec Judicial. EJ objetivo de esta será garantizar la igualdad de opottunidades entre mujeres y hombres y la no disaiminación poc género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia, y en el fl.Wlcionamiento iltecno del Poder Judicial. Se complementa con la aprobación el veintiuoo de febrero del dos mil doce, de la Politica de enguaje Inclusivo. Considera incocporar el lenguaje inclusivo de género, en toda la documentación y producción textual que se genere en la Escuela Judicial y en cada una de las unidades de capacitación. asl como en las producciones de tipo audiovisual, multimeda y Wtual. En tal sentido, forman parte de la documentación y la producción textua : los lbros u otras publicaciones que se realicen con recursos niveles de impunidad, garantizar mayoc protección a las mujeces y prevenir los femicidios. Esta politica atiende principalmente los mandatos establecidos en la Convención Interamericano para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pan.l Trabaiará con población infantil y adolescente para promover un cambio cultural hacia la no violencia y la igualdad, de ahi la importancia del trabajo iltecinstitucional que se desarrollará con el Mhif.terio de Educación Pública (MEP}. Se integra un eje dirigido a la promoción de masculinidades no violentas e igualitarias y estrategias especifteas, para enfrentar la violencia mediética y la utilización del cuerpo de las mujeres enla publicidad sexista.	mujeres y frente a todas las formas de violencia. -a: to <Ab.nna – ;ole nda-. --- 1
Red sectorial de género. Sector agropecuario.	Existe un Plan Sectorial de Género 2015-2018. Además, se impulsÓ la transversalidad del enfoque de género en los servicios que btinclan las ilstituciones del sector agropecuario: Fondo de Transferencias del MAG, Fondo de Tiecras y de Desarrollo del NDER y Programa de Abastecimiento	Se complementa con la PIEG. especialmente con Jos objetivos de fortalecimiento la F!stitucionaidad y con el objetivo de trabajo remunerado de calidad y

	niveles de impunidad, garantizar mayor protección a las mujeres y prevenir los femicidios. Esta política atiende principalmente los mandatos establecidos en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará. Trabajará con población infantil y adolescente para promover un cambio cultural hacia la no violencia y la igualdad, de ahí la importancia del trabajo interinstitucional que se desarrollará con el Ministerio de Educación Pública (MEP). Se integra un eje dirigido a la promoción de masculinidades no violentas e igualitarias y estrategias específicas, para enfrentar la violencia mediática y la utilización del cuerpo de las mujeres en la publicidad sexista.	a todas las formas de violencia.
Red sectorial de género. Sector agropecuario.	Existe un Plan Sectorial de Género 2015-2018. Además, se impulsó la transversalidad del enfoque de género en los servicios que brindan las instituciones del sector agropecuario: Fondo de Transferencias del MAG, Fondo de Tierras y de Desarrollo del INDER y Programa de Abastecimiento	Se complementa con la PIEG, especialmente con los objetivos de fortalecimiento de la institucionalidad y con el objetivo de trabajo remunerado de calidad y
	Institucional (PAI) del CNP; forma parte de la Red Intersectorial de Seguimiento a la CEDAW, liderada por el INAMU, donde se presentan informes anuales de avance en el cumplimiento de las acciones del sector agropecuario a favor de las mujeres rurales en el Plan de Acción de la CEDAW.	generación de ingresos.
Políticas institucionales de igualdad y equidad de género, algunas propiciadas desde la PIEG, otras impulsadas por Naciones Unidas, así como por la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Aprendizaje, la Asamblea Legislativa, el Ministerio de Trabajo, el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, entre otros.	Contemplan que, de manera transversal, prioritaria y sustantiva se incorpore la perspectiva de género en todo el quehacer de la institucionalidad.	Se complementan con el objetivo de fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.

Fuente: Elaboración propia a partir de informes de cumplimiento a la CEDAW, políticas institucionales, leyes, etc.

Definición de los objetivos de la intervención

En este apartado se hace una descripción de la PIEG 2007-2017, para una mayor comprensión y claridad del objeto de estudio de la Evaluación.

Antecedentes y descripción de la PIEG

La discusión sobre el diseño de la primera PIEG en Costa Rica inicia en el año 2006, a partir del mandato establecido en la ley de creación del INAMU (Ley 7801 de 1998).

El antecedente de la PIEG como instrumento de política pública se encuentra en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOMH) (1996-1998) y en sus *adendum* para el sector agropecuario y ambiente, el del sector educación, y de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS).

La PIEG se propone como un instrumento de largo plazo (2007 al 2017) y de cobertura nacional. Para el 2007, la PIEG se planteó como uno de los principales desafíos en materia de política pública; participarían en su ejecución casi treinta instituciones e instancias del Estado de Costa Rica, de cara a brindar soluciones a las discriminaciones que experimentan las mujeres en distintos ámbitos, expresadas una y otra vez en los diversos procesos de consultas realizadas desde el INAMU en todas las regiones del país.

De esta forma, la institucionalidad pública cumpliría su deber en función de los compromisos asumidos por el Estado costarricense establecidos en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés) y otros instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres, con lo cual se evidenció la relevancia de contar con una política nacional de género que brinde mayor protagonismo a los mecanismos nacionales de defensa de los derechos de las mujeres y provean un instrumento de coordinación y articulación.

En un período de 10 años, se han implementado tres planes de acción de la PIEG, los cuales se han ajustado en sus acciones, métodos y estrategias, a partir de los retos surgidos en su ejecución, permeadas por las complejidades presentadas a nivel político, técnico, financiero y de gestión al interior de las propias jerarquías institucionales según se habían avalado. Es relevante reconocer la coordinación de la política establecida en la ley como una atribución desde el INAMU, lo cual le permitió tener un nuevo lugar como instancia rectora para la igualdad de las mujeres.

Principios orientadores y objetivos de la PIEG

La PIEG se sustenta en los siguientes principios y objetivos:

- Carácter estratégico e inclusivo, en función de los retos actuales del país para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

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

Además, la PIEG plantea los lineamientos estratégicos, que buscan incidir en las causas de la desigualdad, buscando tener mayores implicaciones para el mayor número de personas, a la vez que incide positivamente en la población sujeta a discriminaciones extremas, aunque sean numéricamente minoritarias (PIEG, 2007, p.59).

En relación con la lógica territorial de la PIEG, las y los diferentes actores que participaron en la redacción y diseño de los PIEG, coinciden en que se partió de una construcción consensuada y participativa de los intereses y necesidades de las mujeres de las distintas regiones y sectores del país, sin embargo, se denota un modelo centralizado de gestión, que carece de una estrategia de regionalización, y solamente plantea la lógica de articulación entre los diferentes niveles del Estado Central, sin tomar en cuenta el enfoque de territorialidad, lo cual influyó en el acceso a los servicios por parte de la población beneficiaria.

Como se ha mencionado, la PIEG parte de un diagnóstico de brechas que fueron las que dieron origen a la intervención, y se plasman en el documento de Política 2007-2017, y corresponden a cada objetivo:

Tabla 6 Objetivos que direccionan las acciones de la PIEG y problemas o necesidades que dan origen a la Intervención

ot>,eOvo	Problemas o Meesldades que cAn o;¡¡;n e la Interv.n i6ñ
1. óOi en ti 2017 klda muJef que requiera de servicios de cuido de nW\ae y nilloe ct.Hmpeñarae en un trabajo remunerado.cuente con al menoe une eftematlva de cuido pUblica.privada o nUla.de cebdact_dlndo _r pe.oconcretos hacia la responsabilidad social enalcuido y v-'orec:tón deltrab8f0 doméstico.	la PLEG se propuso avanzar et1 al CüidO (f; ñiAat y n.'iOl de Ó 1 12 a años_dado que es una potllad6n priorft:etla pera . _ n'lt4«M y .n.mente descuidada por parte de loe t..-vlclol bllcoa.'''''lié de loe de aalud. Además.. el priorizar el cuidado de Mm población ' 'faaltta el av.,ce en tomo a un abotdafe social y no tolo ptlvado o femenino del cUido, que facitaré luego la ampliación de la población -..ujallde cuido (pol*lci6n oondiscapacidad, por ejemplo), Además de las tensiones entre ttabajo remune.-ado y no remunerado, o entre vida familar y laboral, lo cual hace que turS- 18 preooupeción por un mayor y mejor reparto da las tareu de cuklo y de treba;o doméstico, comenzando por las da cuido:- y adem•• eta tanlión •• menifieata con particular violencia cuando nlt\a-s y nttlot etttln en edtldet tempranas Otro ptoblema al que pretendió dar respuetla Hlle e;e es la creciente proporción de población adulta mayor. meyorltorlamente femenina. que neoesilaté de atención y r&"Spelo a aut detechos,
2. Qu e en e 1 elpals haya removido los principales factores que provoe-.en brechas de ingraao entre mujeres y hombres desempleo y .ubtmpl.o femenino_en un marco de mejoramiento general del empleo en . .pals_	La atención a las jefas de hogar en te e rua y procurar, que la creciente inserción laboral de las mujeril se diera en contexto de aeciente equidad, constituyó alre1o.;.primer orden pila la PIEG en esta materia. Se da una tendencia a la Incorpotaeión de IM mu,.res en al mercado laboral.y se da un mayor aumento en . .atlo 2005 y . .traNjo eoon6mico OCI.Ito pot subdeclaraoión o porqtH IM rnu;.r.s N desempeften en actMdades no se contabiiun en lis ciii'Mde em
3_ Oue en el2017 la totalidad de niños, niñas y adolescentes desde edldts •mpr8f'las haya sido cubierta por aociones fonnativas dtfiberadls.dirigida. a remover estereotipos de género en los patrontl de crianza. en &a sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstacuizan la igualdad entre mujeres y hombres.	U'la de las mayores preno'P:-e . . _ M la brKt\1 de r.g,.. oe erWte mujeres y hombfes c,.e oac::iiMMl en alrwdedor d. . 0.80 dMde 1lHJO.Ñ1 <:p.Je se obseMt una tendenc:i8 a la . s...ariol inl«ttrMde haata oo 40% en relación con los hotrbrk en la zone nn1 la brtc:he es ligeramente inferior . . . . . '''' _ do . . do ingresos de bs ocupados . , . . . mujwM y horntKw ' ' menor en loe; extremos (&in instruoción y) en toe que '**'.. en O70. ll'liercras las mayores . .obrMr'wn . . . — que prWnana.dalols de linea base patae4 año de dile PIEO. Las desigualdades en el meteado de tratJ-.0 estjn esnc:hamente re&adonadas con la mayor inc:icNtneia de le pobrna en1M m'''''' ·lo que hace de la pobreza y el empleo doe obltKuloa "truc:tut'-'M .-nponantes para el adelanto de las m es. Loe hogl,,,, oon J8fP,lra fen14tfWia mostraban la mayor incidencia de pob,..za y en el 2005 el pon:.entaje de jefas pobres superó a kus jefes en 7,1puntea porcentuales. En el año 2001 se aprobó en el persla Pollliea de EdueaciónIntegral de la Sexualidad Humana del MEP, por lo que une d• &11 prioridad&de la P EG, fue darle apoyo político deddtdo pera 11 impulto de acciones que fortalecieran la capacitación de los y les docenles Ifl estoa temas y las alianzas con el sector salud a escale locel. aslcomo, &a elaboración del Plan Nacional de Salud y Derechos SexuaiH y reproductivO$ que gatantice eleve la calidad de tos setvldos de salen e1a maltfia, oon daros mecanismos de seguimiento.evelutldón y rondiolón de cuentas. Este objetivo surge del reconocimiento do que lo te•uehd9d humana es un aspecto basteo de la personalidad de laa person11 que debe expresarse con responsabilidad. En ela se Integran aspectos biológicos, sociocultural es y psicológicos. Su &Jq)rtoslón••loe delretptto y la vivencia de valcwes humanos que garanticen reledon11retponMblll, armoniosas y voluntarias, para el deswrollo Integr11 de las mujerH y los hombres

	(Ministerio de Educación Pública, 2004).
4. 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.	Los datos en materia de la violencia que se ejerce contra las mujeres por su condición de subordinación social representan un serio problema en el país, que era necesario visibilizar en la PIEG. La tasa de personas fallecidas en casos de femicidios dolosos por violencia doméstica, por cada 100 000 habitantes, pasó de 0,4 en 1996 a 1,1 en el 2005. En este tipo de delito, las mujeres son las más afectadas. Si se calcula la tasa solo con mujeres, para el 2005 el valor sube a 1,4. Por su condición de género, las mujeres son las víctimas más frecuentes. El promedio anual de mujeres muertas por violencia doméstica a manos de sus parejas o exparejas, o por violencia sexual, fue de 20 en el 2000. En el 2005, el número femicidios siguió en ascenso y alcanzó su punto máximo del período 1996-2005, al fallecer 30 mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas, por atacantes sexuales o como resultado de problemas de carácter pasional, en comparación con dos hombres muertos por los mismos motivos. Los asesinatos de las mujeres a manos de sus parejas o exparejas fueron los más frecuentes (12 casos). En el 2005, la Delegación de la Mujer brindó asistencia a 5934 mujeres y los centros especializados de atención y albergue para las mujeres, sus hijas e hijos (CEEAM) dieron cabida a 350 mujeres y 689 niñas y niños
5. 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	La participación política de las mujeres es uno de los mayores problemas que experimentan las mujeres, algunas cifras demuestran que entre 1990 y las elecciones del 2002 las mujeres pasaron de ocupar un 17.8% de las candidaturas a diputaciones a 50.6%, con un resultado efectivo de 35% de representación femenina en la Asamblea Legislativa. En ese mismo período las mujeres electas como regidoras pasaron a representar un 12.4% a un 50.1%, debido a la influencia de la ley de cuotas de participación política.
	En el proceso electoral del 2006, en el que se eligieron un total de 1066 cargos públicos, se inscribieron 11 996 candidaturas. En materia de equidad de género sobresalieron dos hechos relevantes: de esos puestos, 51% de las 59 candidaturas fueron mujeres (6128) y en todos los tipos de cargos, el porcentaje de mujeres aspirantes sobrepasó el 40%, excepto en el caso de la Presidencia de la República. En relación con las elecciones del 2002, se inscribieron 144 y 1816 candidatos y candidatas más a la Asamblea Legislativa y a las municipalidades. El reto que se planteó la PIEG más allá de la participación numérica fue la creación de capacidades para el ejercicio del liderazgo de calidad.
6. 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.	Una de las grandes limitantes que tiene el Estado para lograr el avance en materia de igualdad y equidad de género, son los recursos limitados y la falta de reconocimiento de los mecanismos de adelanto en favor de los derechos de las mujeres. Las instituciones e instancias responsables de atender las necesidades de las mujeres trabajan con recursos muy limitados. Para el 2005 existían en el país 55 oficinas municipales de la mujer y 22 oficinas de género en instituciones del Gobierno central. Dado que los recursos de estas instancias generalmente forman parte de partidas más generales, no existen criterios específicos en la Contraloría General de la República, que permitan darle seguimiento a la efectividad de su uso. Otros problemas que limitan el funcionamiento son, disponibilidad y estabilidad de plazas para el personal de las oficinas, bajo presupuesto, así como un presupuesto específico.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la PIEG 2017-2017.

Mapeo de actores

En el presente proceso evaluativo, es imprescindible especificar cuáles actores forman parte la *Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género* (PIEG), por lo que se detallan las instituciones que participan de manera directa en cuanto a su rol, tareas comprometidas, grado de influencia y de articulación interinstitucional para implementar, ejecutar, dar seguimiento y evaluar la PIEG en todos los ámbitos y niveles de acción e intervención. Lo anterior facilita tanto, la comprensión del deber ser de cada actor, las interrelaciones existentes y las diferencias de las vinculaciones formales y de hecho de los actores involucrados.

A continuación, se muestra el grupo de actores de la PIEG:

Figura 1: Mapeo de actores

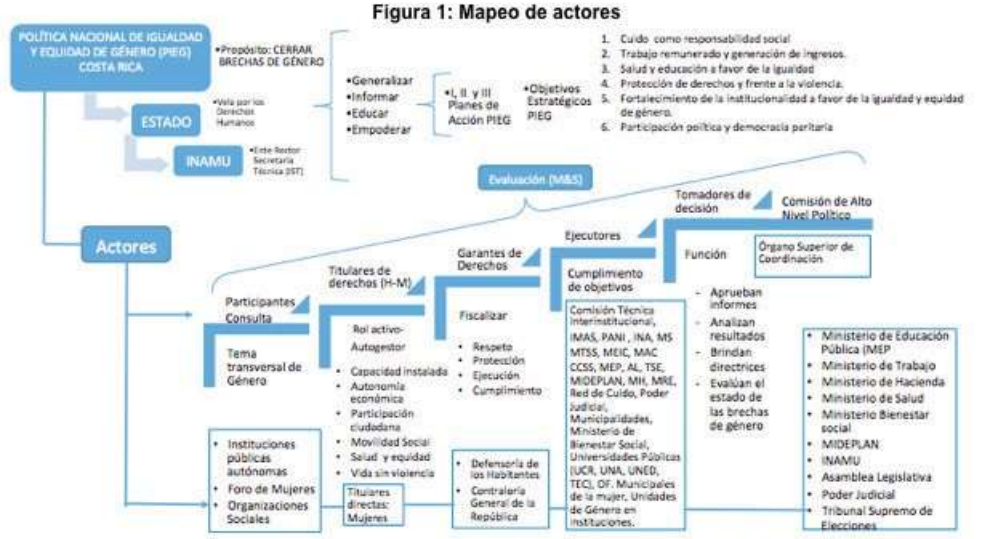


Figura 1. Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género de Costa Rica: jerarquización en nivel de actuación, interrelación y rol de actores.

La finalidad principal del presente mapeo consiste en analizar estratégicamente los posicionamientos de los actores sociales que intervienen en la PIEG, en cuanto a las relaciones que establecen entre sí, niveles de jerarquía e interrelación, coordinación, capacidad de incidencia, influencia, posición y actuación con respecto al problema que pretende atender la PIEG: la eliminación de las brechas de género en Costa Rica y potenciar el bienestar de las personas en igualdad de condiciones en todos los contextos de acción. Lo anterior, considerando desde el diseño, ejecución (gestión) y los efectos de la Política sobre la población meta y cómo influye dicha interrelación de actores en el alcance de los objetivos estratégicos, en términos de los resultados esperados.

Por lo tanto, se detalla y analiza cada uno de los actores mostrados en la figura n.º 1, en términos de lo presentado en el párrafo anterior.

I- A partir del estudio de los niveles de jerarquía y de interrelación de los actores de la PIEG, se establece el Estado costarricense como el primer actor responsable e interesado en garantizar el respeto fundamental y el cumplimiento de los Derechos Humanos en la sociedad costarricense, asumiendo la tarea de promover la igualdad entre hombres y mujeres como una proridad para el logro del crecimiento económico y el desarrollo del país, por lo que apoya y ratifica la creación de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) y la coloca en el más alto nivel político, donde los organismos gubernamentles son parte activa y asumen la responsabilidad de trabajar de manera conjunta para fortalecer y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres tanto desde sus repectivas competencias y áreas de trabajo, como desde la labor interinstitucional.

El compromiso adquirido por el Estado en materia de desigualdad entre hombres y mujeres, ha permitido que se incorpore el enfoque de igualdad de género como un eje transversal del Plan Nacional de Desarrollo, lo cual representa una clara evidencia del modo de planificación y gestión públicas necesarias para avanzar hacia una sociedad más igualitaria y de mayor bienestar para las personas.

A partir de rol del Estado, de responder a las demandas y necesidades de la sociedad costarricense, se consideran muy importantes los niveles de ordenamiento, participación, interrelación y coordinación de las instituciones públicas, autónomas y organismos gubernamentales para el cumplimiento de la PIEG, lo cual incluye la participación activa, relevante y en distintos niveles de acción de otros poderes del Estado, como la Asamblea Legislativa, el Tribunal Supremo de Elecciones, Poder Judicial, además, instancias privadas y la sociedad civil, apoyadas y coordinadas por el INAMU, como encargado de brindar los mecanismos de apoyo, para la implementación de la trasversalidad de género a través de la PIEG al país.

II- Se establece el INAMU como ente rector de la PIEG, el cual tiene la función de velar por la ejecución, seguimiento y evaluación de dicha política; su tarea influye de manera significativa en el marco de todas las áreas de acción de la Política y de las instancias responsables de la implementación y cumplimiento de la PIEG, tanto desde un nivel central como regional. Realiza una función de liderazgo de todo el proceso de toma de decisiones, planificación, gestión, consecución, coordinación de la Política, con diferentes niveles de influencia e interrelación.

Su grado de influencia abarca desde la participación y coordinación de la Comisión de Alto Nivel Político, la conformación y accionar de la Secretaría Técnica, el trabajo permanente con la Comisión Técnica Interinstitucional para la ejecución de las acciones de los planes diseñados, la operacionalización de los objetivos estratégicos de la PIEG, desarrollados, mediante dichas acciones, en cada servicio o programa de la Política, las unidades de género de las instituciones públicas y autónomas, hasta la permanente comunicación con la sociedad civil y el trabajo continuo con esta, promoviendo, velando e impulsando tanto los derechos de las mujeres en todos los ámbitos donde se deselvuelven.

Por lo tanto, El INAMU constituye un mecanismo nacional de interrelación y coordinación, en el cual se establecen estrategias de cambio para la realidad costarricense; en este caso, la disminución y/o eliminación de las brechas de género y por lo tanto la promoción del bienestar y desarrollo igualitario

para hombres y mujeres, como uno de los propósitos fundamentales de la PIEG.

Adscrita al INAMU, está la Secretaría Técnica, la cual tiene una función específica en el marco de la Política: la coordinación técnica de las instancias y seguimiento al cumplimiento de la PIEG; está integrada por funcionarios/as del INAMU.

Su nivel de interrelación es significativo, ya que debe asesorar y acompañar técnicamente el proceso de ejecución de la PIEG y apoyar con los requerimientos de las instituciones para el avance de la Política tanto a nivel institucional, como interinstitucional y en nivel central y regional.

Su nivel de influencia es también muy importante, ya que tiene interacción directa con la Comisión Técnica Interinstitucional; además capacitarla solicita informes periódicos de cumplimiento de los objetivos de la PIEG, lo cual requiere estar en constante comunicación en cuanto a los avances y rezagos de la Política en el tema del trabajo de la disminución de brechas de género a través del cumplimiento de sus acciones, plasmados en los servicios y programas. El desarrollo de las capacidades técnicas del personal a cargo de las unidades de género, genera también un importante grado responsabilidad mutua en el propósito de introducir y transversar el enfoque de género a lo interno de las políticas y el accionar institucional e interinstitucional de las entidades gubernamentales.

1- Participantes de consulta

Este grupo de actores lo constituyen como se indica en la figura n.º1, instituciones públicas autónomas, Foro de Mujeres, organizaciones sociales, las cuales han participado en distintos momentos de la PIEG. Por ejemplo en la etapa de diseño, se realizaron consultas cuyo objeto de discusión fue la identificación de necesidades de atención de las mujeres, en las cuales participaron desde un nivel estratégico, Foro de Mujeres, organizaciones sociales instituciones públicas e instituciones autónomas posicionando tópicos relevantes, producto de períodos importantes de investigación y aplicación de diagnóstico a las mujeres; especialmente sobresalió el de tema brechas de género que se había identificado desde el nivel estratégico por el INAMU y las instituciones partipantes en el diseño de la PIEG.

Se reitera en este proceso la importancia de conocer el aporte de las mujeres, acerca de cuáles son las necesidades atención que consideran como relevantes, desde dichos estudios, así como como internacionales, y desde las diferentes instancias de gobierno participantes en esta etapa. Se observa un grado significativo de interrelación entre los actores sociales y el Estado costarricense, que consolidó y confirmó la necesidad de elaboración de la PIEG, y que ha tenido protagonismo e intervención activa en la elaboración de los tres planes de acción de la PIEG.

2- Titulares de derechos

Son aquellos que en términos generales, están identificados en la figura n.º 1, como los hombres y mujeres de Costa Rica, no obstante la PIEG considera titulares directas de derechos de la Política, a

las mujeres, quienes desde el enfoque de derechos planteado en la PIEG, tienen un rol activo, protagonista, de autogestión, toma de decisiones, de multiplicación de nuevo conocimiento, acciones positivas, etc., a partir del acceso y aprovechamiento de los servicios y programas ofrecidos por la PIEG. El grado de articulación, tanto institucional como interinstitucional y en los niveles central y regional, resulta fundamental, para lograr el acceso de las mujeres a dichos servicios y programas. Los esfuerzos de coordinación interinstitucional favorecen la democratización de los derechos de las mujeres, mediante la información, educación y el empoderamiento femenino.

Clasificación de las personas titulares de derecho de acuerdo con los objetivos estratégicos de la PIEG, partiendo de los programas y servicios que brinda.

Tabla 7. Personas titulares de derechos

Objetivo Estratégico	Población Beneficiaria	Programa o Servicio
-Objetivo n.º 1: Cuido como responsabilidad social	Madres y sus hijos	Red de Cuido REDCUDI). Acceso a trabajo remunerado (de las madres)
-Objetivo n.º 2: Trabajo remunerado y generación de ingresos	Mujeres empresarias	Programas de acceso a capacitación empresarial, autonomía económica
-Objetivo n.º 3: Educación y salud a favor de la igualdad	Mujeres y adolescentes	Programa de Salud Sexual y Reproductiva
-Objetivo n.º 4: Protección de derechos frente a todas las formas de violencia.	Mujeres en condición de violencia	Plataforma Integrada de Servicios atención a la Víctima (PISAV), Poder Judicial
-Objetivo No. 5: Participación política de las mujeres y democracia paritaria	Mujeres en espacios políticos	Servicios de capacitación para mujeres en espacios políticos (IFED/INAMU)
-Objetivo no. 6: Fortalecimiento de la institucionalidad de género.	Comisión Técnica Interinstitucional Las instituciones y las jerarquías son las primeras responsables y de la ejecución de la PIEG, apoyadas por los enlaces PIEG de las instituciones.	Trabajo de coordinación y fortalecimiento e implementación del Enfoque de transversalidad de Género en las Instituciones Estatales, Planes de Acción de la PIEG en unidades, oficinas de igualdad a nivel institucional).

3- Garantes de derechos

Identificado en el presente trabajo, en primera instancia, el Estado por su función de fiscalizar y velar por el respeto de los derechos humanos para todas las personas que radiquen en Costa Rica, además por su tarea de vigilar porque el valor público de las politicas públicas sea evidente.

Por otro lado, tanto la Defensoría de los Habitantes como la Asamblea Legislativa tienen un rol de control político. Durante los primeros años de ejecución de la PIEG, la Defensoría ha solicitado informes de su ejecución, para identificar el avance real de la PIEG, esto implica un nivel de interacción,

seguimiento y fiscalización interinstitucional que permite determinar si realmente la Política está alcanzando los objetivos propuestos, para el cierre o disminución de brechas de género en el país y determinar, además, el cumplimiento del compromiso del Estado en materia de igualdad y equidad incluido en la PIEG.

Otro actor importante que también ejerce un rol de garante de derechos, según la figura n.º 1 en análisis, es la sociedad civil, la cual tiene un papel de fiscalización y de verificación de cumplimiento de reponsabilidades del Estado, lo que la posiciona, no solo como titular de derechos de una política que es para ella, (en este caso las mujeres como afectadas directas), sino en términos de la obligación que tiene de pedir cuentas al Estado, con respecto al cumplimiento de sus compromisos en el tema de desigualdades de género, más que solo en un nivel de consulta.

4- Ejecutores

Son aquellas instituciones y/o instancias pertenecientes a la Comisión Técnica Interinstitucional, detalladas en la figura n.º1, las cuales tienen como objetivo primordial, el cumplimiento de la Política a través de la operacionalización de las acciones de los planes de acción, para favorecer el alcance de los objetivos estratégicos de la PIEG. Tienen un papel muy importamente desde dos puntos de vista, el primero, a nivel institucional de fortalecer el eje trasvesal de género internamente, como se mencionó anteriormente: clima institucional, sensibilización, promoción de conductas y acciones concretas que visibilicen el eje transversal de género y el segundo, asegurar el cumplimiento de la PIEG mediante el trabajo y asignación de responsabilidades coordinadas y conjuntas interinstitucionalmente, para el logro de los objetivos de la PIEG.

Es relevante mencionar en este análisis, que las municipalidades han tenido un papel débil de participación en la PIEG, pues son un ente autónomo y el nivel de involucramiento interinstitucional es mínimo, no obstante hacen esfuerzos por fortalecer la transversalidad de género a través de las oficinas de la mujer a lo interno de la institución, las cuales brindan diferentes servicios dirigidos al fortalecimiento de capacidades de las mujeres en congruencia con los objetivos de la PIEG. Tienen un código municipal que las obliga a hacer políticas con enfoque de género, lo que se requiere es fortalecer en nivel de interrelación interinstitucional para favorecer el diseño de políticas locales que se articulen con la PIEG.

5- Comisión de Alto Nivel

En el grado máximo de participación, intervención y responsabilidad, se encuentran los tomadores de decisiones que convergen en la Comisión de Alto Nivel Político, que es el órgano superior de coordinación de la Política, está integrada por jerarcas de algunos ministerios y de los tres poderes de la república y el Tribunal Supremo de Elecciones.

Dicha comisión ha tenido diversos niveles de participación en la ejecución de la PIEG, inclusive hubo un período (2009), en que estuvo desintegrada o fue mínima su intervención; no obstante después de

los informes de avance y de ejecución provistos tanto por la Contraloría General de República, como por el INAMU, se evidenció la necesidad de que dicha comisión asumiera su rol primordial de toma de decisiones y seguimiento al cumplimiento de metas y logro de objetivos de la PIEG.

En la práctica, el INAMU y el ministro del sector social coordinan esta comisión. Existe un flujograma de relaciones, por ejemplo, la lógica de funcionamiento y de interrelación de lo que se plantea en los componentes de trabajo de la Secretaría Técnica, es dar seguimiento a la Política, con los actores que ejecutan, quienes a su vez, van midiendo niveles de avance de cumplimiento. Esta información brinda insumos para la toma de decisiones en el nivel político, el procedimiento se expone a la presidenta del INAMU y ella lo presenta a la Comisión de Alto Nivel, ya sea, vía Secretaría Técnica por su labor de seguimiento y coordinación o, por un acuerdo con la Comisión Técnica Interinstitucional, o puede ser por la labor que realiza la Comisión Técnica de Seguimiento y Coordinación, cuyos informes son presentados a la Comisión de Alto Nivel por la ministra de la Condición de la Mujer.

Es claro el alto nivel de interrerlación existente en cada proceso, ya que también requiere brindar directrices, también velar por que se cumpla la PIEG en todos sus niveles y grados de participación, o sea, en el marco de la rendición de cuentas de las personas jerarcas, hacia lo que tiene que cumplirse en la política y deba redireccionarse desde el ámbito político, especialmente en la comprobación del alcance de los resultados, si se están cerrando esas brechas de género, a partir de dicha información se toman decisiones en el nivel político y estratégico.

Lógica causal de la intervención y la teoría del cambio

Antes de abordar los principales elementos de la teoría de la intervención y la teoría del cambio de la *Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género* (PIEG) (2007-2017), es necesario precisar qué se entiende por cada una y cuáles son sus niveles de utilidad.

Ambas son procesos que permiten diseñar, monitorear y evaluar intervenciones que abordan temas sociales, ambientales, etc. y apoyan en la comprensión de causalidades.

La teoría de la intervención narra la ruta trazada por una política pública, plan, programa o estrategia objeto de evaluación, es decir, hace una exposición desde sus objetivos, hasta los impactos esperados.

Plantea un conjunto de hipótesis o asunciones sobre cómo se espera que la política, plan o programa funcionen hasta conseguir sus objetivos. Se parte del hecho de que las actividades que la constituyen inducirán ciertos cambios en la sociedad que mitigarán el problema o mejorarán la situación.

En otras palabras,

> *La teoría de la intervención (TI) es la articulación lógica sobre la manera esperada en que los recursos asignados a la intervención permiten desarrollar actividades que tendrán deter-*

minados productos, los cuales, a su vez, generarán cambios (resultados/beneficios) de corto, mediano y largo plazo sobre la sociedad (MIDEPLAN, 2017, p. 7).

A través de la teoría de la intervención, el o la evaluadora, dará respuesta a preguntas como ¿Qué hace la intervención o qué tiene previsto hacer? ¿Qué objetivos quiere conseguir la intervención? ¿Por qué se supone que con lo que hace la intervención se conseguirán los objetivos (relación actividades-productos-impactos)? (MIDEPLAN, 2017, p. 7), las cuales son fundamentales para contextualizar y comprender el objeto evaluado.

La teoría de la intervención se puede presentar de manera gráfica, con la finalidad de seguir la cadena causal de sus distintos componentes.

Ilustración 2
Cadena de resultados

Fuente: Guía de Teoría de Intervención, MIDEPLAN 2017, p. 13.

Insumos: todos aquellos recursos (humanos, materiales y financieros) utilizados para el desarrollo de la intervención.
Actividades: todas las acciones que se deben emprender en el marco del programa, para transformar los insumos y generar los productos.
Productos: hace referencia a los resultados a corto plazo que el Programa ha generado, a aquellos bienes o servicios que son proporcionados a la población meta.
Efectos: son los resultados esperados a corto o mediano plazo en la población beneficiaria o problema de origen del Programa.
Impactos: conjunto de cambios a largo plazo.

Por su parte, la teoría de cambio toma una perspectiva amplia de un cambio deseado, analizando cuidadosamente los supuestos detrás de cada paso, implica pensar en todos los pasos requeridos hacia los supuestos que el cambio se planteó: por ejemplo los objetivos, las actividades, la condiciones previas que permitieron o inhibieron cada una de esas actividades y constituye la referencia para comparar y valorar los resultados de la evaluación, por lo tanto también permite identificar resultados deseados y no deseados.

Según Blasco, Jaume (2009),

> *[…] la teoría del cambio es igualmente útil para interpretar los resultados de la evaluación, para determinar no solo los impactos que se han logrado, sino también para describir cómo se han conseguido: ¿ha sido a través de los pasos previstos en la teoría del cambio o ha sido, justamente, porque en la práctica se han introducido modificaciones sobre esta teoría? ¿Hay algún componente del programa que haya contribuido especialmente a la consecución de los impactos previstos? Y, en caso de que los impactos no hayan sido los deseados, ¿qué ha fallado? ¿Ha sido la implementación, que no se ha desarrollado de acuerdo con las previsiones porque ha aparecido un problema imprevisto, o ha sido que la teoría del cambio no era la adecuada para el tipo de población atendida o para el contexto económico en que se ha desarrollado el programa? (p.8).*

La teoría del cambio elabora una vista amplia del cambio deseado, probando cuidadosamente los supuestos detrás de cada paso: implica por lo tanto, un profundo análisis sobre todos los pasos a darse para lograr dicho cambio, identificando las necesidades que origina la intervención, las actividades que posibilitan o limitan la ejecución y los impactos deseados, y la estrategia fijada para alcanzar el éxito, generalmente se presenta como un flujograma o mapa.

La descripción de cadena de resultados general de la PIEG que plantea para la mejora del problema que le dio origen; así como la desagregación de acuerdo con cada uno de los planes de acción que se plantearon para el desarrollo de la Política.

Esta fue reconstruida a partir del análisis documental de la PIEG y de la información resultante del trabajo de campo, y corresponde a la forma en que actualmente la misma opera. Fue validada una sesión de trabajo que se llevó a cabo el lunes 13 de diciembre de 2017 en las instalaciones del Hotel Aurola Holiday Inn, donde asistieron personas que participaron activamente en los orígenes de la PIEG o de distintas formas en el proceso de construcción, además de funcionarias del Instituto Nacional de las Mujeres que forman parte de la Secretaría de la PIEG, y personas de instituciones a cargo de ejecutar acciones en torno a la Política.

De igual forma, se presenta la expresión gráfica de la cadena de resultados, en donde se agrupan los indicadores de los cambios alcanzados por la PIEG, en cada uno de los niveles de la cadena de resultados. Dichos indicadores fueron elaborados a partir de la metodología SMART de formulación de indicadores y además se presenta la representación gráfica de la teoría del cambio.

En primera instancia vamos a presentar la teoría del cambio y su explicación para contextualizar cuál era el cambio deseado por la PIEG.

Es importante anotar que el cambio viene representado por el impacto esperado a partir de la implementación de la Política, la cual busca incidir en las barreras de la desigualdad que afectan a las mujeres mediante una serie de acciones estratégicas en tres grandes núcleos la autonomía económica, la participación política y el cambio cultural.

Para el logro de esos cambios se identificaron en primera instancia nudos estructurales expresados en brechas por razones de género, que como bien lo plantea la política son el resultado de la desigualdad que afecta a un importante grupo de mujeres, como por ejemplo el incremento de la pobreza, el desempleo y prácticas sociales y culturales que constituyen obstáculos claros para el adelanto por la igualdad y la equidad de género.

Las brechas de género fueron identificadas a partir de datos estadísticos, estudios documentales y consultas participativas a la población beneficiaria. En ese sentido puede identificarse una fortaleza de la PIEG pues se parte de un estudio de línea de base, y de estudios diagnósticos que identifican los principales problemas y permiten por lo tanto identificar los cambios logrados a partir de la intervención.

La PIEG en ese sentido condensa los compromisos del Estado costarricense para avanzar en la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, por medio de la articulación interinstitucional, la cual a vez presenta una amenaza en la lógica de operación del Estado costarricense, donde el centralismo y la poca cultura de coordinación son parte de la dinámica.

Puede afirmarse que desde su planteamiento la PIEG tenía los mecanismos claros, cuyas funciones se describieron anteriormente para lograr un trabajo de ejecución, articulación y monitoreo permanente por medio de la identificación de las brechas que se querían superar.

Diagrama 1. Teoría del cambio

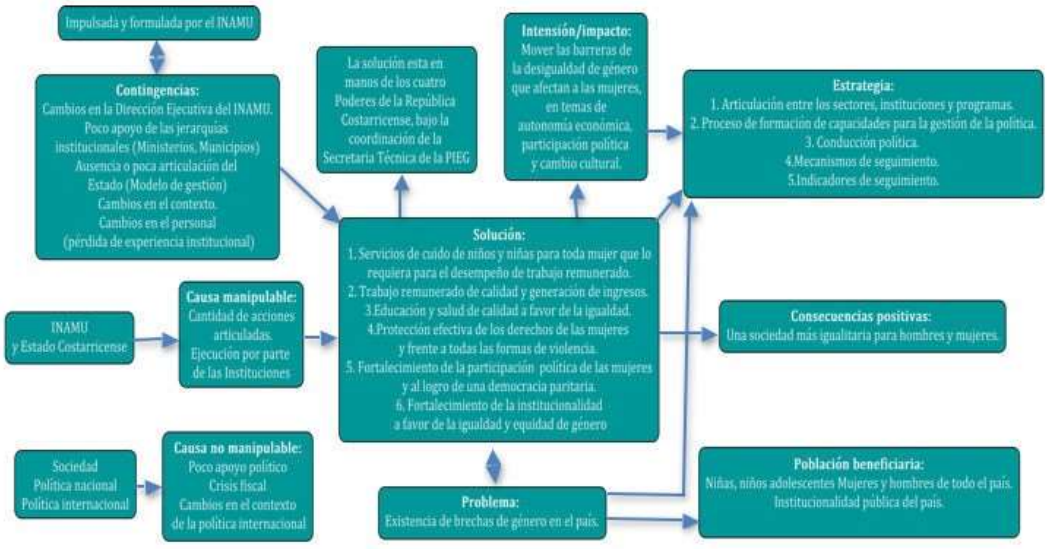


Tabla 8 Cadena de resultados

Insumos	Adi'vicledes	Prodoctoa	Efectos	Impactos al año 2017
1. **Humanos**: Comtj cnico INAMU. S.c:t.Wrla .,.... Com.ti6fl t•cnica .._IttInt.trt\lcionelComisión dtAito Nivel P..-s()(l,.de mtliluoiomn a cergo de programes y acdonet. Consul1o,..del UNFPA, Grupo dt opoyo delm s alto nivel del Poder Ej.cutivo. Poder Judici.&l, Poder l..tgitlotivo..y de TribunalSupremo dtt El.o clonet. .S 1temat uc n de las experfencllll dt lat Agendat loctl" "de mujertl. Oitgnóstico de br.chas de g6nlfO: Dtsfevorebltt condiQOMtle inMfQ6n llboral dt las m.....,..:. Conflicto pera 11 1mujeret ..... t'ft.POI'IMbilidldH ..mr.. y leboriiH.. Granel"obt.tkulol -ydo conocirTMt'WO IIObiw .. .alud MUll y Fenil deapyo'/1....oña .... In los MMobe	Realización de diagnóstico de identificación de las pmcipaJes bred'las de génefO. Formulación de los objetivos y lneamientos estratégicos de la Polltica Establecimtento de mecanismos de gestión y seguimiento. que incluye la oonduoción poli itico WIstitucionall y el sistema aeguimiento y rendicón de c::uenlas. Realización de las acciones por parte de las instituciones identificadas oongrados de responsabilidad en la ejecución de la PIEG: por medio de capacitaciones, creación de infraestructura. asesorla técnica.entre otros.	Creación.y expansión de .-fraestructuta y me;oramiento de la calidad de la oferta de cuido. las mujeres acceden a más y mejOC'es trabajos especialmente en zonas de mayores desventajas y a capacitaci6n en Breas segregadas. las familias que asisten a las aHematlvas de cuido reciben formación para una masculinidad c,..a as...-na el cuido oomo respoosabiliclacl. La CCSS rectstñbuye el oosto de la matemidad en las cuotas patronales, reconoce la jomada parcial.aseguramienio a mujeres amas de casa, empJeadas domésticas. Nños. niñas y adolescentes han recbdo capacitación en sexualidad,la salud reproductiva 'Ta favor de la igualdad y equidad de género 'lla no Wlencia. Ampliación de Jos servicios de información y asesoria j.ricica y privados para hacer *valer* los derechos de ...-aa vida sin Ml4eres reciben procesos formativospara potenciar la calidad de sus liderazgos. Cambios en la normativa para ellogro de la paridad politica. ■egislación y normativa paca fortalecet, pe<Sonal, presupuestos y las acciones de la .-.situciona icladpUbl ica que llabaja a favot de la igualdad.	**Al ampliarse la cobertura de los servicios de cuido las mujeres cuentan con mayores opciones para la capacitación y el acceso al trabajo.** Cambios cutturales a favOt da &a OQ(responsabilided entre hombres y mujeres. Niños, niflas y edoletctntes cuentan oon mayores herramientas y .ctucadón pata removet ettetootlpoa de género,en la HXt.&lldad y la aatud Hxual reproductiva. las mujerea cuentan con mayor capacidad par1 ejercer y exigr el cumplmiento de sus derechot y garantiZar el respeto - una vida . . , violencil. las muje,...ak.anz.an . . palticipeción poritario ... de decili6n en. .Estldo. instituciones e instancias gubernamentales y municipales. Los rnecanistnolde p<amOci6n do . . oguoldod y . . - - - — - dog6non> y . . INAMU M ven fot1:aa.c.doa porelíncnN'ntnto presupueslario y •IIC>OYO politioo.	Mover - - berreras de le desigualdad de g..-...o que afectana .. muj..-. . . . . , temu deautonomla eco.16mica. pattieipeci6npoUOOa y cambio cull. . al.

interinstitucionales Necesidad de fortalecimiento de liderazgo para mujeres para mejorar la incidencia. Debilitamiento de la institucionalidad de género.				
3. Normativa: Convenios, convenciones propuestos por Naciones Unidas. Instrumentos jurídicos relativos a los derechos de las mujeres.				
4.Materiales: Sistema de indicadores de resultado de la Política para la Igualdad y Equidad de Género. Balance de la ejecución de los planes de acción. Ficha de Información y Seguimiento				
5. **Financieros**: Presupuesto de las instituciones del Estado para la ejecución de programas y acciones contemplados en la PIEG. Presupuesto del INAMU para la Secretaría Técnica. Apoyo financiero del UNFPA.				
Tiempo: 10 años				

Cadena de resultados del Primer Plan de Acción (2008-2012)

Este plan de acción fue una propuesta ambiciosa en sus objetivos y definió un alcance temporal de 5 años, de las acciones que el Estado costarricense debía ejecutar en materia de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

Se compone de 85 acciones estratégicas que se ejecutarían en el período 2008-2012, que abarcan el primer quinquenio de ejecución de la Política; para cada objetivo de la PIEG se precisan acciones, instituciones responsables y tiempos de ejecución.

El diseño metodológico y operativo para la formulación del Plan contempló siete pasos:

1. Sensibilización de autoridades políticas.
2. Consulta a instituciones clave
3. Análisis de información institucional obtenida.
4. Elaboración de plan de acción preliminar.
5. Consulta de validación.
6. Ajuste plan preliminar y elaboración de lineamientos para el seguimiento y
7. Presentación del plan.

Fue concebido como un plan de carácter estratégico, en la medida que pretendió incidir en las causas mismas de las desigualdades de género, en clara sintonía con la Política, de igual manera que se incorpora el cambio cultural de visiones y prácticas a favor de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, como un eje transversal del Plan, lo que contribuye con el cambio que se propone la PIEG.

Este plan permite identificar nuevos actores estratégicos que van siendo incorporados de maneras cercanas a las estructuras operativas de la PIEG como es el caso del MIDEPLAN, y el mes de setiembre del 2008 se concreta una estrategia de incidencia y se firma un decreto ejecutivo que ordena a las instituciones incluir dentro de sus planes operativos anuales, acciones acordadas dentro del marco de la PIEG.

Esta acción marcó un hito importante en el avance de la institucionalidad de género, al elevarse y darse en rango de rectoría del INAMU y un apoyo a la Política.

Al mismo tiempo, mujeres lideresas de organizaciones sociales y comunales, grupos socioproductivos, grupos de autoayuda, foros y redes del Gran Área Metropolitana y de las regiones Norte, Pacífico Sur, Pacífico Central, Chorotega y Caribe, acuerdan firmar una declaración acerca de la PIEG y su Plan de Acción.

El Plan incluye acciones de diferente tipo:

1. Un primer grupo comprende acciones que buscan actuar sobre el conocimiento, mediante la información, sensibilización y formación de las personas.

2. Un segundo grupo comprende acciones que buscan la organización y prestación de servicios de atención directa a las mujeres.

3. Una aplicación de normativa.
4. Un cuarto grupo busca actuar contra discriminaciones que afectan a las mujeres, o bien situaciones de fuerte desigualdad.

En el año 2009 se concretan tres acciones más de significativa trascendencia:

- La creación y funcionamiento del Sistema de Gestión de Información de la PIEG.
- Emisión de directriz B-14 que le dice al MIDEPLAN que debe incluir una visión de género en el presupuesto que aplicará a partir del 2009.
- La primera rendición de cuentas.

Cadena de resultados para el Primer Plan de Acción 2008-2012.

Tabla 9 Cadena de resultados, Pn1

Comt6 - INAMU.	— de autoridades políticas.	y me;ora de la caidad de	dek>oMNicloodocúdo	Mover las
ComoicInT6cri<o	Consulta a instituciones clave	Cinai.		
1.	AdMcMdH	Pfoductoa	Eloctoo	ba,.,.de le
-T6cnoco Int eorn..i6n de Atto NIVtl Ptnonel eN "*'1ueiones • CltgO de programas y acck:»nee. Con ullorait del UNFPA. .O en ttico de brec.Ma: Otlf.-vorabln condiciones dt inttftlón labonal de lu mu;trtt. Confticto pera las mujeres entra ,.,pom.ebilidedu familiar. .y laboralea. Grandes obs ouloe Ptt ll''- IOdelet y de conocimiento tobt'e la 16lud ttxual y reproductiva. Falla dt apoyo y asesoria rldlca a las mu ,..,vlcdmet y dtaarticulación tn k)s tetvicios ratttintbtucional tt Ntc.alded dt fortatecamitnto dt liderazgo ra mujeres wa me'orer la in<:ldencia. U.bi!Mm•tnto Ot se r ttiiUCIOnllided dt g6ntro. 3. Normativa: Convenio, oon....noone, por N \MdM. Instru ot;,ridiOOI aloa <'ec os de ... (PIEG) ,...la ovu la Poli- y Equodod doGenon>. eoa...-oo do- do lo o,ecuc:kln do loo plonoo MAQC:Ión, F'teha de lntOI"TT&CC6n y hgYim.tnto O.ereto ejec:ut•vo Dinl<l lz 8-14 S. Flnanderoe: Pretupue.-o de &le Wltlltuoionu pera la ejeou<:k)n de programas '1 acclonet contemplados en la PIEG. Presut)uttto dei i NAMU peto 11 Secntarla Té<:nica. Apoyo finan<:tero del UNFPA pera la aeación del tisteme de kldlcldores.	Análi&.is de información .,atitucional obtenida• Elaboración de plan de acción preliminar y consulta de validación. Ajuste plan preliminar y elaboración de lineamientos pata el a.eguimiento y Elaboración del Plan de Acción Desarrollo de un sistema de indicadores. Desarrollo de acciones por parte de las nstituciones a ca Monitoreo y presentación da informes de rendtción da ouant.aa.	—dela— la atención de lo6 Cen- Normaliva que garan6ce &a oorresponsabilidad socia del cuido. Asamblea Legi&.laiiva '1 Tribunal Sf.4)remo de Elecciones cuentan con alternativas de cuido. las mujeres cuentan con un sistema de ventanilla única de apoyo a la empresariedad. las mujeres cuentan con un s stema de formación profesional en ei INA. las mujeres cuentan con mecanismos para enfrentar situaciones de despidos por actancia, embarazo, acoso sexual o laboral. la población infantiy adolescente recibe programas permanentes de ed ucación para la igualdad y la equidad de género, CfJe incluya la promoción de ooa Instituto de Fotmación y Es1u<ios pata la Oe.ITIOCt'SCia IFEO.que incofpote alternativas especificas de c:ap.ac:itación a las mujeres. de oooninación intemstiucional de la PIEG:Comisión de Nl.o foivel y Secretaria Técnica ooon:mada por &1 fNAMU (con participación de representantes de los tres poderes. MIOEPLAN y ContraJoria General de la República).	AJ.. C;C¡;¡;¡¡;. Iras rnu;.wn c:u&l'Un0on capacitación y ..accMO.. Cambioe CI.JIIuralet a favor dela bilided entre hombrn'1 fi'lI.Ií8rn• Nños.nil\aay adolescentes euenlln con mayores herramientas y educación para remover estereotipos de gén•ro.•n la sexualidad y la selud sexual reptoductiva. Las mujeres cuentan con mayor capacidad petO ejereet y exigir el cumplimiento de sua detechos y garantizar el respeto a una vida sin Violencia. las mujere• alcanz.en •• participación paritaria en todos Sos••,.aloa de toma da decialón en el Estado,in•tituciones e .-tSI&nCIU gubemamei'Qie• y municipailts. Los mecanismos de	as.c:t.na... m..,.,.a. en '*''''-de eutonomia pd•r c:ambio <=ulluralportocipad6n

Cadena de resultados del Segundo Plan de Acción (2012-2014)

El 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.

Como novedad incorpora un proceso de rendición de cuentas que permite hacer reformulaciones e innovaciones

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 diseño metodológico y operativo para la formulación del II Plan de Acción contempló varias fases:

1. Revisión del balance de cumplimento 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
8. Presentación del plan

El II Plan de Acción se realiza de una manera más autónoma y con mayores experiencias acumuladas desde la Secretaría Técnica. Es un plan realista, concreto, para dos años.

Desde el propio documento del Plan se plantea que "un aspecto a resaltar y que facilitó la construcción del II Plan de Acción, es el conocimiento y legitimidad institucional y de la sociedad civil de la PIEG, situación generada por varias razones, entre ellas, la ejecución del Plan de Acción en un periodo 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. Se realizó una actividad en San José y en las 4 regiones del INAMU: 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".

El II Plan de Acción representa también una oportunidad estratégica para posicionar la PIEG en un nivel más visible dentro del accionar de las instituciones que forman parte del Poder Ejecutivo al incorporarse en el PND 2010-2014, como marco paraguas para ubicar las prioridades del país; la ruta

definida para estar ahí pasa por distintas instancias de decisión política.

El II Plan de Acción logra entrar allí tras un nuevo ejercicio de incidencias acuerpadas entre el MIDEPLAN, INAMU y la Defensoría de los Habitantes.

Cadena de resultados para el II Plan de Acción 2008-2012.

Tabla 10 Cadena de resultados, Plan II

Insumos	Actividades	Productos	Efectos	Impactos al año 2017
1. Humanos: Comité Técnico INAMU. Secretaría Técnica Comisión Técnica interinstitucional Comisión de Alto Nivel Personal de instituciones a cargo de programas y acciones. 2. **Diagnóstico de brechas:** Inserción laboral femenina desventajosa. Oferta de centros de cuido sigue siendo limitada. Urgente necesidad de acciones formativas en materia de sexualidad y salud reproductiva a población menor de edad. Tasa de femicidios de género tendió a duplicarse. Débil coordinación institucional en materia de violencia doméstica. Ofim y Upegs mantienen problemas de recursos humanos y financieros. 3. **Normativa**: Convenios, convenciones propuestos por Naciones Unidas. Instrumentos jurídicos relativos a los derechos de las mujeres	Revisión del balance de cumplimento del I Plan de Acción y documento de "Actualización de Línea Base-Brechas" de la PIEG. Definición de criterios y principios para la **elaboración de las acciones.** Talleres de validación de la propuesta metodológica. Consultas bilaterales y multilaterales realizadas a personas claves en las instituciones de gobierno (equipos técnicos) y organizaciones no gubernamentales y organizaciones de mujeres. Elaboración y validación del Plan de acción. Desarrollo de acciones por parte de las Instituciones a cargo. Monitoreo y presentación de informes de rendición de cuentas.	Las mujeres cuentan con una red nacional de cuido. Las familias cuentan con un modelo de atención con enfoque de género y corresponsabilidad. Aumento en la cobertura de **alternativas de cuido.** 100 centros de cuido a cargo de municipalidades Las mujeres cuentan desde el INA con el programa "Asistencia para la atención integral de la persona menor de edad". Las mujeres cuentan con oferta en carreras no tradicionales del INA. Las mujeres cuentan con programas de apoyo a la empresariedad. La niñez y adolescentes reciben programa de educación de la sexualidad y género. Incorporado de manera transversal el enfoque de	Al ampliarse la cobertura de los servicios de cuido las mujeres cuentan con mayores opciones para la capacitación y el acceso al trabajo. **Mayor cantidad de mujeres insertas en el mercado** laboral en empleo de calidad o emprendimiento sostenibles. Niños, niñas y adolescentes con acceso a programas de educación sexual. Adolescentes con acceso a formación programas de sexualidad y salud. Mujeres reciben atención especial en situaciones de violencia de manera oportuna y de acuerdo con sus necesidades. Mujeres participan de forma paritaria en posiciones de toma de decisiones y representación política y están	Mover las barreras de la desigualdad de género que afectan a las mujeres, en temas de autonomía económica, participación política y cambio cultural.
Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG)		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.	capacitadas para el ejercicio del liderazgo, mayores herramientas y desde una perspectiva género sensible. Los mecanismos de promoción de la igualdad y la equidad de género y el INAMU se fortalecidos por e incremento presupuestario y el apoyo político.	
4.**Materiales**: Sistema de indicadores de resultado de la Política para la Igualdad y Equidad de Género. Primer Plan de Acción. Balance del primer plan de acción de la PIEG. Ficha de Información y Seguimiento 5. **Financieros**: Presupuesto de las instituciones para la ejecución de programas y acciones contemplados en la PIEG. Presupuesto del INAMU para la Secretaría Técnica.				
Tiempo: 2 años				

Cadena de resultados del Tercer Plan de Acción (2015-2018)

El III Plan, a diferencia de los dos planes de acción anteriores, pone enfásis en atender los llamados "núcleos duros" que detienen la igualdad entre mujeres y hombres. Nos referimos en particular al tema de corresponsabilidad social de los cuidados como un derecho de las mujeres que requiere de la intervención de más actores y aliados como los hombres, el Estado y el sector privado empresarial, para socializar el cuido de las personas dependientes: niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad.

En esta línea hay una apuesta desde el sistema educativo del país como motor de transformación cultural, de cambios de estereotipos que van de la mano de propuestas del Ministerio de Educación Pública –MEP- , quienes ya vienen trabajando desde su Programa PASI, en la divulgación y promoción de los derechos de las personas adolescentes a conocer su cuerpo, así como las implicaciones de una vida libre de violencia, una sexualidad responsable y una masculinidad respetuosa y sensible de las diferencias y la diversidad.

Se plantea como reto la coordinación interinstitucional entre el MEP, el MICYT y el INAMU, para poner en marcha un proyecto conjunto que permita a niñas y mujeres preadolescentes insertarse en carreras tecnológicas, innovadoras y de punta con repercusiones positivas en su futuro laboral.

Este III Plan se propone también hacer la diferencia para avanzar decididamente en acciones para el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en Costa Rica, para fortalecer así su empoderamiento y las decisiones sobre su cuerpo, el acceso a métodos modernos de anticoncepción, la atención médica apropiada para un embarazo seguro y un parto humanizado y la aplicación, cuando sea necesario y legal, del aborto terapéutico no traumático en mujeres cuya vida peligra.

El diseño del III Plan de Acción de la PIEG, se fundamentó en la teoría de la intervención y la cadena de resultados.

La gestión basada en resultados se centra en una clara noción de los objetivos a alcanzar, el análisis de causalidades de los problemas o las brechas de género y sus efectos, para lo cual se deben planificar las alternativas o acciones para mejorar o transformar la situación. La premisa es que diversos insumos y actividades conducen lógicamente a órdenes mayores de resultados (productos, efectos e impacto). Los cambios generalmente se muestran en una 'cadena de resultados' o 'marco de resultados' que ilustra claramente las relaciones de causa y efecto.

La gestión basada en resultados permite analizar de forma regular el grado en que las actividades y productos tienen una probabilidad razonable de lograr los resultados deseados y hacer ajustes continuos, según sea necesario, para asegurar el logro de los resultados.

Ello significó cambiar la lógica que se había utilizado hasta el momento para la construcción de los planes de acción de la PIEG, enfocándose en los resultados que se desean y no en los insumos o acti-

vidades. La mayoría de las acciones de los planes I y II son de insumo – actividad. Bajo esta lógica, las instituciones asumen responsabilidades por el logro de resultados y como aporte al desarrollo con la reducción de brechas de género por medio de un acercamiento al logro de los seis objetivos de la PIEG, no por el mero cumplimiento de funciones o actividades, lo que promueve una rendición de cuentas más sólida y sustantiva, fundamentada en evidencias que pueden ser verificadas

El diseño metodológico y operativo para la formulación del III Plan de Acción contempló varias fases:

1. Revisión del balance de cumplimiento del II Plan de Acción y definición de la propuesta metodológica para elaboración del Plan.
2. Foros o jornadas de trabajo con especialistas y personal de instituciones.
3. Reuniones interinstitucionales para cada objetivo.
4. Elaboración de resultados e indicadores
5. Reuniones bilaterales con instituciones
6. Elaboración del Plan de Acción preliminar.
7. Consulta a organizaciones de mujeres y representantes técnicos de la PIEG.
8. Presentación en Consejo de Gobierno.
9. Consultas a instancias de decisión en instituciones de Gobierno
10. Plan de acción final.
11. Presentación del plan

Cadena de resultados para el Segundo Plan de Acción 2015-2018.

Tabla 11 Cadena de resultados, Plan III

Insumos	Actividades	Productos	Efectos	Impactos al año 2017
1. **Humanos**: Comité Técnico INAMU. Secretaria Técnica. Comisión Técnica Interinstitucional. Comisión de Alto Nivel. Personal de instituciones a cargo de programas y acciones. 2. **Diagnóstico de brechas**: Inserción laboral desventajosa. Oferta de centros de cuido sigue siendo limitada. Urgente necesidad de acciones formativas en materia de sexualidad y salud reproductiva a población menor de edad. Tasa de femicidios de género tendió a duplicarse. Débil coordinación institucional en materia de violencia doméstica. Ofim y Upegs mantienen problemas de recursos humanos y financieros.	Desarrollo de acciones por parte de las instituciones a cargo. Revisión del balance de cumplimiento del II Plan de Acción y definición de la **propuesta metodológica** para elaboración del Plan. Foros o jornadas de trabajo con especialistas y personal de instituciones. Reuniones interinstitucionales para cada objetivo. Elaboración de resultados e indicadores Reuniones bilaterales con instituciones Elaboración de Plan de	El país cuenta con un sistema nacional de corresponsabilidad social de los cuidos. Mujeres ven un aumento de un 10% en infraestructura social de cuido. **El 50% de los servicios** públicos de cuido con posicionamiento de enfoque de corresponsabilidad. Las mujeres cuentan con alternativas para denunciar por incumplimiento de derechos laborales. Aumento de un 0,5% anual en la cantidad de trabajadoras domésticas aseguradas. Aumento de un 5% de las mujeres que ingresan al programa Empléate. Aumento de un 0.1% participación de mujeres en materia de formación técnica.	Los servicios y programas de cuido tienen integrada la visión de corresponsabilidad y valoración económica del trabajo. Las mujeres pueden acceder al empleo remunerado y la **empleabilidad producto de nuevas opciones de cuido**. Las mujeres cuentan con mecanismos mejorados de inspección laboral para la protección de sus derechos. Aumentan las mujeres asalariadas con cobertura de aseguramiento con énfasis en trabajadoras domésticas. Las mujeres cuentan con mayores servicios para la empresariedad y con servicios en materia de salud sexual y reproductiva con una oferta de anticoncepción actualizada. Aumentan niños, niñas y adolescentes con educación en materia de sexualidad con	Mover las barreras de la desigualdad de género que afectan a las mujeres, en temas de autonomía económica, participación política y cambio cultural.

3. Normativa: Convenios, convenciones prol)iJ-•lo• por Nlclontt Unidet. Insltumenlot juridtooe relatlvot e lot derechos de lat mujttet Pofrtafm Igualdad y Equidld de Gérlef'O (PIEG)	Acción p1efiminar. Consuta e Otganizaciones de mujeres y represerr.antes técnicos de la PIEG Consulta• ai instancias de decisión !n instituciones deGobkmo Formulati6n del 111 Plan de Acción de la PIEG. las ac:ciones por patte de las instituciones. —y pteSentación de rlomas da rendición de Cl.I&I'Us.	las mujeres cuentan con servicios de salud sexual y reproductiva y guias cllnicas pwa aton.ción de ombara:u> adolescente, parto hiX!"'anizaclo, aborto terapéutico. Adolescentes cuentan con un programa de afectividad y sexualidad. Alrneoto de mujeres en los servicios de información y orientación legal para una \lida libre de vioJencia. Mujeres capaciadas en eieteicio de liderazgos. .ldnenlo de un S% en la Célf-edad de sen espacios de repteSentación poloDca. ALmenlo de un 10% de aas fts:liluciones y que"*"""" con mecanismos e nstrumentos de transversalidad.	un enfoque de género. Més mujeres acceden e sorviciot do CN'lantaddnlegal, Reduccn de la violencia contra las mujeres. las mujeres e}ere.n iderazgos para el empodEifamlento y la protección dt aus derechos. Al.ftlanta la cantidad de instituciones y municipalidades • instn.memos de iransversalidad 6e gt.Mro.

Capítulo II
Descripción del diseño y proceso de la evaluación

En este apartado, se detallan las principales características del proceso evaluativo, que representa el hilo conductor y delimita el accionar y el centro de atención de la presente evaluación. Una de las preguntas a las que responde es ¿qué se evaluará?, así como las limitaciones en cuanto al tipo de evaluación, sus objetivos, el alcance en términos los programas seleccionados, de las poblaciones y del accionar geográfico y temporal.

Se define el enfoque, referido al posicionamiento epistemológico, ontológico y metodológico, que guiará los criterios con los que se va a analizar la presente investigación evaluativa.

Asimismo, define los criterios de evaluación que sirven para emitir los juicios de valor que deben dar respuesta a las preguntas, que el equipo evaluador prevé contestar en relación con los objetivos planteados.

Tipo de evaluación

La presente es una evaluación externa, por cuanto fue realizada por un equipo evaluador contratado, el cual es ajeno a la implementación del proyecto. Se han considerado tres tipos de evaluación para desarrollar el proceso de valoración, a saber:

-Evaluación del diseño: analiza la racionalidad y la coherencia del diseño de la PIEG con respecto a objetivos propuestos, identificación y caracterización de la población beneficiaria, estructura organizacional y funcionalidad de los mecanismos de gestión, idoneidad del sistema de seguimiento y evaluación, y los resultados prospectivos.

-Evaluación de la gestión interinstitucional: evalúa tanto las dinámicas, como el desarrollo de procesos internos de cada institución y la interinstitucional en la implementación de la PIEG para determinar su efectividad, eficiencia y sustentabilidad.

-Evaluación de los resultados en el nivel de efectos: evalúa si realmente los resultados obtenidos de la PIEG resuelven la problemática que le dio origen, identificando los cambios generados a corto y mediano plazo sobre la población beneficiaria atribuibles directamente a su implementación.

Alcance de la evaluación

La PIEG pretende, en toda la institucionalidad del país, contextos civiles, sociales, económicos, académicos, culturales y en términos de derechos humanos, garantizar las mismas oportunidades y construir las condiciones que permitan su disfrute con base en la igual valía de las personas. Es decir, que tanto la mujer como el hombre gocen de la misma condición para ejercer plenamente sus derechos humanos, realizar su potencial, contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural, y beneficiarse de los resultados. Por lo tanto, el alcance de la evaluación, según lo detallado en el Pliego de Condiciones Técnicas propuestas (p.12), se dirigió al análisis valorativo de los siguientes aspectos:

- Alcance según programas y servicios seleccionados. Para la siguiente evaluación se han seleccionado los siguientes programas y servicios en el objetivo 3: Programa REDCUDI; Programa PISAV del Poder Judicial y CIO del INAMU; Programas y acciones desarrolladas por el MTSS, Ministerio de Economía, Ministerio de Agricultura y el INAMU; servicios de capacitación para mujeres lideresas aspirantes o en cargos de elección popular impartidos por IFED/INAMU; y acciones en materia de salud sexual y reproductiva con población adolescente; unidades, oficinas, planes o políticas de igualdad institucional [1] .

- Alcance según funcionalidad. Esta evaluación se prevé de carácter formativo, pues su finalidad es identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora, en el diseño teórico metodológico y en el proceso de ejecución de la PIEG.

- Alcance según tipo de evaluación: es una evaluación del diseño, de la gestión interinstitucional y de los resultados en el nivel de efectos, de la política PIEG y los programas seleccionados en este estudio.

- Alcance poblacional: desde el punto de vista del diseño de políticas, el alcance de la PIEG es para toda la población en Costa Rica, especialmente dirigida a mujeres.

Población:

- Mujeres usuarias de los programas seleccionados en esta evaluación durante el período de estudio o informantes claves.
- Población de personas funcionarias públicas del nivel técnico encargadas en instituciones ejecutoras de la PIEG, incluyendo personal de la Secretaría Técnica de la PIEG.
- Jerarcas de las instituciones seleccionadas como informantes claves durante el período de ejecución de la PIEG.
- Representantes de grupos organizados de la sociedad civil (organizaciones de mujeres o mixtas, u otras redes).

Alcance temporal: la evaluación se desarrollará en los años 2017 y 2018 y comprende el periodo que abarca: del año 2012 al año 2017 (II y III Plan de Acción).

Alcance geográfico: la evaluación tendrá un alcance geográfico nacional, por cuanto valorará su ejecución a nivel nacional, con los diferentes actores involucrados. Se prevé un análisis de las ventajas y desventajas de la trazabilidad de la PIEG hasta el nivel regional y local (cantonal).

1. Algunos de estos programas ya han sido evaluados en otras ocasiones recientes, por lo que el equipo gestor solicitó aprovechar esos documentos y no consultar nuevamente a las mujeres.

Unidad de estudio

Corresponde a los contenidos y compromisos institucionales expresados en el documento Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género y sus planes de acción. Estos documentos constituyen la unidad de análisis de la evaluación.

Como se indica, dicha unidad de análisis se debe articular en una doble dimensión: analizando, por un lado, el modelo de gestión de la PIEG y, por otro lado, los resultados que se obtengan de la evaluación de los programas seleccionados, con base en los criterios y preguntas.

Enfoque de evaluación

Es necesario que el proceso evaluativo de la PIEG proporcione información basada en evidencia que sea creíble, confiable y útil, por lo que la presente evaluación sigue un enfoque participativo, en la cual se aseguró la participación de todos los actores clave involucrados en el proceso de construcción y ejecución la PIEG; además, que los resultados obtenidos sean utilizados para la toma de decisiones, para lo cual se analizó su diseño, la gestión institucional y sus efectos.

Para la presente evaluación se utilizó un enfoque integrado por los siguientes posicionamientos teóricos de análisis:

Enfoque transversal de género

Desde el análisis realizado por Varela (2013), el enfoque transversal constituye un instrumento clave para medir las transformaciones en las relaciones de género. Impulsar una real igualdad entre hombres y mujeres implica considerar en todas las fases de la evaluación un conjunto de factores o dimensiones donde hombres y mujeres interactúan, por ejemplo, la familia, el trabajo, el cuido de la familia, el mercado económico, el ámbito social y el Estado, y que explican la desigualdad estructural de género.

A su vez, las evaluaciones con enfoque transversal de género buscan conocer las consecuencias que tienen las intervenciones tanto para los hombres como para las mujeres. Para ello, parten de la premisa de que toda intervención afecta las actividades diarias, los recursos disponibles, las funciones y responsabilidades, las oportunidades y derechos efectivos de las personas destinatarias y, por ello, debe ser evaluada desde el punto de vista de los efectos (esperados y no esperados, positivos y negativos) que produce en las vidas de los hombres y las mujeres.

Por lo tanto, es importante que este enfoque sea trasversal a todo el proceso y etapas de la evaluación, porque permitirá concretar y comprender la relación y claridad existente entre este enfoque y la intervención por evaluar. Además, permite determinar en qué medida las acciones emprendidas en la PIEG han provocado un cambio en la posición de las mujeres, en las relaciones de género o en los patrones tradicionales, lo cual permite identificar los efectos y los aspectos dinámicos de avances, así como los factores que retrasan los cambios.

Para el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica de Costa Rica (MIDEPLAN, 2017), implica repensar qué se evalúa, con cuál metodología. con cuáles técnicas, procedimientos e instrumentos; asimismo, cómo se espera que sea el informe de evaluación y cuál será la utilidad de los resultados.

El enfoque transversal se utilizó en todo el proceso evaluativo de la PIEG, desde su incorporación en el diseño de la evaluación en todas sus etapas, las preguntas de evaluación son fundamentales para incorporar el enfoque transversal y de esta manera permear los hallazgos, realizar análisis de resultados, recomendaciones y el diseño del informe final incluyendo aspectos fundamentales de dicho enfoque.

Enfoque de género en el desarrollo [2]

El MIDEPLAN define "enfoque de género" como la acción de:

> Observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad. La incorporación de este enfoque ha surgido de la necesidad de apreciar y valorar la realidad desde una perspectiva de justicia y equidad y, por consiguiente, en las labores de diseñar, implementar, evaluar políticas e intervenciones públicas, valorar buenas prácticas y obtener aprendizajes (MIDEPLAN, 2017, p. 6).

La UNEG (2012), mencionada por MIDEPLAN, también manifiesta que;

> El enfoque de igualdad de género en la evaluación contribuye así a una más completa valoración de la intervención en el desarrollo, profundizando el alcance de los criterios de evaluación a través de un conjunto de herramientas metodológicas y analíticas que se han desarrollado ampliamente en los últimos años y contribuye a explicar cómo ocurren los procesos que dieron origen a la intervención además de poner en evidencia la exclusión, discriminación y rezagos de determinados colectivos (MIDEPLAN, 2017, p.7).

Para efectos de la presente evaluación se parte específicamente, del enfoque de género en el desarrollo (GED), el cual es entendido por OXFAM como:

> *Una visión de desarrollo que pretende mejorar la posición de las mujeres en relación con los hombres de manera que beneficie y transforme la sociedad y disminuyan las brechas de género en todas sus manifestaciones, en tanto vincula el desarrollo a la promoción de relaciones equitativas y la eliminación de toda forma de discriminación, sea por sexo, género, clase o etnia (OXFAM, 1997, p. 3).*

2. Esto se enmarca dentro de un contexto más amplio de derechos humanos.

Se puede entender el GED como un esfuerzo para mejorar la posición de las mujeres en relación con los hombres de manera que beneficie y transforme la sociedad en su totalidad.

Dado que el objetivo principal de las intervenciones sociales es mejorar la calidad de vida de la población, evaluar en qué medida las acciones emprendidas han provocado un cambio en la posición de las mujeres, en las relaciones de género o en los patrones tradicionales de masculinidad, nos permite identificar los aspectos dinámicos de avances, así como los factores que retrasan los cambios. La importancia del enfoque de género en la evaluación de las intervenciones radica en que nos permite observar los efectos de en las personas, identificando las necesidades y logros obtenidos para hombres y mujeres en concreto.

El enfoque GED va un paso más allá, focalizándose en las diferentes dimensiones estructurales que reproducen las desigualdades de género. Las evaluaciones parten de la premisa de que toda intervención afecta las actividades diarias, los recursos disponibles, las funciones y responsabilidades, las oportunidades y derechos efectivos de las personas destinatarias y, por ello, esta debe ser evaluada desde el punto de vista de los efectos (esperados y no esperados, positivos y negativos) que produce en las vidas de los hombres y las mujeres. No se trata solo de hacer partícipes a las mujeres en los procesos de desarrollo, ni de estudiar los avances en la situación de las mujeres, sino de analizar las diferentes situaciones de partida de hombres y mujeres, así como los efectos diferenciados de las políticas en la vida cotidiana de las mujeres, lo cual será analizado y se dará énfasis en las preguntas de la fase de recolección de trabajo de campo con las mujeres (grupos focales, encuestas, entre otras).

La incorporación de dicho enfoque permitió valorar la intervención de la PIEG en función de su contribución a la disminución de las brechas de desigualdad identificadas entre hombres y mujeres, examinando los diferentes factores que reproducen las discriminaciones y desigualdades de género. Para lo anterior, se consideran los ámbitos de acción de la Política en todos sus niveles y en términos de la transformación, no solo de condiciones de vida de las mujeres, sino también de su posición en la sociedad costarricense y los cambios en las relaciones de poder, ofreciendo respuesta tanto a las necesidades estratégicas de género como aquellas de nivel práctico y cotidiano.

Enfoque centrado en los resultados

Otro enfoque que se propone es el centrado en el uso, propuesto por Michael Patton, para efectos de la PIEG, significó un continuo diálogo entre el equipo evaluador y la contraparte en las distintas etapas de la evaluación, ejecución, diseño de los informes y los productos generados de los resultados de la evaluación y su adecuada fundamentación a través de los procesos de identificación de actores, recolección de datos y análisis de la información llevados a cabo por el equipo evaluador, los cuales fueron construidos pensando en que fueran apropiados para los y las usuarias de la evaluación.

Para la valoración de la PIEG, los criterios, preguntas de evaluación, instrumentos de recolección e indagación y en general el proceso evaluativo ha estado permeado por los enfoques anteriormente expuestos; también ha sido fundamental asegurar la calidad de los resultados de la evaluación y que

esta responda efectivamente a los estándares esperados para que sean utilizados en etapas posteriores de la PIEG. El proceso consultivo de la evaluación fue participativo, en tanto se tomaron en cuenta las opiniones, percepciones de las y los distintos actores del proceso y de las poblaciones beneficiarias de los proyectos según se definió en el plan de trabajo y en los ajustes posteriores solicitados por el equipo gestor.

Criterios y preguntas de evaluación

> *Como bien se menciona en el pliego de condiciones técnicas en los TdR de la evaluación, esta […] se guiará por los criterios de pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad (…) en ella se incluyen también, las preguntas de evaluación a las cuáles el proceso evaluativo deberá dar respuesta, las cuales están asociadas respectivamente a los criterios de evaluación que han sido definidos previamente. (FIIAPP, 2017, p. 14)*

Para tener mayor claridad general relacionada con este apartado, se presenta un resumen por criterio de evaluación y las correspondientes preguntas ligadas a los criterios, solicitadas por la organización contratante. En la Matriz de Evaluación se presentará un detalle más amplio de los criterios y preguntas que atañen a los objetivos específicos, técnicas de indagación propuestas e información relevante que debe ser considerada en el proceso evaluativo.

Tabla 12 Criterios y preguntas de la evaluación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PREGUNTAS DE EVALUACIÓN
PERTINENCIA: medida en que los resultados esperados y los ejes de intervención son congruentes con las prioridades del contexto económico, político y social del país, las necesidades de la población y los compromisos que emanan de las agendas de desarrollo nacionales e internacionales suscritas por Costa Rica, como la CEDAW y Belem do Pará y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	- ¿Cuál es el grado de correspondencia del diseño de la PIEG, con los intereses y necesidades de las mujeres en Costa Rica? - ¿Qué enfoque teórico-conceptual y de política pública, subyace a la construcción de la PIEG? - ¿De qué manera el diseño de la PIEG y sus planes de acción del período 2012-2017 consideraron los marcos normativos nacionales e internacionales? - ¿Cuál es el grado de coherencia entre los objetivos PIEG y sus planes? - ¿En qué medida las PIEG y sus planes de acción se vinculan con otros instrumentos de planificación a nivel nacional: planes regionales, planes sectoriales, Plan Nacional de Desarrollo?
EFICIENCIA: medida en que los insumos disponibles se trasforman en bienes y/o servicios optimizando los recursos. Esto incluye el análisis de la ejecución presupuestaria, de los tiempos y costos de transacción, y de la sinergia y/o duplicación de esfuerzos entre varias instituciones.	- ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG, y los logros obtenidos a lo largo de período 2012-2017? - ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG en el desarrollo de capacidades de las mujeres? - ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG según el fomento de la participación de las mujeres? - ¿Cuál ha sido la articulación territorial de los programas para el cumplimento de los objetivos de la PIEG? - ¿De qué manera se ha dado la inclusión de los temas de derechos sexuales y reproductivos en la educación formal de los adolescentes en Costa Rica?
EFICACIA: medida en que las acciones implementadas y los bienes y servicios entregados han contribuido a	- ¿Incorpora la PIEG y sus planes de acción del período 2012-2017 el enfoque de Gestión para Resultados del Desarrollo (GpRD) y elementos de la teoría de la

generar algún cambio, en la dirección de los efectos esperados y en términos de efectos no planificados.	intervención? - ¿Qué gestiones han realizado las jerarquías encargadas, para promover y viabilizar los programas o acciones, comprometidas por sus instituciones en la PIEG? - ¿Cuál ha sido la capacidad de coordinación y articulación del INAMU como ente rector con las instituciones ejecutoras de la PIEG? - ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG y los logros obtenidos a lo largo del período 2012-2017? - ¿Cuáles son las brechas de género más importantes en Costa Rica medidas con corte a junio 2017 de los indicadores de resultado de la PIEG, contenidos en el sistema de monitoreo y evaluación diseñado para ello en el 2008? - ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG en el desarrollo de capacidades de las mujeres? - ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG según el fomento de la participación de las mujeres? - ¿Cuál ha sido la articulación territorial de los programas para el cumplimento de los objetivos de la PIEG? - ¿De qué manera se ha dado la inclusión de los temas de derechos sexuales y reproductivos en la educación formal de los adolescentes en Costa Rica?
SOSTENIBILIDAD: medida en que los beneficios generados se pueden mantener en el tiempo más allá del ciclo de implementación de un programa o proyecto, o medida en que se observan condiciones propicias para ello.	- ¿Cuáles han sido las mejores prácticas ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017 y cómo estas podrían mantenerse en el tiempo? - ¿Qué factores han posibilitado o amenazando la sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017?

Diseño metodológico para el abordaje de cada uno de los objetivos de la evaluación

El capítulo inicia con unas consideraciones previas y sigue con la inclusión del marco de evaluación desarrollado. Posteriormente, se centra en las diversas técnicas de recogida y análisis de la información, prestando atención igualmente a los riesgos y limitaciones que pueden preverse.

Se trabajó con un enfoque evaluativo orientado al uso, tal y como se definió en el apartado anterior, así como con un enfoque metodológico multimétodo y mixto (cuantitativo y cualitativo), lo que facilita la triangulación de los datos obtenidos y, en consecuencia, la formulación de hallazgos más sólidos. Se propuso la adopción de estos enfoques, ya que son los que mejor se adecuan a las preguntas de evaluación incluidas en los TdR.

En la siguiente tabla, se relacionan las unidades de análisis, con las preguntas de evaluación, la población de interés y las técnicas de recolección de datos que se usarán para recopilar datos que respondan a estas preguntas. Dentro de las unidades de análisis también se incorporan los objetivos específicos que atiende la PIEG a través de ellas.

Durante el desarrollo de la evaluación se contó con una amplia gama de técnicas de recogida de información, tanto de carácter secundario, que en este caso son amplias y abundantes, como fuentes primarias dirigidas específicamente a obtener información concreta para esta evaluación, con datos pertinentes y de forma apropiada para facilitar que la información obtenida responda de manera efectiva a los objetivos, las preguntas y el alcance de la evaluación (MIDEPLAN, 2017, p.81).

Si bien es cierto, hay técnicas que se repiten para los programas seleccionados, algunas fueron de aplicación específica, dada la particularidad del estado de situación de cada programa. En el anexo 6 se detalla la ruta metodológica.

Matriz de evaluación definitiva (Relación entre criterios, preguntas, técnicas, instrumentos y fuentes)

La matriz de evaluación definitiva que incorpora la relación entre criterios, preguntas y subpreguntas, así como instrumentos y fuentes se incluye en el anexo. Esta matriz pretende establecer una relación lógica y visual entre las preguntas de evaluación que se derivan de los objetivos y son la columna vertebral de la evaluación, y las técnicas de recolección de información.

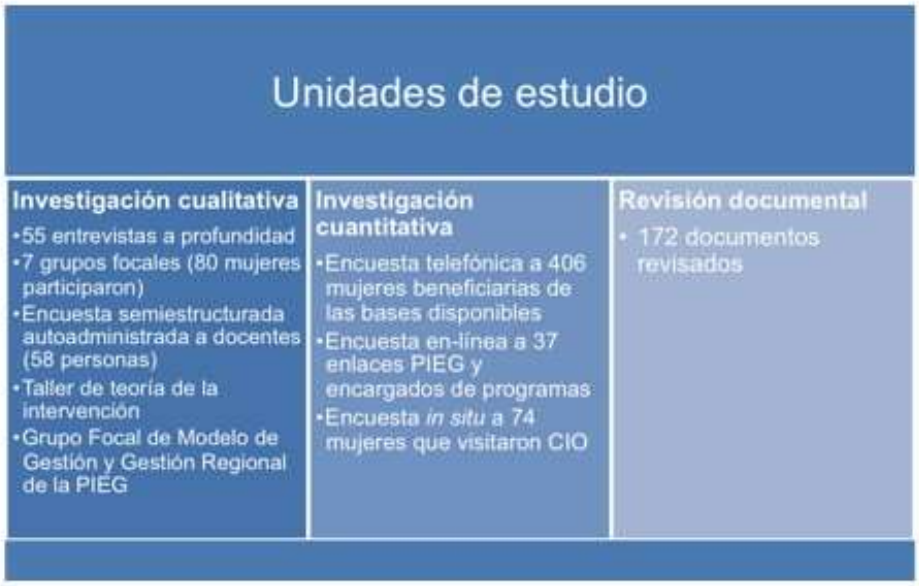
De acuerdo con lo establecido por MIDEPLAN (2017), las preguntas van a reflejar las diferentes necesidades de información que requiere el proceso evaluativo, y que van a determinar las técnicas e instrumentos de recolección de la información, la interpretación de los hallazgos, y de recomendaciones y conclusiones. La matriz aparece en el anexo 7.

Descripción de las técnicas e instrumentos de recolección, con base en la matriz de evaluación

Tradicionalmente, el método cuantitativo y el método cualitativo eran presentados como perspectivas metodológicas alternativas y opuestas. Sin embargo, cada vez se recurre con mayor frecuencia al uso conjunto de ambos tipos de técnicas, con un enfoque metodológico mixto, como se ha indicado antes. Se utilizaron una variedad de técnicas de recolección de datos que se detallan, lo que facilita la triangulación de los resultados obtenidos y, en consecuencia, la formulación de hallazgos más sólidos.

En conjunto, se dispuso de un umbral más amplio y eficaz para dar respuesta a las preguntas de evaluación, incidiendo así en la validez y solidez del análisis, que se resume en el siguiente diagrama, acerca de la cantidad realizada según el instrumento utilizado, para recopilar información de fuente primaria.

Diagrama 2. Ruta metodológica de recolección de datos



Fuente: Elaboración propia, 2018.

Los instrumentos fueron diseñados guardando la consideración de respeto por los derechos de las personas y el criterio de confidencialidad. En el componente metodológico, los instrumentos respondieron a las preguntas de evaluación y el análisis ha considerado una lectura desde el enfoque de género en el desarrollo y del uso de los productos de la evaluación para la toma de decisiones. Se describen las herramientas que se usaron para la recolección y criterios de sistematización. De esta manera se obtuvieron las evidencias que sustentan los hallazgos.

Revisión documental

La PIEG ha generado un importante volumen de información en términos de documentos de política, planes de acción, minutas de trabajo, información de gestión y seguimiento, información institucional, información acerca de sistemas de información, informes de otras entidades e incluso informes de evaluación de programas, etc.

A lo largo de la evaluación, fueron revisados 172 documentos y publicaciones que fueron incorporados al análisis documental.

En el anexo 3 se puede encontrar el listado de las fuentes documentales consultadas para la presente evaluación, algunas fueron facilitadas por el equipo gestor y otros documentos identificados por el equipo evaluador.

Entrevistas a profundidad o semiestructuradas

Es una de las técnicas básicas de recolección de información cualitativa, ya que permite obtener información amplia y profunda de manera flexible. Se aplicó particularmente cuando se requería información sensible que no sería compartida en un grupo focal o por respeto a una agenda apretada del informante. En un buen número de los casos, las entrevistas permitieron, además, obtener información no planificada, lo que en ocasiones arrojó luz sobre aspectos no conocidos por el equipo evaluador. En estos casos, no siempre se busca el contraste de información que proporcionan, pero sí la visión de cada una de las personas que se entrevista usando esta metodología. En los hallazgos se han sistematizado los resultados, de tal manera que se muestra el porcentaje de las entrevistas que mencionaron temas o posiciones específicas. Particularmente se mencionarán en referencia al grupo de actores clave que participaron en el inicio de la PIEG o que actualmente participan en la ejecución de la PIEG.

Tabla 13: Entrevistas semiestructuradas realizadas según tipo de actor y sexo

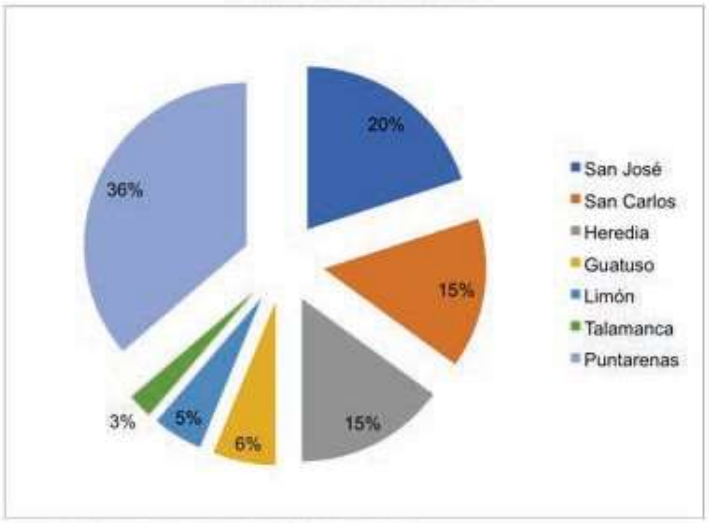
Tipo de actor	Mujeres	Hombres	Total
Comité Técnico INAMU	3	-	3
Enlaces PIEG	13	2	15
Entes decisores	2	-	2
Expertas en evaluación	4	-	4
Informantes de entes claves	2	1	3
Involucrados al inicio PIEG	14	2	16
Encargados de programas	4	3	7
Secretaría Técnica PIEG	3	-	3
Sociedad civil	2	-	2
Total	48	7	55

Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

Grupos focales

Se realizaron un total de 7 grupos focales con la participación de 80 mujeres. Las sesiones de grupo o grupos focales son reuniones de individuos seleccionados y moderados por el equipo evaluador. Dadas las limitaciones por el abordaje político con las guías sobre afectividad y sexualidad y las indicaciones del grupo gestor, el planteamiento inicial se redujo a cubrir el tema de liderazgo. Los grupos focales permitieron la obtención de información sobre la percepción, opinión, vivencias, etc. de un determinado grupo sobre este tema en particular, y sobre la PIEG en general, desde una perspectiva más amplia, a partir de la discusión que se produce como consecuencia de las preguntas y cuestiones planteadas por las personas moderadoras.

Gráfico 1: Distribución de las personas que participaron en los grupos focales según ubicación



Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo

Encuesta telefónica con mujeres beneficiarias del servicio

Se realizó un diseño muestral estratificado desproporcionado, para cubrir los programas seleccionados en esta evaluación y comprender las necesidades y los resultados del beneficio recibido por parte de las mujeres beneficiarias, así como responder a otras preguntas de la evaluación como su nivel de participación en organizaciones sociales, empoderamiento y autonomía, entre otros.

Se realizaron un total de 406 encuestas en línea a mujeres beneficiarias representativas a nivel total de los diferentes programas, que genera un margen de error máximo de 4,9 puntos porcentuales al 95% de confianza. Para ello se utilizó la información disponible en las bases de datos suministradas por el INAMU: programas de capacitación del Centro de Información y Capacitación, beneficiarias de CEN-CINAI, EMPRENDE, Avanzamos Mujeres e IMAS. En estas bases de datos no hay personas que potencialmente serían beneficiarias pero que actualmente no lo son. El trabajo de campo se ex-

tendió del 8 de febrero al 7 de marzo del 2018 y se aplicó un cuestionario con una duración promedio de 15 minutos.

Las mujeres entrevistadas resultaron ser beneficiarias en promedio de 1 o 2 programas consultados, como se muestra en la siguiente tabla [3].

Tabla 14. Número de entrevistas telefónicas realizadas según programa

	Número de entrevistadas	% del total
Liderazgo y participación	224	55,9%
Atención y capacitación en oficinas regionales INAMU	161	40,3%
Empresariedad (MEIC, MAG, MTSS, INAMU)	156	38,7%
Asesoría en VCM	133	33,2%
Red de cuido	97	23,9%

Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

Encuesta en sitio con mujeres beneficiarias del servicio CIO INAMU.

Se realizaron un total de 74 mujeres beneficiarias del servicio CIO INAMU, de forma presencial. Este trabajo de campo se extendió del 16 de febrero al 2 de marzo del 2018. Aunque todas las mujeres que visitaron el CIO esos días fueron abordadas, el 78% de ellas aceptaron la entrevista. El cuestionario, con una duración promedio de 5 minutos, incluyó aspectos sobre la satisfacción con el servicio recibido y recomendaciones para mejorarlo.

Encuesta en línea con funcionarios y funcionarias enlaces PIEG y responsables de programas de instituciones involucradas

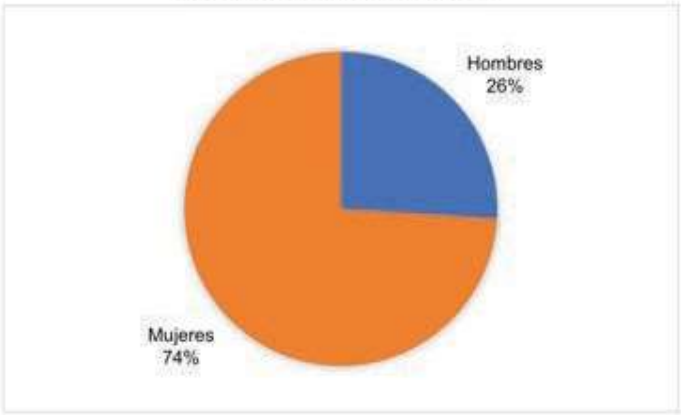
Se aplicó a 37 personas enlaces PIEG y encargadas de programas objetivo de esta evaluación, se les aplicó un cuestionario estructurado en línea. Esto permitió disponer de información cuantitativa acerca de niveles de conocimiento, apropiación e involucramiento, tanto sobre PIEG y sus planes de acción, como de temas de presupuestos, coordinación interinstitucional, capacitación y consulta a mujeres, procesos y procedimientos y estructura organizacional.

3. Por esta razón si se suman las frecuencias absolutas (número de entrevistadas) supera las 406 mencionadas antes.

Encuesta semiestructurada autoadministrada con funcionarios y funcionarias del Ministerio de Educación Pública, que ejecutan los programas de afectividad y sexualidad.

Aunque se había planeado realizar grupos focales con mujeres adolescentes que asisten a educación secundaria, las elecciones presidenciales y el conflicto político en torno a este tema que se generó, se definió en conjunto con el equipo gestor, no efectuar esta consulta. Tampoco los docentes quisieron ser entrevistados en sus centros educativos. En su lugar, se aprovechó la realización del II Congreso Internacional de Orientación, que se realizó en San José del 22 al 25 de marzo del 2018 y, se aplicó a 58 personas una encuesta semiestructurada autoadministrada. Un 23% de las personas participantes en el Congreso, de las cuales 74% son mujeres, colaboraron llenando el instrumento.

Gráfico 2: Distribución de las personas que llenaron el instrumento autoadministrado según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

Talleres

Con el propósito de reconstruir la teoría de la intervención se usó la técnica de taller o sesión de trabajo. Esta actividad se realizó en el Hotel Aurola Holiday Inn el 13 de diciembre del 2017 de 8:30 am a 12:30 pm, con la participación de informantes claves suministrados por el INAMU (incluye profesionales que participaron en el diseño de la PIEG y de su modelo de gestión). Los participantes provenían de la sociedad civil, consultores, Fondo de Población de Naciones Unidas, INAMU, MIDEPLAN y equipo evaluador. Este taller se organizó en grupos y se revisó el diseño de la PIEG y el II Plan de Acción, mediante discusiones en cada grupo y utilizando material sistematizado por el equipo evaluador.

El 14 de diciembre del 2017, se realizó un grupo focal con funcionarias de las áreas sustantivas de INAMU y otras personas relacionadas con la gestión, para evaluar el modelo de gestión, en las instalaciones de FLACSO.

Finalmente, el 17 de enero del 2018, se realizó un grupo focal con las personas encargadas de las oficinas regionales del INAMU, para evaluar la ejecución y las oportunidades de la PIEG en lo regional.

Estas actividades se desarrollaron en un ambiente reflexivo y con carácter altamente constructivo de cara a potenciar la calidad y utilidad de los resultados de la evaluación, que sean validados por todos los participantes.

Descripción de técnicas de análisis de datos

Una vez que se recopilaron los datos, mediante las técnicas referidas antes, se procedió a su ordenamiento y articulación de manera lógica y sistemática: organizar, clasificar, codificar, tabular, resumir y comparar resultados son parte del tratamiento usual de los datos.

Dado que se dispuso de información cualitativa y cuantitativa, el tratamiento de los datos varió, como se detallará;.

(i) Análisis cuantitativo

En el análisis de datos cuantitativos, estos se resumen mediante distribuciones de frecuencia y tablas de contingencia o cuadros. Este análisis se aplicó a la encuesta telefónica a mujeres beneficiarias, a la encuesta en línea a personas funcionarias y a la encuesta in situ a mujeres que consultan en CIO.

(ii) Análisis cualitativo

El abordaje en este caso es muy diferente porque se busca interpretar y comprender comportamientos, relaciones y situaciones que no son medidos ni expresados numéricamente. El tratamiento de los datos incluyó organización, lectura y codificación, análisis de contenido e interpretación. Se han construido matrices para hacer esta labor desde la recopilación de los datos y mediante análisis de contenido se sistematizó información que se muestra en algunos casos como porcentaje de menciones, según es solicitado por la metodología definida por MIDEPLAN.

(iii) Mapeo de actores en el PIEG

Con la información de las entrevistas a profundidad y otras fuentes, se realizó el mapeo de actores claves.

(iv) Matriz de análisis de concordancia para los objetivos o de objetivos y resultados

Se construyeron matrices para comparar los objetivos PIEG, con los programas y acciones definidas en los planes de acción.

(v) Análisis de contenido

El análisis de contenido se aplicó a los diferentes documentos recolectados en la etapa anterior, así como a las entrevistas, grupos focales y talleres, para descubrir los componentes básicos relacionados con la respuesta a la pertinencia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad de la política y su implemen-

tación. Se priorizará la fuente documental escrita (Andreu, 2013). Esta información se analizó para buscar patrones, focos de interés o patrones, ya sean comunes o divergentes. Los temas que emergen son utilizados, a su vez, como una de las materias primas más valiosas para la construcción de los hallazgos. En este punto, se definieron el objeto de análisis, las reglas de codificación (para identificar la presencia o ausencia de los elementos buscados) y el sistema de categorías para clasificar los elementos según áreas temáticas.

De manera complementaria a este análisis, se utilizó también un estudio descriptivo de la propia intervención, para identificar y situar a los actores, instituciones, beneficiarios y otros. Es habitualmente un paso clave al comienzo del proceso de interpretación y enjuiciamiento de la intervención, que puede utilizarse también de manera complementaria a otros análisis.

(vi) Triangulación

Con el propósito de dar consistencia a los hallazgos de la evaluación, para el análisis de la información se incorporó el concepto de articulación secuencial de ambos métodos cualitativos y cuantitativos, según es propuesto por Denzin (1970), que en este caso sería de tipo múltiple. La agregación, integración y triangulación de la información se corresponde con la fase final del análisis y permite tomar los datos como un todo, al tiempo que se contrasta la información obtenida de diferentes fuentes de información, con el fin de hacerla más sólida y fiable, y convertirla en evidencias sustentadas: los hallazgos de la evaluación.

La triangulación combinó diferentes fuentes de datos acerca del objeto de estudio, así como investigadores que recolectan o analizan la información. Esta triangulación, dependiendo de la disponibilidad de los datos, permitió moverse entre diferentes unidades de estudio. La triangulación incluyó:

- La triangulación de **evaluadores**, a través de la incorporación de las diferentes perspectivas de las personas investigadoras participantes, observando y moderando los talleres.
- La triangulación **metodológica o de técnicas**, dado que hay incorporación de varios métodos de recogida y análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos.
- La triangulación de **fuentes**, ya que se obtendrá información procedente de representantes institucionales, cuadros técnicos, beneficiarias y potenciales beneficiarios, etc.

Con todo ello, el producto resultante de esta evaluación queda fortalecido y proporcionará una base sólida para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones y fortalecer su usabilidad.

El interés en este abordaje es obtener una combinación de resultados fuertes que ayuden a la generación de conocimiento e insumos para políticas futuras (Mercedes, 2012).

(vii) Enfoque de análisis

Como se ha mencionado desde el planteamiento de la evaluación, se utilizó el enfoque de género en el desarrollo y de uso de los resultados, respondiendo a subpreguntas, preguntas y unidades de análisis, para cada criterio de pertinencia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad.

Cuando se analizaron los datos, el equipo evaluador propone integrar también respuestas a los siguientes temas. Los argumentos en favor de esta ampliación tienen que ver con la revisión del modelo de gestión de la PIEG y las consideraciones para hacerlo más exitoso:

- Apropiación y armonización, esto es la medida en que las acciones implementadas han logrado sostener un adecuado nivel de coordinación entre los actores involucrados y la medida en que las instituciones del país, implicadas en los programadas evaluados, están identificadas con sus objetivos y participan activamente en sus actividades.
- Participación institucional: medida en que se ha promovido la participación de los actores involucrados, tanto en la planificación como en la evaluación de los resultados.
- Empoderamiento de beneficiarias: medida en que las mujeres autoafirman sus capacidades para su participación, en condiciones de igualdad, en los procesos de toma de decisiones y en el acceso al poder.
- Reducción de brechas: medida en que las acciones implementadas están reduciendo las inequidades y desigualdades entre hombres y mujeres.

Todo esto para culminar con una recomendación: ¿Cómo puede mejorarse el diseño de la PIEG o de sus planes de acción, de cara a próximos períodos de implementación? Esto busca fundamentalmente recordar la importancia de la cadena de resultados y de su actualización como uno de los productos de la evaluación.

Principales limitaciones para el logro de los objetivos de la evaluación

Se exponen las principales limitaciones que se han enfrentado durante el proceso evaluativo para el logro del cumplimiento de los objetivos, así como la forma en que dichas limitaciones fueron mitigadas.

Limitación 1: Resistencia a la entrega de las bases de datos por la Ley de Protección de Datos o por su no disponibilidad o falta de integración, así como entrega tardía de la misma en los casos en se pudo obtener. Esto se presentó a pesar de que el INAMU intervino haciendo la solicitud oficial de las bases de datos.

Forma en que se mitigó: se trabajó con las bases de datos que nos proporcionaron desde el INAMU, lo que pudo haber incidido en un menor nivel de respuesta de los programas de cuido.

Limitación 2: Resistencia de parte de algunas personas para brindar información o la programación de las citas en tiempos muy largos.

Forma en que se mitigó: se utilizó la nota del INAMU, para explicar los motivos para solicitar la información y la importancia de la evaluación.

Limitación 3: La contratación de la evaluación comprendió los meses de diciembre y enero, para la

realización del trabajo de campo, y las personas tomaron 2 semanas de vacaciones y las últimas dos semanas hábiles de trabajo en el mes de diciembre las personas tuvieron poca disposición de tiempo para atendernos.

Forma en que se mitigó: se trabajó bajo las condiciones que se tenían, y se solicitó una ampliación de plazos para la entrega de la evaluación.

Limitación 4: La evaluación se desarrolló en un ambiente político y cultural muy complejo en relación con posiciones sobre la ideología de género, y posiciones conservadoras.

Forma en que se mitigó: se les ha explicado a las personas que la evaluación se centra en la PIEG y su desarrollo y se ha tratado de no incluir el tema político.

Limitación 5: El desarrollo del trabajo de campo con personal docente para cumplimiento de la interrogante sobre inclusión de temas de sexualidad y salud reproductiva en la educación formal de adolescentes de Costa Rica, se había planeado hacer con grupos focales, son embargo debido al ambiente que se dio en el tema sobre este tema, existió mucha resistencia a participar y hablar del tema desde los centros educativos,

Forma en que se mitigó: se decidió realizarla en un congreso de personas de educadores y educadores en orientación y psicología.

Limitación 6: La interrogante 4.1 sobre ¿cuáles brechas de género más importantes en Costa Rica, medidas a corte de junio 2017, de los indicadores de resultado de la PIEG, contenidos en el sistema de monitoreo y evaluación diseñado para ello en 2008? No fue posible darle respuesta debido a que la información debía ser suministrada por el INAMU a partir de una contratación externa, la cual sufrió retrasos en su proceso de adjudicación, y al momento de cierre de esta evaluación se está desarrollando.

Forma en que se mitigó: se está incluyendo en este informe, dado que ya se recopilaron los indicadores.

Limitación 7: La interrogante 2.4 sobre ¿cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG y los logros obtenidos a lo largo del período 2012-2017? No fue posible darle respuesta de manera completa, debido a que la información no está disponible o no es suministrada por las instituciones debido a que en el país todavía no se presupuesta con perspectiva de género.

Forma en que se mitigó: se está incluyendo en este informe, la información presupuestaria obtenida a nivel general y la percepción recopilada de las unidades ejecutoras sobre la disponibilidad de recursos. También se incluyen recomendaciones de CEPAL y ONUMUJERES, así como la experiencia de México en este tema.

Limitación 8: La interrogante 2.2 sobre ¿qué gestiones han realizado las jerarquías encargadas para promover y viabilizar los programas o acciones comprometidas por sus instituciones en la PIEG? No fue posible darle respuesta de manera completa, debido a que la información no está disponible o no es suministrada por las instituciones, por cuanto no son indicadores que se incluyen en los reportes a la Secretaría Técnica.

Forma en que se mitigó: se está incluyendo en este informe, la percepción recopilada de las unidades ejecutoras sobre los ejercicios de transversalidad, capacitaciones intrainstitucionales.

Limitación 9: En cuanto a la participación de las mujeres en el diseño de los servicios, en procesos de consulta y otros momentos, no fue posible darle respuesta de manera completa, debido a que la información no está disponible o no es suministrada por las instituciones, al momento de la redacción del informe.

Forma en que se mitigó: se está incluyendo en este informe, la percepción recopilada de las unidades ejecutoras sobre consulta y rediseño de servicios. También se consideró un concepto más amplio en el sentido de cómo los programas y acciones de la PIEG promovieron y facilitaron la participación de las mujeres en organizaciones sociales y políticas.

Retos de la metodología empleada y sus implicaciones para el logro de los objetivos de la evaluación

Poco acceso a las bases de datos debido a la Ley de Protección de Datos, lo que implicó una seria limitación en la recopilación de la encuesta telefónica con mujeres usuarias de los servicios.

En relación con los grupos focales con población adolescente sobre temas de sexualidad y afectividad, no se consideró conveniente hacerlos en la coyuntura política y social que vive el país.

Al momento de la realización de la encuesta telefónica se encontraron resistencias respecto al momento, de la situación política y social que vive el país con relación a la temática de género.

Hubo una nula disponibilidad de datos relacionados con presupuestos con perspectiva de género para poder evaluar su impacto sobre el alcance de objetivos. El modelo está en proceso de desarrollo y fuera del alcance de esta evaluación.

Capítulo III
Hallazgos

Hallazgos de la evaluación de la Política Nacional de Género, las cuales "son afirmaciones basadas en hechos registrados sobre la intervención evaluada" (MAEC, 2007, p. 89, citado por MIDEPLAN, 2017, p. 12) y se encuentran agrupados según, criterios, preguntas y subpreguntas de evaluación.

Análisis de pertinencia

En este apartado se abordará el siguiente objetivo específico:

Objetivo: Analizar la pertinencia del diseño de la PIEG en el contexto nacional y marcos normativos suscritos a través de sus planes de acción del período 2012- 2017.

El criterio de "pertinencia" se define como: "la medida en que los resultados esperados y los ejes de intervención son congruentes con las prioridades del contexto económico y social del país, necesidades de la población y compromisos que emanan de las agendas de desarrollo nacionales e internacionales suscritas por Costa Rica como la CEDAW, Belem do pará y los Objetivos del Desarrollo Sostenible." (TdR, FIIAPP, 2017, p.15).

Pregunta 1: ¿Cuál es el grado de correspondencia del diseño de la PIEG con los intereses y necesidades de las mujeres en Costa Rica?

Se pudo identificar que en el diseño de los objetivos estratégicos de la PIEG se ven reflejados los intereses y necesidades de las mujeres, esto debido a que se sustenta en un proceso de consulta participativo con la realización de diagnósticos y estudios de las principales brechas en materia de igualdad y equidad de género

El concepto de correspondencia refiere a la relación existente entre el diseño de la PIEG y las necesidades e intereses de las mujeres, lo cual es clave al momento de realizar una política pública.

En ese sentido,el proceso, de "diagnóstico de la situación se constituye en elemento fundamental para poder definir alternativas y proceder a jerarquizarlas, según su importancia de atención en la que varios entes públicos- privados y civiles pueden aportar de manera responsable a la solución, considerando la viabilidad, disposición y búsqueda de la ejecución de los recursos que materializan las acciones hacia el logro de objetivos." (Mideplan,2016, pág. 6)

Los objetivos estratégicos de la PIEG respondieron a la priorización de las necesidades expresadas por 450 personas consultadas en todo el país, quienes aportaron 40 temas para la discusión y análisis, de los cuales se priorizaron 10 temáticas que fueron abordados en los 6 objetivos.

El diseño se nutrió de otros procesos participativos (análisis de brechas para el establecimiento de la línea basal y la sistematización de las agendas locales de las organizaciones de mujeres), los cuales

registran las vivencias y percepciones de las mujeres, permitiendo plasmar las necesidades sentidas en materia de desigualdad de género, por lo que tuvo un alto grado de robustez a partir de su correspondencia con los intereses y necesidades de las mujeres.

Se puede rescatar como un primer hito histórico que en el proceso de construcción de la Política, se estableció como parte de la prioridades institucionales del período 2002-2006, que establece como uno de los desafíos: "el diseño, la retroalimentación, la concertación y la institucionalización de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género, con un enfoque de derechos y de cambio paradigmático, orientado hacia la transformación de las desigualdades de género en ejes estratégicos sobre los cuales las mujeres demandan avances sustantivos para garantizar un ejercicio pleno de sus derechos.

Durante el año 2004 se constituyó una comisión interna de trabajo que se dio a la tarea de sistematizar distintos procesos políticos consultivos y de elaboración de agendas que el mismo INAMU había venido impulsando desde 1998 y que estaban orientados a reflexionar y buscar alternativas para la construcción colectiva de dicha Política Nacional para la Igualdad y la Equidad, siendo uno de los pasos preliminares la identificación de las necesidades e intereses de las mujeres costarricenses en muy diversos campos.

El diseño de PIEG, tomó en cuenta el criterio de especialistas en temas conexos e insumos técnico-institucionales e interinstitucionales que brindaron un análisis previo del contexto social, económico, político, cultural y ambiental de Costa Rica, información relevante y directamente relacionada con problemas estructurales tales como: la feminización de la pobreza, la falta de reconocimiento del trabajo femenino y desfavorables condiciones de inserción laboral, brechas de ingreso y segmentación del mercado trabajo, segregación de la matrícula en la formación profesional, la violencia en contra de las mujeres, los rezagos institucionales y la escasez de recursos asignados a la ejecución de políticas públicas específicas y los mecanismos de adelanto creados en las instituciones y gobiernos locales.

Claramente se puede evidencia que tanto los objetivos estratégicos, como las líneas que se desprenden de ellos, se ven reflejadas acciones que conducen a resolver las necesidades e intereses de las mujeres, lo cual fue ratificado por, el 80% de las personas claves entrevistadas y relacionadas con la construcción de la PIEG, indican que es pertinente por las acciones afirmativas que desarrolla en favor de la igualdad entre géneros y al fundamentarse en la identificación de las autonomías de las mujeres: económica, física y de toma de decisiones.

Además, en los planes de acción se muestra un avance en las acciones que toman en cuenta las necesidades diferenciadas y particulares de la mujeres, por ejemplo en el diseño de algunos servicios como: la atención a la violencia, brindando desde PISAV, ampliando operativamente su cobertura y dando un servicio integral a las mujeres, reduciendo la victimización del sistema judicial y la plataforma CIO, que se caracteriza por ser un servicio de información a las diferentes necesidades de las mujeres.

Al respecto se refleja en el II Balance de la PIEG, el cual menciona:

> *"Las mujeres cuentan con nuevos servicios de atención de situaciones de violencia, en el INAMU, en las diferentes Unidades Regionales y en el Poder Judicial, mediante la Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima (PISAV)." (INAMU-2001-2017, p. 8).*

Los criterios principales de participación y cobertura utilizados para la selección de las mujeres participantes en el proceso de diseño de la PIEG fueron: cobertura nacional, diversidad cultural, diferentes etnias, estatus socioeconómico diferenciado, diversos grupos etarios, condiciones especiales, sin embargo aún se presentas retos en el tema de cobertura de algunos de los programas y proyectos, lo cual es un desafío a ser tomado en cuenta en la elaboración de los próximos planes de acción de la PIEG (2018-2030)

Lo anterior es corroborado en la indagación documental (PIEG, 2007-2012), y las entrevistas a profundidad realizadas a las personas clave que colaboraron y estuvieron desde el inicio en el diseño. En el proceso de selección y participación del diseño de la PIEG, se escogieron primeramente mujeres registradas en organizaciones o involucradas en propuestas de esta índole, algunas de ellas fueron recomendadas por los mismos grupos organizados y otras mujeres que, en la realización de los talleres y entrevistas, fueron recomendadas.

A partir de la información suministrada por el 100% de personas funcionarias del INAMU, pertenecientes a la Comisión Técnica, indicaron que también se aplicó el criterio de juicio de experto en selección de otros actores, incorporando aquellas personas claves y/o expertas en el tema que consideraron aportarían en la construcción de la política. Lo anterior muestra un permanente interés de los distintos actores responsables de la ejecución de la PIEG, no solamente desde su diseño, sino también desde la elaboración de los planes de acción y el seguimiento a los mismos, por considerar relevante la participación de grupos organizados de mujeres partiendo de su condición y situación.

Del anterior análisis se evidencia que los 6 objetivos estratégicos consideraron la diversidad de intereses y necesidades que coloca a las mujeres en condiciones de vulnerabilidad e inequidad: social, geográfica, educativa, económica, laboral, así como la necesidad de capacitación y autonomía, salud y apoyo legal en diversas áreas, pudiendo mantener su vigencia durante el período de acción de la PIEG.

No obstante, el 22% de personas informantes claves en este proceso, manifiestan que: "se debe garantizar la participación de las mujeres más allá de los foros de mujeres, incluir a mujeres fuera de esos grupos".

Cabe indicar que los tres planes de acción de la PIEG, alcanzan aproximadamente más de 150 acciones estratégicas, varias de estas acciones son programas operados por las instituciones, de los cuales algunos presentan el reto de aumentar cobertura, por ejemplo es el caso del "Parto Humanizado" que se esta aplicando en Puntarenas y Limón y del PASI, que es hasta este año que se imparte en décimo año de los colegios de todo el país. Por lo cual sería importante hacer un análisis de la cobertura de los programas y servicios asociados a la Política, y determinar su grado de implementación de acuerdo a los recursos disponibles.

Durante el diseño de la PIEG, se contó con información importante desagregada con relación a la población total del país, por sexo y edad con respecto a: relación de desempleo entre hombres y mujeres, subutilización de las mujeres, participación de las mujeres en el mercado laboral, nivel de escolaridad, ocupación, categorías y grupos salariales. Con respecto a la información desagregada por región encontrada, se consideraron características como: población ocupada por sector institucional y sexo, población ocupada por sector institucional y sexo, según zona y grupo ocupacional, sin embargo a nivel país no se cuenta con información desagregada de lo servicios y programas asociados a la PIEG.

La información desagregada con que cuenta la PIEG es provista por el diagnóstico de brechas de género realizado por el Programa Estado de la Nación (2006, pp. 78-79) y la EHPM (2005). Entre la información desagregada en materia de brecha de equidad, para el período correspondiente al diseño de la Política, se contó con datos según sexo y edad. Por ejemplo, se expone la siguiente información relacionada con el tema de desempleo, subutilización de las mujeres y participación en el mercado laboral:

- Existe una tasa 9.6% de desempleo abierto para las mujeres.
- Se da una tasa del 19,2 %de subutilización total de mujeres.
- Existe una tasa de participación en el mercado de trabajo 40,4 % de las mujeres.

Otros datos segregados por sexo y edad con que se contó en el diseño de la PIEG son los siguientes:

- Porcentaje de la población de 13 a 24 años que no asiste a la educación por condición de actividad según sexo y grupos de edad (2005).
- Distribución de la población ocupada por sectores de actividad, según sexo (2005).
- Distribución de la población ocupada por grupo ocupacional, según sexo.
- Evolución de la tasa de subutilización total, por sexo (2005).
- Tasa de desempleo abierto, tasa de subempleo visible y tasa de subempleo invisible, por sexo (2005).
- Tasa de personas asesinadas por sus parejas o exparejas, en ataques sexuales o por problemas pasionales, por sexo (tasa por 100.000 habitantes).

- Mujeres ocupadas como directivas (1995-2005).
- Acceso y permanencia al mercado laboral: evolución en la tasa neta de participación por sexo (2005).
- Acceso a infraestructura social de cuido y educación formal básica: población promedio atendida en el Programa de Nutrición y Desarrollo Infantil en la modalidad de atención integral, por tipo.
- Acceso a una vida sana incluyendo la salud sexual y reproductiva.
- Acceso a una vida libre de violencia: tasa de personas fallecidas en casos de femicidios dolosos por violencia doméstica, por cada 100.000 habitantes.
- Acceso a la participación política: candidaturas según sexo y tipo de cargo, por tipo 2006.
- Acceso a una institucionalidad a favor del cierre de brechas de género: 55 oficinas municipales de la mujer y 22 oficinas de género en instituciones del Gobierno central (2005), (INAMU, 2007, p.9).

Según lo indicado en la EHPM (2005), los dominios de estudio para los cuales obtuvieron estimaciones con un nivel de confianza conocido son los siguientes: Región Central Urbana, Región Central rural, resto del país urbano, resto del país rural; además la muestra permitió obtener estimaciones de algunas características de la población, para las otras regiones de planificación: Pacífico Central, Chorotega, Brunca, Huetar Atlántica y Huetar Norte, como, por ejemplo:

- Población ocupada por sector institucional y sexo.
- Población ocupada por sector institucional y sexo, según zona y grupo ocupacional.
- Población ocupada por categoría ocupacional, según región de planificación y grupo ocupacional.
- Población ocupada con ingreso conocido e ingreso promedio mensual total por categoría ocupacional.

Por lo anteriormente detallado, se observa que el diseño de la PIEG contó con valiosos datos estadísticos (sociales-demográficos) entre ellos: la información desagregada por sexo y edad. Así como datos desagregados por región relacionada con las desigualdades de género, tal es el caso de las diferentes brechas identificadas para las cuales establecieron indicadores de línea base.

Del análisis realizado se desprende la necesidad de contar con datos desagregados por género, en los programas y servicios asociados a la Política, por ejemplo desagregación sexual de los estudios universitarios, número de servicios en asesoría empresarial, por sexo, tasa de cobertura de mujeres y hombres que han formalizado un negocios, presupuesto destinado a prevención de la violencia por razón de género, brecha de género en la remuneración por el mismo empleo, según nivle educativo, solicitudes de ayudas sociales por sexo, número de denuncias de acoso laboral y acoso sexual en el trabajo, por sexo. Lo cual ayudaría de forma significativa a establecer la priorización del presupuesto y de la formulación de las acciones en los programas, proyectos y servicios.

Pregunta 2: ¿Qué enfoque teórico-conceptual y de política pública, subyace a la construcción de la PIEG?

El posicionamiento teórico-conceptual que subyace en la PIEG y en sus tres planes de acción, se basa en los siguientes enfoques: desarrollo humano sostenible, derechos humanos, igualdad de género y el enfoque de equidad que remite a la diversidad y al reconocimiento de las desigualdades a la inequidad en las posibilidades de los seres humanos para acceder a las oportunidades y mejorar sus vidas, los cuales, se constituyen en principios orientadores para el conocimiento, la transformación de la realidad costarricense y la promoción del desarrollo humano e igualdad de género, ampliando las oportunidades y posibilidades de todas las personas en igualdad de condiciones.

"Los enfoques aportan y representan criterios conceptuales y metodológicos que deben ser aplicados en los diversos ámbitos de acción como políticas, planes, programas, proyectos, leyes u otros, para orientar el accionar o los cambios de paradigmas de la sociedad." (Mideplan, 2016, pág 22)

La Política plantea una serie de enfoques orientadores en los cuales son complementarios entre sí, y es claro mediante el análisis teórico-conceptual planteado tanto en la PIEG, como en sus planes de acción, y lo encontrado en la revisión y análisis de los diferentes documentos consultados, y la opinión del 60% de las personas clave entrevistadas y relacionadas con la construcción de la PIEG, que tanto en los objetivos estratégicos como en las acciones hay una tendencia hacia la promoción de un cambio en la realidad costarricense a partir de la concepción, promoción y protección de los derechos humanos, con el fin de fortalecer entre otros aspectos, la gestión del conocimiento, la potenciación de capacidades y oportunidades en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

A manera de ejemplo, la PIEG indica que: "Todas las personas, independientemente de su género, edad, cultura, nacionalidad o cualquier otra condición, son titulares de toda la gama de derechos inherentes a su condición humana" (PIEG, 2007, p. 19).

Se halla, que el posicionamiento teórico y metodológico que subyace en la PIEG, se basa en un análisis del enfoque transversal de género, el cual no se limita al análisis o estudio de las desigualdades entre hombres y mujeres, también reconoce que la transversalidad se fundamenta en primer lugar, en que las desigualdades de género se producen en todos los ámbitos: económico, político, familiar, estatal, simbólico y cultural, entre otros, de manera que es necesario incidir en todos los ámbitos. En segundo lugar, que esta es una labor no solo de una política de actuación específica para el desarrollo de las mujeres, sino que es una tarea de todas las instituciones públicas del país.

También es importante reconocer que la transversalidad es una estrategia de política pública, por lo tanto la incorporación de los enfoques teóricos que orientan la PIEG, constituyen el medio para un objetivo mayor: la igualdad entre mujeres y hombres, lo cual se logra, además, con la comprensión de dicho posicionamiento teórico, el cual transversa el proceso de implementación y ejecución de la Política, con una visión inclusiva e integradora en cuanto a la diversidad de paradigmas, visiones, posiciones ideológicas, procesos de planificación institucional, agendas e intereses, que coexisten en el Estado costarricense, para construir puntos de consenso, y para incorporar el enfoque de igualdad en el centro de todas las políticas públicas.

Se observa el esfuerzo realizado por incorporar en el diseño de la PIEG, sus objetivos estratégicos y planes de acción, el enfoque de género y su proceso de transversalización como eje orientador en toda la Política.

De esta manera se establece como hallazgo la pertinencia del enfoque teórico-conceptual en la construcción de la PIEG, de un modelo de desarrollo humano e igualdad de género, desde la comprensión de las diferencias que existen entre los hombres y las mujeres a la hora de ejercer su libertad de ser y actuar, y sobre todo en el acceso diferenciado a los bienes y servicios disponibles.

Otro hallazgo que se evidencia es la carencia de los enfoques de interseccionalidad, diversidad, curso de vida, contexto, y gobernanza, los cuales se describen y cuyas definiciones fueron tomadas de la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres, Costa Rica (2017-2032):

- “El enfoque de interseccionalidad permite entender que el género, la etncia, la clase u orientación sexual, como otras características sociales, lejos de ser natuales o biológicas son construidas y están interrelacionadas. Crenshaw (1995) define la interseccionalidad como la expresión de un “sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas”. Explica esta autora que la subordinación interseccional es, a menudo, la consecuencia de un factor de discriminación que, al interactuar con otros mecanismos de opresión ya existentes crean, en conjunto, una nueva dimensión de desempoderamiento” (p. 359). Se parte de que existen otras matrices de dominación tales como la heteronormatividad, el adulto-centrismo, el racismo o el clasismo que, junto con el patriarcado, tienen una injerencia inter-seccional en los procesos de exclusión y poder, que pueden ampliar, profundizar o potenciar negativamente las vivencias de violencia que viven las mujeres. Todas estas estructuras de dominación constituyen dimensiones de la identida de las mujeres concretas y caracterizan sus condiciones de vida específicas lo que obliga a la política pública a considerar el lugar, el contexto y las implicaciones que poseen las múltiples diferencias y desigualdades que ellas experimentan y la forma como éstas pueden influir en el acceso a programas, servicios y restitución general de derechos”. (Planovi, 2017, pág. 55)

- Enfoque de diversidad: “refiere a la multiplicidad e interacción de las diferentes capacidades y características que tienen las personas y pone en evidencia la complejidad de los múltiples

grupos humanos que conforman una sociedad y una cultura determinada. Se concentra en la consideración de los deseos, aspiraciones, expectativas, valores y prácticas creativas y culturales de las distintas personas y grupos." (Planovi, 2017, pág. 56)

- Enfoque de curso de Vida: "recuerda atender las potencialidades y necesidades de vida de la población tomando en consideración las especificidades propias de cada una de las etapas y a lo largo del curso de vida. Este enfoque parte de la consideración de que la calidad de vida de individuos, familias y comunidades depende de la interacción de diversos factores protectores y de riesgos presentes a lo largo del curso de vida. El enfoque provee una visión integral del desarrollo de las personas que exhorta a la prestación de servicios centrados en las necesidades propias de cada etapa de la vida y sensibles a los determinantes sociales que condicionan el entorno de convivencia" (Planovi, 2017, pág. 57)

- Enfoque de contexto: "se establece que toda intervención institucional y social debe tomar en cuenta las condiciones históricas de nuestra sociedad en el momento de su ejecución, así como del contexto familiar, comunal, institucional, económico-político y socio-cultural en que puedan estar inmersas las personas beneficiarias de todas sus acciones. Desde el enfoque de contexto se busca integrar respuestas que reconozcan todos estos aspectos para garantizar una incidencia más integral interpretando las circunstancias diversas de las personas y grupos sociales, analizando y contextualizando características tales como su historia, sus relaciones y dinámicas de poder, sus políticas y sus economías. (Planovi, 2017, pág. 57)

Se evidencia que los planes de acción están alineados en un 100% con el enfoque teórico conceptual de la PIEG.

Según Mideplan (2016), las políticas se definen por ejes o grandes temas relevantes, componentes o énfasis, que delimitan las áreas de acción, en la PIEG se desarollaron 6 ejes, cada uno se vinculó un objetivo, acciones específicas, la responsabilidad institucional, además de que durante el período de implementación de la Política se mantuvieron los ejes como articuladores de la Política.

La alineación se refiere a la forma como la política logra el desarrollo de sinergias, con sus planes de acción y la forma como se ve reflejada la lógica de la intervención desde la perspectiva de derechos humanos y género, que surge de esa visión compartida que, conecta su propósito con las acciones propuestas.

A partir de la revisión y análisis documental, los planes de acción de la PIEG están diseñados conceptualmente para alcanzar resultados relacionados con el avance de las mujeres en términos de los seis objetivos estratégicos propuestos en la Política, los cuales buscan promover la igualdad de derechos en términos de género, sostenibilidad, desarrollo y la ampliación de oportunidades entre mujeres y hombres, reconociendo a las mujeres como agentes y beneficiarias del progreso y crecimiento personal y social también.

Además la PIEG pretende brindar oportunidades de desarrollo, integración social e institucionalización de valores socialmente consensuados, que se pretenden materializar en los distintos programas ejecutados por esta, ejemplo de ello, el conjunto de acciones afirmativas adoptadas por tales programas, para corregir desde un enfoque de derechos y de género, situaciones de discriminación que en gran medida son consecuencia de la legislación, la política, la cultura y las prácticas sociales en el país. Ejemplo de ello es lo mencionado en el III Plan de Acción al afirmar que:

> *El trabajo de cuido no debe recaer exclusivamente sobre las espaldas y vidas de las mujeres, afectando sensiblemente sus oportunidades de capacitarse, auto cuidarse, tener autonomía económica y una inserción en el mundo productivo remunerado. Las acciones de este último aspecto deben contribuir decididamente con la ruptura de la segmentación sexual del trabajo" (INAMU; III Plan de Acción, 2015, p. 6).*

Otro ejemplo de lo anterior ratifica el propósito de la PIEG por corregir, desde el enfoque de derechos y género, condiciones de desigualdad entre hombres y mujeres, y se refiere a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, para lo cual se afirma también en el III Plan de Acción que:

> *[…] en esta línea hay una apuesta desde el Sistema educativo del país como motor de transformación cultural, de cambios de estereotipos que van de la mano de propuestas del Ministerio de Educación Pública –MEP- , quienes ya vienen trabajando desde su Programa PASI, en la divulgación y promoción de los derechos de las personas adolescentes a conocer su cuerpo, así como las implicaciones de una vida libre de violencia; una sexualidad responsable y una masculinidad respetuosa y sensible de las diferencias y la diversidad (INAMU; III Plan de Acción, 2015, p. 7).*

Apartir de lo dicho anteriormente se rescata que existe, alineamiento entre los planes de la PIEG y la Política, con el enfoque teórico, debido a que son redactados desde un enfoque de derechos, de género y transversalidad con el propósito de atender las brechas que detienen la igualdad entre hombres y mujeres, y hay una correspondencia entre los ejes estratégicos y las acciones planteadas en los planes de acción.

Una oportunidad de mejora para el diseño de los siguientes planes de acción de la próxima política es lo mencionado por el 80% de las personas claves consultadas, quienes consideran como un reto importante el trabajo que debe realizarse en el fortalecimiento y visibilización de acciones afirmativas en favor de las mujeres, mediante la implementación de los planes de acción en la institucionalidad pública y la operacionalización de los programas desarrollados por esta en todo el territorio nacional.

No se logró encontrar evidencia de la presencia del enfoque de interseccionalidad de género, como eje orientador de la política.

La interseccionalidad es una herramienta para el análisis, el trabajo en la elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.

El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponerlos diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades.Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad.

Según la revisión y análisis documental realizados, la PIEG, en su construcción no consideró como enfoque teórico el de interseccionalidad, al no especificarlo en sus enfoques, ni al reflejarse en las acciones a realizarse en los planes de acción, el análisis específico de los diferentes tipos de discriminación, situación que fue señalada por varias de las personas entrevistadas en el desarrollo de la evaluación.

Lo cual representa una oportunidad de mejora en la elaboración de los planes de acción de la PIEG 2018-1032, debido a que permite entender y establecer el impacto la convergencia de las múltiples discriminaciones en situaciones de oportunidades y acceso a derechos, y a ver cómo las políticas, los programas, los servicios y las leyes que inciden sobre un aspecto de la vida que está inexorablemente vinculada a las demás situaciones.

En su mayoría, los marcos conceptuales de género se centran únicamente en las relaciones de género. Si bien es habitual afirmar que las mujeres no son un sector homogéneo, las implicaciones de ello suelen perderse al momento de la aplicación, y probablemente no hay claridad desde las personas que planificación, ejecutan y evalúan las políticas de la aplicación de dicho enfoque, más bien, se tiende simplemente a señalar que "las mujeres pobres son las más afectadas" y que "las mujeres de otras étnicas tienen experiencias diferentes". Como resultado, ciertos asuntos y experiencias permanecen oscurecidas o invisibles. Problemas que afectan única o principalmente a determinadas mujeres pueden quedarse sin una respuesta apropiada o adecuada.

Se puede asegurar que la PIEG es una política de Estado, que logra trascender la lógica de las acciones asistencialistas a favor de las mujeres y hace un balance entre acciones de política distributivas y redistributivas en su implementación.

Para mayor claridad de la explicación y análisis de este hallazgo se presentan las definiciones expuestas por Béjar, H., (1998), sobre políticas distributivas, políticas redistributivas y políticas asistencialistas:

a- **Políticas distributivas**: son aquellas destinadas a prestar bienes o servicios públicos a los ciudadanos como salud, educación y seguridad. Su énfasis está en la efectividad de la entrega de dichos servicios a los grupos de personas más desfavorecidos de la sociedad.

b- **Políticas redistributivas**: son aquellas que recaudan de algunos para entregar a otros, en particular, por su condición de pobreza o vulnerabilidad. Los programas sociales son parte de las políticas redistributivas.
c- **Políticas asistencialistas**: corresponden al conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones estatales con la finalidad de prestar socorro, favor o ayuda a individuos o grupos de individuos en condiciones de desprotección o de vulnerabilidad, de manera temporal o permanente. El asistencialismo es una forma de aplicación de la asistencia, obligación que contraen los Gobiernos con sus ciudadanos a través de una constitución, por la cual se señala el carácter de dignidad de todo ser humano sin distinciones de ningún tipo.

Es claro que el Estado costarricense debe buscar a través de su política social, el ejercicio real de los derechos del bienestar, identificando y eliminando aquellas fallas del sistema que excluyen a los grupos más desfavorecidos de la política y de lo público. En este sentido lo indagado en la PIEG muestra que sus objetivos estratégicos consideran perspectivas de justicia, equidad e igualdad, las cuales tienen que ver con la superación combinada de las desigualdades de género económicas, sociales y culturales experimentadas en el país.

La PIEG, en ese sentido rompe con lógica asistencialista del Estado costarricense, al plantearse como una política que supera las acciones asistencialistas, rompiendo con la lógica paleativa, con la cual no es tan fácil establecer una ruptura total, debido a que por la condición de probreza y exclusión que viven muchas mujeres requieren acciones afirmativas para superar su situación.

Respecto a las acciones de la PIEG, se denota que existe un balance entre las políticas distributivas y redistributivas, por ejemplo se ofrecen programas provenientes de los objetivos estratégicos que buscan desarrollar capacidades y mayor participación de las mujeres en distintas áreas y ámbitos de acción: red de cuido, autonomía económica, educación para la salud sexual y reproductiva, igualdad paritaria, prevención de la violencia y el fortalecimiento de las capacidades técnicas de las instituciones públicas y autónomas del país y los cuatro poderes de la república, así como servicios de acceso a información pertinente en temas como: derechos de las mujeres, acceso a trabajo remunerado, programas de acceso a capacitación, Plataforma Integrada de Servicios para la atención a la Víctima (PISAV), Poder Judicial, servicios de capacitación para mujeres en espacios políticos (IFED/INAMU), (PIEG, 2007).

Es importante señalar que las líneas estratégicas planteadas en la Política, apuntas a realizar cambios en la brecha de género, lo cual conlleva desarrollar programas asociados a la generación de capacidades de las mujeres y de las instutuciones, por medio de programas sociales tendientes por una parte a la prestación de servicios en la parte de empresariedad, capacitación en liderazgo, sexualidad, información sobre derechos, entre otros, y por otra parte en la prestación de ayudas sociales como por ejemplo los subsidios en temas de cuido y de capital semilla para proyectos productivos de mujeres. La lógica de contrucción de la PIEG, al ser una Política de Estado, estuvo concebida desde un sentido estratégico para el cumplimiento de la CEDAW y la Plataforma de Beijing, en el desarrollo y articulación del Estado, para una adecuada distribución de los recursos.

No obstante, según el análisis de las personas participantes de las unidades ejecutoras consultadas en las entrevistas, indican que: "aunque se pensó en una política que no fuera asistencialista, ya que estas no resuelven los problemas, se considera en la actualidad que situaciones como la atención de la pobreza requieren este tipo de atención, pero se buscaba que no fueran receptoras permanentes de subsidios", al tener presente que se debe hacer un manejo diferenciado para personas víctimas de violencia y pobreza estructural, quienes requieren un apoyo de más largo plazo (4 años).

Otro reto a superar para la implementación de la próxima PIEG, es que la lógica de la distribución y la redistribución, permee el accionar y los criterios de selección de las poblaciones beneficiarias, de forma tal que se pueda reflejar en un avance en el tema de las brechas de género, par alo cual deberán mejorar su eficacia y su eficiencia.

Pregunta 3: ¿De qué manera el diseño de la PIEG y sus planes de acción del período 2012-2017, consideraron los marcos normativos nacionales e internacionales?

Para el diseño de la PIEG y sus planes de acción (2012-2017) se consideraron los marcos y las normativas nacionales e internacionales a los cuales se tenía acceso, para un total de 44 documentos internacionales consultados y 28 nacionales. La información considerada de esos marcos normativos para el diseño de la PIEG consistió en aquella que normara en cuanto a derechos humanos, desarrollo humano sustentable, y de enfoque de género, para eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Tanto en su concepción como implementación, se transversa con un enfoque teórico de derechos humanos, con énfasis en el enfoque de género y el marco jurídico que la sustenta (III Plan de Acción, 2016).

Al respecto, toda la legislación en materia de derechos humanos que surge a partir del año 1948 se constituye como base en la elaboración de la PIEG y sus planes de acción; para ello toma en cuenta el total de 44 documentos que contempla leyes, normativas y decretos. Así mismo, se toma en consideración el 100% de la normativa nacional creada a partir de 1965 para un total de 28 documentos consultados y tomados en cuenta como sustento de la PIEG. (III Plan de Acción, 2016).

Por otro lado, el 100% de las personas participantes en las entrevistas a profundidad, indicaron que el marco normativo para la construcción de la PIEG fue dado por los compromisos internacionales de CEDAW, por las leyes internas/nacionales que establecen el marco de acción, para la ejecución de la PIEG, vía Decreto Ejecutivo y compromisos institucionales.

Se rescata el nivel de incidencia de la PIEG, ya que a partir de su accionar se da la creación de dos leyes importantes en materia de género: Ley 8589 sobre la Penalización de la Violencia Contra las Mujeres emitida en el 2007 y la Ley 9220 que refiere a la Red Nacional de Cuido y desarrollo infantil emitida en el 2014, éstas vienen a proteger y regular en pro de la igualdad y equidad hacia las mujeres.

De esta forma, la institucionalidad pública cumple su deber en función de los compromisos asumidos por el Estado costarricense establecidos en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres CEDAW y otros instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres, algunos marcos, leyes, convenios y normativas que se consideraron como sustento internacional para la elaboración de la PIEG fueron: la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención Belén Do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (actualizados como Objetivos de Desarrollo Sostenible), propuestos por las Naciones Unidas. A nivel nacional se establece el Decreto Ejecutivo n.º 34729 sobre Mecanismos de Coordinación del 17 de setiembre de 2008, el cual define lineamientos para su incorporación en planes anuales operativos y presupuestos institucionales.

Por lo tanto, se puede afirmar que, para la construcción de la PIEG, se consideraron un número significativo de normas, convenios, leyes, normativas, nacionales e internacionales que se constituyeron un eje orientador del análisis y proceso de incorporación de la conceptualización teórica de la Política.

La desigualdad de género se mide en cuanto las disparidades existentes entre hombres y mujeres según diversos sectores como salud, educación, empleo, seguridad, etc. El estudio de estas brechas permitió tomar decisiones para la elaboración de programas y proyectos estratégicas a favor de la igualdad real entre hombres y mujeres, como respuesta a diversos compromisos internacionales adquiridos. Los convenios internacionales en primera instancia apelaba por la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres como la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)" (1979), la creación del "Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer" (1984) y la "Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer" (1993), posteriormente, se conviene un instrumento con enfoque integral que propicia el empoderamiento de las mujeres denominado "Plataforma de Acción de Beijing" (1995) y el Convenio 189 sobre Trabajo Decente para los trabajadores y las trabajadoras domésticas (2011); además, a nivel regional Costa Rica firmó la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)" (1994) y La XII Conferencia Regional sobre la Mujer (2013) en la que se expresa la necesidad de promover el empoderamiento de las mujeres.

Pregunta 4: ¿Cuál es el grado de coherencia entre los objetivos PIEG y sus planes particularmente el último (2015-2018), y cómo incide ello en los resultados?

En el diseño de la PIEG, existe un 100% de coherencia entre los objetivos estratégicos y los planes de Acción, esto a partir del planteamiento teórico-metodológico de la PIEG y de una realidad de país claramente demostrada por las y los distintos actores que han participado en el proceso.

Es importante mencionar que a partir de la documentación analizada y entrevistas realizadas a personas claves y relacionadas con el proceso de diseño, se analiza el nivel de correspondencia existente, entre los planes de acción y sus objetivos, a partir del estudio de la consistencia y concordancia armónica tanto de los objetivos de la PIEG, como con la implementación y gestión de sus planes de acción. Esto permite mostrar el avance real y efectivo de las acciones para cada uno de los objetivos estratégicos y determinar si se está avanzando en la disminución de brechas de género en favor del pleno desarrollo y bienestar de la sociedad costarricense.

Este análisis no se refiere solo a conocer si la PIEG contribuye al cumplimento de sus objetivos estratégicos, sino saber si el logro de cada objetivo en el agregado es suficiente para alcanzar dicho objetivo real y último en el espacio nacional de política, sin dejar vacíos o personas no atendidas o duplicación de esfuerzos que lleven una gestión deficiente.

Para el análisis de la coherencia entre los objetivos de la PIEG y sus planes de acción se requirió identificar si efectivamente en el diseño y propuesta de la Política y sus planes de acción, existe relación entre la teoría de la intervención misma y la definición del problema estructural y práctico al que se le quiere brindar respuesta: brechas de género, todo tipo de discriminación hacia la mujer que afecte de manera clara su desarrollo personal, social, económico, etc., además, si hay conexión lógica y articulación causal entre la definición del problema, los instrumentos de la PIEG y los resultados.

Un primer hllazago probatorio, es que la PIEG estableció de manera clara y con los procedimientos de consulta e investigación válidos y rigurosos el problema a atender, el marco teórico conceptual adecuado, consideró además, los estudios y marcos tanto nacionales como internacionales en el tema de desigualdad de género, como se mostró en un hallazgo anterior, además, supone una teoría del cambio que vincula el problema identificado con la situación que desea obtenerse a partir de su intervención y, en el medio, cuenta con una serie de instrumentos y acciones que son utilizados para lograr los resultados esperados, se puede afirmar que en el nivel de diseño de la PIEG, existe coherencia entre sus objetivos estratégicos y sus planes de acción, debido a que apuntan claramente a actuar en el cierre de las brechas.

Con respecto a consistencia, se observa que su diseño se basa en supuestos reales y probados de brechas de género que coinciden con el contexto costarricense y sus planes se ejecutan a partir de objetivos estratégicos claramente establecidos para el logro de resultados que modifiquen esa realidad.

Otro aspecto por considerar en la coherencia entre los objetivos y los planes de acción es la relación entre la implementación y el trabajo articulado de las acciones en las instituciones comprometidas y el alcance de resultados, para lo cual se hace necesario considerar la existencia de instrumentos que definan con claridad las acciones y responsabilidades institucionales, el plan mismo; pero además que contenga acciones con viabilidad política, técnica y financiera. Es decir, acciones cuya ejecución es posible garantizar en las condiciones existentes, como se indica en el Balance de Ejecución del INAMU (2008-2012).

Se estableció la clara necesidad de fortalecer las sinergias entre las instituciones responsables y grados esperados de efectividad en las acciones que se llevan a cabo, evitando dispersiones de actores y esfuerzos que en realidad son muy importantes para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG, pero no terminan de lograr impactos o avances significativos en el cierre de brechas de género. Esto no quiere decir que no existan resultados concretos o avances, tal como lo indica la tabla 1. Relacionada con el nivel de cumplimiento de los planes de acción I y II de la PIEG, sino que se requiere, según la información recopilada, mayor articulación de iniciativas entre las instancias responsables relacionadas con el alcance de los objetivos de la Política, de tal manera que se trabajen las acciones con un sentido más estratégico.

Tabla 15. Nivel de cumplimiento de los planes de acción I y II de la PIEG

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	Plan I 2008-2011 (85 acciones)	Plan 2 2012-2014 (72 acciones)
Objetivo 1 **Cuido como responsabilidad social**	Moderado: 53,3%	Moderado: 65,6%
Objetivo 2 **Trabajo remunerado y generación de ingresos**	Moderado: 50%	Moderado: 70,83%
Objetivo 3 **Educación y salud a favor de la igualdad**	Moderado 40,6%	Aceptable: 72,9%
Objetivo 4 **Protección de derechos frente a todas las formas de violencia**	Aceptable: 70,5%	Aceptable: 75 15 acciones
Objetivo 5 **Participación política de las mujeres y democracia paritaria**	Aceptable: 88,6%	Moderado: 72% 9 acciones
Objetivo 6 **Fortalecimiento de la institucionalidad de género**	Moderado: 67,3%	Aceptable: 75 12 acciones
Total	**61,7%**	**71,88%**

Fuente: El Comité Interinstitucional de la PIEG realizó un ejercicio para asignar pesos a los indicadores (INAMU, 2017).

De acuerdo con la tabla 15, según la valoración de avance y cumplimiento de los planes, se puede determinar que con el I Plan de Acción el logro es moderado para un 61,7%, mientras que en el II Plan se observa un cambio significativo, ya que se encuentra en el rango de aceptable con un 71,88% en cuanto al cumplimiento de los objetivos de la PIEG.

Ciertamente los resultados evidencian un avance moderado en los indicadores de alcance de los objetivos de la PIEG, además se ha avanzado en la búsqueda de la democratización de la oferta de servicios y programas institucionales.

Como se indica en el III Plan de Acción (2015-2018), este cuenta con indicadores para el seguimiento y la evaluación de sus objetivos a nivel macro. Son de dos tipos: de resultado, para medir el efecto directo de las acciones en cada objetivo sobre la población meta, y de proceso, relacionados con el conjunto de procesos de trabajo necesarios para el cumplimiento de cada acción comprometida, lo cual permite de manera clara y concisa determinar el avance y alcance real de cada objetivo estratégico de la Política. Lo anterior brinda mayores oportunidades de medición y establecimiento de relaciones de variables que permitan valorar con exactitud el alcance real de los objetivos de la PIEG, pero además y muy importante, determinar si existe cierre de brechas de género en Costa Rica, producto de la intervención de la PIEG y sus planes de acción, ello le brinda mayor coherencia a la Política como tal en función de sus objetivos estratégicos, acciones y resultados esperados.

Finalmente, y con el propósito de establecer relaciones entre distintos factores que fortalezcan o propicien mayor coherencia de la PIEG con sus objetivos, planes y resultados, se muestra lo indicado en el informe PIEG, acerca de,

> *[…] la necesidad de intensificar con más consciencia, orientación y apoyo político en todas las acciones para avanzar hacia las metas y resultados a los que se aspira en el III Plan de Acción de la PIEG, manteniendo un mayor alineamiento entre los planes estratégicos y operativos del INAMU y los planes de acción PIEG propiamente dichos. (2015-2016, p. 64)*

Por lo tanto, se puede afirmar que, en el diseño de la PIEG, existe coherencia entre los objetivos estratégicos y los planes de acción, en primer lugar, porque los objetivos estratégicos planteados en la PIEG se mantienen a través de los tres planes de acción. Por otro lado, y especialmente el III Plan de Acción, al estar enfocado en gestión para resultados y plantear la cadena de resultados, se ve más claramente la coherencia entre los objetivos y los resultados.

Pregunta 5. ¿En qué medida el diseño de la PIEG y sus planes de acción del período (2012-2017), se vinculan con otros instrumentos de planificación nacional: planes regionales, planes sectoriales y Plan Nacional de Desarrollo?

Según lo muestra la evidencia, el análisis y juicio de experto del equipo evaluador, no existe trazabilidad de la PIEG, en los niveles nacional, regional y local.

La PIEG fue concebida como una política de Estado, la cual se espera que cubra todo el territorio nacional, regional, local, intra e interinstitucional al insertarse como un pilar en la reducción de la desigualdad y con el principio de igualdad y equidad de género; cuenta con una estructura claramente definida que ha sido ejecutada de manera centralista, esto se reafirma con la aseveración del 50% de

las personas participantes de la entrevista a profundidad que enuncian que:

> *"No existe estructura regional o institución, no es descentralizada, tiene visión centralista, lo que afecta la cobertura de la PIEG al no llegar directamente a los espacios locales y/o comunales, lo cual trae como consecuencia que los programas y servicios de la PIEG no llegan a todas mujeres o personas del país".*

Además, manifiestan que:

> *"Lo anterior no permite desarrollar capacidades regionales y/o locales y menos comunales, cada oficina trabaja por su lado y los procesos de articulación interinstitucional son débiles en lo regional, se debe trabajar en definir qué que se puede llevar a las regiones para visibilizar y fortalecer la PIEG sobre todo en favor de las comunidades regionales, locales y regionales. Hay muchos asuntos, hay asuntos de trazabilidad de la PIEG pendientes de resolver a nivel central".*

Por otra parte el resultado del análisis realizado sobre el tema, con personas participantes de los grupos focales de las regionales, indica que el tema de los recursos es un tema delicado, no se cuenta ni con presupuesto para las regionales para fortalecer la implementación de la PIEG ni con recurso humano, además no todas las instituciones están descentralizadas, se considera como uno de los graves problemas del Estado costarricense, que tiene procesos y niveles de regionalización diferentes y ello complica y limita de manera significativa el avance de la incorporación, ejecución y seguimiento de la PIEG en el ámbito regional.

Lo anterior es corroborado por el INAMU, al mencionar que:

> *Otro obstáculo lo constituye el crecimiento limitado en recursos humanos que el Estado costarricense, ha impuesto a la institucionalidad. En el caso del Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU, se le ha dificultado incrementar su capacidad técnica y en el caso de las Oficinas de la Mujer o Género existentes en las demás entidades estatales, se ha visto disminuidas. (INAMU, 2009, p. 27).*

Además, se menciona que esta situación afecta negativamente y de manera significativa a los territorios indígenas donde la acción en favor de la igualdad de género es muy limitada. La centralización de los servicios es un factor determinante, sobre todo en materia de empleo, vivienda, apoyo a recursos productivos, agravándose la situación para las mujeres indígenas en cuanto a su desarrollo personal, acceso a la educación y crecimiento o autonomía económica.

Por lo tanto, según lo encontrado en el proceso de indagación, no existen mecanismos de seguimiento para saber qué efectos ha tenido la PIEG en las mujeres beneficiarias de los diferentes servicios y programas. No se tiene certeza si los efectos en esas mujeres en términos de distintas capacidades adquiridas y relacionadas con la PIEG son producto efectivamente de la Política.

Además, no existe trazabilidad en el sistema de registro de las personas beneficiarias y los indicadores planteados en la PIEG, si hay sistemas de seguimiento y monitoreo, pero a nivel macro y no todos los programas cuentan con un sistema de monitoreo a nivel micro.

Se observa, como logro importante, la incorporación de la PIEG en el Plan Nacional de Desarrollo, al compartir elementos comunes desde el diagnóstico de necesidades y diseño, considerando brechas estructurales de género, enfoque teórico (derechos, género), planificación de la PIEG en cuanto a diseño de programas y servicios que son considerados en el PND.

El Plan Nacional de Desarrollo muestra aspectos que afirman la incorporación de la PIEG como política nacional. Al respecto se puede afirmar lo siguiente:

> *Con respecto a al Marco Normativo del PND, se refiere al El Decreto Ejecutivo 32988-H-MP-PLAN, en el artículo 2 subraya que: "(...) el Plan Nacional de Desarrollo es el marco orientador del gobierno de la República que define las políticas que normarán la acción del gobierno para promover el desarrollo del país. Establece en forma vinculante para las entidades públicas, los ministerios y demás órganos, las prioridades, objetivos y estrategias derivadas de esas políticas, que han sido fijadas por el Gobierno de la República a nivel nacional, regional y sectorial. (PND, 2015, p. 20)*

Es claro que el Plan Nacional de Desarrollo al constituirse como marco orientador del Gobierno, debe considerar todas las políticas de Estado, para promover el desarrollo del país en temas prioritarios, como por ejemplo la disminución de brechas de género promovida por la PIEG.

En cuanto a la visión prospectiva de desarrollo presente en la formulación del PND, este menciona: "[…] se trasciende la visión de corto plazo, lo cual que permita alcanzar cambios sustantivos hacia la conquista de una Costa Rica desarrollada, sin pobreza, equitativa y con sostenibilidad ambiental". (PND, 2015, p.20)

Un objetivo claro de la PIEG como política de Estado es promover la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, mediante la afectación de una realidad nacional que tiene incidencia en la potenciación o freno de las condiciones de bienestar de las personas. Por lo tanto, se identifica en la visión prospectiva del PND, la inclusión por el fortalecimiento de una sociedad más equitativa entre hombres y mujeres de todas las edades, estatus económicos, etnia, nivel educativo, etc.

El PND se sustenta sobre tres pilares de la propuesta política de la Administración Solís Rivera, los cuales constituyen el punto de partida para la definición de los objetivos y metas nacionales y se operacionalizan por medio de las propuestas sectoriales, uno de esos pilares es:

• Combate a la pobreza y reducción de la desigualdad

Se evidencia que el PND en la visión de desarrollo planteada, tiene una clara preocupación por ocuparse y/o trabajar en temas relacionados con la reducción de la desigualdad entre los hombres y las mujeres de Costa Rica, para potenciar el bienestar mutuo en distintos ámbitos de acción, condiciones, edad, etc. Como se ha indicado anteriormente.

El PND propone como el sentido central de la planificación de la política pública:

> *"[...] el bienestar de los ciudadanos depende de la capacidad productiva, institucional, organizativa y política que se construya para la satisfacción de las necesidades y para la potenciación de oportunidades, capacidades y derechos de los costarricenses. Se requiere de un crecimiento económico ambientalmente sostenible, equitativo, inclusivo, capaz de vencer las asimetrías estructurales, como condiciones para garantizar la reproducción de la vida acorde a la identidad colectivamente gestada y las aspiraciones para la convivencia social. También, se demanda un sector público eficiente y eficaz, probo, transparente, responsable, capaz de irradiar una acción articulada y oportuna a través de bienes y servicios públicos de calidad. (PND, 2015, p. 25)*

La PIEG tiene el objetivo de eliminar todo tipo de discriminación, desigualdad, brechas de género, que atenten contra el desarrollo pleno de las mujeres, lo cual está alineado totalmente con lo mencionado en la cita anterior y relacionado con las diferentes situaciones que afectan el bienestar de las personas y sobre lo cual también trabaja el PND, a mencionar que: "…es menester señalar en primer lugar el tema de género, las mujeres, a pesar de ser una mayoría de la población (alcanzan el 51% según el IX Censo Nacional de Población), históricamente han tenido que enfrentar condiciones de discriminación en los ámbitos político, económico, laboral y social. Las mujeres perciben, en promedio, un salario 13,7% menor que los hombres por igual trabajo, lo cual no solo es desde todo punto de vista injusto, sino que además reproduce patrones de pobreza, desigualdad y exclusión social para esta población." (PND, 2015, p. 38).

Se menciona, además, la necesidad del Estado costarricense de seguir avanzando en la ampliación y protección de los Derechos Humanos, sobre todo de aquellos que afectan a las poblaciones más vulnerables, para crear entornos favorables al desarrollo humano, que permitan a todas las personas potenciar sus capacidades en igualdad de condiciones. Premisa conceptual que también es adoptada por la PIEG tanto en su diseño como en sus objetivos y planes de acción.

El PND refleja amplia preocupación y atención por aspectos estructurales que están planteados también en la PIEG, tanto en sus objetivos como en sus planes de acción, por ejemplo, el trabajo de ambos en temas relacionados con educación, salud, autonomía económica, generación de empleo. Además, se consideran incluidos programas de la PIEG en el PND, al establecer este lo siguiente:

> "Estas limitaciones se originan usualmente en su misma condición de mujer, lo cual es particularmente válido para el caso de mujeres madres y más aún para mujeres madres jefas de hogar. En este sentido, sobresalen las dificultades para disponer de un adecuado cuidado de sus hijos e hijas, durante la jornada laboral y las limitaciones para enfrentar el costo que ello representa. De manera que no basta con crear puestos de trabajo con el potencial para ser ocupados por mujeres, sino que es necesario crear condiciones complementarias para convertir sus aspiraciones laborales en una oportunidad real y efectiva. En consecuencia, la ampliación y el fortalecimiento de las redes de cuido se constituyen en un importante desafío. (PND, 2015, p. 97).

Además, el PND indica:

> *La brecha en cuanto al impacto del desempleo por sexo en contra de las mujeres se mantiene prácticamente invariable durante los últimos cinco años, alrededor del 4%. Si bien, las oportunidades laborales para las mujeres han experimentado un franco crecimiento, que se refleja en la evolución de sus tasas de participación y ocupación, también es cierto que existen rigideces para que más mujeres puedan acceder con éxito a empleos permanentes y de calidad. (PND, 2015, p. 97)*

A nivel sectorial y regional se plantea tanto en el PND como en los informes de ejecución y alcance de objetivos de la PIEG, que el gran reto a enfrentar, es cómo fortalecer aún más la implementación de los distintos programas y servicios, en todas las regiones del país, que por una lado brinden bienestar y desarrollo en la persona, pero además, acompañado de la disminución de brechas de género que potencien ese bienestar tanto para hombres como para mujeres, para lo cual un elemento imprescindible es la inversión pública, la cual debe ser congruente con los requerimientos de las distintas regiones del país, es necesario descentralizar los servicios y programas de las diferentes políticas de Estado, en este caso para el estudio en cuestión, la PIEG.

La relación establecida entre el bienestar de las personas y el crecimiento ambientalmente sostenible que presenta el PND, expresada en elementos como: la igualdad de género y la superación de brechas estructurales, los cuales también están contemplados en la PIEG, muestra claramente la incorporación de la Política al PND, ambos consideran las condiciones de bienestar en el ser humano dirigidas al acceso a bienes y servicios, aumento de empleo, autonomía económica, desarrollo de capacidades y acceso a oportunidades de desarrollo, seguridad y participación igualitaria entre hombres y mujeres, lo cual propicia esfuerzos conjuntos para revertir las condiciones de desigualdad que impiden alcanzar el estilo de desarrollo deseado.

Por lo anteriormente expuesto se establece como un hallazgo significativo que la incorporación de la PIEG en el Plan Nacional de Desarrollo, desde aspectos de diseño considerando brechas estructurales de género, diagnóstico de necesidades, enfoque teórico (derechos, género), planificación de la PIEG en cuanto a diseño de programas y servicios que son considerados en el PND. Si es necesario considerar el enfoque de transversalidad de género, como poco notorio en el discurso y presentación general del PND.

Finalmente se observa la incorporación de la PIEG en el PND, es en cuanto a su construcción basada en los principios de libertad, igualdad y justicia social, respetando y cumpliendo con visión de Estado; un accionar que garantice el cumplimiento de derechos humanos y que incluye de manera visible la búsqueda de la equidad de género, por tanto, incluye una mirada participativa e inclusiva del desarrollo, que implica el involucramiento de actores sociales como parte del ejercicio de una ciudadanía crítica y activa, como parte de los mecanismos de democracia representativa.

Análisis de eficacia

El criterio de eficacia tiene que ver con la medida en que las acciones implementadas y los bienes y servicios entregados han contribuido a generar algún cambio, en la dirección de los efectos esperados y en términos de efectos no planificados.

En este apartado se abordará el siguiente objetivo específico:

Analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los planes de acción del período 2012-2017, identificando los principales desafíos de dicho modelo de gestión.

Pregunta 1: ¿Incorpora la PIEG y sus planes de acción del período 2012-2017 el enfoque de Gestión para Resultados del Desarrollo (GpRD) y elementos de la teoría de la intervención?

El enfoque de Gestión para Resultados del Desarrollo se incorpora en el III Plan de Acción de la PIEG, correspondiente al período 2015-2018. Con anterioridad no se aplicó.

Evidencias encontradas en torno a esta pregunta.

(i) Sobre el modelo de gestión de la PIEG

En su planteamiento inicial, define en un apartado sobre mecanismos de gestión, la necesidad de generar las condiciones políticas, institucionales y técnicas para el cumplimiento de sus objetivos, así como incrementar las capacidades del INAMU para el seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de la PIEG, el fortalecimiento de coaliciones de actores institucionales y civiles; y el establecimiento de criterios e instrumentos técnicos sólidos para la toma de decisiones y la articulación institucional en función de objetivos y productos (INAMU, PIEG 2007-2017).

Desde el planteamiento original, la principal fortaleza de la PIEG es la de constituirse en un instrumento de trabajo por objetivos estratégicos. En materia de gestión, se trata de una herramienta fundamental para promover la coordinación de instituciones y actores que están vinculados entre sí por una línea de mando.

Considerando la estructura del Estado costarricense y los conceptos de rectoría política y técnica, se identifican dos retos principales.

- El primero es la articulación entre sectores, instituciones y programas. El cumplimiento de los objetivos de la PIEG implica un nivel de trabajo con sectores, instituciones y programas que trascienden al sector social en el que se ubica formalmente el INAMU.
- El segundo reto es la creación de capacidades. Una vez adoptada la PIEG, deberá iniciar un proceso de formación de capacidades para la gestión de la política.

(ii) Sobre el modelo de planificación

El enfoque de gestión para resultados se incorpora en la elaboración del III Plan de Acción 2015-2018, según está establecido en toda la información documental revisada tanto del segundo como del tercer plan de acción. En el abordaje metodológico del III Plan de Acción se detalla que "el diseño del III Plan de Acción de la PIEG, se fundamentó en la teoría de la intervención y la cadena de resultados". (INAMU, 2016, p. 27)

En el II Plan de Acción 2012-2014 se menciona que la PIEG se inscribió en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2011-2014 y posteriormente en el diagnóstico del III Plan de Acción 2015-2018 se indica que esta es la primera valoración de avance respecto a las metas 2014 donde se usa la escala de evaluación del PND.

Es hasta el III Plan de Acción que se aborda formalmente el diseño planteándose tres preguntas estratégicas:

- ¿Cuáles son los resultados deseados de la intervención pública?
- ¿Cómo se alcanzarán estos resultados?
- ¿Cómo se sabrá que se han alcanzado estos resultados?

A diferencia del planteamiento del II Plan de Acción que se enfoca en los recursos disponibles (físicos, humanos y financieros), el tercer plan de acción tiene la lógica de identificar primero que todo, los resultados que se desean alcanzar y definir en función de éstos, la mejor combinación de insumos, actividades y productos para lograrlo.

A este planteamiento se une la incorporación de acciones del III Plan de Acción en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, de manera específica y bien identificadas, así como sus indicadores. La mayoría de las acciones se incorporan dentro del capítulo del sector de desarrollo humano y buscan el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y su empleabilidad, según se detalla hay una clara mención de la PIEG y PLANOVI. Esto evidencia la orientación a gestión por resultados que soporta el III Plan de Acción.

Diagrama 3. Programas y proyectos, resultados esperados del sector desarrollo humano asociados a los ejes PIEG. PND 2015-2018

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018.

Para los otros sectores, se resumen las acciones en la tabla siguiente. En todos los casos se definen indicadores, líneas base y metas, riesgos e instituciones responsables.

Tabla 16. Acciones asociadas a otros sectores, PND 2015-2018

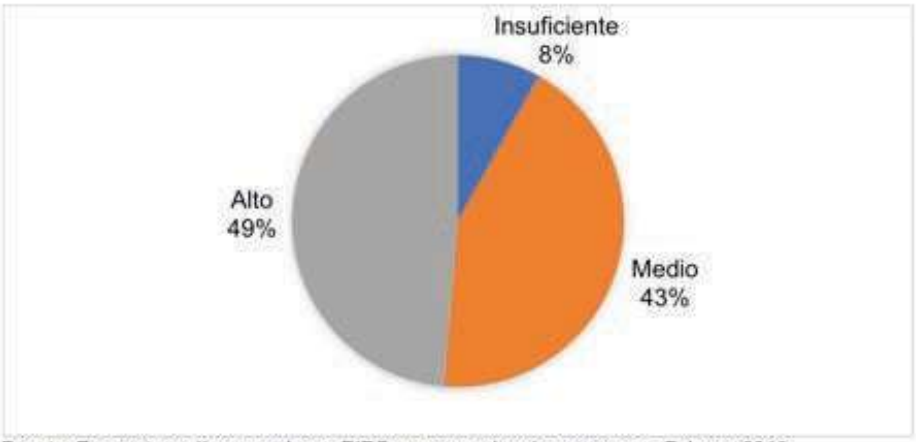
Sector	Mención
Educación	Programas de educación para la sexualidad y la afectividad
Seguridad	Atención de los casos de mujeres con alto riesgo de femicidio
Salud	Acciones relacionadas con la salud de las mujeres como exámenes PAP y mamografías

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018.

A esto debe sumarse las opiniones de las unidades de género:

- 57% de las personas entrevistadas a profundidad, coincide en que el I Plan de Acción fue muy aspiracional y ambicioso con las metas definidas, sin que se analizara su viabilidad institucional.
- Por su parte un 57% manifiesta que el II Plan de Acción se ajustó más a lo que las instituciones consideraron que podían ejecutar, lo que reduce su poder de articulación y de impacto en el cierre de brechas; esto es, enfocado más en los recursos disponibles que en los resultados que sea desea alcanzar.
- Las acciones definidas para el III Plan de Acción, debido a su diseño, son más contundentes y orientadas al cierre de brechas. El 64% opinó que el III Plan de Acción tuvo más claridad en la definición de las acciones.
- Es relevante además que las personas involucradas en la ejecución de la PIEG sean conocedoras y embajadoras de esta, para que pueden promover su ejecución. Es claro que estas personas han leído la PIEG (97% así lo manifestó) y un 49% califica su conocimiento de alto (gráfico 3).

Gráfico 3: Nivel de conocimiento acerca de la PIEG. 2018



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

(iii) Sobre la claridad que tienen las unidades de género sobre la relación entre GpRD y las metas comprometidas en la PIEG y sus planes de acción

Por un lado, las evidencias muestran que las unidades de género conocen la PIEG, participan en las reuniones de la Comisión Interinstitucional, una amplia mayoría tiene claras las acciones asociadas a sus instituciones y están comprometidas con la ejecución de la PIEG, sin embargo, solamente una parte está altamente capacitada en gestión para resultados. A esto se une que falta claridad sobre el concepto de transversalidad y cómo se puede ejecutar en sus instituciones, por lo tanto, los avances son todavía de leves a moderados. Esto se amplía, haciendo un flujo que va desde conocimiento hasta ejecución.

Aunque las unidades ejecutoras tienen clara, en alguna medida la PIEG y las metas, a través la lectura de documentos y participación en las diferentes reuniones y talleres con INAMU, intrainstitucionales y de la Comisión Interinstitucional principalmente (gráfico 4); es evidente cómo se verá más adelante, que esto no garantiza el conocimiento de gestión por resultados y la forma en que esta se ejecuta promoviendo la transversalidad.

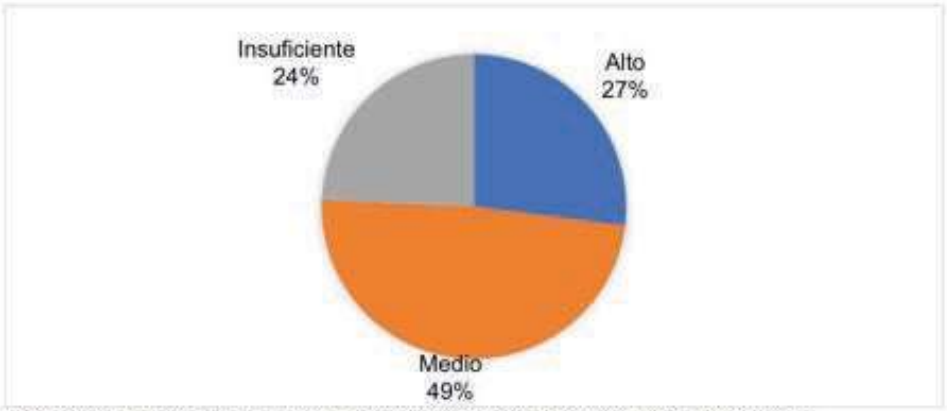
Gráfico 4: Medios a través de los cuales se ha informado acerca de la PIEG. 2018

Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

En las entrevistas semiestructuradas a los enlaces, 79% mencionó tener claras las acciones de la PIEG asociadas a sus instituciones, mientras que un 21% lo tenían poco claro. A pesar de que no todos tienen esta información, el 100% se manifiestan comprometidas con los alcances de la PIEG.

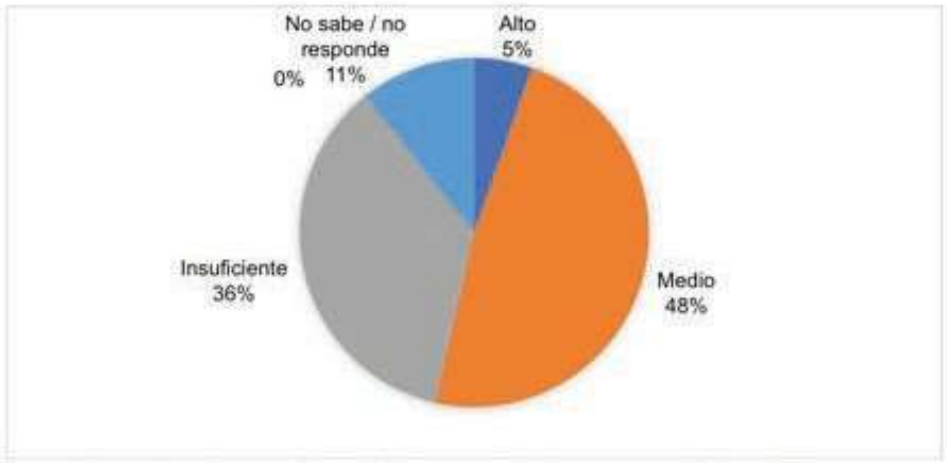
Llama la atención, además, que, al revisar las minutas de reuniones de la Comisión Interinstitucional, se evidencia el uso de diferentes dinámicas para la discusión y coordinación de las diferentes acciones. A pesar de ello, las unidades de género manifestaron la necesidad de un mayor acompañamiento del INAMU para generar el conocimiento de la ejecución, en la práctica. El comprender cómo se transversaliza la PIEG en el quehacer institucional requiere de mayor nivel de discusión y guía por parte del INAMU hacia las instancias de género y, sobre todo, una orientación al liderazgo del proceso dentro de las instituciones, porque no es posible para las unidades de género ejecutar las acciones desde su instancia, sin tomar en cuenta las áreas sustantivas de las instituciones. Esto se refleja en que el 49% de ellas se califica como medianamente capacitadas en gestión por resultados (gráfico 5) y de igual forma 36% considera que esta visión se incorpora de manera insuficiente en los informes de avance (gráfico 6). Solamente un 8% hizo explícita la necesidad de dar el salto a gestión por resultados, durante la fase cualitativa.

Gráfico 5: Medida en que está capacitada en gestión por resultados



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

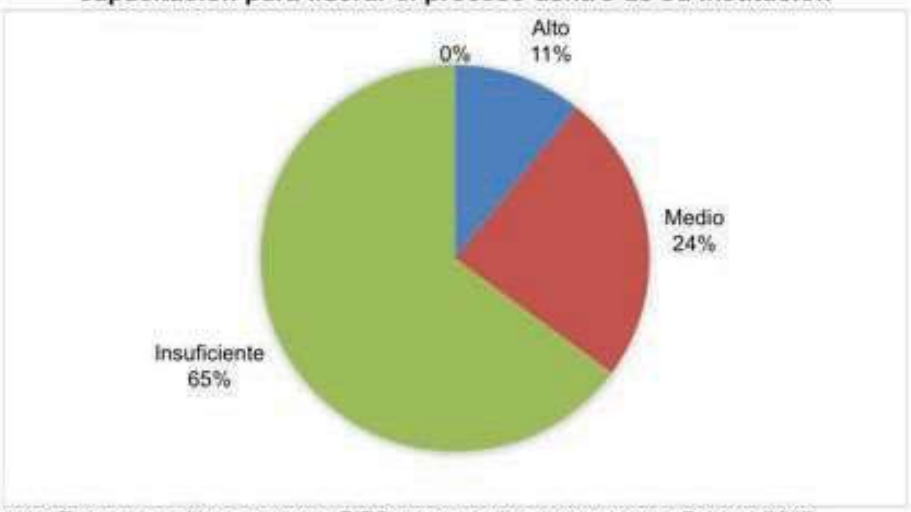
Gráfico 6: Medida en que los informes de avance incorporan esta visión de gestión por resultados



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

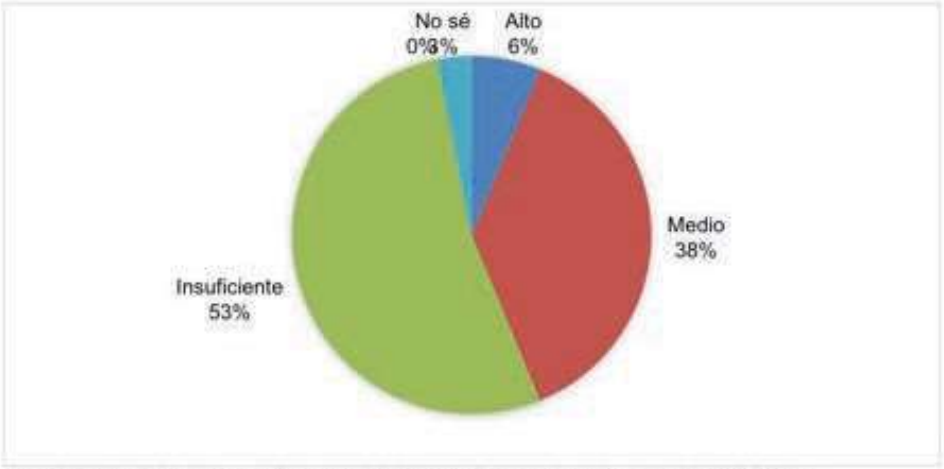
Un 45% de las de las unidades de género manifiestan que la institución ha logrado un avance en el proceso de transversalidad dentro de su quehacer sustantivo. El análisis de los insumos muestra que una parte de la ecuación para ser eficaces es el nivel de empoderamiento de estos enlaces, lo que amerita valorar competencias y características como individuos, además de formación, capacitación y acompañamiento de las instancias PIEG y del INAMU, pasando luego este a ejercer una función rectora técnica, de índole más coordinadora y supervisora, que ejecutora. El 65% de estas personas considera que no ha recibido la formación y capacitación para liderar estos procesos dentro de la institución, por parte del INAMU. (gráfico 7). Es necesario destacar que en la fase cualitativa un 64% opina que los procesos de capacitación han mejorado en los últimos años, luego del III Plan de Acción.

Gráfico 7: Medida en que ha recibido de parte de INAMU la formación y capacitación para liderar el proceso dentro de su institución



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

Gráfico 8: Medida en que considera que se ha logrado la transversalidad de la PIEG y del Plan de Acción en el quehacer institucional.



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

Para las unidades de género, es fundamental entender cómo se implementa la política estatal en el quehacer institucional para alcanzar los resultados, no en la teoría, sino en la práctica sustantiva institucional. De los consultado, 21% de ellos manifestaron que el discurso del INAMU es muy complejo sobre este concepto. Mientras que esto no se aprehenda y se traduzca operacionalmente, el alcance de la transversalidad es limitado, incluso lo referente a identificar a nivel presupuestario las acciones relacionadas con la PIEG (35% mencionó como tarea pendiente este aspecto).

Lamentablemente, mientras no se avance en el conocimiento del concepto y la forma de ejecutar, es limitado lo que se avanza en la transversalidad real (gráfico 9); y, adicionalmente es clave visibilizar los presupuestos disponibles en la ejecución de la PIEG.

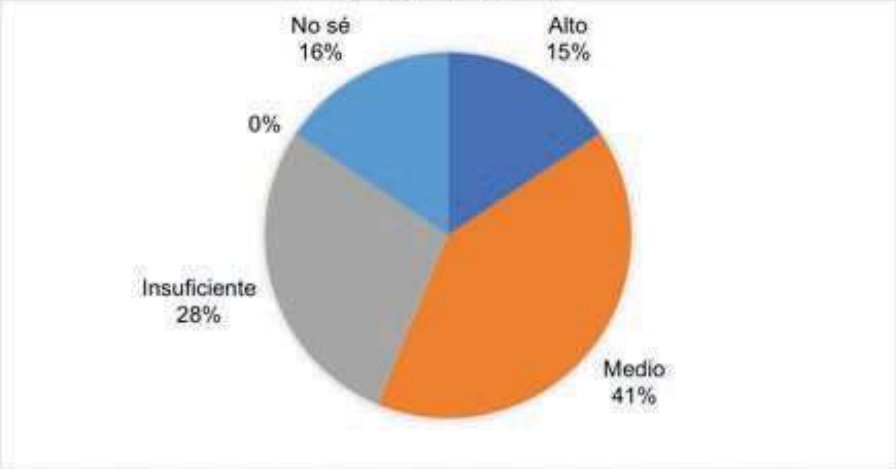
Esto es un factor crítico, porque como se ampliará más adelante, las unidades de género no cuentan con recursos financieros, humanos o tecnológicos suficientes, en todos los casos, para atender, gestionar o promover las actividades que les corresponde. Pero más allá de eso, tampoco es posible identificar en todas las instituciones, los presupuestos asignados para promover el cierre de brechas de desigualdad.

Tabla 17: Sobre el conocimiento de la transversalidad

Entrevistas semiestructuradas	Entrevistas en línea
No se tiene claridad de lo que implica la transversalidad 79%	65% opina que la formación y capacitación ha sido insuficiente
Se desconoce cómo aplicar el enfoque de género a los programas institucionales 43%	**53% considera que se ha sido insuficiente la transversalidad en el quehacer institucional** (gráfico 8)
Faltan instrumentos para la transversalidad 79%	41% la unidad ha tenido una incidencia media en el quehacer institucional

Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas y entrevistas semiestructuradas. Febrero 2018.

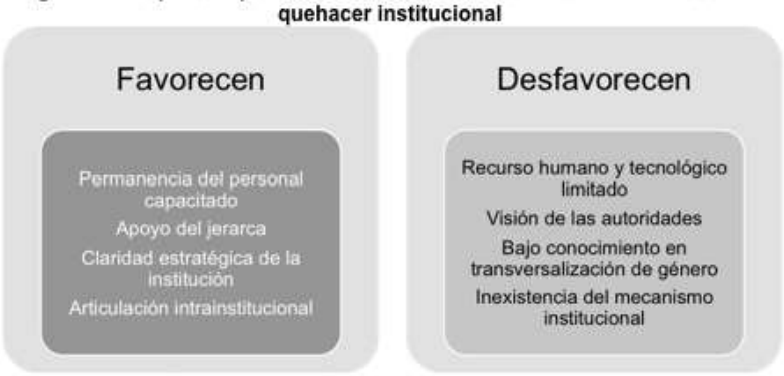
Gráfico 9. Medida en que la unidad ha tenido incidencia en el quehacer institucional para que el concepto sea transversal en las áreas sustantivas de la institución.



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

Para quienes consideran que el ejercicio ha sido exitoso, los aspectos claves que favorecen la transversalidad tienen que ver con la permanencia de personal capacitado y comprometido, el apoyo del jerarca, la claridad estratégica de la institución y la misma articulación entre áreas sustantivas y unidad de género (Diagrama 4).

Diagrama 4: Aspectos que favorecen o desfavorecen la transversalidad en el quehacer institucional



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

En la medida en que no hay transversalidad, es más difícil avanzar en la atención de las necesidades de las mujeres, como se puede ver:

- 50% de las unidades de género se manifiesta insatisfecha con los servicios que se ofrecen a las mujeres en la institución para la que laboran.
- un 61% reconoce un limitado conocimiento por parte de la institución acerca de las necesidades de las mujeres y su traslado al rediseño de servicios para atender de manera específica a esta población.

Es muy llamativo que el 61% declare que tiene conocimiento acerca del grado de avance en el cierre de brechas producto del accionar institucional y, que entre quienes conocen, 26% considera que el cumplimiento de sus objetivos ha sido alto y el 66% dice que es medio o insuficiente. Esto es, aunque hay conocimiento del avance en cierre de brechas todavía no es suficiente (tabla 18).

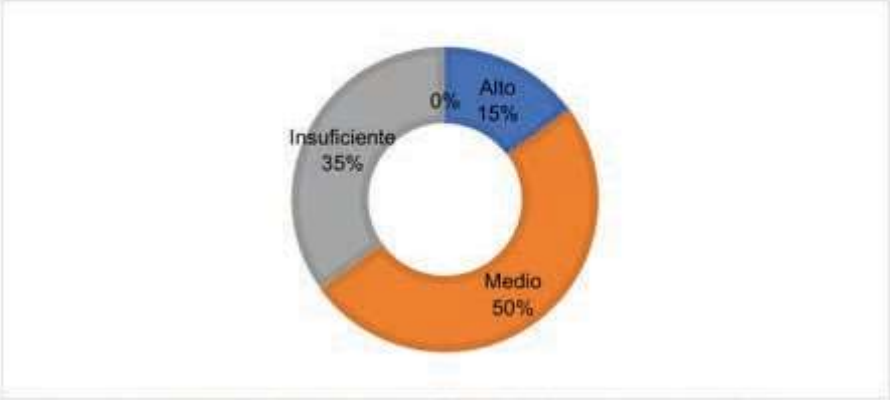
Tabla 18: Sobre el impacto en la reducción de brechas de desigualdad

Entrevistas semiestructuradas	Entrevistas en línea
No se identifican claramente las brechas de género que han sido superadas 57% Los indicadores les falta claridad o no los entienden 64%	61% tiene conocimiento del avance en el cierre de brechas por el accionar institucional. Entre quienes saben 26% considera que se ha avanzado mucho. Acciones asignadas corresponden (en gran medida) a su rol en el Estado costarricense 52% La Unidad ha tenido una incidencia media en el quehacer institucional para que el concepto sea transversal en las áreas sustantivas 56%
Acciones no impactan los servicios hacia las mujeres 29%	40% se siente satisfecha o muy satisfecha con el servicio que la institución brinda a las mujeres
	44% opina que la institución comprende medianamente las necesidades de las mujeres desde su perspectiva y ha rediseñado su atención específica a esta población

Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas y entrevistas semestructuradas. Febrero 2018.

Cualitativamente, las unidades manifestaron dificultad en la comprensión de los indicadores, desconocimiento de la superación de brechas y bajo impacto que se tiene sobre los servicios a las mujeres. En el gráfico 10 se aprecia que los cambios introducidos en el III Plan de Acción evidencian una mejor definición de las acciones y mejor desempeño de las instancias PIEG. Por esto es clave el enfoque en gestión por resultados, donde las acciones tengan efectivamente indicadores para medir el impacto en el cierre de brechas. Estos pasos deben visibilizar mejores indicadores de proceso en los próximos años.

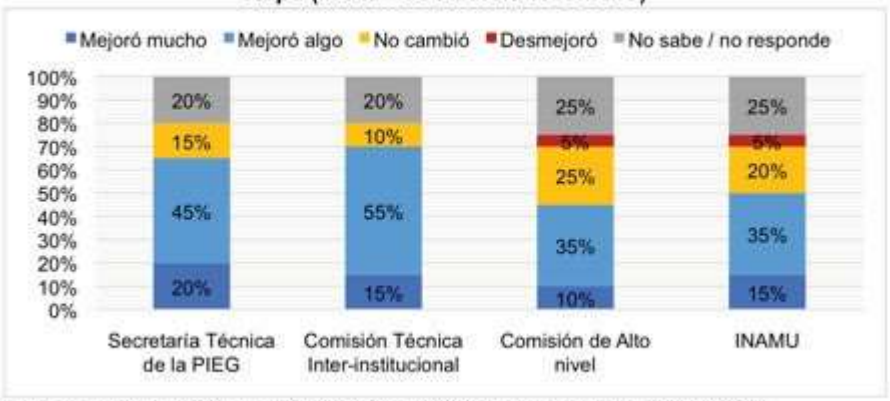
Gráfico 10: Medida en que las acciones asignadas en el Plan de Acción 2015-2017 fueron mejor definidas en este plan de acción que en los anteriores.



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

Por otro lado, dada la lógica de la teoría de la intervención usada en el III Plan de Acción, las personas en las unidades de género comienzan a percibir un cambio, considerando en primer lugar que las acciones fueron mejor definidas (65% medio o alto, gráfico 10) que en los planes anteriores; y a raíz del nuevo enfoque, perciben mejora (mucho o algo) en el rol desempeñado por la Secretaría Técnica, la Comisión Interinstitucional y el INAMU (65%, 70% y 50% respectivamente) (gráfico 11).

Gráfico11: Medida en que las instancias cumplieron mejor su rol en la última etapa (III Plan de Acción 2015-2018)

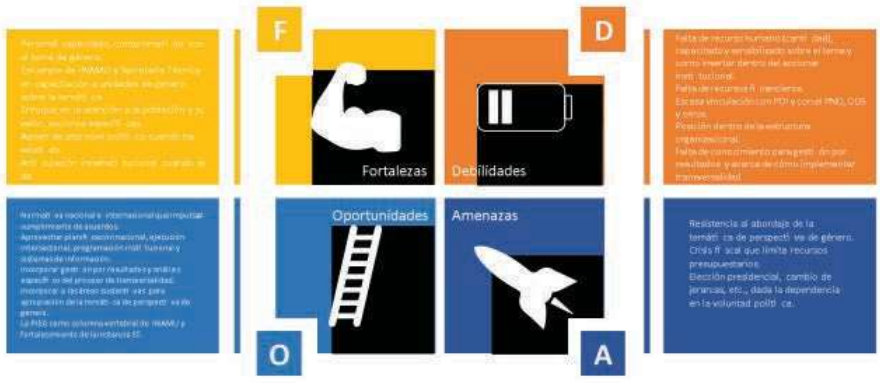


Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

(iv) Fortalezas, amenazas y limitaciones para el cumplimiento de las metas de la PIEG de acuerdo con los diferentes actores.

Se les consultó tanto en la fase cualitativa como cuantitativa, acerca de las fortalezas, debilidades a lo interno y oportunidades y amenazas del contexto. Esto se registró en preguntas abiertas que fueron agrupadas en las celdas correspondientes y que se muestran en el diagrama 5.

Diagrama 5: Análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para el cumplimiento de las metas.



Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo cualitativo y cuantitativo

Ahora se procede a profundizar en algunos de estos componentes del diagrama anterior.

1) Sobre la articulación interinstitucional

El Decreto Ejecutivo n.º 34729-PLAN-S-MEP-MTSS, sobre Coordinación y Ejecución de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) en las Instituciones Públicas, que rige a partir de su publicación en *La Gaceta* del 17 de setiembre del 2008, establece en su artículo 10 la creación de la instancia de nivel técnico con representación de instituciones y sectores vinculados con la ejecución de *La Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género*, bajo la coordinación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Esta instancia o comisión técnica interinstitucional tiene una doble función: primero, apoyar el seguimiento y la coordinación interinstitucional, que demanda el proceso de ejecución de la *Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género* y, segundo, fungir de enlace técnico entre las instituciones y el Instituto Nacional de las Mujeres.

Como se ha insistido en diversos momentos y documentos, para el logro o alcance de los seis objetivos estratégicos planteados en la PIEG, la coordinación interinstitucional es fundamental.

Nuevamente, es necesario señalar que la Comisión Política y la Comisión Técnica Interinstitucional, creadas como espacios de convergencia y coordinación interinstitucional para impulsar el cumplimiento de la PIEG, cada una desde el ámbito de sus competencias, no cumplen con sus objetivos y ello impide una articulación adecuada del aparato estatal en procura de los objetivos de esa Política. Además, el INAMU no ha planteado en su rectoría, dentro de la organización del Poder Ejecutivo, una iniciativa tendiente a impulsar la emisión de acciones vinculantes para todos los actores involucrados en la PIEG, para establecer las pautas y lineamientos a seguir en materia de coordinación interinstitucional (CGR, 2015).

Entonces, por un lado, deben tener instancias fortalecidas e instituciones sensibilizadas para moverse hacia una institucionalidad que ejecuta juntamente con alto nivel de compromiso y convencimiento; esto debe ser liderado desde la cabeza institucional y estatal. La Contraloría señala en su reporte que hay pocas evidencias, agendas y otra documentación sobre el contenido de las reuniones de la Comisión de Alto Nivel.

Por otra parte, la Comisión Técnica Interinstitucional, liderada por el INAMU, si bien sesiona periódicamente, la efectividad de la labor que le corresponde en cuanto al seguimiento y coordinación interinstitucional que demanda el proceso de ejecución de la PIEG, se ve disminuida por la falta de funcionamiento de la citada Comisión Política, instancia a la que, en teoría, debería acudir para buscar un mayor compromiso de cumplimiento por parte de las instituciones ejecutoras.

Ese compromiso debería materializarse mediante la afectación de los diferentes planes institucionales de corto, mediano y largo plazo, así como en la asignación de recursos financieros y humanos, y en la apropiación de la política de igualdad de género en cada institución. Esto es un factor crítico en el modelo de gestión, por cuanto lo complejo de las brechas requiere de articulación interinstitucional. Debe verse, por tanto, la PIEG, como una oportunidad del Estado costarricense para generar

coordinación para el logro de objetivos y metas país, no solamente en el área de las desigualdades de las mujeres, sino también para otras problemáticas que deba atender.

En los informes de los planes de acción es evidente lo complejo de la articulación interinstitucional. Se menciona en los Resultados del Balance del II Plan de Acción 2012-2014:

> El balance general de este segundo plan de acción evidenció algunas dificultades para el cumplimiento de las acciones comprometidas. Una de las más importantes se relaciona con aquellas metas cuya responsabilidad estuvo compartida entre dos o más instituciones, debido a la escasa coordinación interinstitucional que se sostuvo durante el período. (INAMU, 2016, p. 10)

Esta situación se había presentado en el I Plan de Acción y se redujeron las acciones compartidas para el II Plan de Acción sin que hubiera una mejora sustantiva. El avance en este tipo de acciones no se detuvo en algunos casos, porque las instituciones continuaron con sus planes de manera individual (a diferencia del I Plan de Acción), pero esto no permitió potenciar más el trabajo articulado.

En el informe bianual 2015-2016 sobre el III Plan de Acción se detalla de nuevo este comportamiento. Vale destacar que en este plan de acción se definieron las instituciones responsables y corresponsables y que se especificaron los indicadores dentro de cada objetivo.

> *El "individualismo institucional" prevalece y continúa siendo un desafío, a pesar de que se ha insistido en la articulación interinstitucional y de que el mismo Plan de Acción señala a la institución "Responsable" y "Corresponsable" y la necesaria articulación entre ambas para el cumplimiento de la Acción. (INAMU, 2017, p. 72)*

Cuando se visualizan esfuerzos de articulación interinstitucional y estos producen logros significativos, las personas entrevistadas los mencionan como mejores prácticas, aun cuando el INAMU no tenga definidos criterios de mejores prácticas de manera formal ni el mecanismo para replicarlos, a esto se hará referencia más adelante.

El interés es, por supuesto, replicar estos esfuerzos y hacerlos sostenibles a través del tiempo. A manera de ejemplo:

- Reglamento para asegurar a las trabajadoras domésticas, donde trabajaron en conjunto Ministerio de Trabajo, Caja Costarricense Seguro Social, Ministerio de Hacienda e INAMU, con apoyo de la OIT-Organización Internacional del Trabajo y en alianza con ASTRADOMES.
- Comités Locales de Atención Inmediata (CLAIS) a las mujeres afectadas por violencia, donde coordinan Poder Judicial, INAMU, Policía.

La articulación interinstitucional potencia los resultados de las acciones, pero resulta compleja en el accionar del Estado costarricense.

Otras oportunidades de mejora se mencionan en el II Plan de Acción:

- Evaluar viabilidad de las acciones sin perder el enfoque de gestión por resultados.
- Fortalecer alianzas estratégicas e incorporar actores que promuevan la ampliación de la cobertura de las acciones.
- Apuntar a experiencias demostrativas en el corto plazo en todos los objetivos.
- Implementar mecanismos de control de calidad y de medición de impacto en los servicios brindados.
- Diseñar una campaña de divulgación con una proyección sostenida en la opinión pública, fortaleciendo ideas claves como la de "ganar-ganar" de cara al sector privado y reforzando áreas donde hay menos avances.
- Visibilizar recursos presupuestarios disponibles o no disponibles para trabajar en cada una de las instituciones.

Por otro lado, en la definición de la metodología de los planes de acción II y III siempre se menciona el proceso participativo y consultivo con las instituciones, incluyendo reuniones bilaterales, multilaterales y talleres, en varias etapas [4]. Un 93% de los enlaces menciona que no hay articulación ni coordinación entre las instituciones encargadas de las acciones, lo que deriva en que hay duplicidad de acciones (57% mencionaron esto, dentro de este mismo proceso), justificado en el individualismo institucional mencionado antes. Cuando se les consulta sobre factores asociados a esta desarticulación, las unidades de género perciben que en alguna medida las acciones no están asociadas a su rol institucional, que no son factibles de ser realizadas o que dependen de coordinación interinstitucional. Esto se detalla en la tabla 19.

La Comisión Técnica Interinstitucional, una instancia fundamental para la ejecución de la PIEG, puede utilizar comisiones o subcomisiones para generar espacios de coordinación según objetivos PIEG.

Tabla 19: Valoración de la medida en que se cumplen las condiciones de las acciones asignadas a la institución

Afirmaciones	Porcentaje que declara alto o mucho
Las acciones asignadas a su institución corresponden al rol institucional en el Estado[5]	52%
Las acciones asignadas son factibles de ser realizadas por la institución[6]	45%
Las acciones asignadas a su institución dependen de la coordinación con otras instituciones del Estado	46%
Medida en que la coordinación interinstitucional ha sido efectiva[7]	14%
Las acciones asignadas a su institución dependen de otras acciones que deben ser previamente ejecutadas por otras instituciones	13%
Se siente muy capacitada para liderar procesos de coordinación interinstitucional	25%

Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

4. Cuestión aparte aquí es si la consulta se hace con el personal adecuado, técnico o político, que tenga dominio del tema.
5. Es claro que las acciones son negociadas con las instituciones. Sin embargo, a nivel cualitativo las unidades ejecutoras hablan del concepto de asignación y no negociación.
6. Quienes indican que es parcial o nula la factibilidad se justifican en la falta de recursos humanos y financieros y en que las áreas sustantivas tienen otras prioridades.
7. Lo que se justifica por convergencia entre el plan operativo de las instituciones y la PIEG, diferencias en cuanto al rol del INAMU y falta de un mecanismo que coordine las instituciones.

Otros componentes del diagrama 5, se usarán en secciones siguientes.

Pregunta 2: ¿Qué gestiones han realizado las jerarquías encargadas para promover y visibilizar los programas o acciones, comprometidas por sus instituciones en la PIEG?

Se evidencia limitado apoyo político de las jerarquías dentro de las instituciones para incentivar el cumplimiento de los planes y acciones asignados a la institución. Este apoyo puede variar con los cambios de jerarcas que definen otras prioridades. Cuando estas acciones se han incorporado en el plan operativo institucional se evidencia un mayor nivel de logro. De igual forma aquellas instituciones que han contado con un explícito apoyo político de la jerarquía institucional, el avance es sobresaliente y los resultados son asociados a mejores prácticas.

(i) ¿Qué tipo de comunicaciones se han dado entre las jerarquías institucionales y las personas encargadas de la ejecución de las metas comprometidas en la PIEG?

Fue claro desde el proceso de formulación de la PIEG que era fundamental el apoyo político; por ello se constituyó un grupo de soporte político, con participación de autoridades de los cuatro poderes de la república y la coordinación del INAMU, así como de entidades de la sociedad civil y de la academia. Adicionalmente, tal y como queda establecido en el Decreto, la instancia de nivel político estará conformada por autoridades del Poder Ejecutivo (Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud y Rectoría del Sector Social, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Planificación) y se hace una excitativa para que participen representantes de la Asamblea Legislativa, el Poder Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones. En el documento de la PIEG, se señala que un rasgo principal de la instancia de nivel político es el respeto de la autonomía de cada poder [8].

Más aún, en el segundo plan de acción, se establecen lineamientos, cuyo propósito es orientar el posterior diseño de un sistema de seguimiento y evaluación por parte del INAMU [9] . Específicamente se persigue: (I) promover, lograr y mantener el apoyo político para la ejecución del Plan de Acción, (II) propiciar y desarrollar las condiciones políticas y técnicas para que el INAMU desempeñe adecuadamente sus funciones de rectoría técnica para la ejecución del Plan de Acción, (III) promover la solvencia técnica y financiera de las instituciones encargadas de la ejecución de las acciones del Plan de Acción.

---

8. Esto es mencionado tanto en el Informe de INAMU ante la Comisión de Alto Nivel en marzo 2017, como en la tesis doctoral de Lorena Flores y en la exposición de motivos.
9. Por mandato legal establecido en el artículo 3 de la ley de creación de esa entidad, la formulación de la política, así como la coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales, para su ejecución, es potestad de dicha entidad.

La promoción, logro y mantenimiento del apoyo político es una condición indispensable para que los planes de acción se puedan ejecutar. De lo contrario, la ejecución dependerá de la voluntad dispersa de las instituciones, lo que no podrá garantizar el compromiso de ejecución que se requiere para cumplir con los objetivos y metas trazados. De ahí la importancia del papel de la Comisión de Alto Nivel, del jerarca del sector social y del INAMU en este proceso.

Lamentablemente la información para responder de manera completa a esta pregunta es insuficiente. Seguidamente se relacionan las evidencias encontradas.

El informe bianual 2015-2016 sobre la PIEG destaca en sus conclusiones que

> *"Los mayores avances se observan en la creación de condiciones y competencias; a través de diversidad de gestiones y actividades, donde se destacan la sensibilización y capacitación y en algunos casos, esfuerzos de articulación interinstitucional. Las acciones de promoción, sensibilización y capacitación son importantes y necesarias, pero hay que trascenderlas porque no han impactado y generado el cambio sustantivo que se busca desde hace muchos años. Las capacitaciones permiten avanzar hacia resultados de efectos, pero no de impacto."*

Adicionalmente en los cuadros resúmenes de cada objetivo, dentro de este informe, se identifican algunas referencias sobre información y promoción, así como número de personas que participaron en capacitaciones. Se trata, en general, más de acciones negociadas de cara a la PIEG que aspectos promovidos por el jerarca.

Dentro de las acciones mencionadas destacan procesos como el aseguramiento de las trabajadoras domésticas y el soporte del Gobierno 2014-2018 en cuanto al papel de la jerarca del INAMU, que brinda definitivamente una comunicación clave para el fortalecimiento de la institucionalidad.

Objetivo	Avance 2015-2016
Cuido como responsabilidad social	REDCUDI 2016:Serell.b:a.ngo:lltioncl de illfurmad<inyll"UOlUd6n p:lr:l ofeltlr elPrugr.una de 'Asi:ne.nte para lall pt:rson:dque tr:.bapnrn1 a:a1t,...nativ::s de
TrabaJo remunerado y generación de ingresos	MTSS Miun....o de Villitailinspetti,as ypacltadoncla pt:rson:dinspectora ! úmpaña de asegurJmíenlo t6nlriboli·op:it::i tr..bo.\jador.ddombtie3 INA Dd:lrNIllo de:.«ionelide prumtld6nespeo:bl me.1tet!n um:ude bajo índice de desarruiJo.wdalp:lra rort:al....ctr la particlpad<inrn1sub:letttlro:ll de tne.ntlrpreilenda fett1rn1ina, en: oo:iunesWurdi nad.:!!s o:onlOiMúcleolldeFurma.t 6n ypersonalldeBienel!ta.r Estudiantil J\o:o:itlfldde di,·ulgao:iim)'o:onde.ntb:a.ti6ndeP NI)'ectu Romite.ndo il-tdldu(Feia Vuo:adon..alen la Utlidad Regjuna18runc-..n•u.tlionelldecuordinad6n.d12rlas)' tltfall:.ttividade:s de ilenllibilixa.ti6nde c:.lTel".dntl tr.-dio:itlfldesdirigidasa mujere:s efl todOi uilo:enttOi regitlfldle:tdeiiNA.t!ndiferente:espaduily atthidadeil: cltailactividades fuerun complementad$o:on. tnateriate:illfurmathlJo$). MI CIT y Univemdades J\o:tividadddde urunltld6ndt!c: rreralldentffita:S
Educación y Salud a favor de fa Igualdad	Programa Escuetas para la Igualdad de Género, para promover elcarrtio CUltural. Se reportan acciones de capacitación y sensitiización.como talefes y diseno de material informativo.
Protección de los derechos frente a todas las fo.rmas de violencia	Estrategias de información y monltoreo de tos seMcios póblloos y acceso a la Justicia dirigiOO a mujeres.debe remarse porque no presenta avances. Se generaron convenios para elQ)allSión de secvic:ios Aprobación de protocolos de atención.
Participación Politice de las Mujeres y Democracia Paritaria	Gran cantidad de actividades y procesos de sensitiización y fonnación para mujeres y hornllfes y otras especialmente para ....qeres licleresas de partidos polftioos, en ef marco def proceso etectoraf municipal de febrero 2016.Se destacan acciones formativas con mujeres atrooesoendk!ntes e indlgenas.todos oon un claro enfoque en liderazgo. género e interseccionalkiade intercullurallidad.
Fortalecimiento de fa institucionalidad de Genuo	La nueva adrWlistración SoUsRrvera designa a la PresidentaEjewtlva deiiNAMU oomo Mhl&tra <ie la Condición de ea M y por e1o participa actrvamente en las sesiones de Conse;o de Gotliemo y decisiones de alto nivel polftioo en ef marco def Poder Ejecutrvo. Asimismo.inscnbe un total de 5 metas sectcria6es en ef Plan Nacional de OesarrOio 2015-2018, en conjunto oon elSector Desarrollo Humano e Ind.tsión social.U"\a de &as cuales esté en la base de la estrategia de oombate a ea pobreza:"Puente al OesarrOid" .

Ante esta dificultad documental, se consultó a las unidades de género sobre el tipo de comunicaciones de las jerarquías, se obtuvieron respuestas vagas, no específicas, sobre la cantidad y características de las comunicaciones. En algunos casos mencionaron que este tipo de indicadores eran reportados a la Secretaría Técnica de la PIEG, cuando esta los solicitaba.

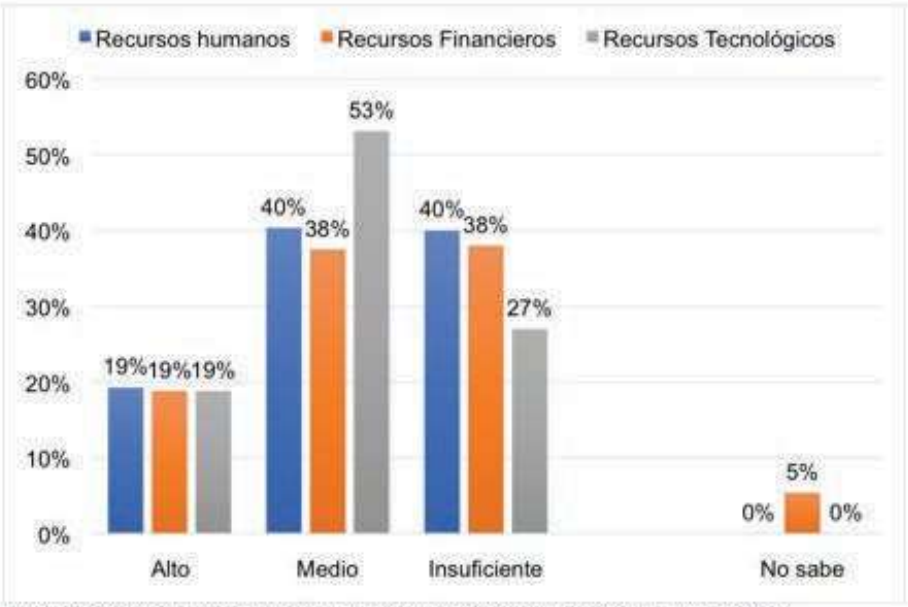
De 7 respuestas efectivas que se obtuvo, 58% confirmó actividades formativas e informativas, sin embargo, no pudieron cuantificar este esfuerzo. Las respuestas más específicas estuvieron asociadas a programas particulares como Empléate, la campaña de aseguramiento de trabajadoras domésticas y acciones de otros poderes de la república como TSE, Poder Judicial o Asamblea Legislativa, mencionando las actividades, pero no cuantificando el beneficio o el impacto. En algunos casos, la referencia es operativa y en otros de directrices. [10]

Dada esta situación, el equipo evaluador, hizo uso de preguntas proxy para identificar el apoyo jerárquico institucional. En primer lugar, asociado a los recursos, la posición de la unidad de género en el organigrama institucional y las capacitaciones internas, así como la incidencia en la transversalidad de la perspectiva de género, como mecanismo para impactar el quehacer institucional.

Se evidencia dentro de las debilidades identificadas por las unidades de género, la falta de recursos, humanos, financieros y tecnológicos. Las brechas en disponibilidad de recursos tienden a ser mayores en lo que se refiere a personas y presupuesto. Se encuentra que a mayor disponibilidad de recursos hay una percepción de logro mayor entre las unidades ejecutoras. Esta disponibilidad de recursos está asociada al apoyo político y a la formalización en los planes operativos. El 58% hizo evidente el limitado apoyo de las jerarquías políticas institucionales.

10. Se revisaron las nueve minutas de reuniones del Comité Técnico Interinstitucional compartidas por el INAMU y realizadas en el 2016 y 2017, ninguna de las cuales informa de manera cuantitativa sobre este tipo de gestiones y directrices.

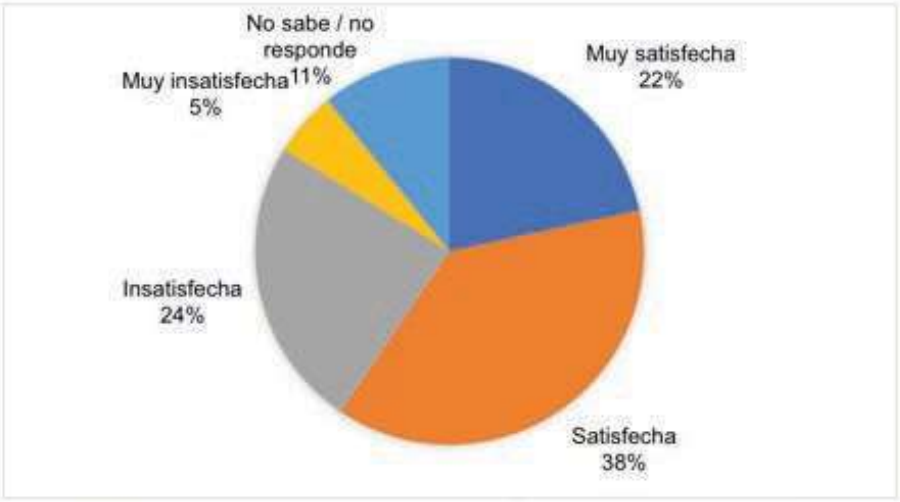
Gráfico 12: Medida en que la institución ha contado con los recursos humanos, financiero y tecnológicos para atender las acciones que le corresponden en los planes de acción



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de Programas. Febrero 2018.

Un 60% de las unidades manifiestan satisfacción con la ubicación de la unidad en la estructura organizacional (gráfico 13). Las razones de la insatisfacción (manifestada por 29%) tienen que ver con su posibilidad de incidencia en la institucionalidad o que del todo no fueron consideradas en la definición de las acciones de la institución. Es decir, algunas no existen formalmente en la estructura institucional, y por supuesto, esto tendrá un impacto en la incidencia. Esto se contrasta con un acuerdo de la reunión del Comité Técnico Interinsttiucional del 8 de diciembre del 2016, donde se requiere que el INAMU solicite a los jerarcas los nombramientos pendientes. Tal y como se mencionó anteriormente, 56% de las unidades de género, declara que ha tenido alta o media incidencia en el quehacer institucional.

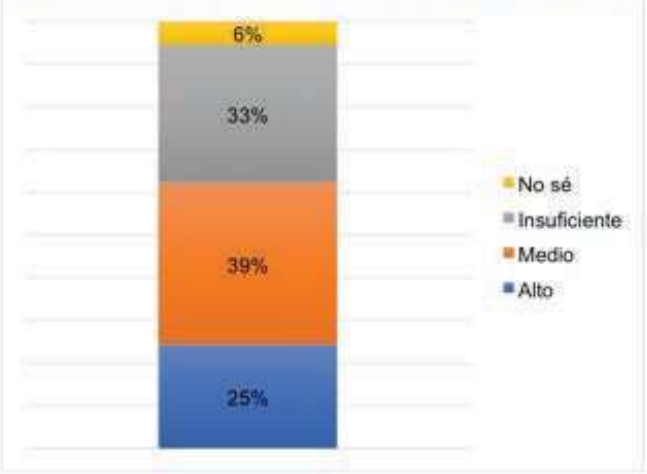
Gráfico 13: Satisfacción con la ubicación de la unidad o el programa dentro de la jerarquía institucional



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

Cuando el apoyo político está presente es definitivamente una fortaleza institucional como se ha mencionado antes; solamente el 33% de las unidades de género considera que el apoyo político dentro de la institución ha sido insuficiente (gráfico 14). Debe tomarse en consideración que esto es mediatizado por el impacto de factores estructurales a nivel nacional e internacional, como la crisis fiscal en el país, que impiden, aun a pesar del apoyo político intrainstitucional, lograr mayores recursos para la ejecución de las acciones.

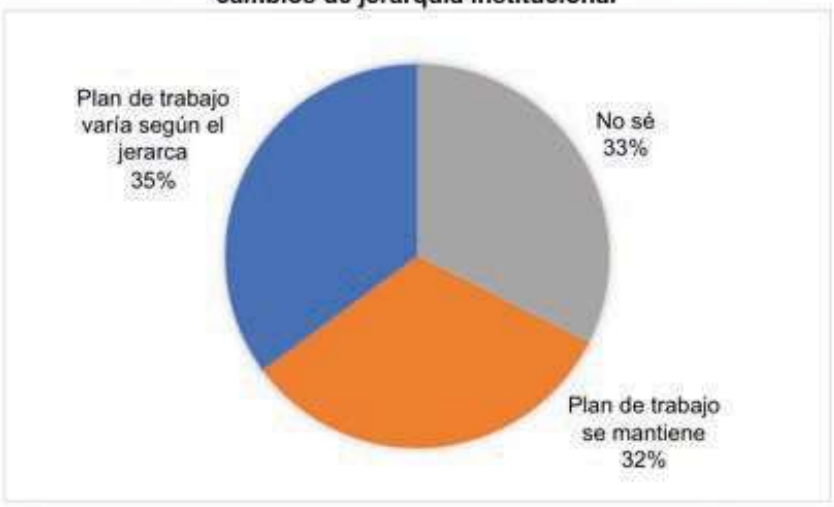
Gráfico 14: Medida en que la unidad ejecutora cuenta con apoyo de alto nivel político para que se ejecuten planes y se asignen recursos



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de Programas. Febrero 2018.

Ciertamente la necesidad de contar con el compromiso político por parte del jerarca institucional es mencionada en el 100% de las entrevistas a unidades de género y actores claves, asociados con el inicio de la PIEG. Cuando el jerarca está comprometido con la PIEG todo el proceso de implementación y ejecución fluye fácilmente. Adicionalmente, esto puede agudizarse con los cambios de jerarquías institucionales, frente a las elecciones nacionales. Las unidades de género se dividieron en tres grupos, donde solamente el 32% manifestó que los planes se mantienen a pesar del cambio de jerarca (gráfico 15).

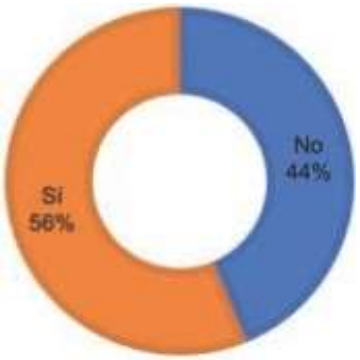
Gráfico 15: Variaciones en el enfoque o las acciones apoyadas cuando hay cambios de jerarquía institucional



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

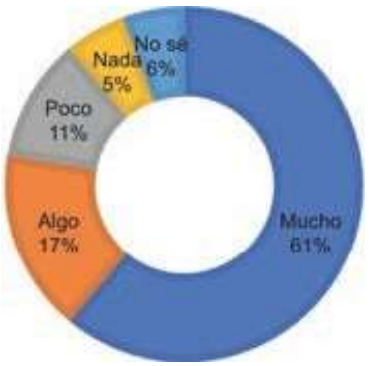
Más aún, este apoyo jerárquico es fundamental, porque dirige y orienta el plan de trabajo institucional con perspectiva de género. A manera de directriz, se hizo evidente que en general, la comunicación intrainstitucional arranca con un compromiso de las instituciones acerca de una política interna de igualdad y equidad de género y la inclusión de las acciones y metas en el plan operativo institucional, todo alineado con la PIEG. En el 56% de los casos, hay una política interna de la institución en cuestión, pero en un 39% de ellos no está alineada totalmente con la PIEG, siendo esta una política de Estado (gráfico 17); esto puede deberse a que la política interna haya sido promulgada con anterioridad a la PIEG.

Gráfico 16: Cuenta su Institución con una polltlca Interna de Igualdad y equidad de género



Fuente: Enc:uest.en lfnea a eÑKft PIEG y enc:argadot de ptogramas. Febrwo 2018.

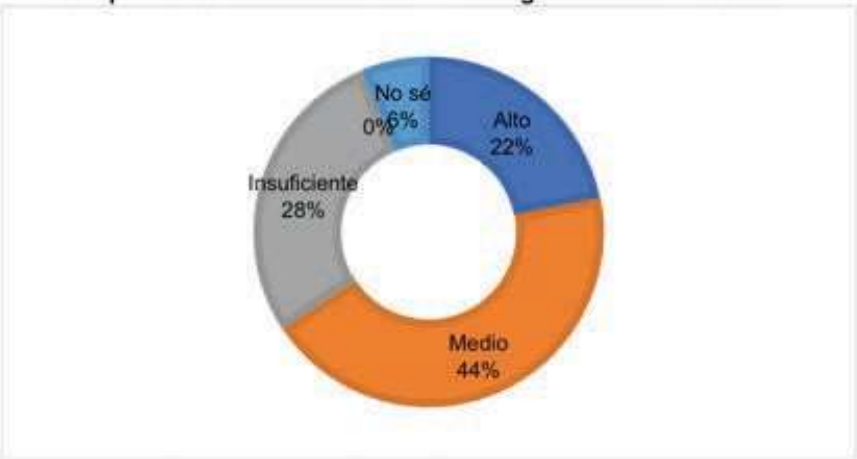
Gráfico 17: Medida en que la politica interna esta alineada con la PIEG



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PtEG y encargados de ptogramas. Febrero 2018.

Además, un 22% ha incluido las acciones que la PIEG les ha asignado o ha negociado, en el plan operativo institucional, lo que promueve la disponibilidad de recursos y la evaluación del cumplimiento. (gráfico 18). Particularmente se encuentra asociación estadística entre la inclusión en el plan operativo institucional y la percepción de logro de avances en el cierre de brechas.

Gráfico 18: Medida en que el plan operativo institucional incluye el cumplimiento de las acciones PIEG asignadas a su institución



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

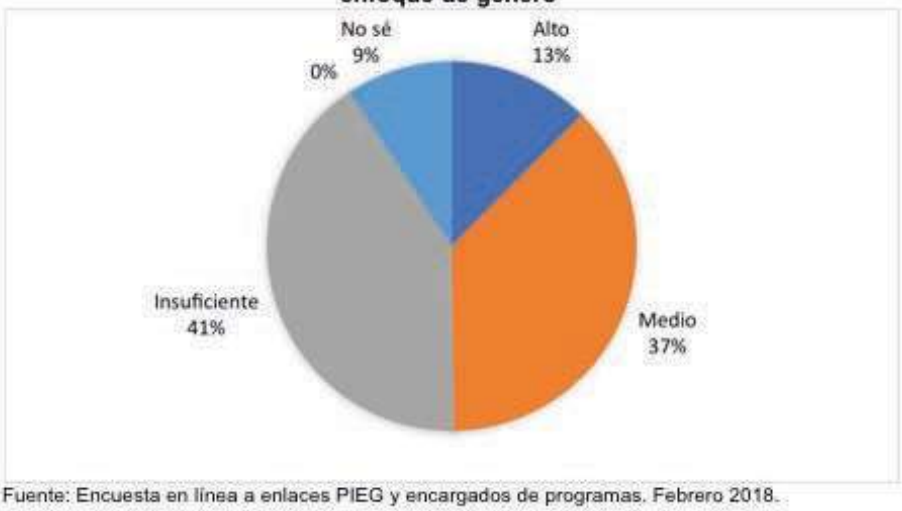
(ii) 2. ¿Qué tipo y número de gestiones de promoción, campañas de promoción y acciones para visibilizar la PIEG han realizado las instituciones encargadas de gestionar la política?

Se desprende de la sección anterior, que hay limitaciones significativas en la disponibilidad de la información para responder a esta pregunta. La mayoría de estas gestiones están asociadas a acciones de capacitación como se desprende de los informes de la Secretaría Técnica. Dada la limitación mencionada, se usan las respuestas de las unidades de género sea en la encuesta o en las entrevistas a profundidad previas y se plantea la hipótesis de que el apoyo político del jerarca, se traduce en una facilitación de los procesos de promoción y visibilización de la PIEG así como la transversalidad. En resumen, lo que se tiene disponible de manera más cercana a estos temas es lo siguiente y que refuerza la necesidad de acompañamiento a las instituciones para que pueden buscar el resultado de la transversalidad y gestionen el quehacer sustantivo para alcanzarla.

- Un 44% opina que en alguna medida se ha logrado la transversalidad de la PIEG y del plan de acción en el quehacer institucional.
- Desde el punto de vista de desarrollo de capacidades, un 50% considera que en alguna medida se ha facilitado la comunicación de cómo se hace lo sustantivo con enfoque de género (gráfico 19). Sin embargo, 41% considera que el esfuerzo ha sido insuficiente.

- Cuando se ha avanzado en esta labor facilitadora, los enlaces mencionan sus estrategias como un esfuerzo consistente de reuniones, capacitaciones, acompañamiento en los procesos, enfoque de género incorporado en el plan institucional, disponer de un diagnóstico de brechas y sistema de seguimiento, código de buenas prácticas, así como acciones específicas en el quehacer institucional (escuelas para el cambio, programas ejecutados por la Asamblea Legislativa, el Tribunal Supremo de Elecciones o el Poder Judicial).
- Un 44% de las unidades de género se siente satisfecha o muy satisfecha con el nivel de coordinación intrainstitucional, que va de la mano con el esfuerzo de los enlaces por insertarse en el quehacer institucional.

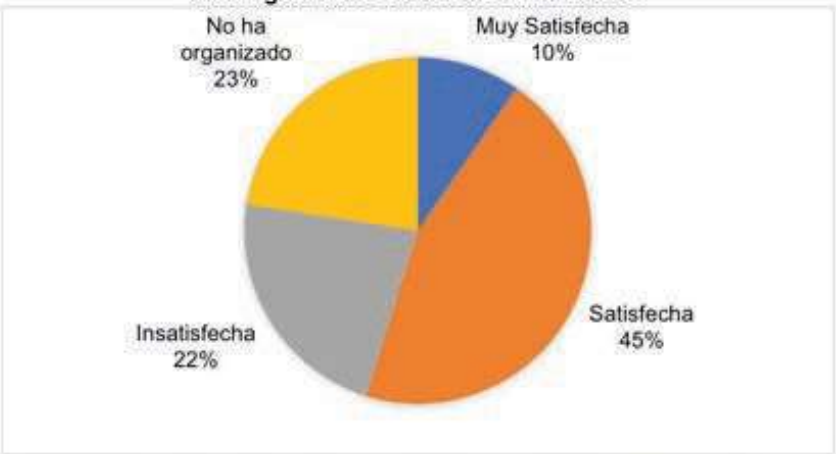
Gráfico 19. Medida en que se ha facilitado la comunicación acerca de la forma en que se pueden orientar las labores sustantivas de la institución con enfoque de género



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

En relación con el esfuerzo para formar y capacitar a las personas funcionarias de la institución, el 55% se manifiesta satisfecha o muy satisfecha con lo ejecutado. Y en un 47% de esos casos han contado con la colaboración del INAMU (gráfico 20).

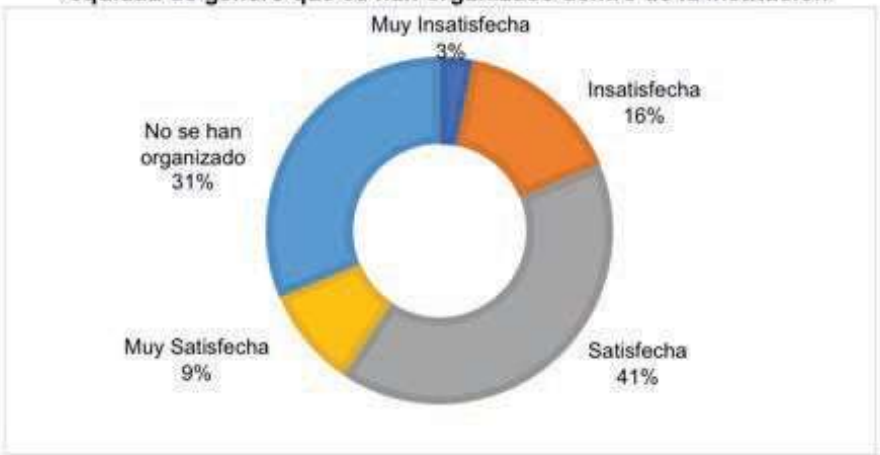
Gráfico 20: Satisfacción con capacitaciones sobre equidad de género que se han organizado dentro de la institución



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de pogramas. Febrero 2018

Por otro lado, un 50% se declaró satisfecha o muy satisfecha con las actividades de sensibilización sobre equidad de género que se han organizado dentro de la institución (gráfico 21) y en un 42% de los casos ha participado el INAMU. Además, un 31% no ha organizado actividades de sensibilización y 23% no ha brindado capacitaciones. En la fase cualitativa, adicionalmente, un 29% de las personas mencionaron que no cuentan con recursos para realizar campañas ni procesos formativos.

Gráfico 21: Nivel de satisfacción con las actividades de sensibilización sobre equidad de género que se han organizado dentro de la institución



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

Adicionalmente un 84% manifiesta que ha visto, escuchado o leído alguna campaña de sensibilización sobre el tema de género hacia las personas de la población en general.

Pregunta 3: ¿Cuál ha sido la capacidad de coordinación y articulación del INAMU como ente rector con las instituciones ejecutoras de la PIEG?

> **Desde el punto de vista de planificación, es claro que el rol del INAMU es el de rector técnico de la política. Sin embargo, el rol efectivo del INAMU depende del contexto político nacional. Cuando hay un compromiso de alto nivel político, su rol y rectoría fluye efectivamente, ya que el Estado costarricense tiene un alto nivel de dificultad para coordinarse interinstitucionalmente, porque está diseñado para el actuar individual. Es clave consolidar la PIEG como una política de Estado. Estos dos aspectos deben ser comprendidos por las instituciones ejecutoras de la PIEG.**

Tal y como se indicó desde el origen de la PIEG, su gestión debe ser liderada por el INAMU, debe ir acompañada por una rectoría política que el INAMU no tiene en la organización del Estado costarricense [11] . En el artículo 3, inciso c) de la Ley de creación del INAMU, se define como uno de sus fines: "Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género".

El INAMU, como mecanismo nacional de las mujeres, es entonces la instancia responsable de la coordinación técnica de la política, que incluye monitoreo y seguimiento de los avances y coordinación interinstitucional (Flores, 2016). Sin embargo, por la estructura del Estado Costarricense, es necesario que esta rectoría técnica tenga un acompañamiento político. Al INAMU le corresponde la rectoría técnica tal y como se amplió en el informe sobre el Modelo de Gestión.

Considerando la estructura del Estado costarricense y los conceptos de rectoría política y técnica, se identifican dos retos principales:

---

11. Según lo establece la Contraloría General de la República, la rectoría en gestión pública incluye dos procesos interrelacionados: la gestión política y la gestión técnica. El concepto de rectoría técnica fue introducido por la Procuraduría General de la República para el IAFA y el INEC. El Patronato Nacional de la Infancia (PANI) y el Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven, desde su ley, son definidos como rectores. El carácter de rectoría técnica también lo ostentan, en sus ámbitos de competencia, otros entes y órganos del Sector Asistencia y Promoción Social, como el Instituto Mixto de Ayuda Social y el Instituto Nacional de las Mujeres, entre otros, debido a que la rectoría política solo puede ser ejercida por el Poder Ejecutivo en sentido estricto.

- El primero es la articulación entre sectores, instituciones y programas. El cumplimiento de los objetivos de la PIEG implica un nivel de trabajo con sectores, instituciones y programas que trascienden al sector social en el que se ubica formalmente el INAMU.
- El segundo reto es la creación de capacidades. Una vez adoptada la PIEG, deberá iniciar un proceso de formación de capacidades para la gestión de la política.

Adicionalmente, INAMU destaca en el informe 2015-2016 que todavía hay que continuar trabajando en la gestión para resultados y en la articulación institucional, ya que como cita en sus conclusiones no se ha avanzado como se desea.

- *Una buena parte de las acciones reportadas se distancian de la particularidad de la acción, por ejemplo, aquellas en las cuales se específica como: "experiencia demostrativa", "elaborada estrategia", "experiencia piloto"; los reportes de las instituciones se refieren a las acciones ordinarias que ya de por sí ejecutan en el marco de sus acciones ordinarias, pero no están pensadas y organizadas en el marco de tal especificidad.*
- *El "individualismo institucional" prevalece y continúa siendo un desafío, a pesar de que se ha insistido en la articulación interinstitucional y de que el mismo Plan de Acción señala a la institución "Responsable" y "Corresponsable" y la necesaria articulación entre ambas para el cumplimiento de la Acción.*

Aunque en el planteamiento de la PIEG se identifican también mecanismos de seguimiento, sistemas de indicadores y planes de acción, cuyo liderazgo recae en el INAMU, no es sino hasta setiembre del 2008, que se define la creación de la Secretaría Técnica. En ese momento, se aprueba el Decreto Ejecutivo número 34729, denominado de Coordinación y Ejecución de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) en las Instituciones Públicas, con el objetivo de que la PIEG contara con un fundamento normativo, que definiera los lineamientos para su incorporación en planes anuales operativos y presupuestos institucionales, así como lineamientos para el funcionamiento de las instancias de coordinación política y técnica.

Este decreto plantea dos niveles de coordinación: uno político y otro técnico (definidos desde la PIEG):

- Comisión de alto nivel
- Coordinación técnica interinstitucional

Además, establece la Secretaría Técnica como la encargada de brindar insumos técnicos a las instancias de coordinación política y técnica, para facilitar el monitoreo y seguimiento de la política.

La coordinación técnica interinstitucional es responsabilidad del INAMU e incluye varios niveles.

- En primer lugar, con instituciones que integran el sector social y del cual el instituto forma parte.
- Coordinación con municipalidades, incluyendo en primera instancia aquellas que cuentan con oficina de la mujer.
- La articulación con instituciones o instancias de los poderes legislativo, judicial y Tribunal Supremo de Elecciones.

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

- Diseñar y poner en marcha el sistema de seguimiento y evaluación de la política.
- Brindar asesoría y acompañamiento técnico a las instituciones ejecutoras.
- Vincular la política y sus planes de acción con los mecanismos institucionales de planificación, programación, presupuestación y gestión política.
- La gestión operativa de las instancias de coordinación política y técnica.
- La difusión de información vinculada con la política y el impulso de una estrategia de coaliciones de apoyo.

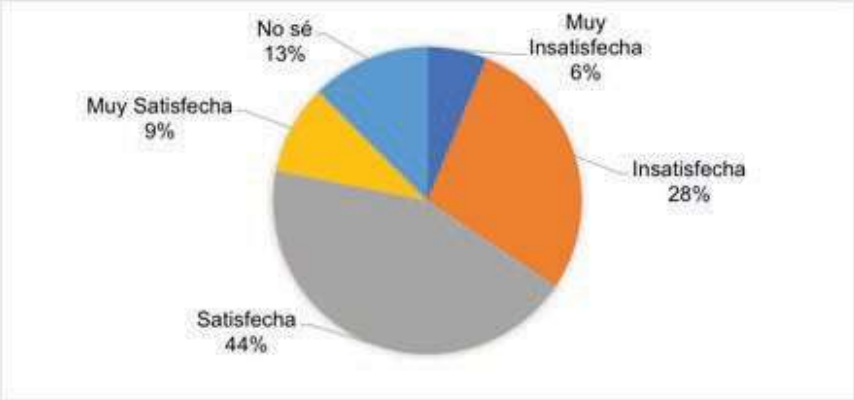
Desde la fase de análisis del modelo de gestión hasta la recopilación cuantitativa y cualitativa de las evidencias, se ha identificado importantes esfuerzos de gestión de estas instancias y del INAMU como ente rector, a pesar de las limitaciones financieras y el contexto económico y político mundial. Más adelante se profundizará sobre los hallazgos asociados a la gestión de cada una de estas instancias.

(i) ¿Qué tipo de rol de coordinación y articulación ha jugado el Comité Técnico Interinstitucional?

El Comité Técnico Interinstitucional tiene un rol clave en la implementación de la PIEG. Al igual que otras instancias, ha mejorado su desempeño a través del tiempo, dentro del proceso de aprendizaje para la implementación. Se destacan algunas opiniones manifestadas por las unidades de género.

- Un 53% de las personas entrevistadas a cargo de las unidades de género se manifestaron satisfechas o muy satisfechas con el mecanismo de coordinación interinstitucional que constituye el Comité Técnico (gráfico 22).

Gráfico 22. Nivel de satisfacción con los mecanismos de coordinación interinstitucional para alcanzar los objetivos asociados a la PIEG



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018

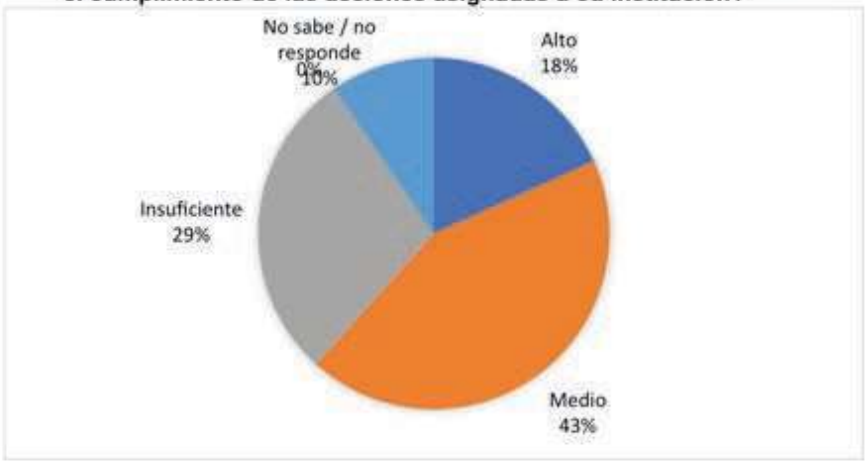
- El 47% opina que el Comité ha facilitado el proceso de coordinación interinstitucional. Ha facilitado el trabajo y ha sido responsable en su gestión, sin embargo, mencionaron que se trata de un espacio operativo y no de toma de decisiones (gráfico 23).

Gráfico 23. Medida en que la Comisión Técnica interinstitucional de la PIEG ha facilitado el proceso de coordinación para avanzar en las metas

Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de Programas. Febrero 2018.

- El 43% de las unidades que participan en el Comité, opinan que en alguna medida da seguimiento y monitorea el cumplimiento de las acciones. (gráfico 24).

Gráfico 24. ¿En qué medida la Comisión Técnica da seguimiento y monitorea el cumplimiento de las acciones asignadas a su institución?



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de Programas. Febrero 2018.

- El 70% opina que el Comité mejoró algo o mucho su rol a partir de la formulación del III Plan de Acción de la PIEG.
- Un 78% opina que las reuniones del Comité deben aprovecharse como espacios de coordinación interinstitucional (fase cualitativa). Además, un 86% considera que es fundamental continuar trabajando en mejorar esta coordinación.
- También es un espacio formativo, por cuanto un 71% de las unidades ejecutoras entrevistadas no tienen claro el rol que cumplen como enlaces PIEG.
- Dadas las capacitaciones recibidas, 25% manifestó que se siente muy segura de liderar el proceso dentro de su organización para lograr las acciones individuales o conjuntas en que su institución participa.

Se tuvo acceso a 9 minutas de reuniones del Comité desde el 28 de febrero del 2016 al 24 de agosto del 2017, la participación promedio por reunión de 22 personas y una duración promedio de 4 horas y 28 minutos. En estas reuniones se informa a las unidades de género y otros participantes sobre las gestiones que realiza el INAMU con las diferentes instancias, la atención al informe de la CGR y el proceso de evaluación que nos compete en este momento. Adicionalmente se incorporan dinámicas de trabajo en grupos, esto como comisiones según las acciones de las que son responsables o para hacer recomendaciones sobre informes o planes, tales como estrategia regional, de articulación institucional y de coordinación bilateral. Esto coincide lo que indicado por las unidades de género tanto en las entrevistas a profundidad como en la encuesta en línea.

En la tabla 20 se detalla un resumen de los hallazgos asociados con esta gestión.

Tabla 20: Sistematización de hallazgos cualitativos y cuantitativos acerca de la instancia de Comité Técnico Inter-institucional

Según PIEG	Hallazgos
Está conformada con representación de instituciones y sectores vinculados con la ejecución de la PIEG, bajo la coordinación del INAMU. Tiene una doble función: primero apoyar el seguimiento y la coordinación interinstitucional que demanda el proceso de ejecución de la PIEG, y segundo, fungir como enlace técnico entre las instituciones y el INAMU.	○ Restricciones fiscales del Estado limitan posibilidades financieras para fortalecer el quehacer institucional. ○ Algunas unidades de género sufren de falta de reconocimiento en la estructura formal u organigrama de la institución, así como de un presupuesto específico. ○ Posibilidades de acción están sujetas a la voluntad de las autoridades políticas de cada administración. ○ En alguna medida falta acompañamiento para generar capacidades en las unidades de género. ○ Faltan mecanismos e instrumentos específicos para transversalizar género en el accionar institucional. ○ Se identifica falta de capacitación y formación en estrategias y gestión para resultados, para accionar la PIEG a lo interno. ○ Falta de sistematización de las acciones y su impacto para el logro de objetivos PIEG. ○ Falta de coordinación interinstitucional para realizar acciones y alcanzar objetivos en forma coordinada. ○ Falta un mejor intercambio de mejores prácticas en la implementación de la política.

Fuente: Elaboración propia a partir de la triangulación de Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 (PIEG) y la investigación de campo 2018.

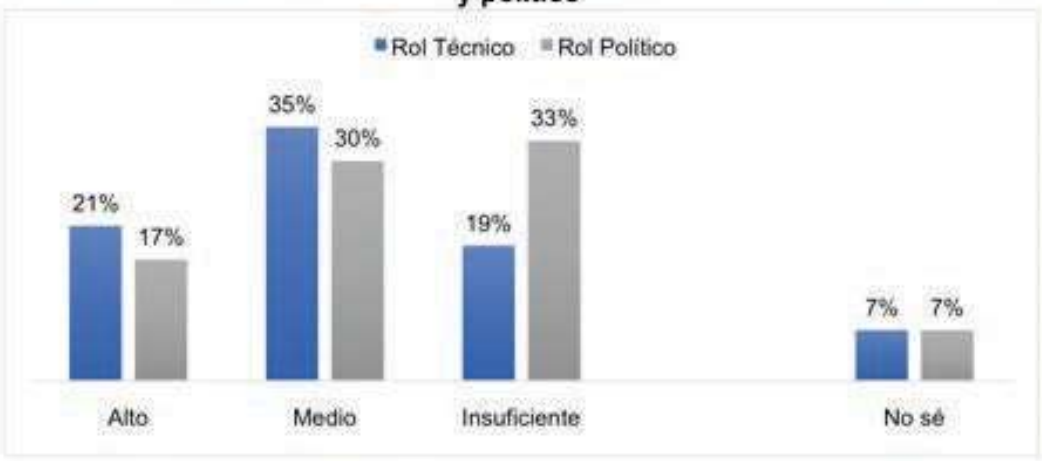
(ii) ¿Cuál es el grado de eficacia del INAMU como ente rector en su papel de coordinación y ejecución de la PIEG y cuáles son los principales logros y obstáculos del INAMU como institución rectora en la gestión de la PIEG?

El principal logro del INAMU es llevar adelante una política de igualdad y equidad de género como política de Estado, que debe transversalizar el quehacer de la sociedad costarricense, así como diseñar mediante procesos participativos, los planes de acción y el sistema de indicadores. En otras latitudes, la política de igualdad tiene el impacto de concertar voluntades políticas y técnicas del Estado, como ninguna otra política ha podido hacerlo; esta es una expectativa de cambio esperada por todas las personas consultadas.

En este sentido, es necesario destacar que el 78% de las unidades de género manifiesta la importancia de hacer un mayor esfuerzo para posicionar la PIEG como una política del Estado y no una política del INAMU. El apoyo político de alto nivel es fundamental para lograr esto, pero solamente un 35% considera que ha mejorado el desempeño de la Comisión de Alto Nivel, ya que le ha faltado presencia, continuidad y sensibilidad hacia el tema.

Un hallazgo importante es que los enlaces no tienen claro el rol del INAMU, ya que como corresponde dentro de la estructura del Estado costarricense, el INAMU tiene una rectoría técnica pero no política. Sin embargo, al consultarles sobre el desempeño del INAMU, 56% opina que ha cumplido en alguna medida con su rol técnico y un 47% opina de igual forma para su rol político. Esto indica que hay una expectativa del rol político que no le corresponde al INAMU y que puede, en alguna medida, desdibujar su desempeño por desconocimiento (gráfico 25).

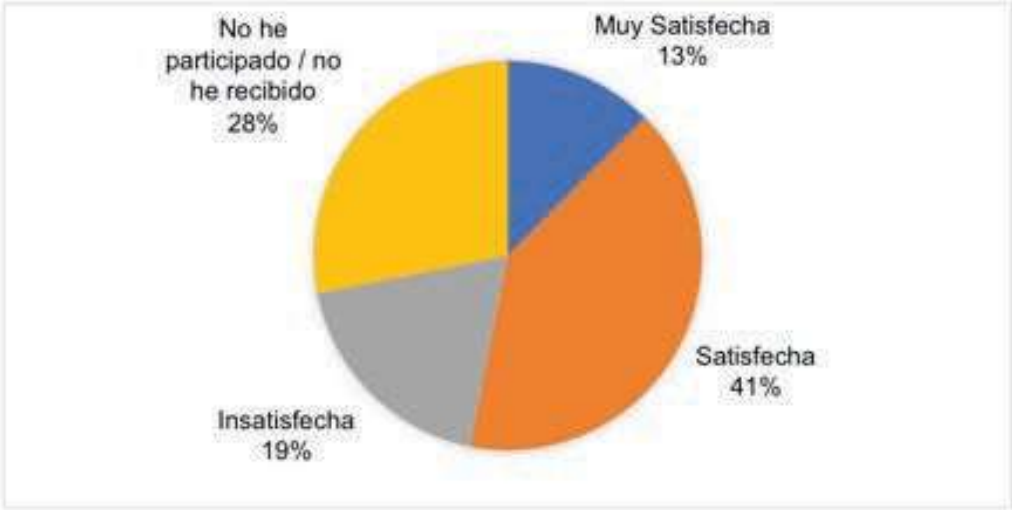
Gráfico 25: Medida en que el INAMU ha cumplido con su rol de rector técnico y político



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

Las instituciones solicitan del INAMU mayor acompañamiento y capacitación, definir específicamente las metodologías de seguimiento y evaluación y analizar los planes institucionales en los que se puede transversalizar el enfoque de género. El 35% ha recibido la formación y capacitación por parte de INAMU, para liderar el proceso o los programas de cara a la PIEG (frente a un 66% que dice que es insuficiente este proceso formativo). Un 55% se siente satisfecha o muy satisfecha por la capacitación que el INAMU le ha brindado y un 28% no ha recibido capacitación (gráfico 26).

Gráfico 26: Nivel de satisfacción con los programas de capacitación sobre equidad de género que ha recibido del INAMU

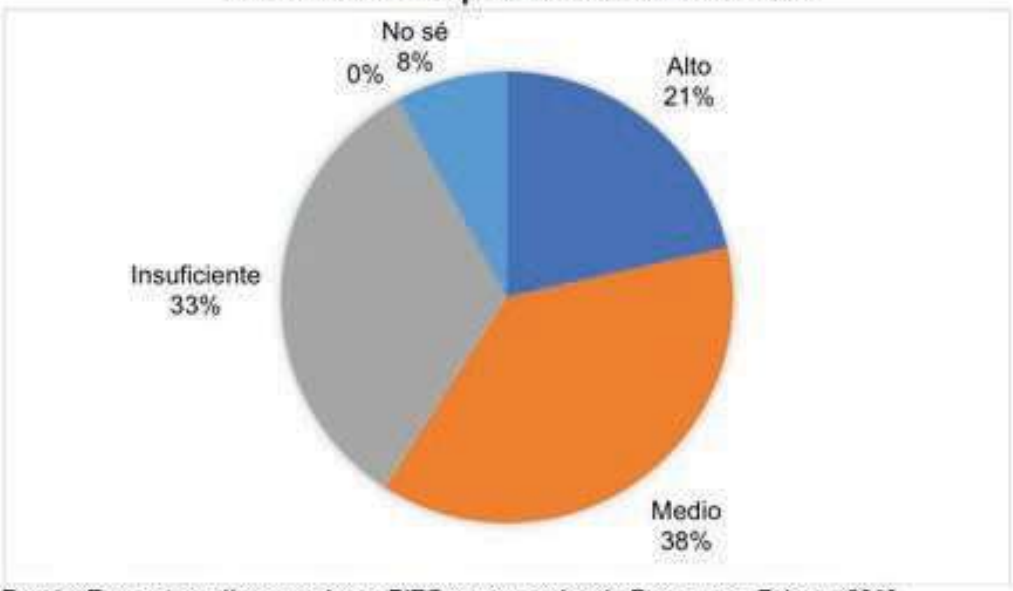


Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

Fue posible identificar que en un 79% de los casos requieren de la definición de una guía de implementación y de instrumentos para la transversalidad. Ahí mismo, 43% manifestó desconocer cómo aplicar el enfoque de género en el quehacer institucional.

El 59% de las unidades ejecutoras entrevistadas opina que el INAMU ha sido en alguna medida facilitador de la coordinación interinstitucional, lo que es fundamental para la ejecución de la PIEG y el cierre de brechas.

Gráfico 27: Medida en que INAMU ha facilitado la coordinación interinstitucional para avanzar en las metas



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de Programas. Febrero 2018.

(iii) ¿Cuál es el grado de eficacia de la Secretaría Técnica con relación a la coordinación y articulación para el cumplimiento de lo dispuesto en los planes de acción y cuáles son las formas de sistematización y tipos de control de los avances y cumplimientos de la PIEG y sus planes de acción?

Desde el análisis del modelo de gestión y en la obtención de las evidencias, se identificaron percepciones que deben ser analizadas y oportunidades de mejora en la gestión de la Secretaría Técnica y su ubicación dentro del INAMU, que se resumen en la siguiente tabla. Posteriormente se ampliarán las evidencias.

Tabla 21: Sistematización de hallazgos acerca de la Instancia de la Secretaria Técnica

S&gún PIEG	Hallazgos
El INAMU es responsable de la cootdinacióo técnica. que iocfuye monitoteo y seguimiento de los avaooes. Pata cumpl r con esta función, cuenta con una Secretar a Técnica, según se estableció en el Decreto Ejecutivo n.º 3472'9 Mecanismos de Coordinación. 17 de setiembre de 2008. Sus labores iocfuyen el seguimiento y el monitoteo de los avances en el cumplimiento de objetivos y metas. mediante indicadores de proceso e impacto.	o Responsabilidad de la Secretaria Técnica se asocia a personas más que a posiciones administrativas. en algunos casos la unidad de equidad de géoeroi se ubica en Oreas de menot incidencia polffica y técnica dentro dei i NAMU. o a PIEG no se asume como central a llquehacet dei INAMU, sino como una responsabildad de la Seaetaria Técnica y. por lo tanto. compite con otras labores y planes de trabajo de la institución. o Se evidencia fatta de coordinación en el marco estra.tQgieo y entre las áreas tGenieas d.a l INAMU y la Secretaria Téalca. o a Secretaria Téalca no dispone del recurso humano ¡xopio *pata* llevar a cabo sus funciones, ya que sus plazas son de otras dependencias. Además tal y como lo detalla el informe de la CGR, durante la mayor parte del periodo no dispuso del petsonal sufciente para atender el seguimiento y monitoteo de la PIEG. o Se debe kwtaleoer el sistema de mouiloleo y seguimiento de indicadores, que parta de ooa .atematización de 1a1irntrfVeociones.. con orientación ctt bawt de ct.lol.. tanto 6e fndole cuantitativa como cualitativa que sean validadas y permtian visualizar trazabilidad. El o los sistemas

Fuente: Elaboración propia a partir de la triar9Jtaci6n enb'e el Decreto Ejea.Jtivo n. 34729 Meeanilmos de Coontinacióo, 2008 y la investigación de campo 2011

Es claro que, cuando se piensa en la Secretaría Técnica de la PIEG, se asocia a coordinación con las unidades de género, el Comité Técnico Interinstitucional y principalmente, con el monitoreo y seguimiento al cumplimiento de los planes de acción. La CGR considera que un rol clave de la Secretaría es que al detectar un incumplimiento debe elevar su consideración al Comité Técnico y luego a la Comisión de alto nivel. Primero se hará referencia al ejercicio de monitoreo y seguimiento de la Secretaría Técnica.

La Secretaría Técnica desde el I Plan de Acción definió para cada acción una ficha técnica que contiene: descripción, indicador, línea base, resultado esperado, entes responsables y justificación de la acción. Este documento constituye un insumo central del sistema de gestión de información de la PIEG. A partir de estos informes que brindan las instituciones, la Secretaría Técnica sistematiza informes anuales y de períodos.

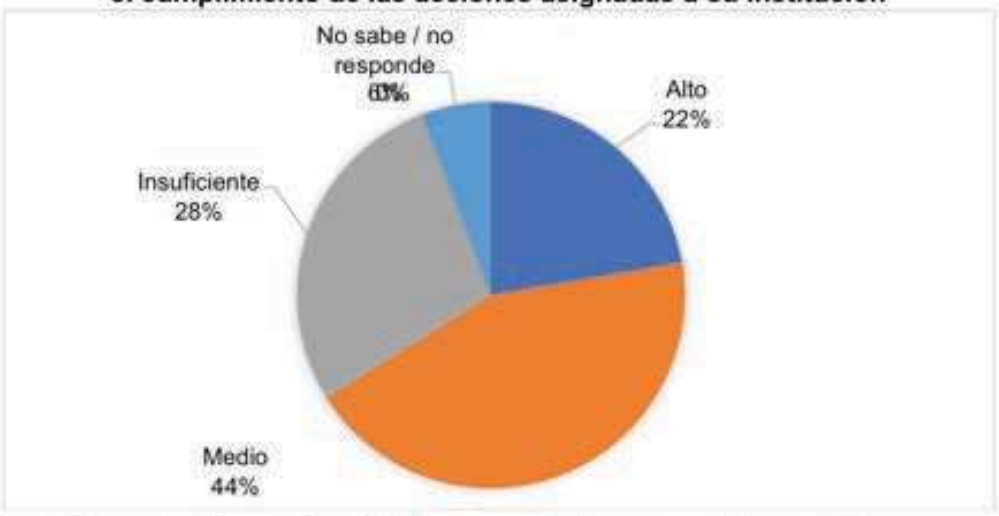
Otra evidencia que se suma en este caso es mencionada en el II y III Plan de Acción, y se refiere a las fichas de información y seguimiento elaboradas por la Secretaría Técnica de la PIEG que no son llenadas de manera completa y precisa. Particularmente, en las conclusiones metodológicas del III Plan de Acción se cita:

> Otro aspecto relacionado con los procesos de planificación y gestión consiste en vacíos en la elaboración de los informes anuales, debido a que se reporta un desglose de actividades, pero no se dan a conocer los resultados de éstas,(sic) ni se tiene claro cómo estas actividades aportan a la meta final o indicador de resultado. (INAMU, 2016, p. 24)

De igual forma la auditoría especial de la CGR a la PIEG señala que si bien es cierto en algunos casos las instituciones generan indicadores de avance, alguna de esta información no es recopilada por el INAMU. En este particular, se encuentra que las instituciones no siempre cuentan con los recursos tecnológicos o los mecanismos de monitoreo y seguimiento de las acciones, lo que dificulta el avance general, ya que es fundamental medirlo para confirmar o rectificar el camino que se sigue.

Esto fue validado cuantitativamente. A las personas que fungen como enlaces PIEG o encargados de programas se les consultó sobre los mecanismos de seguimiento. Dos de cada tres, opina que la Secretaría Técnica cumple con el monitoreo y seguimiento (gráfico 28). Por otro lado, se evidencia que con el III Plan de Acción el rol de la Secretaría Técnica ha mejorado algo o mucho (65%).

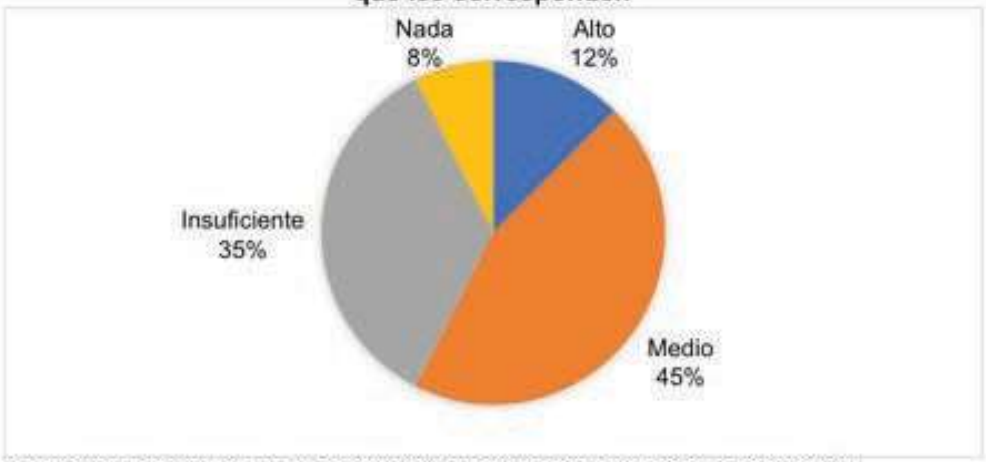
Gráfico 28: Medida en que la Secretaría Técnica da seguimiento y monitorea el cumplimiento de las acciones asignadas a su institución



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

Sin embargo, cuando se consulta si las instituciones tienen los mecanismos adecuados de seguimiento, se encuentra que uno de cada tres los considera insuficientes (gráfico 29).

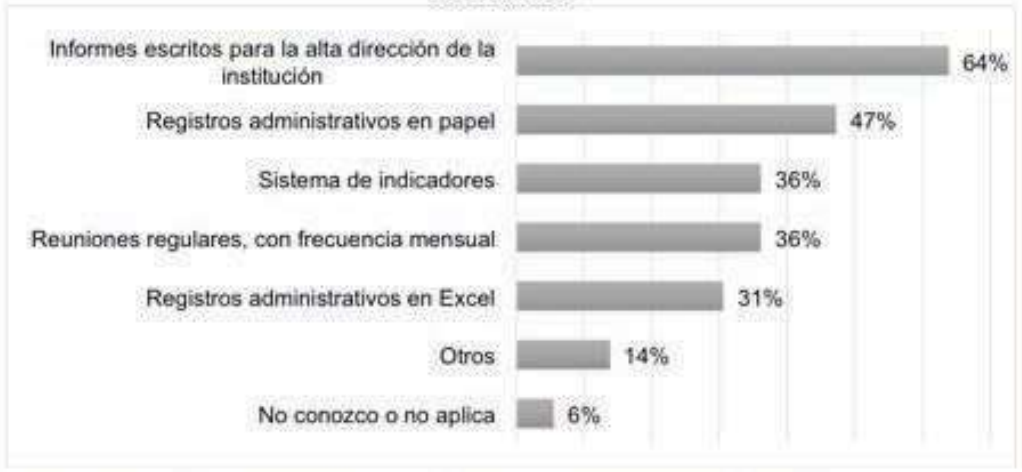
Gráfico 29: Medida en que las instituciones han contado con mecanismos adecuados para dar seguimiento y evaluar el avance dentro de las acciones que les corresponden



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

Al consultarles sobre los mecanismos disponibles para esta labor se mencionan los informes y además los registros administrativos en papel o en Excel. Desde una perspectiva estadística, si bien es cierto, los informes sistematizan las evidencias, es básico que los insumos incorporen una visión cuantitativa y de base de datos, donde se registre cada persona atendida, con el respectivo seguimiento y que además permita, posteriormente, que las variables puedan ser analizadas a nivel individual y multivariado (relaciones entre variables).

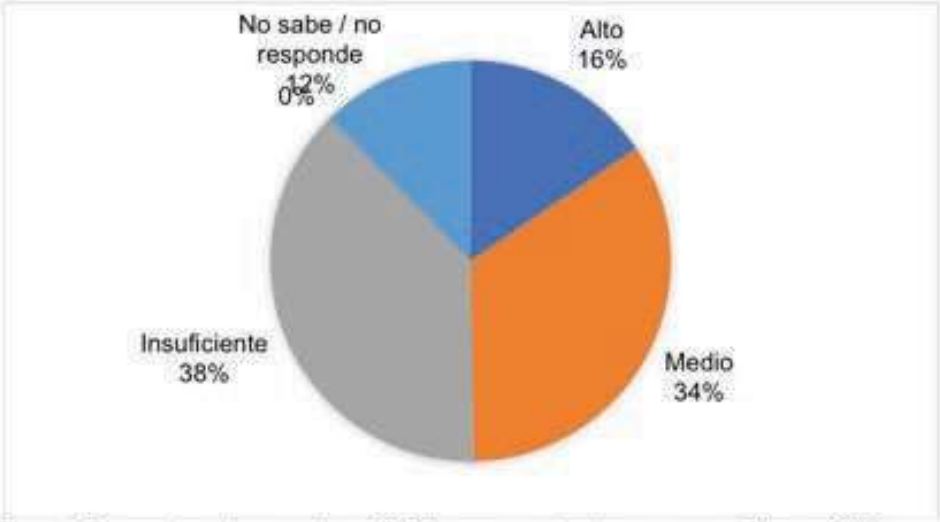
Gráfico 30: Mecanismos o instrumentos de seguimiento que tiene la institución



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

El 38% de las unidades de género indicaron que la validación o auditoría de estos mecanismos es insuficiente. Lo que produce incertidumbre acerca de la calidad y precisión de la información suministrada en esos casos (gráfico 31). Por otra parte, como se evidenció en la primera pregunta, no siempre cuentan con los recursos tecnológicos adecuados para el manejo de bases de datos, entre otras cosas.

Gráfico 31: Medida en que esos registros o mecanismos han sido validados o auditados



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

Esta información ya había sido revelada en el segundo y tercer plan de acción, ya que las instituciones reportan actividades sin indicar sus resultados y el aporte a la meta y, las fichas técnicas no son llenadas de manera completa y precisa. Tampoco se encontró evidencia de devolución o retroalimentación de la Secretaría Técnica sobre los avances y los reportes (86% de las unidades lo mencionó).

Por otro lado, 93% de las unidades se quejó de la saturación o duplicación de informes, dentro de los que mencionaron reportes PIEG, PLANOVI y CEDAW (mencionados por el 86% de las unidades como duplicidad).

Ahora bien, un tema que falta mencionar se refiere a la ubicación de la Secretaría Técnica dentro del INAMU, un 8% de las unidades ejecutoras la ubicaba por encima de las áreas sustantivas del INAMU y un 36% evidenció poca coordinación de las áreas con la Secretaría. La Secretaría Técnica se ha movido entre áreas sustantivas según la ubicación de la persona a cargo, sin tener suficiente incidencia en el quehacer de la misma institución que debe tener la PIEG como columna vertebral. Sobre este aspecto hay suficiente evidencia documental que ha generado el mismo INAMU o instituciones fiscalizadoras.

Pregunta 4: ¿De qué manera los planes de acción y la PIEG han impactado a las mujeres?

La respuesta a esta pregunta se fundamenta en el sistema de indicadores de resultado y en las opiniones de las mujeres beneficiarias de diferentes programas, considerados en esta evaluación, mediante la encuesta telefónica a una muestra de 406 mujeres y grupos focales sobre participación y liderazgo.

En primer lugar, se encontró que en promedio son beneficiarias de casi 2 programas cada una (51% ha utilizado o recibido solo un servicio, mientras que un 49% ha utilizado 2 a 5 servicios). Una interrogante que surge es cuánto ha cambiado a través del tiempo la situación o circunstancias que llevaron a estas mujeres a buscar asesoría, capacitación y emprendimiento, particularmente por aquellas que no están recibiendo actualmente el servicio.

Gráfico 32: Servicios recibidos o programas utilizados en los últimos diez años.

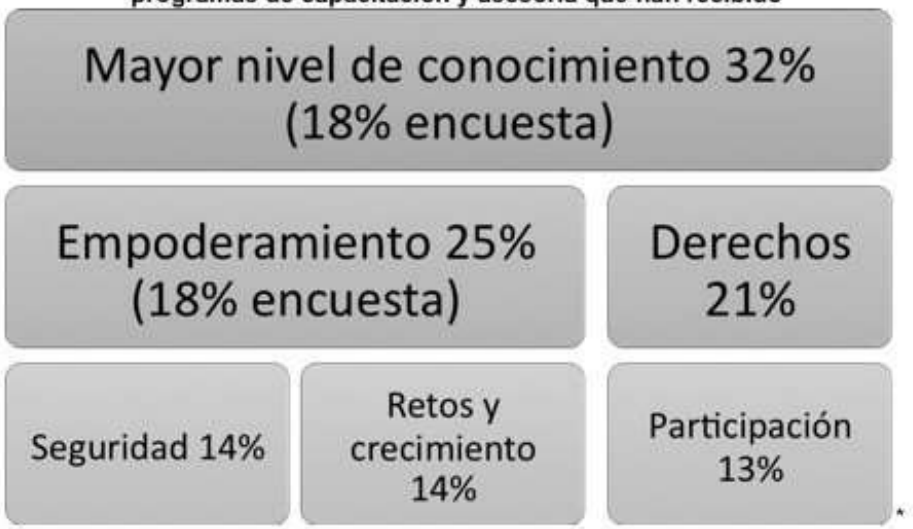
Fuente: Encuesta telefónica a mujeres beneficiarias. Febrero 2018.

Ahora bien, según las respuestas de las mujeres la percepción de que su situación económica ha mejorado en último año es mayor entre quienes han recibido asesoría en empresariedad, asesoría en violencia contra la mujer y atención en regionales de INAMU, por lo que surge la hipótesis de que aquellos programas en los que interviene el INAMU tienen mayor impacto en la situación de las mujeres. A futuro, también estos grupos de mujeres son más optimistas acerca de su situación económica.

Gráfico 33: Cambio en la situación económica de la mujer en el último año según programas o servicios que ha utilizado o recibido

Entre los beneficios recibidos mencionaron desarrollo de negocio (29%), mejorar los ingresos familiares (21%), mejorar las condiciones de vida de su familia (17%) y las suyas propias (16%). Las evidencias que ellas consideran para afirmar esto a nivel de la encuesta y de los grupos focales con mujeres, en las zonas seleccionadas, identifican un mayor nivel de conocimiento sobre sus derechos y sobre el desarrollo de negocios, así como un mayor empoderamiento.

Diagrama 6: Evidencias y beneficios que las mujeres identifican gracias a los programas de capacitación y asesoría que han recibido



Dato de la encuesta telefónica se muestra entre paréntesis, dato de los grupos focales fuera del paréntesis

El sistema de indicadores permite medir si la situación de las mujeres ha cambiado. Sin embargo, no permite medir si es la PIEG o sus planes de acción los que han incidido y en qué medida en este resultado; esto es una limitación que tiene la evaluación que se está reportando en este documento, ya que no es el diseño para justificarlo. Por ello, es necesario de elementos más cualitativos como los que se evidenciaron previamente. Se detallan los resultados obtenidos por objetivo.

(i) Sobre el trabajo remunerado de calidad y la remuneración de ingresos

Es importante destacar que algunos indicadores están basados en encuestas que han cambiado metodológicamente y que por lo tanto la comparación no debe ser directa. Por ejemplo, se pasó de la Encuesta de Propósitos Múltiples de Hogares, que definía el empleo a partir de los 12 años y con un marco muestral anterior a la Encuesta Nacional de Hogares, que define el empleo a partir de 15 años y con el marco muestral del Censo de Población y Vivienda del 2000.

Tomando en consideración esta aclaración, el siguiente cuadro identifica que se han logrado mejoras en cuanto a la remuneración y en cuanto a las mujeres ocupadas por cuenta propia o trabajadoras independientes. En otros indicadores que el comportamiento no es el esperado, también la condición de los hombres se ha visto deteriorada, ambos por factores de situación económica mundial y del país y por cuanto aún el país no dispone de una política de empleo.

Tabla 22. Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento del objetivo relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos

Indicador	2007	2010	2017	Balance
Tasa neta de participación femenina	41,6	44,5	44,7	Se mantiene en general Cambio se produce entre 25 y 59 años
Tasa de participación femenina ampliada	47,4	45,9	42,2	Disminuye
Tasa de desempleo abierto	6,8	9,5	13,6	Aumenta
Tasa de subutilización total por sexo	15,4	14,9	10,4	Disminuye
Mujer asegurada como asegurado directo	32,0	35,2	27,5	Disminuye
Mujer asegurada con seguro familiar	41,3	41,6	35,7	Disminuye
Ocupación femenina como cuenta propia o trabajador independiente	15,4	18,8	22,4	Aumenta
Mujeres ocupadas menos de 30 horas	24,7	30,1	28,7	Disminuye

Mujeres ocupadas 47 horas y más	49,2	41,2	38,4	Disminuye
Mujeres en trabajo formal	53,1	56,6	53,2	Inestable
Brecha/ entre la tasa de desempleo abierto femenina y masculina	3,5	3,5	5,4	Aumenta
Brecha/ entre la tasa de subutilización total femenina y masculina	5,5	6,0	3,6	Disminuye
Relación/ de ingresos promedio entre mujeres y hombres, por horas trabajadas	0,7	0,9	0,9	Aumenta

a/ Los datos a partir del 2010 son del II trimestre la Encuesta Continua de Empleo (ECE).
Fuente: Elaboración propia. Febrero 2018.

Los datos por tipo de ocupación y sexo que se muestran en el gráfico 34, parecen indicar hacia dónde enfocar los esfuerzos en el empleo femenino en empresas comerciales, ventas o de servicio. Ha crecido el empleo en ocupaciones asociadas a comercio y mercados; mientras que disminuyen ocupaciones elementales, técnicos y profesionales de nivel medio y directores y gerentes.

Gráfico 34. Personas según tipo de ocupación y sexo. 2010, 2017

Fuente: ENAHO 2010, 2017.

(ii) Sobre el cuido como responsabilidad social

Para validar el avance en este tema se usan datos de la Encuesta Nacional de Hogares, por lo tanto, están basadas en el reporte de los hogares y no en registros administrativos de las entidades involucradas. Las evidencias de la tabla 23, muestran que, aunque la tasa de crecimiento de la cantidad de niños y niñas entre 2 y 5 años es positiva, se aprecia que la cantidad de niños menores de 7 años comienza a disminuir (como parte del comportamiento demográfico que el país está experimentando).

A partir de ENAHO 2015 se comienza a registrar la cantidad de beneficiarios con Red de Cuido u Hogares Comunitarios, por lo que en conjunto se aprecia un aumento importante en la cantidad de personas atendidas en ese rango de edad, debido a que en términos absolutos se estiman casi 9 mil beneficiarios en el 2010 y pasa a poco más de 29 mil en el 2017. Adicionalmente, se aprecia un aumento significativo en el porcentaje de niños que asisten a educación formal o informal (previo al inicio escolar de primer grado) entre 1 y 5 años.

Tabla 23. Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento del objetivo relativo al cuido como responsabilidad social

Indicador	2010	2017	Tasa de crecimiento o cambio	Balance
Total niñas y niños de 2 a 5 años	256.537	267.195	0,6%	Aumenta
Total niñas y niños menores de 7 años	456.631	447.076	-0,3%	Disminuye
Servicio de red de cuido u hogares comunitarios (IMAS)		14.530	NA	Aumenta
Atención en centro infantil todo el día CEN CINAI	8.850	16.129	9,0%	
Ha recibido ambos		1.492	NA	
Niños y niñas de 2 a 5 años que asisten a educación formal y no formal	72.145	106.806	5,8%	Aumenta
% niños y niñas de 2 a 5 años que asisten a educación formal y no formal	28,1%	40,0%	11,9%	Aumenta
Cobertura de beneficiarios de Red de Cuido u hogares comunitarios	0,0%	5,4%	5,4%	Aumenta
Cobertura de beneficiarios de CEN-CINAI	1,9%	3,6%	1,7%	Aumenta
Niños y niñas atendidas en los establecimientos de cuido (CEN-CINAI+REDCUDI-duplicados) por cada cien mujeres ocupadas	1,21	3,52	2,31	Aumenta
Niñas y niños asisten a educación formal o informal				
Menos 1 año	0,0%	0,6%	0,6%	Se mantiene
1	0,0%	4,3%	4,3%	Aumenta
2	2,4%	8,0%	5,5%	Aumenta
3	10,7%	18,2%	7,5%	Aumenta
4	28,2%	39,0%	10,8%	Aumenta
5	72,5%	86,5%	14,0%	Aumenta

Fuente: ENAHO 2010, 2017.

(iii) Sobre educación y salud a favor de la igualdad

En la tabla 24 se muestra el balance de algunos indicadores actualizados para este objetivo. Los embarazos en alumnas que están dentro del sistema educativo están disminuyendo con respecto al inicio o a picos que se observaron en el período. De igual forma disminuyen los nacimientos de madres adolescentes y la tasa de fecundidad entre los 15 y los 19 años.

Tabla 24. Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento del objetivo relativo a educación y salud a favor de la igualdad

Indicador	2007	2008	2009	2010	2016	Balance
Alumnas embarazadas en el sistema educativo	1.614	1.879	2.185	1.393	1.174	
Menor 15 años	173	225	219	223	100	Disminuye
De 15 a 17 años	918	1.055	1.215	1.170	1.074	Inestable
De 18 años o más	523	599	751	ND	ND	
Alumnas embarazadas en secundaria respecto mujeres matriculadas (porcentaje)	2,7	3,2	3,6	3,5	2,7	Inestable
% nacimientos madres adolescentes	19,8	20,2	19,6	18,7	15,6	Disminuye
Nacimientos menores de 15 años	500	525	551	428	349	Disminuye
Nacimientos mujeres de 15 a 19 años	13.981	14.655	14.117	12.828	10.575	Disminuye
% nacimientos que recibieron al menos una atención prenatal durante el embarazo por personal entrenado debido a razones relativas al embarazo	85,1	ND	90,0	89,7	88,8*	Se mantiene
% Nacimientos con control prenatal completo	ND	ND	82,9	81,9	79,7*	Se mantiene
Tasa de fecundidad	1,9	2,0	1,9	1,8	1,7	Se mantiene
De 15 a 19 años	66,8	70,2	68,2	61,9	55,7	Disminuye

Fuente: Ministerio de Educación 2010, 2017.

(iv) Sobre el objetivo de protección efectiva de los derechos de las mujeres frente a todas las formas de violencia

Aunque en algunos aspectos se aprecia que la situación no empeora y, en otros, se encuentra un incremento en las denuncias que podrían identificar un cambio cultural muy relevante, todavía hay trabajo que realizar si se encuentra que el porcentaje de mujeres que levanta las medidas cautelares contra violencia intrafamiliar viene en aumento desde el año 2013.

Tabla 25. Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento de objetivo relativo a protección efectiva de los derechos

Indicador	2007	2008	2009	2017
Número de defensores públicos por cien mil habitantes	6,1	7,4	7,6	10*
Tasa de personas asesinadas por violencia doméstica (por cien mil habitantes)	0,5	1,1	0,3	0,6
Tasa en mujeres	0,7	0,5	0,6	0,9
Tasa en hombres	0,2	0,1	0,1	0,3
Casos entrados por violencia intrafamiliar (doméstica)	44.914	46.012	52.104	47.941
Casos entrados por violencia intrafamiliar (doméstica), por cada cien hogares	3,7	3,7	4,1	3,15
Distribución de los principales motivos de término de las demandas por violencia intrafamiliar (doméstica)				
Levanta medida provisional	35,10%	30,70%	30,80%	63,45%
Mantiene medida provisional	32,30%	30,60%	32,80%	0,00%
Incompetencia	9,00%	15,30%	14,50%	0,00%
Ordena archivo	10,10%	12,90%	13,40%	2,16%
Acumulados	2,60%	2,30%	2,40%	7,29%
Otros motivos	10,90%	8,20%	6,00%	1,81%
Denuncias relacionadas con la Ley de Penalización de la Violencia contra la Mujer	5.145 (3,5%)	14.706 (8,4%)	10.510 (3,8%)	18.971* (14,4%)
Tasa de delitos sexuales	118,1	ND	128,1	140,9*

*Dato 2016

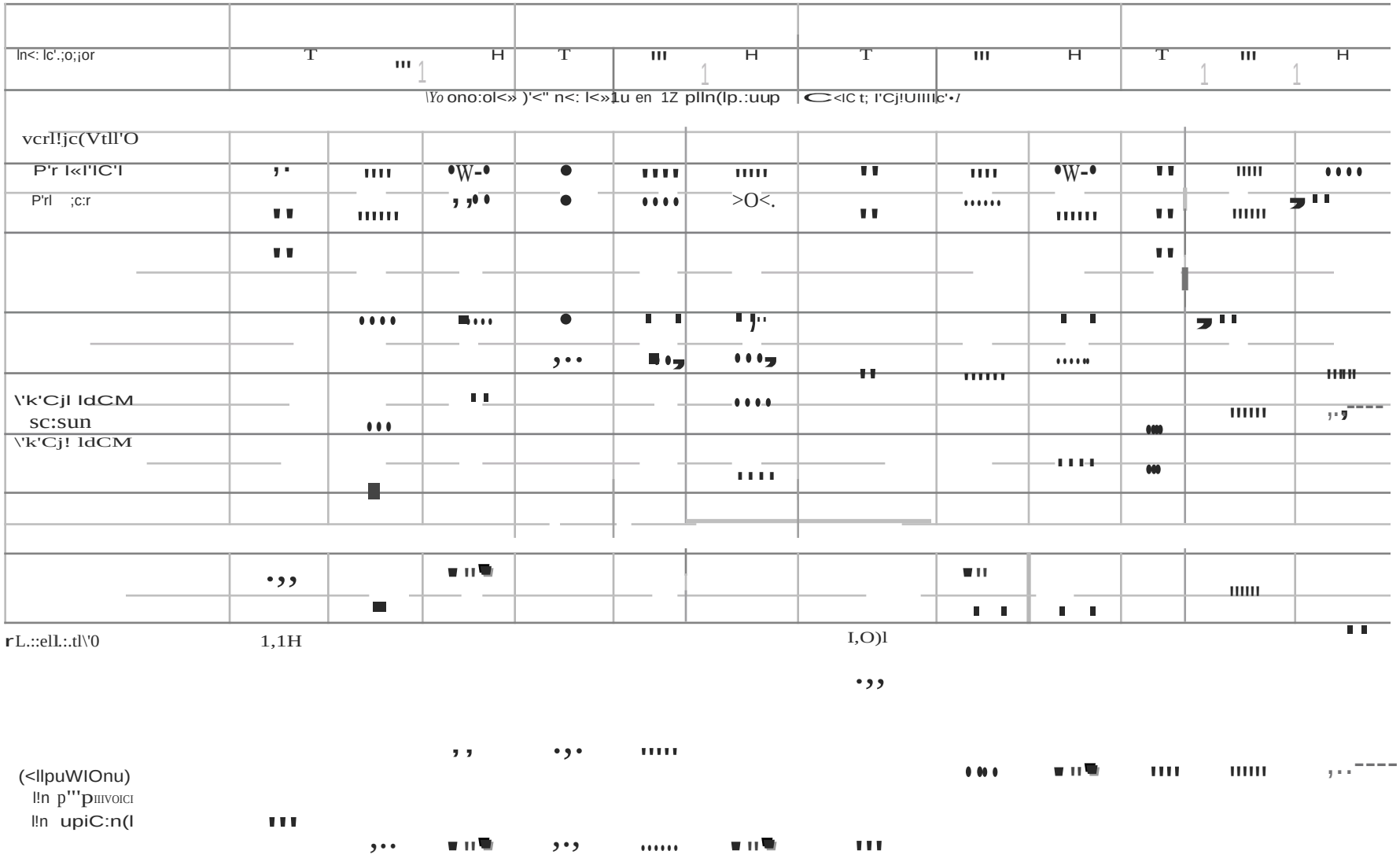
Fuente: Poder Judicial

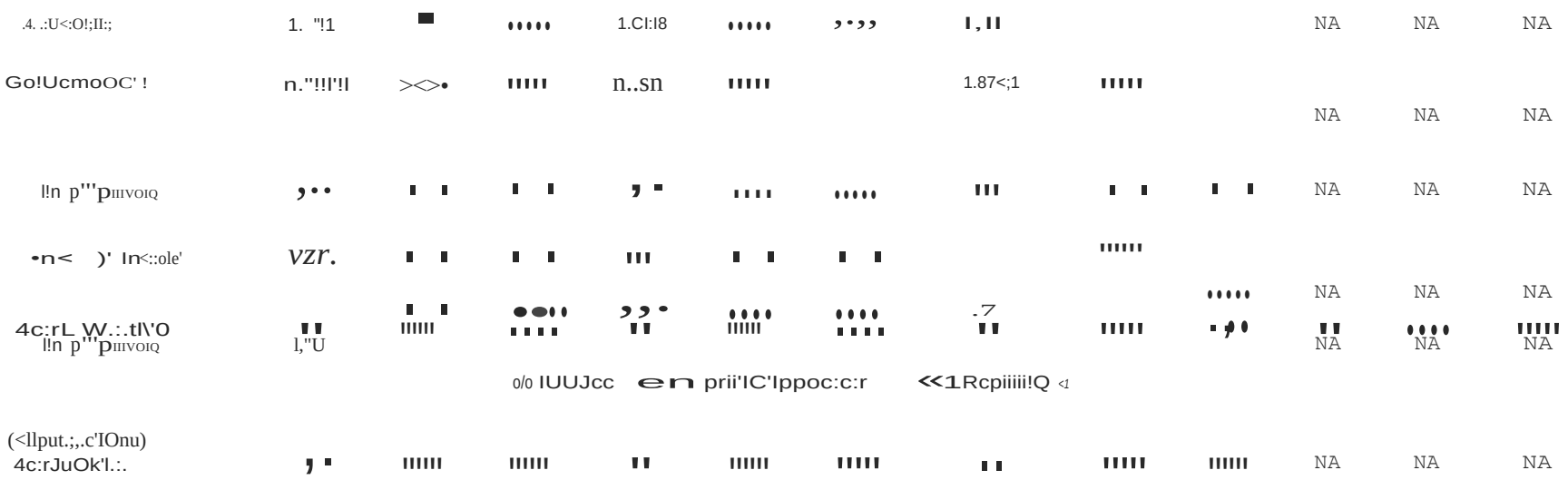
(v) Sobre fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de la democracia paritaria

Todavía está pendiente la actualización de cifras al 2018 que no han sido dadas a conocer por el nuevo Gobierno o no se encuentran disponibles todavía datos del Tribunal Supremo de Elecciones.

Cuando se revisan los indicadores de participación política de las mujeres en los 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. Adicionalmente se encuentra mayor participación de mujeres en las juntas directivas de instituciones claves del país.

Tabla 26. Balance de los Indicadores actualizados para el seguimiento delobjetivo relativo a participación polit ca de las mujeres





Fuente: Tribunal Supremo de Elecciones. *Podet* Judicial y página web de instituciones.

T = Total M = Mujeres H = Hombres

(vi) Sobre el fortalecimiento a favor de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género

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, aquí se incluye lo correspondiente al INAMU, ya que como se comentó en secciones previas no hay información disponible actualizada sobre los programas involucrados, con perspectiva de género.

El presupuesto del INAMU creció rápidamente hasta el año 2010, donde llegó a representar el 0,14% del presupuesto total del Gobierno central. Al año 2017, representa el 0,16%. Sin embargo, el superávit anual del INAMU sigue creciendo, lo que amerita atención de la institución para aprovechar el recurso puesto a su disposición.

Tabla 27. Balance de los indicadores actualizados para el seguimiento del objetivo relativo al fortalecimiento de la institucionalidad

Indicador	2007	2010	2017
Tasa de crecimiento real del presupuesto del INAMU	12,90	41,00	3,00
% del presupuesto aprobado al INAMU en relación con el presupuesto total del Gobierno central	0,09%	0,14%	0,16%
Superávit anual del INAMU (millones de colones)	461	2.145	9.563

Fuente: Contraloría General de la República e INAMU.

Pregunta 5: ¿Cuál ha sido la articulación territorial de los programas para el cumplimento de los objetivos de la PIEG?

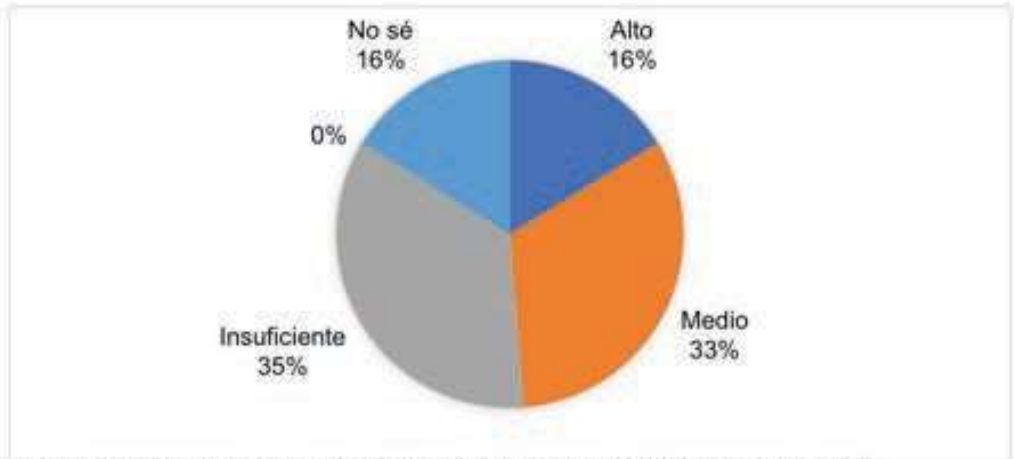
A pesar de las múltiples regionalizaciones con que cuenta el Estado costarricense, las oficinas regionales del INAMU ofrecen una alternativa de estructurar oferta para promocionar los derechos de las mujeres y ejecutar la coordinación interinstitucional a nivel local. Esto es un esfuerzo incipiente, pero fundamental para llevar la PIEG a las mujeres. Cada institución involucrada tiene diferentes esquemas de regionalización, lo que dificulta esta articulación territorial, sin embargo, esto es un factor crítico de éxito pues simbolizan los brazos de la PIEG.

Tal y como se mencionó , la PIEG fue diseñada con un enfoque centralista, sin embargo, conforme ha pasado el tiempo se construyó una red de oficinas regionales del INAMU que brindan atención y asesoría a las mujeres a nivel local. 40% de las mujeres entrevistadas, manifestaron haber usado los servicios de las oficinas regionales del INAMU, lo que las define como un punto de contacto muy fuerte y cercano para ellas.

También se consultó a las unidades ejecutoras sobre la articulación territorial. Este concepto usualmente está asociado a lo regional o local, según se comprende en cada institución, por cuanto en el Estado costarricense existen varios sistemas de regionalización. Existen limitaciones porque algunas instituciones no son descentralizadas o no tienen una estructura regional y por otro lado faltan recursos humanos o financieros para brindar los servicios de mejor manera a nivel regional y dar el adecuado seguimiento. Además, 64% de las personas pertenecientes a las unidades de género, mencionaron, en las entrevistas a profundidad, la necesidad de reforzar lo local o regional. Debe considerarse también que esta evaluación no incluyó las OFIM como parte de su enfoque.

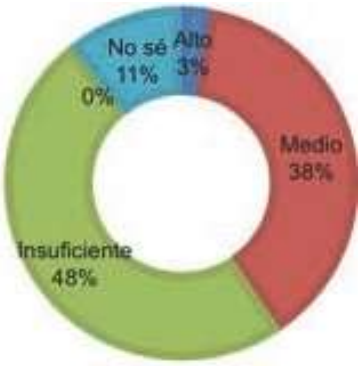
- El 35% de las unidades de género manifestaron que la ejecución en un nivel medio o alto de las acciones es de manera centralizada. Un 16% desconoce la forma en que opera la institución (gráfico 35). Un 41% de las instituciones hacen una oferta diferenciada por región (gráfico 36).
- El 41% considera insuficiente el esfuerzo que ha hecho para comprender las necesidades de las mujeres y rediseñar sus servicios de acuerdo con esto (gráfico 35).
- Un 8% declara que han coordinado con los COREDES y 36% con las municipalidades a nivel regional o local (gráfico 36).

Gráfico 35: Medida en que la institución ejecuta las acciones asignadas en los planes de acción o en los programas de manera centralizada



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

Gráfico 36: Medida en que la institución hace una otena diferenciada de servicios para las personas según la reglón donde viven

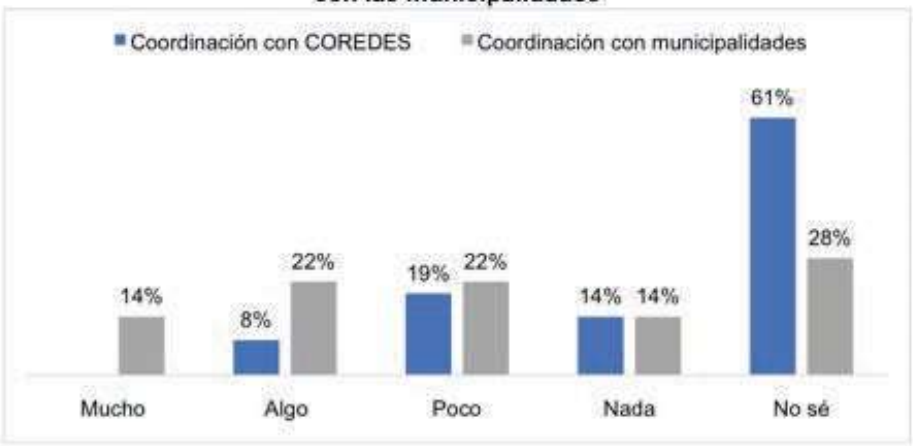


Fuer te: Encuesta eRiinea a enlaces PIEG y encargados de ptogramas. Febrero 2018.

Gráfico 37:Medida en que Institución o elprograma ha buscado comprender las necesidades de las mujeres según la región donde viven y ha rediseñado su atención especifica a esta población

Fuente: Encuesta en linea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018

Gráfico 38: Medida en que institución ha coordinado con los COREDES o con las municipalidades



Fuente: Encuesta en línea a enlaces PIEG y encargados de programas. Febrero 2018.

Estos resultados muestran que tanto a nivel de las unidades de género como de las instituciones en las que se insertan, tienen trabajo pendiente para localizar la PIEG y atender las necesidades de las mujeres en este ámbito, así como de hacer esfuerzos por articular también en lo regional o lo cantonal.

Análisis de sostenibilidad

El criterio de sostenibilidad tiene que ver con la medida en que los beneficios generados se pueden mantener en el tiempo más allá del ciclo de implementación de un programa o proyecto o medida en que se observan condiciones propicias para ello.

En este apartado se abordará el siguiente objetivo específico:

Analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los planes de acción del período 2012-2017, identificando los principales desafíos de dicho modelo de gestión.

Pregunta 1: ¿Cuáles han sido las mejores prácticas ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017 y cómo estas podrían mantenerse en el tiempo?

Al definir criterios de efectividad, sostenibilidad y sensibilidad, es posible identificar "buenas prácticas" como un patrón común de esfuerzos más exitosos que han concertado las voluntades políticas y técnicas de las instituciones involucradas. Estas siempre han estado apoyadas por un interés institucional de alto nivel político.

En toda la documentación revisada no se identifica una definición de lo que se considera buena práctica ni los criterios asociados y los mecanismos para reproducirla en el tiempo.

El equipo evaluador hizo uso de una definición dada por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO),

> Una buena práctica no es tan sólo (sic) una práctica que se define buena en sí misma, sino que es una práctica que se ha demostrado que funciona bien y produce buenos resultados, y, por lo tanto, se recomienda como modelo. Se trata de una experiencia exitosa, que ha sido probada y validada, en un sentido amplio, que se ha repetido y que merece ser compartida con el fin de ser adoptada por el mayor número posible de personas. (FAO, 2015, p.1)

FAO utiliza los siguientes criterios para definir una buena práctica

- **Efectiva**: Una "buena práctica" ha demostrado su pertinencia estratégica como medio más eficaz para obtener un objetivo específico, ha sido adoptada con éxito y ha tenido un impacto positivo en los individuos y/o en las comunidades.
- **Sostenible**: *desde el punto de vista ambiental, económico y social*: Una "buena práctica" satisface las necesidades actuales, en particular las necesidades esenciales de los más pobres, sin comprometer la capacidad para hacer frente a las necesidades futuras.
- **Sensible al enfoque de género**: Una descripción de la práctica debe mostrar cómo cualquier acción que se planifique tiene implicaciones para hombres y mujeres, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles los actores que participan en el proceso fueron capaces de disminuir las brechas de género que provocan desigualdad entre ambos.

Considerando estos criterios, las personas, en las entrevistas semiestructuradas, identificaron buenas prácticas en aquellas acciones individuales o conjuntas que dieron un resultado exitoso para el cumplimiento de una acción. Algunas de las más mencionadas tanto en los balances de los planes de acción, como en la investigación cualitativa y cuantitativa son las siguientes:

- Labor del INAMU, INEC y BCCR para ejecutar la Encuesta de uso del tiempo y avanzar con la cuenta satélite.
- Labor conjunta de OIT, Asamblea Legislativa, Defensoría de los Habitantes, Ministerio de Trabajo, CCSS, Ministerio de Hacienda e INAMU, en alianza con Astradomes para lograr la

modificación del Código de Trabajo y equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas.

- Labor conjunta de INAMU, UNICEF y Asamblea Legislativa para lograr la aprobación de la ley de relaciones impropias.
- Labor conjunta de INAMU, Asamblea Legislativa y Poder Judicial para lograr la aprobación de la Ley de Penalización de la Violencia contra la Mujer.
- Programa de Atención a la Víctima (PISAV) que integra Poder Judicial, CCSS y Policía.
- Programas de capacitación en liderazgo y participación ciudadana para las lideresas de parte de IFED
- Programa de capacitación de lideresas en la Región Chorotega

El análisis efectuado por el equipo evaluador identifica temas comunes en estas experiencias. La interrogante principal tiene que ver con la sostenibilidad. En general cuando se estudian estos casos, hay un compromiso personal de quienes se involucran en el proceso. Los cambios del recurso humano y las limitaciones presupuestarias pueden provocar un avance más lento o prácticamente un retroceso en algunas de estas acciones.

Diagrama 7: Proceso de construcción conjunta de buenas prácticas

Fuente: Revisión documental y entrevistas a profundidad.

Pregunta 2: ¿Qué factores han posibilitado o amenazado la sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017?

A partir del análisis de la presente evaluación se puede evidenciar que los servicios que presta la REDCUDI, las acciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, Ministerio de Agricultura e INAMU, en el marco de las acciones para la generación de ingresos económicos, la Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima (PISAV), el Programa del Centro de Información y Orientación (CIO), las acciones desarrolladas en el marco del convenio IFED- INAMU, muestran los siguientes factores: que se hayan generado leyes, decretos y planes que permitan su sostenibilidad en el tiempo y por lo tanto tienen incidencia más allá del período de ejecución de la Política, que se hagan acompañar de procesos de capacitación y sensibilización a las personas que

trabajan en el programa, que partan de diagnósticos participativos de la necesidades, que hagan evaluación constante de la calidad y pertinencia de los servicios; es fundamental el apoyo político.

La PIEG fue estructurada como una política de Estado, que plantea una serie de principios, objetivos y lineamientos, cuyo fin último era traducir las acciones en la mejora de los servicios públicos a favor de las mujeres y contribuir al cierre de brechas de género, identificadas en el diagnóstico inicial.

Un hallazgo fundamental de la presente evaluación es que tanto los informes de balance de acciones, los informes periódicos de avance, y los informes de la Contraloría General de la República, muestran como los mismos generan un proceso de retroalimentación a las instituciones y una advertencia para la implementación de acciones para el avance en las acciones de los diferentes programas, lo cual es traducido como una mejora en los servicios públicos para las mujeres.

En resumen los factores que posibilitan y limitan y luego se hará un análisis de las estrategias, metodologías, instrumentos, acuerdos y factores que han favorecido o amenazado la sostenibilidad de los programas analizados por la presente evaluación en el marco de la PIEG.

Diagrama 8: Factores que posibilitan la sostenibilidad de los programas

Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

Diagrama 9: Factores que limitan la sostenibilidad de los programas

Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

Se presenta un análisis detallado de los diferentes factores desde las estrategias, metodologías e instrumentos en los programas estudiados y la forma en que han contribuido a su sostenibilidad.

(i) Programa Alternativas de Atención y Desarrollo de la Niñez, que atiende a los niños y a las niñas que reciben el subsidio del IMAS en el marco del Programa Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil.

Estrategias, metodologías e instrumentos que han posibilitado la institucionalización:

- Marco normativo que lo respalda: promulgación del Decreto Ejecutivo n.º 36020, que crea la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI), y en marzo del año 2014 se emite la Ley n.º 9220, de creación de la Red, que viene a establecer funciones, mecanismos de coordinación, fuentes de financiamiento y recursos.
- Incluido en los Planes Nacionales de Desarrollo 2011-2014 María Teresa Obregón y se da continuidad en el Plan Alberto Cañas 2015-2018.
- Existencia de una Comisión Técnica Interinstitucional con las siguientes funciones, a) Coordinar las acciones técnicas y operativas interinstitucionales relacionadas con la Redcudi. b) Proponer políticas, programas y acciones pertinentes para el adecuado funcionamiento y desarrollo de la Redcudi. c) Participar en la elaboración de los planes de acción interinstitucionales de la Redcudi. d) Dar seguimiento a las acciones institucionales e interinstitucionales relacionadas con la Redcudi. e) Conocer y pronunciarse sobre las evaluaciones y los informes de seguimiento que se realicen sobre la Redcudi. f) Otras que le asigne la Comisión Consultiva de la Redcudi.

- Cuenta con una Secretaría Técnica como instancia técnica responsable promover la articulación entre los diferentes actores públicos y privados, las diferentes actividades que desarrollan en el país en materia de cuido y desarrollo infantil, así como de expandir la cobertura de los servicios.
- El 100% de las personas entrevistadas a cargo de la Secretaría Técnica, y de acuerdo con el Informe de Rendición de Cuentas del IMAS, del año 2016, mencionaron que se hizo una consulta con población beneficiaria en el marco del programa Fortalecimiento y Ampliación de la Cobertura de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, REDCUDI, con el objetivo principal de establecer las características y ubicación de actuales y potenciales beneficiarios/as.
- Un factor en el que concuerdan el 100% de las personas entrevistas sobre este programa en específico, es que el informe n.º. DFOE-SOC-IF-18-2015 17 de diciembre, 2015, el cual exige a la Secretaría que se cumpla con lo dispuesto por la PIEG y su plan de acción para el período 2008-2012, fue clave para lograr la articulación entre los servicios que presta la REDCUDI y lo planteado por la Política, lo cual además es visto como una forma de apoyo y legitimización a la misma.
- Con la finalidad de dar cumplimiento a la disposición de la Contraloría General de la República, en el año 2016, se define un mecanismo de seguimiento de las alternativas de atención directa a niñas y niños que se articulan en el marco de la REDCUDI, y en el año 2017, de acuerdo con lo establecido en la Ley n.º 9220", se plantea una estrategia en materia de inserción de los padres y las madres al mercado laboral o educativo, elaborada por la Secretaría Técnica de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil.
- Otra estrategia considerada como estratégica por el 100% de las 3 personas entrevistadas ligadas en la actualidad a la Secretaría Técnica y que es mencionada también en el informe bianual de la PIEG (2015-2016), son los procesos de sensibilización y capacitación brindados por el INAMU, a la Secretaría.

Factores que han sido amenazantes para la sostenibilidad:

- No se visualizan acciones, estrategias y alianzas claramente direccionadas para el involucramiento de los hombres padres u otros hombres de las familias, para la participación de organizaciones sociales (cooperativas, sindicatos, asociaciones de desarrollo) y del sector privado-empresarial y no empresarial, lo cual es señalado en el balance del II Plan de Acción (2015) y en el Informe bianual de la PIEG (2015-2016).
- Según el informe DFOE-DL-IF-0001-2017, realizado por la Contraloría General de la República no se cuenta, desde las municipalidades que desarrollan el Programa, con informes o estudios sobre la viabilidad técnica, financiera y administrativa, que permitan concluir acerca de la necesidad real de contar con una alternativa de cuido. Lo cual también es reforzado por la Evaluación del diseño, gestión y ejecución del beneficio "Alternativas de Atención y Desarrollo de la Niñez", que atienden a los niños y a las niñas que reciben el subsidio del IMAS en el marco del Programa Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, período 2014 y 2015, realizada en el marco de la ANE, por el CICAP, al decir que la pertinencia de la programación se ve afectada por la insuficiencia de estudios de oferta y demanda que justifiquen la apertura de alternativas.

- De acuerdo con la indagación realizada en el marco de la presente evaluación, no se encontró evidencia de la existencia de un sistema integral de información e integración desde la Secretaría Técnica, que integre las modalidades de PANI, CEN-CINAI, CECUDI, cada alternativa maneja las bases de datos de forma independiente y desvinculada.

(ii) Programas y acciones desarrollados por el Ministerio de Trabajo (MTSS), Ministerio de Economía (MEIC), Ministerio de Agricultura e INAMU.

Estrategias, metodologías e instrumentos que han posibilitado la institucionalización:

- Un aspecto estratégico es que, durante el periodo de ejecución de la PIEG, se desarrollaron varias iniciativas para promover los emprendimientos y la empresariedad de las mujeres, a través del establecimiento de programas institucionales como el: Programa Mujeres Empresarias, implementado por el MEIC, por medio de la Dirección General de Pequeña y Mediana Empresa (DIGEPYME), el Proyecto EMPRENDE desarrollado por el INAMU y la Unión Europea, el programa FOMUJERES del INAMU, PRONAMYPE del MTSS.
- Al igual que la Red Nacional de Cuido, las acciones en materia de encadenamientos productivos forman parte de las metas de los planes nacionales de desarrollo, María Teresa Obregón (2011-2014) y Alberto Cañas (2015-2018).
- Establecimiento de un convenio entre el INAMU, MAG e INDER, cuyo objetivo es transversalizar el enfoque de género en tres servicios del sector agropecuario en la Región Brunca: el Fondo de tierras y crédito rural del INDER, el Fondo de transferencias del MAG y el Programa de Abastecimiento Institucional del Consejo Nacional de Producción.
- Incorporación en el Plan Nacional de Desarrollo Rural Territorial 2017-2022 el enfoque de género en sus cinco ejes de trabajo, con el acompañamiento técnico del INAMU.
- La creación del Decreto n.º 38733-MEIC-MCM-MAG-MTSS-MICIT-MDHIS: sobre el estímulo a la empresariedad para el fortalecimiento social y económico de las mujeres, en donde por medio del artículo 2 crean la Red Nacional de Apoyo para el Fortalecimiento Social y Económico de las Mujeres, en adelante "Red", como un mecanismo de articulación interinstitucional, integrada por aquellas instituciones públicas u organizaciones privadas que desarrollen o puedan desarrollar acciones, programas y proyectos tendientes a mejorar la autonomía económica de las mujeres.
- De acuerdo con el 100% de las 3 personas entrevistadas responsables de los programas, se han realizado consultadas a mujeres y grupos de mujeres, por medio de las evaluaciones realizadas a los Programas del MEIC, PRONAMYPE y EMPRENDE.

Factores que han sido amenazantes para la sostenibilidad:

- De acuerdo con los resultados del balance del II Plan de Acción las acciones en relación con el cierre de brechas laborales de género. El avance ha sido muy lento o nulo, tomando en cuenta también que existen factores de carácter estructural que limitan el desarrollo económico del país.

- En el caso del programa implementado por el Ministerio de Economía y Comercio, por medio de la Dirección General de Pequeña y Mediana Empresa (DIGEPYME), el diseño no contó con un diagnóstico de las necesidades de las mujeres, y carece de una estrategia de ejecución a nivel nacional, regional y local, de acuerdo con los hallazgos de la evaluación realizada en el marco de la ANE.
- La articulación interinstitucional ha sido mencionada por el 100% de las personas consultadas en el MEIC, INAMU, MTSS y Ministerio de Agricultura, como una limitante para la mayor incidencia de la empresariedad de las mujeres, además no se logra ajustar una oferta integrada al enfoque de género, situación que se señala en las tres evaluaciones realizadas a los programas de EMPRENDE, MEIC y PRONAMYPE.
- En el caso de EMPRENDE se menciona que se ha limitado la pertinencia el no haber considerado en el proyecto, la realidad de las instituciones (MEIC, MAG, INA) con relación a su tiempo de respuesta para ajustar su oferta al enfoque de género y concretar una articulación efectiva a nivel interinstitucional. En este mismo ámbito ha faltado un concepto consensuado y una definición operacional con respecto al tema de la vulnerabilidad de las mujeres, lo que se ve ha reflejado de manera consistente en la selección de las beneficiarias.
- El país cuenta con una amplia oferta de instituciones que brindan capacitación, asesoría y servicios en materia de empresariedad (INAMU, MEIC, MAG, IMAS, MTSS), sin embargo, como se ha venido señalando carece de articulación y coordinación, las acciones son de carácter aislado y se duplican en ocasiones la oferta, lo que no permite tener mayor incidencia en las acciones. Esto es señalado también por el 100 % de las personas enlaces PIEG de las instituciones vinculadas con los programas seleccionados.

(iii) Programas de salud sexual y reproductiva en la educación formal de adolescentes.

Estrategias, metodologías e instrumentos, que han posibilitado la institucionalización:

- Se cuenta con un programa aprobado por el Ministerio de Educación Pública, denominado Afectividad y Sexualidad Integral para la Educación Diversificada, el cual cuenta con una estructura clara y ejes de aprendizaje.
- El programa se inscribe en el marco de una la política curricular, "Educar para una Nueva Ciudadanía"; la cual fue aprobada por el Consejo Superior de Educación en su acuerdo n.º 07-64-2016, plantea un cambio significativo en las formas de educar asumiendo cuatro importantes retos: la formación continua de las personas que integran cada comunidad educativa, la mediación pedagógica propicia para construir conocimientos, el fomento de ambientes de aprendizajes diversos y enriquecidos y la evaluación formativa y transformadora.
- Existencia de la Política de Educación para la Afectividad y Sexualidad Integral, que parte de los siguientes enfoques: derechos humanos, diversidades, interculturalidad, generacional-contextual, género y educación inclusiva.

Factores que han sido amenazantes para la sostenibilidad:

- Es un tema polémico que presenta muchas resistencias a nivel país de parte de muchos sectores.
- El apoyo político al tema ha sido muy variante en los años de ejecución de la PIEG.
- Es importante destacar lo ya dicho en el Informe PIEG bianual 2015-2016, sobre la necesidad de contar con acompañamientos técnicos y políticos, debido a que el avance en este programa ha sido poco o nulo con respecto a la salud sexual y reproductiva, asuntos prioritarios y de compromisos del país con CEDAW, Montevideo y ODS.

(iv) Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima (PISAV) del Poder Judicial y el Programa del Centro de Información y Orientación del INAMU (CIO)

Estrategias, metodologías e instrumentos que han posibilitado la institucionalización:

- La PISAV arranca como un plan piloto el cual es aprobado en la sesión n.º 100-11 del Consejo Superior, realizada el 29 de noviembre 2011, donde se dispuso a autorizar el inicio del plan piloto en el distrito de Pavas, que se desarrolló desde el 5 de diciembre de ese año hasta el 4 de noviembre de 2013.
- Para aprobar de forma definitiva el modelo PISAV, la Contraloría de Servicios y la Dirección de Planificación del Poder Judicial, realizaron evaluaciones de percepción y efectividad a las personas usuarias de los servicios, por lo que se convirtió en modelo ordinario de despacho judicial, según lo acordado por el Consejo Superior, en sesión 35-14, celebrada el 23 de abril del 2014, Artículo LXI.
- Dos estrategias exitosas en la implementación del PISAV han sido el diseño de un taller denominado “Modelo de atención integral en la Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Victima (PISAV)”, en coordinación con la Escuela Judicial y dirigido a personas juzgadores elegibles en materia de familia, y la proyección a la comunidad e integración de la PISAV en las redes interinstitucionales y cantonales.
- Es considerado un modelo de atención a nivel internacional.
- En la entrevista con la persona de la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, se mencionó como un factor de éxito, el apoyo político del más alto nivel al Proyecto.
- En el caso del Centro de Información y Orientación en Derechos del INAMU (CIO, cuenta con apoyo político, técnico y financiero, y parte de las necesidades e intereses de las mujeres, brindándoles un servicio de carácter integral.
- El CIO es un espacio destinado a brindar información y orientación legal y psicosocial en temas de derechos a favor de las mujeres cuyas principales consultas versan sobre asuntos laborales, capacitaciones, becas e informaciones sobre subsidios y créditos para empresarias, así como temas de salud. Que responde a las necesidades prácticas de las mujeres partiendo de su condición y posición de género.
- Un aspecto posibilitador es que, desde el INAMU, se han realizado mejoras de las condiciones de espacio y recursos para que respondan a las necesidades de las usuarias del servicio.

- Una de las estrategias desde el CIO es ofrecer un servicio que brinde diversas opciones de acceso al servicio por parte de la población beneficiaria: central telefónica, web y presencial.

Factores que han sido amenazantes para la sostenibilidad:

- En ambos servicios no fue posible identificar factores amenazantes.

(v) Programa IFED-INAMU y acciones realizadas desde los procesos formativos realizados desde el Área de Ciudadanía Activa y Gestión Local, del INAMU.

Estrategias, metodologías e instrumentos que han posibilitado la institucionalización:

- El Área de Ciudadanía Activa y Gestión Local, del INAMU, del INAMU, es una instancia especializada de formación, educación y capacitación en género, desarrollo del liderazgo y empoderamiento de las mujeres para aumentar sus capacidades de incidencia en la toma de decisiones sobre todo en aquellos aspectos que afectan sus vidas en el ámbito nacional y local, ejerciendo de esta manera su ciudadanía de manera activa.
- Cuentan con un programa formativo, cultural y capacitador continuo y sistemático.
- Una estrategia que es importante destacar es el carácter regional de los cursos, lo cual ha permitido cubrir a un número importante de mujeres, así como generar alianzas con otras instituciones a nivel local.
- En el año 2013 se realiza la regionalización del INAMU, lo que implicó que los procesos de formación política se trasladaran a las unidades regionales, lo cual es visto como un factor que posibilitó su fortalecimiento.
- Brinda cursos virtuales lo cual incide en una mayor cobertura y acceso para las mujeres.
- Tiene una estrategia diferenciada con mujeres afrodescendientes y mujeres indígenas.
- Parte de diagnósticos y procesos de consulta realizados con las mujeres para la mejora de los servicios.
- Es un programa de carácter institucional que forma parte de la estructura organizacional del INAMU, lo cual permite destinar recursos humanos y financieros.
- El programa ha logrado establecer alianzas estratégicas con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Programa de Derechos Humanos de las Mujeres del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, el Instituto de Formación y Estudios en Democracia del Tribunal Supremo de Elecciones, el Instituto de Formación y Capacitación y Desarrollo Local Municipal de la Universidad Estatal a Distancia.
- Cuenta con una base de datos actualizada de las mujeres participantes en los procesos de formación.
- Se han realizado procesos de consulta y sistematización de la experiencia.
- En el caso del Instituto de Formación y Estudios en Democracia (IFED), se le asignan desde el Código Electoral promulgado en el 2009, diversas funciones, como es apoyar el funcionamiento de los partidos políticos, esto con motivo de que el sistema partidista costarricense; fundamentado en el artículo 309 del Código Electoral, específicamente en el inciso c), indica

que le corresponderá al IFED: “Ofrecer capacitación a los partidos políticos sobre temas de administración electoral, justicia electoral, democracia y organización interna”.

- El diseño del IFED, partió de procesos de diagnóstico, investigación y análisis que le permitieron conocer el modo en que se estructuran y funcionan los partidos políticos.
- El instituto cuenta con una base de datos y se hacen convocatorias desde estrategias diferenciadas.
- Realiza un trabajo en redes de cooperación: con la finalidad de unificar esfuerzos y la consecución de recursos, con instancias que apoyan la labor de los partidos políticos, algunas de ellas IDEA Internacional, el PNUD, la Fundación Konrad Adenauer, entre otras.
- Se realizan procesos de evaluación de los cursos.
- Coordinación con instancias intra e interinstitucionales: unificar criterios y consecución de recursos, de forma permanente, con aquellas instancias que apoyan la labor de los partidos políticos tanto a lo interno como a lo externo del TSE.

Factores que han sido amenazantes para la sostenibilidad:

- En ambos servicios no fue posible identificar factores amenazantes.

Análisis de eficiencia

El criterio de eficiencia tiene que ver con la medida en que los insumos disponibles se trasforman en bienes y/o servicios optimizando los recursos. Esto incluye el análisis de la ejecución presupuestaria, de los tiempos y costos de transacción, y de la sinergia y/o duplicación de esfuerzos entre varias instituciones.

En este apartado se abordará el siguiente objetivo específico:

Analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los planes de acción del período 2012-2017, identificando los principales desafíos de dicho modelo de gestión.

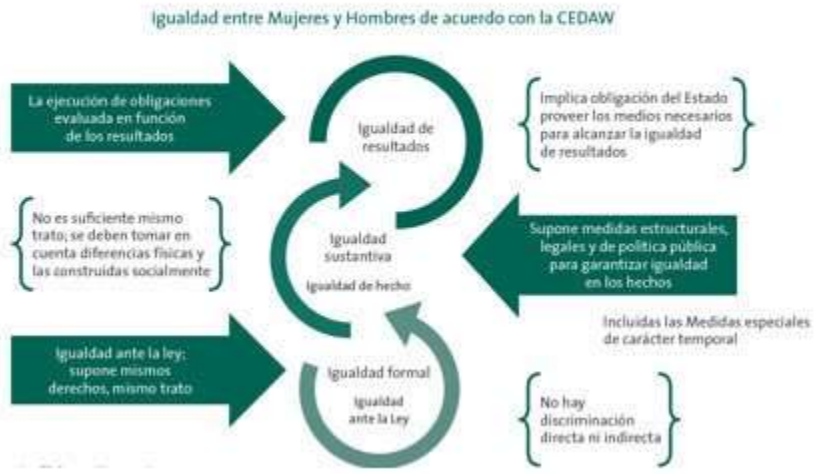
Pregunta 1: ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG, y los logros obtenidos a lo largo de período 2012-2017?

Los datos suministrados y disponibles no brindan evidencias para responder con claridad a esta pregunta. Tal y como mencionaron las unidades ejecutoras es necesario transversalizar el género en los ejercicios presupuestarios de las instituciones; adicionalmente hay duplicidades en la ejecución, individual por las instituciones, de acciones diseñadas de manera conjunta y hay duplicidades también en la reportería. Dada esta dificultad en la apertura presupuestaria no es posible asociar la inversión social con el cierre de brechas.

En primer lugar, es necesario enfatizar que la CEDAW exhorta a los Estados partes a tomar medidas para la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración e implementación de programas y acciones públicas sustentadas en evidencias empíricas y sobre la base de presupuestos públicos con enfoque de género, en tanto que estos constituyan un apoyo en la gestión de las políticas.

La transversalización del **principio de igualdad** en las políticas y proyectos específicos tiene que ver con integrar el valor de la igualdad y la perspectiva de género en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas y acciones. Con ello, se pretende incorporar la visión de las mujeres en los procesos y métodos de trabajo de la planeación, la cultura organizacional, los servicios y bienes que se otorgan a la población y por supuesto, en el presupuesto público (INMUJERES, 2013) Hay que reconocer que el proceso de planeación, programación, implementación y evaluación de los presupuestos públicos, inciden o afectan a las mujeres y a los hombres de manera diferenciada.

Figura 2. Igualdad entre mujeres y hombres según CEDAW



Tal y como lo expresa Diane Elson en su artículo "Iniciativas de Presupuestos Sensibles al Género: Dimensiones Claves y Ejemplos Prácticos [12] ; en general los Gobiernos han expresado su compromiso con los objetivos de igualdad de género y con la transversalidad de género, sin embargo, con frecuencia existe una brecha entre las políticas y los modos en los cuales los Gobiernos recaudan y gastan el dinero. La mayoría de ellos también han expresado su compromiso con una mayor transparencia y rendición de cuentas, no obstante, a menudo existe una brecha entre participación y consulta para la formulación de nuevas políticas y legislación, y la asignación de recursos. La perspectiva de género debe impregnar todo el proceso de planificación e implementación de la PIEG en nuestro país.

12. Este artículo está basado en distintos trabajos sobre iniciativas de presupuestos con perspectiva de género. Especialmente quiero agradecer a Debbie Budlender y a Rhonda Sharp por su gran colaboración; a colegas de UNIFEM y a la Secretaría del Commonwealth por el material aportado que se utiliza en este artículo y a miembros del Grupo de Presupuestos de Mujeres del Reino Unido por compartir su especialización y experiencia.

A nivel de la Contraloría General de la República y de Fodesaf se encontró alguna información relacionada con presupuestos de INAMU y su evolución en los últimos años. A nivel de las instituciones de género, como ya se vio previamente, las necesidades de recursos no están totalmente solventadas.

- El 59% cuenta en alguna medida con los recursos humanos necesarios
- EL 57% cuenta en alguna medida con los recursos financieros
- EL 72% cuenta en alguna medida con los recursos tecnológicos

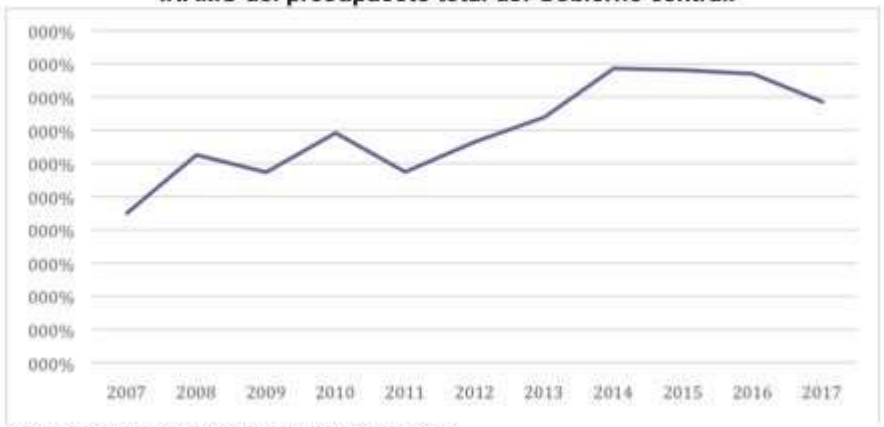
La falta de una adecuada articulación interinstitucional en la ejecución de acciones conjuntas, que se discutió inicialmente, hizo que las instituciones continuaran con sus planes de manera individual (II Plan de Acción), lo que produjo una acción atomizada y no potenciada.

A nivel presupuestario se encontró poca evidencia de la asignación a los programas y acciones, por cuanto no se distinguen en los presupuestos institucionales. Los departamentos financieros brindaron en algunos casos información, que las unidades de género compartieron con el equipo evaluador.

Ente	Comentarios
Asamblea Legislativa	La UTIEG presupuestó la suma de 11 millones de colones para el 2017 que equivale al 0.55% del presupuesto operativo y de proyectos. De ese presupuesto, 3.4 millones corresponde a gastos operativos que no pueden ser usados para financiar proyectos extraordinarios o requerimientos urgentes.
PISAV	Brindó un monto aproximado de presupuesto: 200.000.00 colones en alimentación, 50.000.00 colones en papelería, 424.000.00 colones horas capacitación profesional y 265.000.00 colones de uso de instalaciones.
TSE	Las acciones son ejecutadas por diferentes dependencias por lo que no es posible separar lo asociado a PIEG. El presupuesto anual de la Unidad de Género, sin incluir remuneraciones, es de aproximadamente 50 millones.

Uno de los indicadores que usa el Sistema de indicadores de la PIEG, es el porcentaje que representa el presupuesto aprobado para el INAMU del presupuesto total del Gobierno central. Como se aprecia en el gráfico 39, esta proporción viene en crecimiento, pues pasó de 0,11% en el 2011 a 0,18% en el 2014 y a 0,16% en el 2017. El presupuesto en el 2017 se divide en 46% en remuneraciones, 35% en compra de bienes y servicios y 5,8% en compra de bienes duraderos. También la CGR evidencia un superávit anual que pasó de 2.807 millones de colones en el 2011 a 9.562 millones de colones en el 2017.

Gráfico 39. Porcentaje que representa el presupuesto aprobado para el INAMU del presupuesto total del Gobierno central.



Fuente: Contraloría General de la República, 2017.

Según el artículo 3 inciso f) de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares n.º 5662 se le otorga al INAMU el 2% de todos los ingresos anuales, ordinarios y extraordinarios, percibidos por FODESAF al INAMU, para el cumplimiento de los fines y las atribuciones establecidas en su ley de creación. En el año 2018, el 57,6% del presupuesto ordinario provienen de este fondo. El resto del presupuesto es financiado con el superávit libre, proveniente de la partida de Recursos de Vigencias. La ejecución del gasto presupuestario se ha mantenido superior al 50% en el período 2014-2016. Se estima, con base en el comportamiento del primer semestre del 2017, que la ejecución puede alcanzar el 46% en el 2017.

FODESAF reporta los gastos efectivos financiados según áreas para el período 2011-2014, la Secretaría Técnica de la PIEG acredita 0,2% de los gastos efectivos en todos los años, el Área de Violencia de Género pasó de 2% en el 2011 a 5% en el 2014.

Gráfico 40. Gastos efectivos financiados al INAMU según áreas. Período 2011-2014

Fuente: FODESAF 2011-2014.

Sin embargo, a partir del 2015 cambia el formato del reporte asignando el gasto efectivo según beneficio y no áreas. En el 2017 15,7% del gasto reportado corresponde a capacitación y atención directa de las mujeres.

Tabla 28. Gastos efectivos financiados al INAMU según áreas. Período 2015-2017

BENEFICIOS	2015	2016	2017
Capacitación a mujeres	4,4%	7,4%	4,3%
Atención directa a mujeres	18,0%	18,2%	11,4%
Asistencia técnica en género a funcionarios públicos	7,9%	3,5%	6,2%
Producción y difusión masiva de estudios	6,7%	1,9%	2,3%
Remuneraciones y prestaciones - Programa técnico	26,0%	30,6%	40,8%
Gestión administrativa - Programa administrativo	37,0%	38,4%	35,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: FODESAF 2015-2017.

Análisis de la eficacia y la eficiencia

En este apartado se hará un análisis de la eficacia entendida como la medida en que las acciones implementadas y los bienes y servicios entregados han contribuido a generar algún cambio en la dirección de los efectos esperados y en términos de efectos no planificados, y la eficiencia que es la medida en que los insumos disponibles se transforman en bienes y servicios optimizando los recursos.

En este apartado se abordará el siguiente objetivo específico:

Objetivo: Analizar la eficacia y la eficiencia en la ejecución de los programas seleccionados en cada uno de los objetivos de la PIEG, considerando el fortalecimiento de la participación de las mujeres, el desarrollo de capacidades y la articulación territorial de la PIEG.

Pregunta 1: ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG en el desarrollo de capacidades de las mujeres y al fomento de la participación de las mujeres?

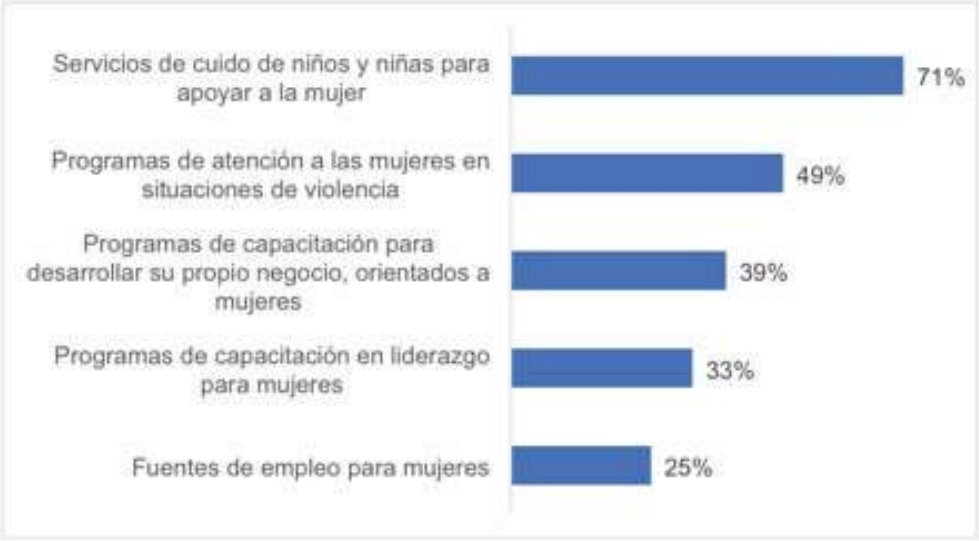
Se puede afirmar que desde la percepción de las mujeres beneficiarias, los programas de liderazgo, servicios de atención en materia de atención en violencia, y de generación de cambios en su situación económica, han contribuido de manera significativa al aumento en sus capacidades para tomar decisiones libres e informadas, pudiendo así lograr autonomía económica, física y para la toma de decisiones, así como el fomento de la participación de las mujeres que lo traducen en empoderamiento y mejora del ejercicio de su liderazgo. En el otro extremo se sitúan las acciones ligadas a la RECUDI que las mujeres no identifican claramente la forma como contribuyen al ejercicio de sus autonomías.

El presente es un análisis comparativo de los diferentes programas y de acuerdo con los datos obtenidos en el trabajo de campo sobre el desarrollo de las capacidades de las mujeres, a nivel de inserción laboral, participación ciudadana, desarrollo de capacidades económicas y toma de decisiones en materia de violencia de género.

(i) Servicios que presta la REDCUDI

Según los datos de los balances e informes de cumplimiento bianuales, en relación al objetivo 1 sobre cuido como responsabilidad social, el componente cobertura es el que ha tenido un grado mayor de avance, lo cual es corroborado en la consulta realizada a mujeres beneficiarias de programas, tal y como se muestra en el gráfico 41; de las 406 mujeres que respondieron la encuesta telefónica, en el marco de la evaluación, el 71% rescata que de los servicios existentes en su comunidad, el de cuido de niños y niñas para apoyar a la mujer, es el que está más presente.

Gráfico 41. Servicios existentes en la comunidad



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta telefónica.

Una de las debilidades en ese sentido señaladas por la Contraloría General de la República y la "Evaluación de Alternativas de Atención y Desarrollo de la Niñez", realizada en el marco de la Agenda Nacional de Evaluación, que atienden a los niños y a las niñas que reciben el subsidio del IMAS en el marco del Programa Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, período 2014 y 2015, realizada en el marco de la ANE, por el CICAP, es que no existen estudios de oferta y demanda que justifiquen la apertura de las alternativas.

En relación con la cobertura los datos obtenidos por esa evaluación al 2012, revelaron que la oferta nacional de opciones de atención y desarrollo infantil no es suficiente para atender a toda la población con necesidad (mientras que la cobertura de los servicios públicos en cuido y atención no superaba el 5% de la población infantil menor de 7 años para el año 2010, existe un 15.11% del total de niños y niñas que requieren dichos servicios,).

Tal situación parece venir mejorando según los datos del Informe Bianual de la PIEG, al señalar que esta acción para el año 2016, se había sobrepasado la meta del III Plan de Acción, en la cual se indica que existe un protagonismo de las municipalidades en la creación de 18 CECUDIS.

Los servicios más utilizados por las mujeres, el gráfico 40, muestra que de las 406 mujeres consultadas un 15,5% ha utilizado los servicios, sin embargo, también se puede observar que cuando se hace el cruce con otros programas no se logra evidenciar una combinación entre cuido y empresariedad, por ejemplo; y solamente un 1,3% de la población dice que utiliza este servicio en combinación con todos los demás servicios. Lo cual nos evidencia que no se puede establecer una clara evidencia del aporte de los servicios de cuido a la inserción de las mujeres en el mercado laboral, además desde la Secretaría Técnica no se cuenta con información en las bases de datos al respecto.

Se puede evidenciar que es hasta el año 2017, a partir del Informe de la Contraloría General de la República, Informen.º DFOE-SOC-IF-18-2015, que desde la Secretaría Técnica de la REDCUDI, se han venido haciendo esfuerzos por el cumplimiento de acciones en torno a la incorporación al mercado laboral de las mujeres. Es importante mencionar que no se evidencian acciones de coordinación y trabajo articulado entre la Secretaría y programas como Empléate, Mi Primer Empleo, PRONAE, que realizan acciones de incorporación al mercado laboral, así como tampoco articulaciones con los programas de empresariedad como PRONAMYPE, MEIC, FOMUJERES, entre otros.

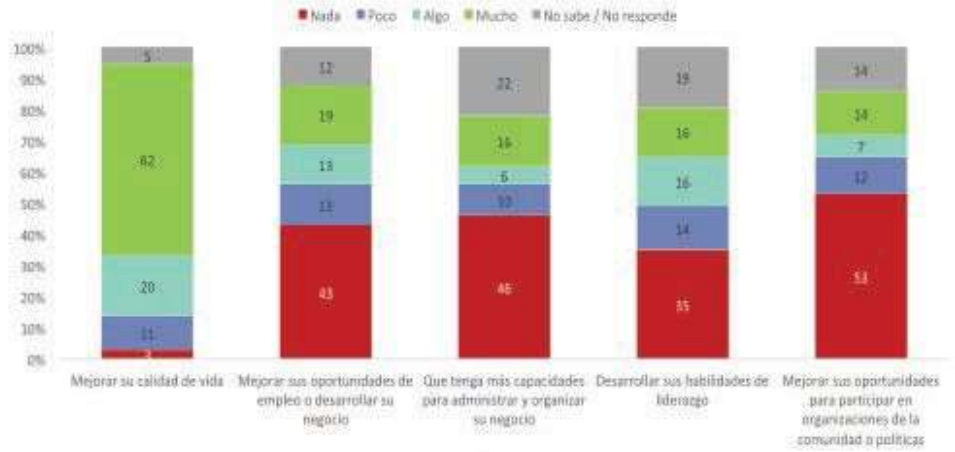
Gráfico 42: Incidencia mayor de los programas o sus combinaciones

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta telefónica.

El gráfico 43 muestra la relación en que los servicios de la red de cuido han contribuido a mejorar la calidad de vida de las mujeres. De las 97 mujeres que respondieron haber recibido servicios de las alternativas de cuido, un 62 % menciona que le ha ayudado en mucho a mejorar su calidad de vida, un 19 % dice que les ha ayudado a mejorar sus oportunidades de empleo o desarrollar su negocio, un 16 % afirma que obtuvieron más capacidades para administrar y organizar su negocio, y un 16 % a desarrollar sus habilidades de liderazgo. De los programas analizados se puede afirmar que ha contribuido muy poco a la creación de la autonomía económica de las mujeres, debido a que según lo expresado por ellas en la encuesta telefónica, no es posible establecer una relación directa entre los servicios obtenidos de cuido,y la forma como contribuyó al ejercicio y apropiación de sus derechos económicos; por lo tanto el servicio es concebido como un beneficio para sus hijos e hijas y no directamente para ellas. En el tema del ejercicio del liderazgo 35% de las mujeres aseguran que nos les ayudó en nada, un 14% afirma que poco y un 19% dice que algo, lo cual evidencia que la contribución desde la percepción de las usuarias en términos generales es muy baja.

Se podría afirmar que los datos anteriores son coincidentes con las conclusiones realizadas por la evaluación realizada por el CICAP, donde citan las altas y positivas percepciones que tienen las familias alrededor de los servicios recibidos, en relación los horarios, la estimulación recibida por los niños y niñas, y que el servicio en general responde a las necesidades de las familias; lo perciben además, como un servicio seguro.

Gráfico 43: Red de cuido ha contribuido más a mejorar su calidad de vida



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta telefónica.

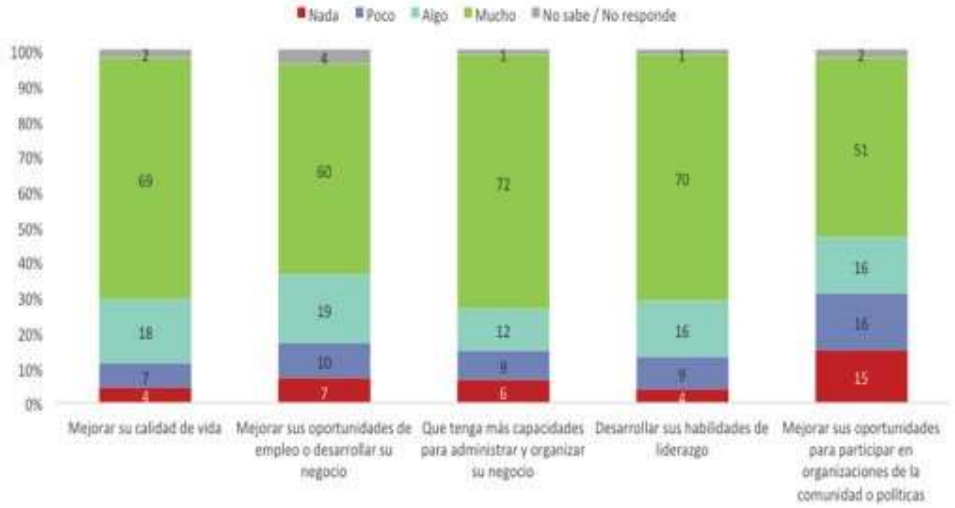
(ii) Acciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo (MTSS), Ministerio de Economía (MEIC), Ministerio de Agricultura e INAMU.

Las acciones generadas por estas instituciones están enmarcadas en el objetivo 2 de la PIEG, trabajo remunerado y generación de ingresos. En ese sentido se puede evidenciar en el gráfico 39 de la encuesta telefónica que de las 406 mujeres consultadas solamente un 25 % menciona que en sus comunidades hay fuentes de empleo, lo cual es coincidente con los hallazgos encontrados con la Evaluación del Programa Nacional de Empleo, donde se cita el desempleo como uno de los mayores problemas de las comunidades, y fue además mencionado en el grupo focal de Puntarenas con mujeres que participan en proceso de formación de liderazgo, como uno de los mayores problemas de la zona.

El gráfico 42, nos muestra como los servicios de empresariedad son con los que las mujeres hacen las mayores combinaciones con otros programas como liderazgo o atención en violencia, lo cual también se evidenció en los grupos focales con mujeres beneficiarias, hacen uso de varios servicios a la vez y los perciben de manera integral como una forma de hacer efectivos sus derechos, lo cual contribuye de forma integral al ejercicio de las autonomías de las mujeres.

A partir de la encuesta telefónica de las 156 mujeres que respondieron haber recibido servicios de capacitación en empresariedad, un 72 % dice que mejoraron sus capacidades para administrar y organizar su negocio, un 70% afirma que los cursos desarrollan sus habilidades de liderazgo, lo cual es coincidente con lo mostrado en el gráfico 42, lo que muestra mayor independencia en la toma de decisiones y aporta de forma significativa a su empoderamiento.

Gráfico 44. Contribución de las capacitaciones para desarrollar su negocio (empresariedad)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta telefónica.

De acuerdo con la evidencia encontrada se puede afirmar que de acuerdo con la tabla 24, que un 61,5 % de las mujeres consultadas en la encuesta telefónica dice que de los programas que le ayudaron a desarrollar su negocio, son los programas que cumplen mejor su función en la creación de capacidades para el mejoramiento de su situación económica, seguido de un 48,9 % el de asesoría en violencia de género, y un 43,5 %, el servicio brindado por las oficinas regionales del INAMU, las cuales brindan atención de forma integral en servicios como empresariedad por medio de FOMUJERES, cursos de liderazgo y atención especializada en atención para una vida libre de violencia de género.

Tabla 29. Beneficios percibidos gracias a los programas o servicios

Beneficios percibidos	Servicios de cuido	Capacitaciones empresariedad	Capacitaciones Liderazgo y participación	Asesoria en VCM	Atención y capacitación en oficinas regionales	Total
Desarrollo de su negocio	13,4%	61,5%	32,6%	48,9%	43,5%	28,6%
Mejorar ingresos familiares	24,7%	35,3%	21,4%	31,6%	31,1%	20,9%
Mejorar las condiciones de vida de la familia	18,6%	25,6%	15,2%	22,6%	18,0%	17,0%
Mejorar las condiciones de vida suyas	7,2%	24,4%	17,0%	25,6%	19,3%	15,8%
Oportunidades para seguir estudiando	12,4%	10,9%	8,5%	16,5%	9,9%	9,1%
Mejorar su salud física	3,1%	12,8%	8,5%	12,0%	10,6%	6,2%
Acceso a empleo	7,2%	7,7%	4,5%	6,8%	7,5%	4,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta telefónica.

Contrastando los datos del balance de acciones del Plan de Acción PIEG (2015-2018), con los datos del Informe Bianual de la PIEG, se puede señalar que en esta acción para el año 2016, se ha dado un avance en materia de número de emprendimientos con el MEIC, dado que en el año 2014, se mostraban problemas de diseño e información imprecisa, y en el año 2016 se identifica el acompañamiento a un total de 4465 emprendimientos en todo el país, lo que denota que la meta-período del tercer plan de acción de 5000 emprendimientos está casi cumplida, sin embargo este dato es contrastante con las conclusiones de la Evaluación del Programa de diciembre del año 2017, que señala:

> *[...] que no ha conseguido el grado de cobertura geográfica, ni poblacional que se planteó en el diseño. En el primer caso por cuanto en el planteamiento de la propuesta se estableció que el alcance del Programa sería a escala nacional, sin embargo, su implementación se dio solamente mediante el Proyecto Piloto en el cantón de Naranjo; y en términos de la población, se indicó que la meta de población atendida en un período de 4 años sería de 5.000 mujeres emprendedoras, que dista mucho de las 45 emprendedoras y empresarias que fueron impactadas por el Proyecto Piloto. De tal forma que, a partir de la variable de cobertura, es posible concluir que el nivel de eficacia del Programa no fue lo suficientemente óptimo. (ICAP, 2017, p. 70)*

Es importante mencionar la efectiva articulación interinstitucional permanente llevada a cabo, por el Proyecto EMPRENDE y FOMUJERES, planteados en la Estrategia Nacional de Empleo y Producción 2014-2018, en términos de la Articulación de Programas y Servicios Públicos para el Empleo, datos que fueron corroborados desde la amplia revisión documental.

Las evaluaciones realizadas al proyecto EMPRENDE, del MEIC, el Informe Bianual del INAMU, así como el 100% de las personas entrevistas en estos temas coinciden que el gran reto es lograr la articulación para evitar la duplicidades de las acciones, así como el abordaje integral de los emprendimiento para que trasciendan los conocidos negocios de subsistencia de las mujeres, con lo cual la asistencia técnica permanente y el acompañamiento se vuelven trascendentales para la contribución a la brecha de generación de ingresos.

Como se ha señalado con anterioridad, que en el tanto la oferta de las instituciones esté articulada, se pueden lograr mayores contribuciones en el aumento de las capacidades en materia de autonomía económica para las mujeres, y por ende una mayor apropiación de sus derechos, los datos muestran como se ha dado un efecto favorable en las vidas de las mujeres, lo cual podría ser mejorado si se hacen pequeños ajustes sobre en el campo de la coordinación.

(iii) Centro de Información y Orientación del INAMU (CIO)

Para efectos de la presente evaluación se hizo el estudio del servicio del Centro de Información y Orientación del INAMU (CIO), debido a que la Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Victima (PISAV), estaba siendo objeto de otra evaluación y para nuestros efectos se hizo el análisis en el hallazgo anterior como una buena práctica.

Estas acciones están enmarcadas en el objetivo 4 de la PIEG, Protección de derechos frente a la violencia.

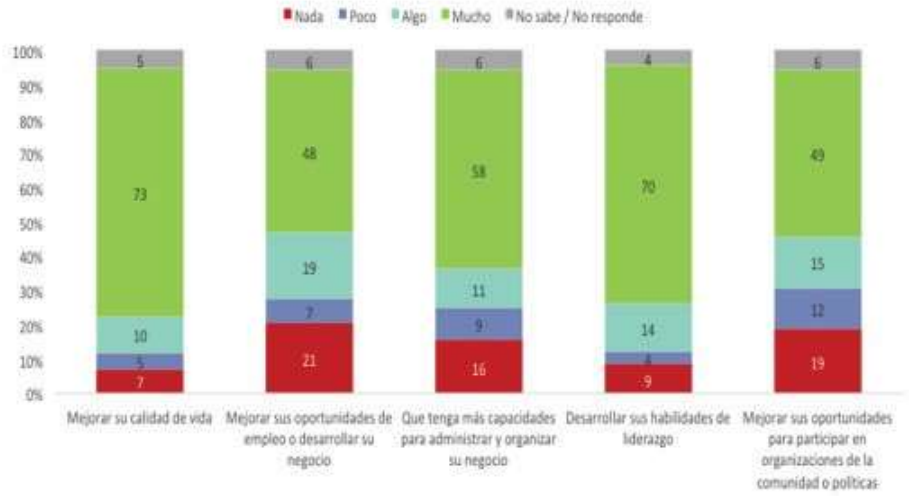
En este tema se demuestra tres grandes avances con la implementación de los servicios de la Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima (PISAV), con el Centro de Información y Orientación del INAMU (CIO), y con la publicación en el año 2017, de la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades. Costa Rica 2017-2032, la cual contempla acciones directamente relacionadas con los retos que presentaban poco avance en el 2014, según el Informe de Balance de Acciones, como lo son el accionar de las redes locales en materia de atención a las mujeres víctimas de violencia y en atención a modelos de nuevas masculinidades.

De acuerdo con el análisis del gráfico 41, los programas dirigidos a atención mujeres en situaciones de violencia son el segundo servicio que está más presente en las comunidades, señalado por un 49% de las mujeres; así mismo, de acuerdo con el gráfico 42, este servicio es usado por ellas en combinación con otros servicios como empresariedad y liderazgo.

De todos los servicios consultados en la encuesta telefónica, este servicio es el que las mujeres consideran que mejora más su calidad de vida con un 73% de respuestas positivas de 133 mujeres consultadas, y la otra contribución importante es en el desarrollo de sus habilidades para el liderazgo con un 70% de respuestas. Es importante señalar que las mujeres en los grupos focales mencionan que conocer sobre sus derechos, les brinda la posibilidad de empoderamiento y al conocer sobre su derecho a una vida libre de violencia. Aprender sobre sus derechos como mujeres las hace defender sus derechos en otros ámbitos más allá del familiar. Una mujer citó que ella no era la misma desde que la asesoraron en materia de violencia porque su vida cambió de forma radical, y que ya no permitía mayores abusos ni de personas ni de las instituciones.

Se puede concluir que estos programas logran un efecto de transformación en las mujeres, empoderándolas, y brindándoles un ejercicio más pleno de sus derechos como ciudadanas.

Gráfico 45: Contribución en materia de atención y asesoría en situaciones de violencia de género

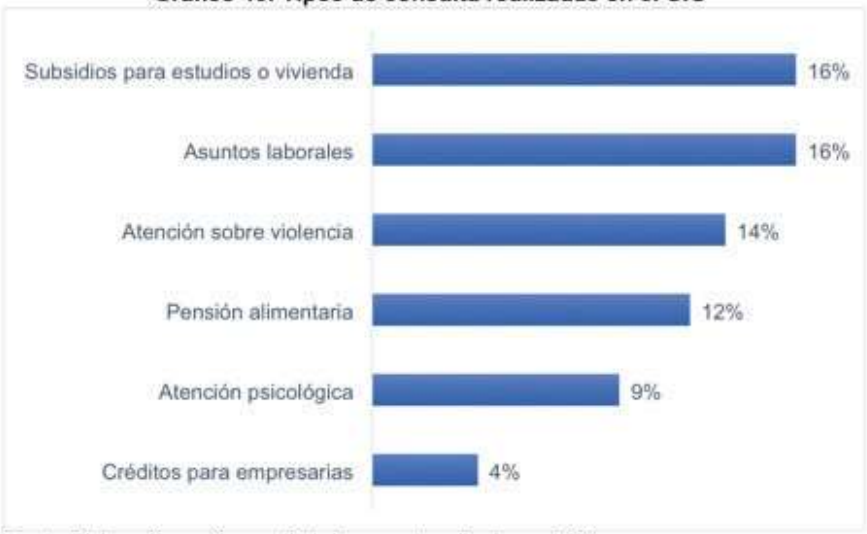


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta telefónica.

El servicio del Centro de Información y Orientación del INAMU-CIO, el Informe PIEG Bianual 2015-2016, señala que junto con la atención en las sedes regionales del INAMU, se han convertido en estrategias intencionadas dirigida a las mujeres, lo que contribuye al cumplimiento del III Plan de Acción (2015-2018). Dichos servicios cumplen un papel fundamental de información a las mujeres desde un abordaje interdisciplinario (psicoocial y legal) y ello ha permitido una disminución del riesgo de femicidio y la afirmación de derechos; sin embargo, también se señala la importancia de elaborar o revisar la estrategia que se está aplicando y plantearse la activación de un componente de vigilancia ciudadana.

Como se mencionó en la sección de Ruta Metodológica, en relación con el servicio CIO se realizó una encuesta, en sitio, a 74 mujeres usuarias de los servicios, entre el 16 de febrero y el 2 de marzo del año 2018, que dio los siguientes resultados:

Gráfico 46: Tipos de consulta realizadas en el CIO



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en el CIO.

En el gráfico 46 se aprecia que el 16% de las mujeres consultaron por servicios de subsidios de estudios o vivienda, y asuntos laborales, un 14 % por atención sobre violencia y un 12 % sobre pensión alimentaria, un 9% atención psicológica y un 4% créditos para empresarias.

El gráfico 47, las mujeres muestra un alto nivel de satisfacción 89% y disposición a recomendar el servicio a otras mujeres un 93%. En cuanto a facilidad, 82% califica de muy fácil y 17% no tan fácil. Mencionaron frases como que el servicio "cumple con mis necesidades", "se destaca sobre otras oficinas que atienden a las mujeres", "puede confiar en las funcionarias" y "las funcionarias se preocupan por usted". Todas las entrevistadas percibieron cercanía y empatía con las funcionarias.

Las mujeres en las respuestas abiertas señalan que en la medida en que ellas reciben información sobre sus derechos, adquieren mayor capacidad para el ejercerlos y además al ser un servicio personalizado, lo ven como cercano a ellas; manifiestan además que les brinda posibilidades de información para hacer valer sus derechos.

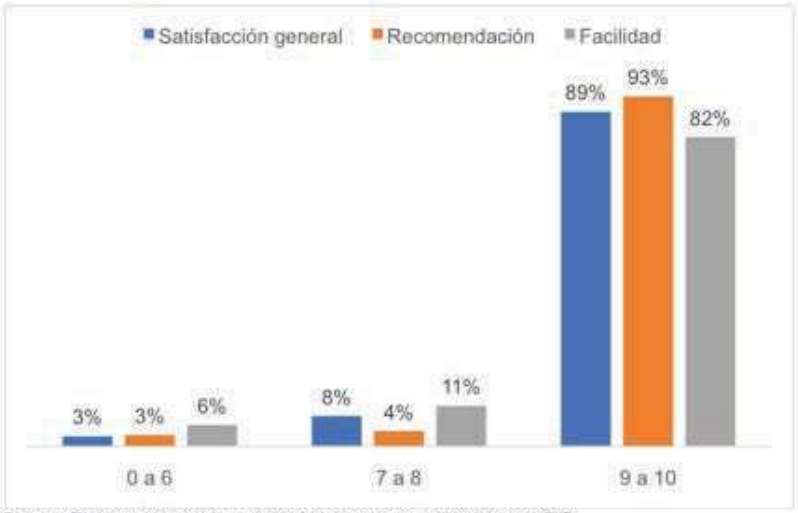
En la parte cualitativa de la encuesta dicen que la insatisfacción proviene de una expectativa mayor en cuanto a la ayuda a recibir o la agilidad en la solución. El 5.7% de personas que salieron insatisfechas hicieron consultas sobre los siguientes temas:

- Asunto laboral
- Una estafa que le hicieron y pensión de la CCSS
- Situación con la Municipalidad de San José
- Necesita dinero para hacer el traspaso de la casa, del dueño a ella
- Además, deseaban contar con un documento de respaldo.

De los datos de la encuesta se pueden extraer las siguientes recomendaciones:

- Mejorar infraestructura, para disponer de más espacio y privacidad
- Mejorar ventilación
- Poner a disposición computadoras y acceso a sitios web
- Ser más directas y accionar

Gráfico 47: Satisfacción y recomendación del servicio CIO



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada en el CIO.

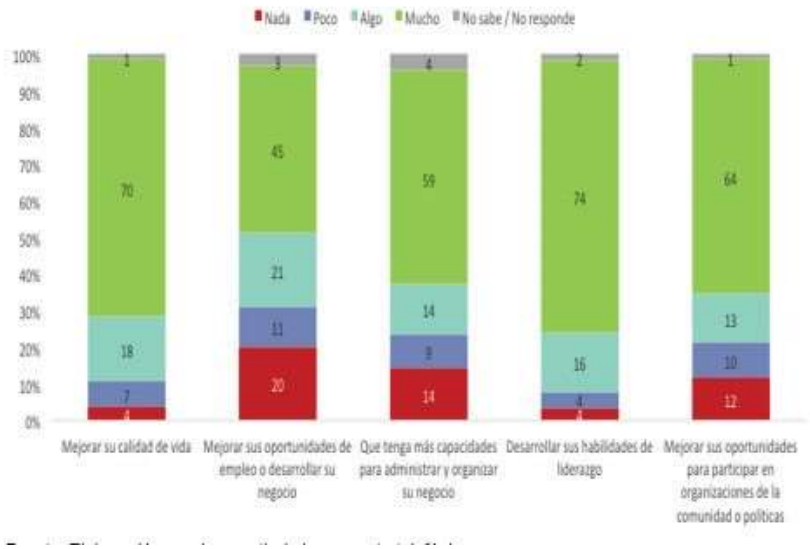
(iv) Programas de liderazgo y democracia paritaria

En este programa se hizo un análisis de los datos del Programa de Liderazgo del INAMU, ejecutado por el Área de Ciudadanía Activa y Gestión Local, debido a que no fue posible obtener las bases de datos de IFED, por lo que para nuestros efectos se hizo el análisis en el hallazgo de sostenibilidad como una buena práctica.

Estas acciones están enmarcadas en el objetivo 5 de la PIEG, participación política y democracia paritaria, y en gráfico 1 se muestra como solo un 33% de las mujeres consultadas, dicen que los servicios de capacitación en liderazgo están presentes en sus comunidades, siendo de los menos mencionados junto con los servicios en materia de empleo.

En el gráfico 48 se muestra como de las 224 mujeres que dijeron haber recibido este tipo de servicios, un 74 % señalan que dichos cursos han contribuido a desarrollar sus habilidades de liderazgo, un 70% menciona que ha mejorado su calidad de vida, situándose en un segundo lugar después de atención de violencia de género.

Gráfico 48: Contribución en materia de capacitación en liderazgo

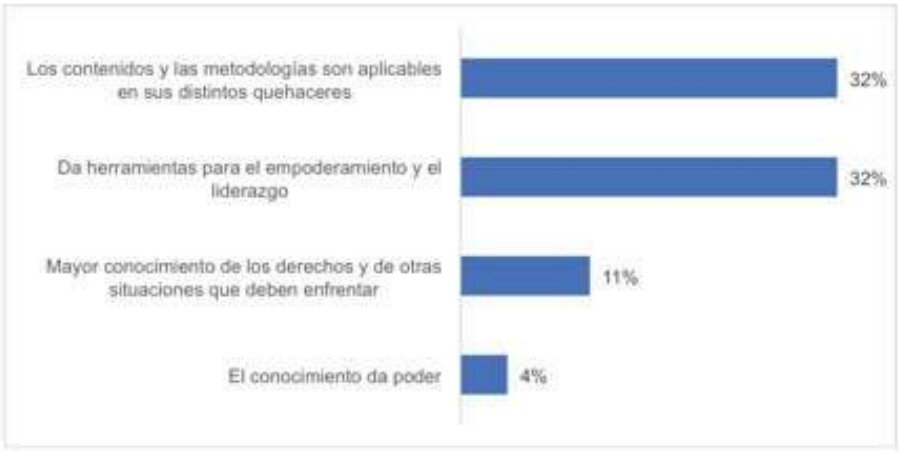


Este aspecto demuestra los esfuerzos realizados por el INAMU, en el fortalecimiento del Centro de Formación Política de las Mujeres, y que cuenta con varias modalidades: presencial, virtual, a distancia y mentoría. Estos datos vienen a mostrar el fruto de dicho esfuerzo a dar un salto, de acuerdo con el avance moderado mencionado en el balance del año 2014.

De las 80 mujeres participantes en los grupos focales, un 61% dijo los que los cursos han contribuido al empoderamiento y liderazgo y un 29% en adquirir nuevos conocimientos y a la toma de decisiones informadas y de forma libre.

El gráfico 49 muestra igualmente que un 64% de las mujeres dijeron que los cursos les dan herramientas de empoderamiento, y que los contenidos y metodologías son aplicables, lo cual permite visibilizar un aumento en sus capacidades y demostrar cómo han logrado pasar de un proceso informativo a un ejercicio práctico de su liderazgo con características más integrales.

Gráfico 49. Contribución del Programa de Liderazgo a mejorar sus habilidades



Fuente: Elaboración propia a partir de los grupos focales.

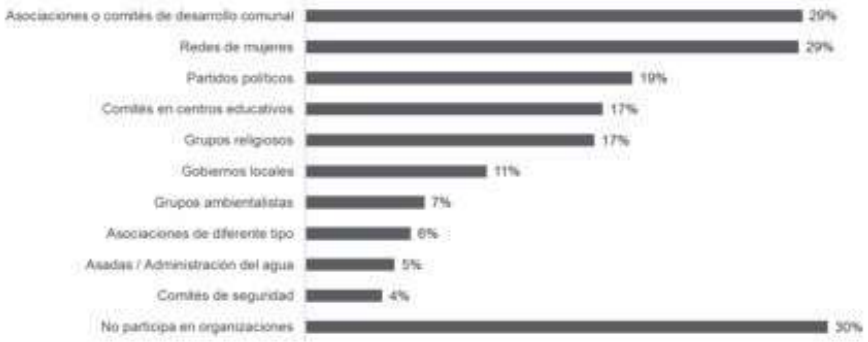
Igualmente, el gráfico 50 muestra como un 29% de las mujeres afirman que cuentan con mayores herramientas y otro 29% que les permite la participación en diferentes espacios y un 21% que les brinda confianza. Las mujeres además mencionan frases como la sororidad con otras mujeres que han desarrollado a través de los cursos, y que ahora son mujeres diferentes con mayor apropiación de sus derechos.

Gráfico 50: Efectos positivos de su participación en los programas

Fuente: Elaboración propia a partir de los grupos focales.

El gráfico 51 rescata que de las 406 mujeres que participaron en la encuesta telefónica, a partir de los aprendizajes de los programas, un 29% tienen participación en grupos comunales, un 29% en redes de mujeres, un 19% en partidos políticos, un 17% en comités de centros educativos, un 11% de gobiernos locales.

Gráfico 51: Participación en organizaciones



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta telefónica.

Las palabras más mencionadas en la encuesta telefónica, confirman el hecho de que para las mujeres el empoderamiento ha sido el aspecto mayormente valorado, al ser mencionado por un 18% de las mujeres.

Diagrama 10. Razones por las que las mujeres perciben los beneficios de los programas

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta telefónica.

Pregunta 2: ¿Existe una adecuación de la articulación territorial de los programas para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG?

Se puede afirmar que las oficinas regionales del INAMU son las que han cumplido, de forma más eficaz y eficiente, con el rol de articulación en los territorios para el efectivo cumplimiento de los objetivos estratégicos de la PIEG.

Se entiende por articulación territorial la forma en que los actores institucionales comprometen recursos públicos (humanos, materiales y financieros) hacia la ejecución de los compromisos públicos anotados en la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género -PIEG 2007-2017. La forma en que articulan esos actores en el plano regional, territorial, local con los niveles nacional y local, han logrado difundir y poner en práctica las acciones públicas comprometidas en la PIEG en cada región.

Es importante mencionar, como se ha señalado anteriormente, que la PIEG no fue concebida como una política a nivel regional, pero a la vez no se encontraron evidencias desde las instituciones del Estado de estrategias claras de articulación territorial, tomando en cuenta además que el Estado cuenta con diversos niveles de división regional, o territorial, lo cual es planteado por todos los enlaces PIEG consultados para esta evaluación.

Las oficinas regionales del INAMU y de las instituciones involucradas, articuladas desde este espacio sea a nivel local o regional, son las que finalmente visibilizan la PIEG de cara a la atención que se brinda a las mujeres.

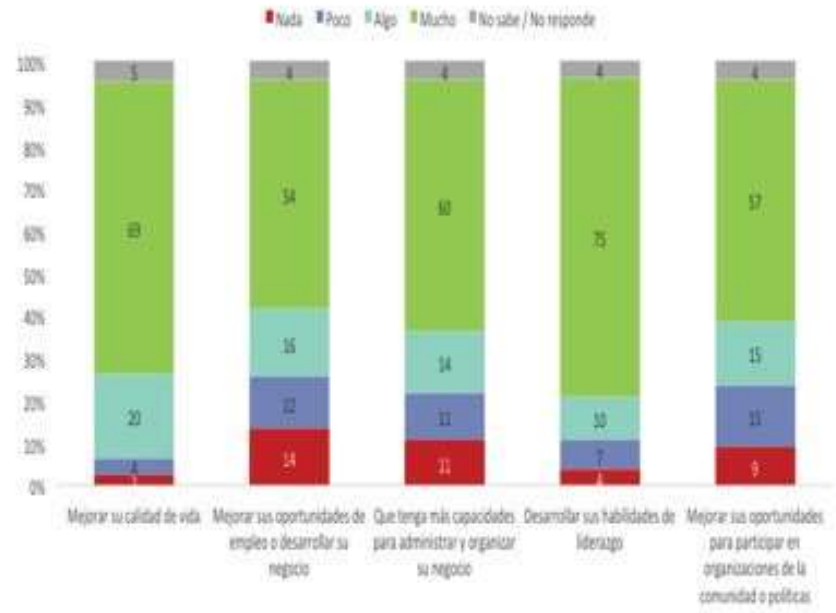
En la encuesta telefónica con beneficiarias se rescata el servicio brindado por las oficinas regionales del INAMU y, además, destacado por las mujeres que participaron en los grupos focales, representan un servicio de cercanía para las mujeres de las diversas comunidades.

Igualmente, en el gráfico 42 se menciona como un servicio que es recibido por las mujeres en combinación con otros servicios como atención en violencia y empresariedad.

El gráfico 52 muestra como la atención y la capacitación en las Oficinas Regionales del INAMU, ha sido fundamental para las mujeres donde de 406 mujeres consultadas un 40%, había recibido los servicios, donde menciona un 69% que mejoro sus condiciones de vida, un 75 % su capacidad de liderazgo y un 57% su participación en organizaciones, siendo visualizado como el medio por el cual las mujeres reciben servicios y mejoran su calidad de vida, y el más valorado por las usuarias.

Lo dicho se complementa con lo expresado en los grupos focales, donde las mujeres mencionan que son las oficinas donde primero acuden y donde reciben un servicio de calidad; sin embargo, mencionan que se deben ampliar los servicios y que deben llegar más a sus comunidades.

Gráfico 52: Contribución de la capacitación y la atención de regionales



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta telefónica.

Pregunta 3: ¿De qué manera se ha dado la inclusión de los temas de salud sexual y salud reproductiva en la educación formal de adolescentes en Costa Rica?

Se puede evidenciar que el mayor logro en materia de salud sexual y salud reproductiva es el Programa de Afectividad y Sexualidad- PASI, debido a que es un tema que ha creado mucha polémica y se han hecho múltiples esfuerzos por instaurar este tipo de programas, siendo un logro su aprobación e implementación.

De acuerdo con el informe de investigación sobre Afectividad y Sexualidad del MEP, realizado en el año 2015, por Oscar Valverde y Laura Sánchez, se pueden extraer los siguientes aspectos:

- Las personas docentes tienen poca capacitación en la temática de afectividad y sexualidad, lo que puede repercutir en la calidad de los procesos de enseñanza, debido a que al ser un tema tabú, a esa fecha no habían tenido espacios que les permitieran revisar su propia educación y vivencia de la sexualidad, sintiendo muchas de las personas docentes que no tienen preparación para el desarrollo de los procesos, por lo que el estudio plantea la necesidad de fortalecer los procesos de capacitación.

- El manejo de conceptos, el manejo metodológico y la capacidad de abordar las dudas o preguntas complicadas en el aula son las principales debilidades de las y los docentes, por lo que son las áreas en las que se requiere mayor capacitación.
- Existen temáticas de difícil manejo por parte del personal docente como diversidad sexual, placer y pornografía, por lo es importante reforzar dichos aspectos.

En el manejo metodológico es una de las principales debilidades identificada entre docentes de Ciencias (en mayor medida) y Orientadores(as), y que queda claro que les hacen falta recursos metodológicos y didácticos de apoyo, es necesario desarrollar guías metodológicas, las cuales no pretenderían convertirse en un guion estático y rígido, pero sí brinden mayor confianza y seguridad entre el personal docente. Lo cual es corroborado por la muestra de 58 docentes que están aplicando el Programa de Afectividad y Sexualidad en la educación diversificada, y a las cuales se les aplico un cuestionario auto administrado para la presente evaluación, donde un 44 % señala, que tienen pocos conocimientos para aplicar el Programa sobre todo en temas de género.

De acuerdo con el estudio realizado por Valverde y Sánchez, todos los actores de la comunidad educativa que consultaron coinciden en que la Unidad Temática de Afectividad y Sexualidad es pertinente y oportuna, al igual que la mayoría de las y los estudiantes califican positivamente la calidad de las lecciones de la Unidad Temática de Afectividad y Sexualidad, lo cual demuestra que aunque reconocen aspectos mejorables, en términos generales se encuentran satisfechos(as), lo cual es corroborado por un 91% de las personas docentes consultadas para la presente evaluación.

Otro hallazgo importante del estudio de Valverde y Sánchez es que la implementación de la Unidad Temática de Afectividad y Sexualidad ha tenido efectos positivos, según la percepción de los(as) mismos(as) estudiantes en sus conocimientos y vivencia de la sexualidad. Quienes reportan mayores efectos positivos son quienes han estado recibiendo estas lecciones semanalmente, lo cual confirma la importancia de desarrollar procesos constantes y permanentes.

Lo anterior que es corroborado por los siguientes datos obtenidos a partir del cuestionario autoadministrado a 58 personas docentes que están aplicando el Programa de Afectividad y Sexualidad en la educación diversificada.

Diagrama 11: Afirmaciones de las personas docentes acerca del Programa de Afectividad y Sexualidad

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a personas docentes.

El análisis del diagrama 11, muestra como el programa ha venido a contribuir en materia de información sobre situaciones de protección de sus derechos y la forma como vienen a transformar la información en un ejercicio efectivo de derechos, posibilitando la creación de capacidades y autonomías, además se nota como los temas que se están desarrollando tienen un hilo conductor adecuado, potenciando la creación de competencias para la vida.

Conclusiones

Se presentan las conclusiones de la evaluación según criterio de evaluación.

Criterio	Conclusión
Pertinencia	La PIEG tiene un en con los marcos normativos y el contexto nacional e internaciona , lo cual refteja un esfuerzo sostenido y creciente por cumplir con los acuerdos internacionales en materia de igualdad y equidad de género; ademas al ser una política de Estado vino a de1inir responsables en la implementación, seguimiento y compromiso de la insti"tucionalidad costarricense para superar las desigualdades y tomar en cuenta de manera sistemática los efectos dfferenciados que ejercen las acciones de cada sector en mujeres y hombres. La PIEG vin o a representar un avance en la institucionalidad de la perspectiva de género, en primer lugar fortaleció y le dio credibilidad al rol deiiNAMU, en segundo lugar es una polftica que sirve como referente a nivel internacional, en tercer ltJgar promovió la producción de acciones institucionales en torno a la necesidad de una nnayor equidad y sustentabilidad de los procesos de desarrollo que incorporen la dimensión de género y derechos humanos. Como factores de éxito en su diseño se visualizan la conformación y acción directa de un grupo de soporte politice, conformado por autoridades del más alto nivel del Poder Ejecutivo. del Poder Judicial, del Poder Legislativo y del Tribunal Supremo de Elecciones y de una claridad técnica de parte del equipo gestor de la PIEG en INAMU y lo que le brindó rigurodad en su iseño. **AJ naoer SIOO constoera 1a t"'tu como una potmca oe t:staoo.** viene a establecer pautaS acerca del funcionamiento de la Instituclonalldad y en las relaciones que establece con la sociedad. Un logro visible es qtJe el tema de la desigualdad de género haya ingresado en las agendas públicas e Institucionales y que fuera considerado como un tema de interés colectivo cuya solución beneficia al conjooto de la sociedad. Se observa una nUla Incorporación del enfoque de interseccionalidad, asicomo de la trazabilidad de la polltica a nivel nacional, regionaly local El desarrollo de las pollticas de **orverstoaa nan temoo una mayor eVOIUOOil en tos ummos** años, por lo que es imponante integrar en el diseño de los planes de acción el enfoque de reconocimiento, valoración e Inclusión de diversidades, cruzado con el enfoque de terrltoflalidad, de forma que permita abordar adecuadamente las diferentes realidades y sitUaciones de vida. Se observa que para lograr una adecuada instalación de la perspectiva de género en el Estado. *se* deben complementar las acciones de planificación con un profundo cambio de memalldad de las personas tomadoras de decisión y de la adopción de decisiones de la PIEG y stJS respectivos planes de acción.

Eficacia

Las unidades de Género institucionales no han logrado su rol de promover e implantar una cuttura organizacional con enfoque de género y sin discriminación, y lograr que la transversalidad de género se incorpore de manera permanente al diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las acciones institucionales, lo que ha limitado la medición directa del aporte de la PIEG en la disminución de brechas; por lo tanto, si se mejora de manera sustantiva la articulación y una mayor coherencia en la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado, se alcanzará más fácilmente la construcción de igualdad sustantiva.

El rol de la Secretaria Técnica ha sido fundamental para marcar el desarrollo de la PIEG y en la construcción de estrategias de articulación, lo cual se observa a lo largo del periodo de 10 años de implementación; cuando esta ha tenido mayores recursos y un rol más activo, el cumplimiento de la Politica ha sido eficaz. La responsabilidad directa de su fortalecimiento es del INAMU. En el tanto exista mayor claridad de su ubicación y se le brinden los recursos necesarios para realizar su trabajo, mayor *avance* mostrará la Politica, debido a que es una relación directa.

Se observa poca claridad en el rol de rectoría y ejecución del INAMU, tanto a nivel intrainstilucional como interinstitucional, lo cual difirulta los niveles de apropiación de la PIEG y su articulación con los diferentes niveles del Estado costarricense; por lo tanto, *es* importante generar mayores niveles de reftexión para el avance de las acciones de la Politica, con el fin de lograr un avance sustancial en la calidad de los seMcios ofrecidos a la poblaci en el cierre de

a que cuanta mayor concientización y apropiación de sus derechos tengan las mujeres, mayor será el mimero de denuncias al respecto.

Uno de los graneles vaclos encontrados en la Implementación de la PIEG dUflllte estos 10 anos, es la poca capacidad de las inslituciones del Estado para coordinar y articular, lo que da un desarrollo fragmentado y desartirulado, que ha ido eJC$M!rimentando cambios y aprendiendo de sus faltas; sin embargo se requiere la renexlón de un modelo de gestión de

la llolltlca que permita la creación de sinergias.

Eficacia y eficiencia

Los resUltados de la evaluación muestran un claro avance y una estrecha relación entre los programas y acciones asociados con el Ministerio de Trabajo. Ministerio de Economla, Ministerio de Agrlcuttura, Plataforma Integrada de

Atención a la Victima PISAV, Centro de Información y Orientación (CIO). el IFED. así como las acciones del Atea de Ciudadanía Activa de las Mujeres, y el desarrollo de capacidades materiales, rulturales. sociales y políticas de las mujeres.

Es importante rescatar que uno de lOs logros a nivel cualitativo mostrados en eldesarrollo de la evaluación, es la apropiación que han logrado las mujeres durante estos 10 anos, de sus derechos. Las mujeres hablan de las palabras empoderamiento, sororidad, estrategia, para rescatar su experiencia de aprendizaje a partir de su paltiápación en lOs programas antes mencionados.

Se puede detennlnar que el enfoque de desarrollo humano como un proceso de ampiación de las opciones de las mujeres y mejora de sus capacidades es un factor de éxito en el avance de sus capacidades y ejercicio del liderazgo. sin embargo, tal y oomo lo demJestran los indicadores de cieme de brechas. aún falta camino por recorrer sobre todo en cambios de carácter cultural y en fortadmiento de las autonomlas de las mujeres.

caso de análisis aparte merece los programas ligados a las estrategias de cuido. a pesar de ser el objetivo donde cuantitativamente se da un avance más significado, a nivel cualitativo se evidencia que las mujeres no logran apropiarse de los benefCios del Programa. para un avance de su autonomla económica *y* ejercicio del liderazgo, visualizando más su aporte oomo una ayuda a nivel del cuido de sus hijas e hijos. donde si determinan efectos positivos. lo cual representa un reto a nivel de sensiblización tanto al personal de las derentes alternativas como de la población beneficiaria, para elestablecimiento de la clara relación entre cuido *y* autonomia.

Eficiencia.

Si bien es cierto que la PIEG ha venido a representar la principal estrategia para la institucionalizacion de la perspectiva de género, se ha puesto poca atención y menor desarrollo en el avance de la generación del presupuesto con perspectiva de género. lo cual representa el medio que hace posible la concreción de lo planeado. En términos lógicos. los presupuestos deben responder a la politica pública, si la polftica no corresponde al presupuesto. resulta complejo asegurar el cumplimiento de los objetivos de igualdad *y* equidad. En ese sentido no fue posible determinar los costos *y* los recursos invertidos en el avance della polftica.

Sostenibllidad

Parte de las lecciones aprendidas en el proceso de implementación de la PIEG de cara a la sostenilbidad de los programas es que se cuente con los siguientes factores: el apoyo polftico. que las acciones de los programas se establezcan a partir de diagnósticos de necesidades prácticas *y* estratégicas de las mujeres, realizar procesos de consultas constantes a la población beneficiaria, apoyados en un marco

de polftica pública especifica *y* complementaria a la PIEG, realización de evaluaciones para la mejora. y toma de decisiones. y las posibilidades de articulación y creación de redes.

El reto mayor que enfrenta la PIEG en materia de sostenilio:lad es la articulación del Estado costarricense, y su relación con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, asi como establecer instrumentos claros desde la Secretaria Técnica para mostrar los avances.

	Se destaca la importancia y el potencial de transformación del sector empresarial y del sector privado, incentivando cambios en las relaciones de género, lo cual durante estos 10 años no fue una prioridad en el desarrollo de la política, lo cual debe revisarse de cara a un gobierno de integración nacional.
	Para lograr la sostenibilidad tanto de la PIEG como de sus programas asociados es indispensable el apoyo político de alto nivel y no ver la implementación de la Política como un tema exclusivo del INAMU, por lo que se hace indispensable su inclusión como prioridad en el Concejo Social del Gobierno.

Recomendaciones

Se detallan las principales recomendaciones generadas a partir del análisis de los hallazgos de la evaluación.

Para la Comisión de Alto Nivel.

- Apoyar la implementación de la próxima PIEG (2018-2030), por medio de un mayor fortalecimiento de las capacidades estatales, fortaleciendo la rectoría técnica del INAMU con el fin de que lidere el diálogo político con la institucionalidad, y brindando recursos presupuestarios, humanos y tecnológicos que promuevan la formulación de políticas públicas de igualdad y equidad de género entre las instituciones del Estado y su alineamiento con la PIEG; de manera que se ponga en marcha la disminución de las brechas en materia de igualdad y equidad de género.
- Cumplir con el rol de seguimiento a la implementación de la PIEG por medio de la emisión de directrices claras sobre la obligatoriedad del cumplimiento de la Política y, en caso de incumplimiento, generar las acciones pertinentes.
- Realizar un compromiso político formal e iniciativas de política activa para acelerar el progreso y cumplir las expectativas la igualdad y la equidad de género, que además constituye un requisito previo para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad y, por tanto, para la sostenibilidad y el bienestar de nuestras sociedades.
- Declarar la PIEG como una prioridad del Estado y no solamente de un Gobierno, por lo que es necesario que el enfoque de género sea transversal a todo el proceso de planificación del país.
- Para avanzar en el análisis y la elaboración de propuestas viables para fortalecer las capacidades nacionales en la gestión de PIEG (2018-2030), es absolutamente necesario promover y asegurar su efectiva inclusión y posterior evaluación en el Plan Nacional de Desarrollo y en los planes anuales operativos de las instituciones.
- Girar una directriz a nivel de las instituciones para que manera obligatoria se deban generar y actualizar sus bases de datos de forma desagregada, de manera que la información sea utilizada en estudios, y el monitoreo, para la toma de desiciones.

Para la Secretaría Técnica de la PIEG

- Fortalecer el sistema de monitoreo, seguimiento y retroalimentación, para que sean registrados en línea, los niveles de avances de las acciones de las diferentes instituciones y las acciones interinstitucionales que permitan visibilizar las desigualdades y mostrar la evolución; para esto se requiere avanzar en los instrumentos y clarificar las estructuras y mecanismos de gestión de la política.
- Crear un observatorio de políticas de género como un modelo o herramienta sustentable dentro de un sistema de monitoreo de los avances de la política de género, que sirva como insumo para la investigación, creación de estrategias y toma de decisiones.
- Incorporar en los planes de acción de la PIEG, acciones que permitan transversalizar la perspectiva de género, con el objetivo de producir cambios significativos en el conjunto de las relaciones de género lo cual supone acciones multidimensionales y sostenidas a lo largo de los diferentes planes de acción, así como el enfoque de reconocimiento, valoración e inclusión de diversidades.
- Fortalecer el rol y las capacidades de las unidades de género mediante la creación de instrumentos de innovación para la transversalización y cambios en las prácticas institucionales.
- Implementar un sistema de valoración de buenas prácticas alrededor de la PIEG que permita visibilizar estrategias, metodologías e instrumentos que posibiliten el efectivo cumplimiento de la PIEG y que incorpore la identificación de las capacidades asociadas a la buena práctica que retroalimente los procesos formativos de las unidades ejecutoras de género.
- Crear espacios de coordinación y articulación para que las instituciones establezcan diálogos y estrategias para el cumplimiento de las acciones.
- Fomentar la capacitación, presencial y virtual, para la creación y fortalecimiento de competencias específicas asociadas a los procesos de gestión y análisis de información, para el enriquecimiento de conocimientos y habilidades gerenciales, monitoreo, evaluación y sistemas de información, para la conformación de una cultura de innovación y articulación.
- Propiciar una relación sinérgica más estrecha y armoniosa entre los diferentes niveles del Estado: local, regional y nacional, fomentando el diálogo con las y los actores clave, entre sus agendas y la PIEG.
- Fortalecer para la nueva PIEG y sus respectivos planes de acción, el sistema de indicadores existente que permita monitorear y evaluar la efectividad de las acciones, tanto a nivel de procesos, como de resultados en el marco del enfoque de GpRD y brindar la retroalimentación a las instituciones.
- Implementar un proceso de consulta multilateral y bilateral entre las instituciones involucradas para el diseño de los planes de acción.
- Perfeccionar y aumentar la producción de indicadores con perspectiva de género cuyo eje articulador sea el grado de capacidades y participación alcanzado por las mujeres en diversos ámbitos, con el objetivo de hacer visibles las múltiples desigualdades que pueden existir en las relaciones entre mujeres y hombres; y en segundo lugar, porque su uso determina la calidad de los programas públicos complementarios, incrementando notablemente su eficacia y haciéndolos inclusivos.

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

Para el Comité Técnico Interinstitucional y la Secretaría Técnica de la PIEG

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

Para el INAMU

- Promover que se eleve la PIEG a nivel de ley para que tenga mayor soporte y validez.
- Incorporar en el diseño de la próxima PIEG y sus planes de acción los enfoques de interseccionalidad, curso de vida, diversidad y contexto.
- Liderar los procesos de articulación interinstitucional para el cumplimiento de las acciones de la PIEG.
- Valorar establecer un solo canal de comunicación entre el INAMU y las unidades ejecutoras de género; se sugiere que sea a través de la Secretaría Técnica de la PIEG.

- Establecer claramente mediante organigrama, la ubicación de la Secretaría Técnica y el nivel de incidencia sobre las áreas técnicas de la PIEG.
- Promover el establecimiento de mecanismos efectivos, sistemáticos y sostenibles de rendición de cuentas que incorporen medidas acerca de la inversión social y el cierre de brechas.
- Fortalecer la estrategia de regionalización con recurso humano suficiente para atender las acciones y actividades que les asignan o en su defecto una priorización de las acciones para cumplir con las demandas de la población.
- Generar una estrategia de comunicación, con los recursos económicos suficientes para la nueva PIEG (2018-2030) y sus respectivos planes de acción, de manera diferenciada por públicos meta, para que se visibilicen los avances en el cierre de brechas, los cambios culturales y los efectos en las mujeres en el aumento de capacidades.
- Promover e implementar mesas de trabajo con la sociedad civil, las organizaciones de mujeres a nivel nacional, regional o local, para mostrarles los avances durante todo el proceso y consultarles sobre nuevas necesidades que surjan sobre la marcha.
- Promover el sello de "Calidad en la Gestión de la Igualdad de Género", en las instituciones públicas como una estrategia que asegure la transversalidad de la equidad de género en los programas, proyectos y actividades que realizan las instituciones; como una herramienta de certificación potente, de reforzamiento positivo para promover las mejores prácticas
- Desarrollar programas de capacitación de cobertura nacional sobre perspectiva de género y transversalidad en el marco de GpRD, al personal técnico encargado de los programas asociados a la PIEG.
- Retomar la estrategia de fortalecimiento de instancias de género en las municipalidades, la cual en los últimos años se ha visto disminuida, para el logro efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres y la articulación la PIEG en el nivel local.
- Crear guías de articulación y alineamiento estratégico entre la Política Nacional, y las políticas sectoriales, institucionales y las municipalidades, para el avance en materia de igualdad y equidad de género.
- Gestionar un convenio de cooperación con el INEC, a fin de que este suministre información estadísitica para la realización del análisis en materia de cierre de brechas.
- Clarificar el rol de la Secretaría Técncia como ente articulador de la PIEG, así como el modelo de gestión para el adecuado funcionamiento de la misma.
- Formalizar y establecer claramente los límites entre su doble rol de ente rector y ejecutor de políticas, programas y acciones para el avance de la igualdad. Se recomienda que se continúen y refuercen las acciones de capacitación y formación (empoderamiento, vida libre de violencia de género, empleabilidad, etc) dirigidas a mujeres, debido a que ninguna otra institución del Estado tiene la expertise requerida para esta función y ha representado un efecto importante en la vida de las mujeres.
- Palntear una estrategia de alianzas público-privadas y de acercamiento con la empresa privada para el avance en materia de igualdad y equidad de género en el sector privado y en donde se presentan retos importantes a nivel de brechas en materia de derechos laborales.

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

- Realizar la fiscalización sobre el cumplimiento de la PIEG y generar directrices específicas a las diversas instituciones del Estado que presenten incumplimientos a la Política.

Para el INAMU, MIDEPLAN, Ministerio de Hacienda y Asamblea Legislativa.

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

Para los programas de la Redcudi, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Agricultura, PISAV, IFED, CIO.

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

realizadas, acceso de las mujeres a beneficios de empresariedad, presupuestos destinados a capacitaciones en empresariedad de acuerdo al sexo, número de casos de denuncias de acoso laboral, diferenciados por sexo, entre otros.

Lecciones aprendidas

Se detallan las principales lecciones aprendidas resultantes del proceso de evaluación.

- La evaluación brinda una oportunidad para al Estado Costarricense, al destacar la importancia de la articulación y coordinación interinstitucional, como nudo principal para el logro de la efectividad y eficacia.
- Rescatar la importancia de que la Política fue visionaria, y es ejemplo para el Estado Costarricense en cuanto a su visión del futuro, la construcción desde una lógica participativa y su alineamiento con la normativa nacional e internacional.
- La evaluación aporta, desde el análisis del Modelo de Gestión, hallazgos importantes para la incorporación en la próxima Política Nacional de Género de elementos y definición de estructura, con el objetivo de mejorar el cumplimiento de las acciones.
- La evaluación genera hallazgos sobre la intervención que permiten su mejora y canalizar mejor sus recursos.
- Es una política que de forma clara y precisa incorpora un sistema de indicadores de línea base, lo que permite claramente medir sus efectos.
- Es importante fomentar una cultura de monitoreo y evaluación sistemáticos desde la Secretaría Técnica, y desde las instituciones ejecutoras de la Política; se ha demostrado que el cumplimiento de las acciones ha mejorado a partir de informes tales como los balances y los informes de la Contraloría General de la República.
- Se logró obtener una muestra representativa de la población beneficiaria y de las personas responsables de su ejecución por medio del trabajo de campo y obtener información cualitativa y cuantitativa.
- Se hizo un amplio trabajo de revisión documental, al ser una Política con un margen de acción de 10 años; esta revisión fue fundamental para lograr su comprensión.
- La evaluación muestra el avance en materia de igualdad y equidad de género, que ha dado el país, sin embargo quedan nudos críticos por resolver, como por ejemplo la trasnversalización de la perspectiva de género en las actividades sustantivas de las instituciones, así como la desagregación de los presupuestos por género, y la desagregación de los datos estadísticos de los programas y proyectos de las instituciones.

Bibliografía

Aguilar, Ileana et al.(2017) Contratación de un equipo para realizar la evaluación del Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2017.

Andreú, Jaime (sf). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf

Arias, María Mercedes (sf). Triangulación metodológica: Principios, Alcances y Limitaciones. https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/Triangulacionmetodologica.pdf

Asenjo, Carlos. (2016). Guía para el diseño, gestión y utilización de evaluaciones de programas y políticas públicas.

Barros, Da Silva y Rodríguez González. (sf) Una nueva misión del Cuadro de Mando Integral para el Sector Público.

http://www.observatorioiberoamericano.org/ricg/N%C2%BA_4/Joao%20Batista%20Barros%20y%20Ricardo%20Rodr%C3%ADguez%20Gonz%C3%A1lez.pdf

Béjar, H. (1998). Las Políticas Distributivas. Universidad de Barcelona. Facultad de Economía. España.

CEPAL (2016) Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Diciembre 2016.

--- (1999) Indicadores de Género para el Seguimiento y la Evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe 1995-2001 y la Plataforma de acción de Beijing (mayo, 1999).

CICAP. Evaluación del diseño, gestión y ejecución del beneficio “Alternativas de Atención y Desarrollo de la Niñez”, que atienden a los niños y a las niñas que reciben el subsidio del IMAS en el marco del Programa Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, período 2014 y 2015.

Contraloría General de la República. (2015) Auditoría sobre la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género.

--- Informe n.º DFOE-SOC-40-2006. Segundo informe del estudio sobre la organización de los programas de asistencia y promoción social.

Consejo de Europa. (1999) Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. (EG-S-MS). Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales..

Consejo Superior de Educación Pública de Costa Rica. Acta Ordinaria 12-2017

Costa Rica. Asamblea Legislativa.(2011) Ley de creación del Instituto Nacional de las Mujeres y Reglamento de integración y funcionamiento del Foro de las mujeres del Instituto Nacional de las Mujeres. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.

Decreto Ejecutivo n.º 34729-PLAN-S-MEP-MTSS. Presidencia de Costa Rica. Mecanismos de coordinación y ejecución de la Política de Igualdad y Equidad de Género, 2014

Denzin, N. K. (1970) Sociological Methods: A Source Book. Aldine Publishing Company.

Escalante, Ana Cecilia. (2008) Propuesta de organización interna y articulación externa del INAMU para la coordinación y seguimiento de la PIEG 2007-2017 y su plan de acción 2008-2012.

Escalante, Ana Cecilia y Meoño, Carmen.(Diciembre, 2012) Gestión de Rectoría para la Atención y Prevención de la Violencia contra las mujeres para INAMU y UNFPA.

Escalona, María Alejandra. (2015) Reflexiones en torno a la Evaluación centrada en el Uso, propuesta por Michael Patton. Ensayo para el curso Fundamentos ontológicos y epistemológicos de la evaluación. Universidad de Costa Rica.

Espinosa, J. (2010) Congreso Internacional 1810-2010: 200 años de Iberoamérica – 2687 La evaluación sensible al género: una herramienta para mejorar la calidad de la ayuda. España: Universidad Complutense de Madrid.

European Commission. Evaluation Matters. The Evaluation Policy for European Union Development Co-operation.

https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/evaluation-matters_en_0.pdf (s.f.)

Flores, Lorena. (2016) Políticas Públicas de Igualdad de Género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado.

Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF. (2014). Síntesis metodológicas. Sinopsis de la evaluación de impacto. Florencia (Italia).

Fundación Foro Cívico. (2016). Mecanismo para la participación de las mujeres, las organizaciones de mujeres y las mujeres víctimas, en la evaluación de los CONPES 161 y 3784 de 2013.

García, Evangelina.(2008) Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual.

Gobierno de Colombia. (2014). Fundamentos Políticos, Técnicos y de Gestión. Departamento Nacional de Planeación. Bogotá, Colombia.

Güendel, Ludwig. (2010) Políticas Públicas y Derechos Humanos. En Fragua, año V, No. 2. San José, Costa Rica.

Hurtado J. (2011) "Fundamentación teórica y conceptual". Escuela de Políticas Públicas. Caracas Venezuela..

IMAS. (2016). Comisión Técnica Interinstitucional de la REDCUDI. Mecanismo de seguimiento de las alternativas de atención directa a niñas y niños que se articulan en el marco de la REDCUDI.

IMAS. (2017). Comisión Técnica Interinstitucional de la REDCUDI. Informe de Rendición de Cuentas, (2016).

INAMU y UNFPA. (Abril, 2007) Política para la Igualdad y la Equidad de Género 2007-2017.

INAMU. (2010) Glosario. San José, Costa Rica.

---. (Abril, 2009).Cuestionario para los gobiernos sobre la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el Documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) para la preparación de las evaluaciones y exámenes regionales que tendrán lugar en el 2010 para la Conmemoración de Beijing+ 15.

--- (Marzo, 2017).Informe Bianual PIEG 2015-2016.

--- (Mayo, 2011). Informe de Balance de Cumplimiento 2008-2010..

--- Informe de cumplimiento PIEG Plan de Acción 2012-2014 Final.

--- (Marzo, 2017). Informe de INAMU ante la Comisión de Alto Nivel.

--- (2011). Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres y Reglamento de Integración y Funcionamiento del Foro de las Mujeres del Instituto Nacional de las Mujeres.

--- Plan de Acción 2012-2014.
--- Plan de Acción 2015-2017.
--- (2011) Primer Estado de los Derechos de las Mujeres.
--- (2017) Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres (2017-2032) San José, Costa Rica.
--- (S.f.) Protocolo de coordinación interinstitucional para el cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género y sus planes de acción.
--- (2015) Segundo Estado de los Derechos de las Mujeres.
--- (2009) Sistema de Indicadores de Resultado de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género.
--- (2013) Sistematización del proceso Unidad Regional Chorotega.
--- (2016-2017) Minutas del Comité Técnico Interinstitucional.
Llano, R., Natalia.(2010) Construcción del Plan de Trazabilidad en las diferentes líneas. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Sociales. Colombia.
MIDEPLAN. (2014) Plan Nacional de Desarrollo "Alberto Cañas Escalante" 2015-2018 San José, Costa Rica.
--- (2014) Glosario de términos de planificación, presupuesto y evaluación. Costa Rica.
--- (2017) Guía de la Teoría de la Intervención. Orientaciones, metodología para la evaluación. San José, Costa Rica.
--- (2016). Guía de elaboración política pública, San José, Costa Rica.
--- (2017). Guía de informes de evaluación, San José, Costa Rica.
--- (Julio 2017). Manual de la Organización del Estado Costarricense.
--- (2017). Manual de evaluaciones para intervenciones públicas. San José, Costa Rica.
--- (Mayo, 2010). Sector Público Costarricense y su Organización..
--- (2010). Sector Público Costarricense y su Organización.
MEP. (2017) Programa de estudios de Educación para la Afectividad y Sexualidad.
Monge, Guillermo. (2006). Guía para evaluar el impacto de programas estatales sobre la igualdad de género. INAMU.
McCall, Leslie (2005). Observatorio Transnacional de Inclusión Social y Equidad en la Educación Superior (OIE).. Arizona, USA.
ONU-MUJERES. (2014). Guía de Evaluación de Programas y Proyectos con Perspectiva de Género, Derechos Humanos e Interculturalidad.
ONU-FAO.(2015). Buenas Prácticas. Roma, Italia .
Ortiz, Ana María.(2012) La Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil y su vínculo con los derechos humanos a partir del Decreto Ejecutivo n.º 36020
Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima (PISAV) (2016). Informe de labores de la modalidad de trabajo. Costa Rica.
Pérez J. y Porto M. (2015). De lo Político a lo Social. Buenos Aires. Argentina.
Pichardo, Vanessa.(Diciembre, 2017). Sistematización de talleres de diálogo en el marco del proceso de actualización de la PIEG.
PNUD. (2009). Informe sobre Desarrollo Humano 2007-2008. N.Y., USA.
---(2012). Los Objetivos del Desarrollo Sostenible. N.Y., USA.

PNUD Chile (2006). Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile.
Poder Judicial. (1998) Ley del Instituto Nacional de las Mujeres n.º 7801 del 29 de abril de 1998 (publicada en La Gaceta N.º 94 del 18 de mayo de 1998)
Procuraduría General de la República. Dictamen N.º C-103-2002 del 19 de abril de 2002.
UN WOMEN. (2015) Global Evaluation Report Assessment and Analysis System (GERAAS).
UNEG (2014). Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluations.
UNEG UN-SWAP. (2014). Evaluation Performance Indicator Technical Note.
UNESCO. (1998). Palabras Nuevas para un Mundo Nuevo. (2ª ed). San Salvador: UNESCO.
Villanueva Monge, Zarela y otras. (S.f). Fundamentos Teóricos y Operativos para la Implementación de la Plataforma Integrada de Servicios a Víctimas (PIVAV). Poder Judicial.
Winchester, L.ILPES/CEPAL. (2011) Políticas públicas: Planificación Estratégica y Políticas Públicas. . Antigua Guatemala, Guatemala, AECID.
Zapata. J. (2012). Política Institucional. Colombia, Universidad de Medellín. Facultad de Ciencias Sociales.

ANEXOS

PLIEGO DE CONDICIONES TÉCNICAS PARA LA EVALUACIÓN CONJUNTA DE LA POIÍTICA PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO (PIEG) DE COSTA RICA

Contemdo

1. OBJETO DEL CONTRAT0 2
2. DESCRIPCIÓN DELOS SERVICIOS A REAl..IZAR 2
3. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN 2
4. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN 4
4.1. Antecedentes 4
42. Jusmcación 8
5. ALCANCEDELAEVALUACIÓN 12
6. CRITERIOSYPREGUNTASDE EVALUACIÓN 14
7. METODOLOGIA 24
7.1. Técnicas ele recopilación y análisis ele información 25
8. GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN 27
9. PLAN DE TRABAJO, CRONOGRAMA Y PRODUCTOS DE LA CONTRATACIÓN 28
10. PREMISAS DE LA EVALUACIÓN. AUTORÍA Y PUBLICACIÓN 32
11. PERFILES DEL EOUIPO EVALUADOR 34
12. CONDICIONES A CUMPLIR EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO 35
13. ENTREGA Y FACTURACIÓN 35
14. VERIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DEL CONTRAT0: 36
ANEXOS 38
ANEXO N'1. LISTADO PRELIMINAR DE DOCUMENTACIÓN 38
ANEXO N0 2 LISTADO PRELIMINAR DE ACTORE$ 41
ANEXO N" 3: CRITERIOS DE VALORACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN 42
ANEXO N°4 MODELO DE MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS TÉCNICAS 47
ANEXO N• 5 DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS 48

1. OBJETO DEL CONTRATO

Constituye el objeto del contrato la evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PEG) de Costa Rica, analizando su diseño, la gestión interinstitucional y sus efectos, bajo un modelo de evaluación conjunta y en el esquema de cooperación ínter regional definido en Proyecto de Cooperación para la Promoción de Políticas Públicas en América Latina y el Caribe, gestionado por FIIAPP, F.S.P.

2. DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS A REALIZAR

La ejecución del contrato se ajustará a las condiciones detalladas en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y el Pliego de Prescripciones Técnicas que revisten carácter contractual por lo que deberán ser firmados en prueba de conformidad por el adjudicatario en el mismo acto de la formalización del contrato.

3. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

La Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP, F.S.P.) es una fundación del sector público español sin ánimo de lucro cuyas actividades, caracterizadas por la búsqueda del interés general, se enmarcan en el ámbito de la cooperación internacional destinada a la modernización institucional, a la reforma de las Administraciones Públicas y el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática.

El proyecto de Cooperación para la promoción de la Evaluación de Políticas Públicas en América Latina y el Caribe, financiado por la Unión Europea y administrado por la FIIAPP, F.S.P., tiene como objetivo compartir experiencias en evaluación generadas en el ámbito de las instituciones públicas de América Latina, y realizar asistencias técnicas de apoyo ínter pares para hacer de esta herramienta una práctica institucionalizada en sus respectivos paises, y mejorar así el aprendizaje y la toma de decisiones informada en el ámbito de los proyectos, programas y políticas públicas.

El proyecto tiene como beneficiarios directos a las Agencias y entidades rectoras de Planeación y Evaluación de proyectos, programas y politicas públicas de seis países de la región, las cuales son el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica de Costa Rica (MIDEPLAN), la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo de Ecuador (SENPLADES), el Ministerio de Economía y Finanzas de Perú, la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda de Paraguay, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de Uruguay (OPP) y el Departamento Nacional de Planeación de Colombia (DNP).

Entre las actividades previstas en el Proyecto se incluye la realización de evaluaciones con un enfoque conjunto o colaborativo, en las que participen distintas

instituciones que forman parte delmismo a través de mecanismos establecidos a

tal fin. Se busca propiciar el aprendizaje en el ámbito regional tanto sobre los procesos evaluativos en simismos como sobre las temáticas evaluadas, buscando prácticas replicabies y generando €Videncias útiles para los participantes.

Durante el primer semestre de ejecución del proyecto, se han ido definiendo las temáticas priorizadas. cruzando las previsiones de las Agendas Nacionales de Evaluación de los paises participantes y definiendo tiempos y metodologías de trabajo para comenzar a poner en marcha k>s primeros procesos de evaluación.De esta forma, la Evaluación de la Política de Igualdad y Equiidad de Género de C<Jsta Rica (PIEG,en adelante). ha sido seleccionada por proyecto para ser la primera evaluación conjunta que se realice en el ámbito del proyecto, considerando el interés que tiene en simismo y las experiencias de evaluación de politicas de similar alcance que existen en otros países de la reglón,concretamente en la evaluación de la Politlca Pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres en Colombia.

En concreto,en esta evaluación se persiguen los siguientes obj•tlvos:

General: Desarrollar una evaluación formativa de la Polftica de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) de Costa Rica,.analizando su diseño, la gestión interinstitucional y sus efectos.

Especlficos:

1. Analizar la pertinencia del disello de la PIEG en el contexto nacionaly marcos normativos suscritos, a través de sus planes. de acción[1] del periodo 2012-2017.
2. Analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los Planes de Acción del periodo 2012-2017, Identificando los principales desaffos derivados de dicho modelo de gestión.
3. Analizar la eficac a y la eficiencia en la ejecución de los progmmas seleccionados en cada uno de los objetivos de la PIEG, considerando el fortalecimiento de la participación de las muteres, el desarrollo de capacidades y la articulación territorial de la PIEG.
4. Identificar los efectos de la PIEG sobre las mujeres en el nivel nacional, medidos a partir del comportamiento de los indicadores de resultado de la PIEG a lo largo del periodo, asf como los efectos obtenidos por la ejecución de los programas seleccionados en esta evaluación.

Esta evaluación se propone, adicionalmente, contribuir al aprendizaje institucional del Instituto Nacional de la Mujer de Costa Rica (INAMU) y de las demás instituciones involucradas en la PIEG, para generar recomendaciones que informen el diseño de !a próxima Po!!ü'ª lile Igualdad y Equidad de Género <JJ 2030. De esta manera, !a

[1] El plan de acoón 2008·2012 !erá considerado en esta evaluadón como antecedente y el análisis recae sob<e el 11 (2012-2()14) y lll Plan de Acción 12015-2018)

evaluación también se concibe como un ejercicio que contribuya a la transpareflcia en el diálogo entre las instituciones del Estado costarricense y entre éstas y la sociedad civi , en tomo al diseño e implementación de políticas, planes y programas que buscan reducir y, progresivamente eliminar, las brechas que muestran la desigualdad entre mujeres y hombres en Costa Rica.

Con el objetivo de ampliar el enfoque de evaluación de las políticas de género en América Latina y buscando elementos de comparación, se pide a la evaluación que, además de lo expuesto hasta ahora, emita una recomendación identificando aspectos centrales para realizar un futuro análisis comparado sobre evaluación de políticas de género, teniendo como punto de parilida, además de los documentos especializados en esta materia, la Evaluación de Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres en Colombia, llevada a cabo por Sinergia en 2017.

4. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

4.1. Antecedentes

En el 2007 la PEG se planteó como uno de los principales desafíos en materia de política pública y de la cual participarían en su ejecución casi treinta instituciones e instancias del Estado de Costa Rica, de cara a brindar soluciones a las discriminaciones que experimentan las mt4eres en distintos ámbitos, expresadas una y otra vez en los diversos procesos de consultas realizadas desde el INAMU. en todas las regiones del país. De esta fonna, la institucionalidad pública cumpliría su debéf en función de los compromisos ásü'ñidos por él Estádo eostafficense establecidos en la CEDAW[2] y otros instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres.

Un reto en el horizonte de aquel momento era pennear al Estado costarricense con el enfoque de la igualdad de género. Desde entonces, se han implementado tres planes de acción de la PIEG en el lapso de estos 10 años, que fueron reconfigurando y afinando sus acciones, métodos y estrategias; cada uno fue planteando sus propios retos, pero tambtén cada uno re1teraba las complejidades de carácter políti co, técnico, financiero y de gestión que se entretejían en el avance de
las acc ones que las propias jerarquías institucionales habían ava ado. También la coordinación de la política establecioda en la Ley cano una atribución desde el INAMU, pennitió al Mecanismo Nacional para la Igualdad de las mt4eres, tener un nuevo lugar como instancia rectora.

---

[2] CfDAWpor sus sielas en inclés. hace a la corwención pan ta e i wiu:....,.¡¿• d! todas las formas dt dio iuWoadétl C()fttD las mujens

Como resultado de las deliberaciones de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing (1995), queda instalada la necesidad a nivel mundial de abordar la igualdad de género de manera estratégica, el enfoque de género debe colocarse en la "coniente principal" de las políticas públicas y desde una estrategia de "mainstreaming de género•, traducido al idioma español como "transversalidad de género".El nuevo milenio ha tenido el desafio de construir el"cómo• y es aquí donde las políticas de igualdad de género, adquieren mayor relevancia desde los mecanismos de la mujer en América Latina.

A partir del año 2006 se trabaja en eldiseño de la primera Política Nacionalpara la Igualdad y la Equidad de Género (PIEG) en Costa Rica, según el mandato establecido en la misma Ley 7801. La PIEG se propone como un instrumento de largo plazo (2007 al 2017) y de cobertura nacional, con objetivos estratégicos dirigidos al cierre de brechas de género en aspectos como empleo e ingresos; responsabilidades familiares; educación y salud; la protección efectiva de los derechos de las mujeres y la participación política.

La ejecución o puesta en marcha de la PEG 2007-2017 abarca tres administraciones de gobierno y ha sido incorporada en los Planes Nacionales de DesarrollPND, en dos de estas administraciones (2010 – 2014 y 2015 – 2018). Por el respaldo que ha tenido desde elinicio, se le concibe como una política delEstado que convoca a los diferentes Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo, Judicial) y alTribunalSupremo de Elecciones (Lorena Flores, 2015).

Elantecedente de la PIEG como instrumento de política pública se encuentra en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres -PIOMH (1996-1998) y en sus Adendum para el sector agropecuario y del ambiente y, de la Caja Costarricense del Seguro Social. El PIOMH fue el instrumento mediante el cUtal se pretendía llevar a 1a practica, los compromisos suscritos en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995.

La PEG dictada en el2007,"aspira a constituirse en el primer instrumento que va a dar respuesta a los asuntos estratégicos, por su contenido y alcance y su relación con las políticas nacionales con articulación interinstitucional en ámbitos como la educación, la salud, la cultura, comunicación, el empleo, entre otros (Flores, Lorena 2015), superando así una visión operativa y de acciones puntuales que estaban contenidas en los instrumentos anteriores•.

La PEG se elabora para dar respuesta a problemas y necesidades de las mujeres que son consecuencia de la desigualdad social por razones de género y que se han venido documentando sistematicamente desde hace mas de treinta años en el nivel nacionale internacional. Para sUt formulación se llevó a cabo una amplia consulta a mujeres que viven en todas las regiones del país y a partir de lo cual se diagnostica su situación y las principales brechas vigentes y que muestran desigualdades en re ación con la situación y condición de vida de los hombres.(Ver Anexo 1, listado

preliminar de documentación).

La priorización en la atención a un conjunto de brechas estructurales de género es el punto de partida para la elaboración de los objetivos de la PIEG, que se resumen en el siguiente cuadro:

Objetivo 1:cuido como responsabilidad socia;
Objetivo 2:trabajo remunerado de calidad y ¡eneractón de in¡resos;
Objttlvo 3:educación v salud de ulldad en favor de la l¡ualdad;
ObjHivo 4:prot•cción •focüva d• los d•rec:hos d•las muj•res y fr•nt•a todas las formas d• violencia;
Objetivo 5:fortalecimiento de la participaciÓn política de las mujeres y logro de una democracia paritaña;
ObjHivo 6: fortal•cimiento d• la institucionalidad a favor d• la i¡ualdad y la oquidad d• cénero. Est• objetivo se condbo como r•qulsíto para •l xito de la polítlu •n la m•dlda •n que •l fortalecimiento de la institucionalidad es una condición nKMaria para avanzar en los r6tantes cinco objetivos.

Las metas g!oba!es que sustentan tales objetivos se definieron así:

Que en el año 2017:

Toda mujer que requiera los sefVicios de cuido de niños y niñas para desempeñarse en. un trabajo remunerado cuente con almenos una alternativa de cuido pública, privada o mixta de calidad.
El país haya removido los principales factores que provocan las brechas de ingreso entre mujeres y hombres, eldesempleo y subempleo femenino.
La totalidad de niñas, niños y adolescentes haya sido cubierta por acciones afirmativas deliberadas, dirigidas a remover estereotipos de género en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexualy reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.
Se haya fortalecidio 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 elcumplimiento de sus derechos y garantizar elrespeto a una vida libre de violencia
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.
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

Asinismo, en 2008 se publicó oficialmente el documento sistema de

indicadores de resultado de la PIEG[4], con base en 79 indicadores país que visualizan ell comportamiento de las brechas de género en elnivelnacionaly que fueron priorizadas en la política. Estos indicadores han sido medidos en dos oportunidades: 2007 y 2011. En 2017 se hacen arreglos para su tercera y última medición, como parte de las acciones regulares de este sistema de seguimiento.

En €l transcurso *d€* 10 años, la PIEG se ha V€nido implementando mediante la puesta en operación de tres Planes de Acción sucesivos en los siguientes períodos: 2008-2012 (1 Plan), 2012-2014 (JI Plan) y 2015-2018 (111 Plan); en estos planes se establecieron un total de 85, 72 y 55 acciones estratégicas respectivamente, con sus indicadores y metas operativas especialmente para el 11 y 111 plan. A partir de los balances finales elaborados para cada uno de Jos planes de Acción de la PIEG, se realizan modificaciooes para el siguiente plan, Jo cual ha provocado una suerte de proceso que se mejora y consolida con el tiempo, tratando de integrar enfoques actualizados de planificación estratégica. (Ver Anexo 1, listado preliminar de documentación)

4 Los documentos. decretos. y planes de la PJEG pueden consultarse en el sitio www.1namu go. cr.

Cuadro No.1

Tabla comparativa entre el Nivel de avance y cumplimiento del I y 11 Plan de la PIEG, según objetivo (corte a junio, 2014)

Objetivo	Avance 1 Plan 2008-2011	Avance 11 Plan 2012-2014
Objetivo 1: Cuido como responsabilidad social	Moderado 53.3%	Moderado 65.6%
Objetivo 2: Trabajo remunerado y generación de ingresos	Moderado 50%	Moderado 70.83%
Objetivo 3: Educaciórn y salud a favor de la igualdad	Moderado 40.6%	Aceplable 72.9%
Objetivo 4: Protección de derechos y frente a la violencia	Aceptable 70.6%	Aceptable 75%
Objetivo 5: Participación politica y democracia paritaria	Aceptable 88.6%	Moderado 72%
Objebvo 6: Fortalecimuento de la institucionalidad	Moderado 67.3%	Aceplable 75%

Fuente: Plan de Acción 111, 2015-2018.

4.2. Justificación

La PIEG no ha sido evaluada en el lapso de su período de implementación (2007-2017), no obstante, fue auditada por la Contraloría General de la República en el año 2015; los resultados de la auditoría se encuentran documentados en INFORME N. • DFOE-SOC-IF-12-2015, 30 de setiembre, 2015. Las disposiciones contenidas en este informe de auditoría provocaron la estructuración, nonnativa y consolidación de algunos espacios o instancias de coordinación y articulación creadas mediante el Decreto Ejecutivo No. N". 34729- del año 2008 que pennite la gestión interinstitucional de la política y establece los lineamientos para su incorporación en planes anuales operativos y presupuestos institucionales, así como para el funcionamiento de las instancias de articulación.

En una de esas instancias llamada Consejo de Alto nivel político de la PIEG se presentaron algunos datos que también dan cuenta de la mejora, estancamiento o retroceso de algunos indicadores significativos de la política desde una perspectiva integral. Tal como se muestra a continuación:

CUADRO No.2.

RP•,,_.....n m dir- e> b pa tfc..¡ N..aouon. p.u-t.. lgu.dd y Fquwbd dD GI>._-a JXW ah¡P'trvoP .tr."tbÓQir'.U INAMU 7007..7013

Objet vo eslralégic	Indi	2007	210	2&13	Resllnendela Situación 2007 3	Resumen de la Situación 2007_2i110	Resumen de la Situación 2010-2013
Tr;Njofflrllllffildodfo ulicW'f ttnomclóndt ingresos	Relación del in!J"eso laboral tnuims	0,74	0,85	0,85	'lEPO	MejCIÓ	Se mantiene, pero
	f!![i;f de-						se- desaceleró el
	de desemllleo	2,06	1,58	1,54	lEPO	Meloró	Mejoró, pero se desactleró el av<r Ce
	Ralaóóndelai&Sa,,. de .. lt)	0,56&	0,573	0,597		Mejetó	Mejoró
	Relación de lasas	0,5	0,54	0,56	lEPO	Mejoró	Mejoró, pero se desaceleró el avillte
Educación y salud el calidad	de11WiilmiiRitll Porcentaje de	19,10%	18,10%	17,60%		Mejotó	Mejoró, pero se desactleró el avance
	naámientos madres Tasadeiealllml	68	62,8	61,6	MEj(JÓ	Mejoró	Mejoró, pero se desaceleró el avance
	..->:e:scente(1>1p:r e.:SI10000 dlln)						
	Tasa de Ai>.JWS errtlerazadasft:tlrd	2,73	3,54	3,25	Empeoró	ó	Mejoró, pero fue
Particip ÍÓfl politic. de la mujeres y allogro de un demoaacia paritari-a	ed.....(por colo - -						
	detdade!'leJ j,;,.de?riipoOio El!tto:ali	2G06-2010	201BJ014	2114-2111			ilstt<ienlepn la línea base
		68,50%	72,4(111	71,20%	MEjaÓ	lAej(JÓ	Empeoró
	Pmon:ojede '*'''' ''''''''''' P df'	38,60%	38,60%	33,30%	Empeoró	Stmtuvo	Empeoró
	nombradas	33.00%	45.00%	38,00%	'IElaó	t.leiotó	Empeoró
	Porcentaje de	47,00%	59,00%	44,00%	Empeoró	Mejcró	Empeoró
	....	:20117	2&10	201)			
	P''''Ojodellor:l'''''' ••						

38,10% 43,10% 44,20% M!jaÓ **Mejocó** Mejoró, pero se desaceleró el avana¡

......lllk.ai drliPokk..tN AaOfU.lp.w.IU opof '>IJ.etf.giCO IIAIMJ IM7nn

C*jetifoemlégico		2001	2810	20n	Rt.. Situacióo 21101-2013	Situación 2007-2010	RestJmen de la Situación 2010-2013
r.t..h ff lit]Hosy ta1 111 kun..:le violenca	Tasa de femicidio por cada 100.000 muieres	0,2S	0,45	0,30	Efrlleaó	fnlleoró	Mejoró, pero fue nsiJiiciente pool voll'.er. la linea base
	Tawót ftmicidio ampliadopor cada	0,10	0,94	0,41	Mojocó	fnlleoró	Mejoró
	Tastde casos entldos pora irllr.t.a...'liiitlr jdoméslie i)porcada t00 hog;r. .	4,113	3,86	J,n	Mejo<Ó	Mejoró	Mejoró, pero se desacelero el avance
	PorcentJje dede!ltw..ias telae:iorudlsc«<ta l.f'1 die P iracin de b Violencia a Coma Wtf:r	3.S'1.	5,3%	12,6%	Efrlleaó	fnlleoró	Empeoró
fonalecimiento Institucional	lnpso ft.II (miloaude CC on coosia'lies de 1191)	484,5	845,3	1794,1	l.!ejlxó	Mejoró	Mejoró
	(rrullones de colon"coro!7es	3236	588,0	792.8	Mejo<Ó	Mejoró	Mejoró, pero se desaceleró el avance
	''''''''''''' e..,.0,	67'!i	7011	44'4	Efrlleaó	Meioró	Emoeoró
	Supetj Uilillcit	161 0	257,3	1001,3	EirclE<ró	Etrooeró	Emoeoró

FIJEIIIf: AullcrDsoixelaPdilicaNaooo...,,.. ,' de

En materia jurídica PIEG 1iene sustento a nivel nacional e internacional. A nivel internacional sus principales referentes son la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención Belén Do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (actualizados como Objetivos de Desarrollo Sostenible), propuestos por las Naciones Unidas. Otros instrumentos internacionales, como los que se detallan en el Anexo 1, constituyen referente de esta política.

Un fundamento nonnativo propio de la PIEG, como ya se mencionó, es el Decreto Ejeartivo N°. 34729- del año 2008, el cual, establece lineamientos para su incorporación en planes anuales operativos y presupuestos institucionales, así como para el funcionamiento de las instancias de articulación.

La ley 7801 asigna como atribuciones del INAMU la coordinación para la fonnulación y elseguimiento de la Pollítica Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género – PIEG- y sus planes de acción.Al cumplirse 10 años de ejecución de la política PIEG vigente es necesario iniciar un proceso de actualización de la misma, el cual inicia con la contratación de una evaluación integral delmodelo de gestión de la PIEG, un balance de su diseño original y una valoración de sus resultados {efectos} más representativos durante el período. Lo anterior con el fin de estimular la rendición de cuentas a la ciudadanía, la mejora continua y el reconocimiento de oportunidades y retos para continuar con el cierre de brechas de igualdad entre mujeres y hombres en Costa Rica. Todo lo anterior en el marco de compromisos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que ha firmado elGobierno de la Repúblca para los próximos años al 2030.

Al finalizar este período de ejecución de la PIEG, se tiene el compromiso desde el Consejo de Alto NivelPolítico, desde la Comisión técnica interinstitucionaly desde la Secretaría Técnica de la PIEG, de brindar cuentas a la ciudadanía y especialmente a las mujeres que viven en Costa Rica sobre su cumplimiento general; y en este marco aplicar, además, elprincip<io de transparencia y responsabilidad que tiene el Estado costarricense en relación con las políticas que se ejecutan.

En asocio con el Ministerio de Planificación y Politica Económica -MIDEPLAN, la evaluación de la PIEG es parte de las intervenciones públicas que se encuentran en la Agenda Nacional de Evaluación-ANE para el año 2017. Sus resultados serán también un insumo de primera mano para el diseño y actualización de la nueva PIEG (2018-2030).

Por otra parte, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) como ente encargado de coordinar la evaluación en el sector público costarricense, según la Ley No 5525 y el Decreto Ejecutivo No 35755, inició un proceso para promover la evaluación de las intervenciones públicas (políticas, planes, programas y proyectos) en el marco del Plan Nacionalde Desarrollo (PND} 2015-2018 Alberto Cañas Escalante, de cara al fortalecimiento de la acción gubernamental delpaís.

En este contexto, dentro del PND, se incorporó por primera vez una Agenda Nacional de Evaluaciones (ANE), la cual contiene una serie de intervenciones públicas con carácter estratégico para el Gobierno para ser evaluadas durante el periodo cita. Entre estas intervenciones a ser evaluadas, se encuentra la Política Nacional para la igualdad y la Equidad de género PIEG (2007-2017), cuya responsabilidad de su ejecución está sentada en la institucionalidad pública, bajo la coordinación del Instituto Nacional de las !Mujeres.

5. ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

El alcance de esta evaluación está definido por varios aspectos:

Alcance según Programas y servicios scleccionados. Para la siguiente evaklación se han seleccionado los siguientes Programas y servicios en el Objetivo 3:

Programa REDCUDI

- Programa PISAV del Poder Judicial
- Programas y acciones desarrolladas por el MTSS, Ministerio de Economía, Ministeño de Agricultura y el INAMU
- Servicios de Capacitación para mujeres lideresas aspirantes o en cargos de elección popular impartidos por IFEDI INAMU
- Unidades, oficinas, planes o políticas de igualdad institucional

Alcance según funcionalidad: Esta evaluación se prevé de carácter fonnativo, pues su finalidad es identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora, en el diseño teórico metodológico y en el proceso de ejecución de la PIEG.

Alcance según tipo de evaluación: es una evaluación del diseño, de la gestión interinstitucional y de los resultados en el nivel de efectos, de la política PIEG y los programas seleccionados en este estudio.

Alcance poblacional: desde el punto de vista del diseño de políticas, el alcance de la PIEG es para toda la población en Costa Rica, especialmente dirigida a mujeres

Población: Muestra de Mujeres usuarias de los programas seleccionados en esta evaluación durante el período de estudio, o infonnantes claves.
Población de personas funcionarias públicas del nivel técnico encargadas en instituciones ejecutoras de la PIEG, in.duyendo personal de la Secretaria Técnica de la PIEG.

- Jerarcas de las instituciones seleccionadas como informantes daves dlr.mte el período de ejecución de la PIEG.

Representantes de grupos organizados de la Sociedad C1vil (orgaruzaoones de mujeres o mixtas, u otras redes.

Alcance temporal: la evaluación se desarrollará en el año 2017 y comprende el periodo que abarca: del año 2012 al año 2017 (11 y 111 Plan de Acción).

Alcance Geográfico:la evaluación tendrá un alcance geográfico nacional, por cuanto valorará su ejecución a nivel nacional con los dferentes actores involucrados.Se prevé un análisis de las ventajas y desventajas de la trazabilidad de la política PIEG hasta el nivel regional y local (cantonal).

Unidad de estudio: Los contenidos y compromisos institucionales expresados en el documento Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género y sus 11 últimos planes de acción del período 2012-2017. Estos documentos constituyen la unidad de análisis de la evaluación.

Dicha unidad de análisis se debe articular en una doble dimensión: Analizando, por un lado, el modelo de gestión de la PIEG y analizando, por otro lado, los resultados que se obtengan de la evaluación de los programas seleccionados, con base en los criterios y preguntas generadoras anotadas en el acápite arriba indicado.

La dimensión modelo de gestión, se refiere específicamente a la función de PIEG como una herramienta o plataforma que permita la transversalización del enfoque de género (Gender Mainstream) en el Estado costarricense, cuya intencionalidad se expresa en gran medida en el objetivo 6 de la política En este marco, la evaluación también analizará el rol del InstiMo de la Mujer (INAMU) como ente rector de la Politica y, por io tanto, corno uno de los factores que Inciden en su implementación, asi como las otras instancias de coordinación. Sin embargo, cabe destacar que el desempeño del NAMU no es el foco de la evaluación. Más bien la atención deberá centrarse en la acción individual y colectiva de todos los actores institucionales públicos y privados involucrados, induyendo a los Ministerios, al Poder Judicial y Legislativo, a las ONG, al sector privado y la academia, debiendo identiificar los restantes actores que participan en la implementación de la política y sus responsablidades particulares en la misma.

Por otra parte, la dimensión de resultados se refiere a cómo ha ido evolucionando/cambiando la situación de las mujeres a nivel nacional. Se propone que se aborde esta dimensión, tornando en cuenta tanto el cornportillliento de los indicadores de resultado de la PIEG actualizados a junio 2017, corno el análisis documental, entrevistas, encuestas o sondeos, grupos focales u otros ejercicios del proceso de evaluación aplicados a los programas seleccionados como una muestra de lo ejecutado corno compromisos de la PEG a lo largo del período.

Al ser el primer ejercicio de este tipo en tomo a las políticas de igualdad de género

en Costa Rica se consideró oportuno este abordaje, dada la capacidad instalada y recursos que se tienen a disposición para esta evaluación.

6. CRITERIOS Y PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

La evaluación se guiará por los criterios de pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibirtdad que, en linea con la terminología internacionalmente acordada en el contexto del Grupo de Evaluación de las Naciones Un1das (UNEG) y del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se definen en la siguiente tabla. En ella se induyen también, las preguntas de evaluación a las cuáles el proceso evaluativo deberá dar respuesta, las cuales están asociadas respectivamente a los criterios de evaluación que han sido definidos previamente.

CUADRO No. 3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS

Objetivos especlrlcos	CRITERIO DE	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
1. Analizar la pemnenc <1 del diseño de la PIEG en e lcontexto nacionaly marco rcrmalivos suscritOS ¡través de sus planes de !acción del períOdo 2012	l'enmencia Medida en que lOs resultados esperados y los ejes de Intervención son congruentes contexto económico, político y social del país. la lOs compromisos que emanan de las agendas de desarrollo nacionales e 10temacionale: suscntas por Costa Rica como la CEDAW y 6elem do Para y los Objetivos de Desarrollo SOstenible.	1. 1¿Cual es el graao ae correspondencia del diseño de la PIEG, con lOs intereses y necesidades de las mujeres en Costa Rica?	1.1.1 onSKJeratiOn en la l'IEl.i dE diagnósticos de necesidades de las mujeres y de brecnas de género, presentes en el contexto SOCiéll, económiC\!k político, cultural 1. 1.2. Observancia de informació desagregada por región y edad en la etapa 1.1.3 Incorporación de la participación de las mujeres durante el diseño de la PIEG.
		1.2 ¿Qué enroque teónco -conceptual y de politlca públiCa, subyace a la construcción de la PIEG?	1.2 1. ConSideración del enfoque de género y diversidad, de derecnos humanos e Intersecdonalldad de género u otros en el diseño de la PIEG. 1.2 2 Tipo de cobertura (umversal e rocallzada) contemplada en eldiseño de la PIEG, respecto de la ejecución de los programas que la conforman:desde sus recursos pitiiiCos: Tipo de políticj (distributiva-red1stnbutiva o asistendal) en la que se enmarca la PIEG.
		1.3 ¿De qué manera eldiseño de la PEG y sus planes de acción del pertodo 2012-2017, consideraron lOs marcos normatiVos nacionales e internacionales?	
		1.4 ¿Cuáles elgrado de conerencla ontTo In ' 011:::r.. oo O1 '''	

5 En el Anexo W1 se encuentra un listado descriptivo del Marco Normativo que sustenta la PIEG.

CUADRO No. 3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS			
Obletivos esoecificos	CRITERIO DE	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
		particularmente elultimo (2015-201ts), y oxno incide ello en los resultados? 1.5. ¿En qué medida el diseño de la PIEG y sus planes de acción del periodo (2012-2017), se vinculan con otros instrumentos de planificación nacional: ¿Planes regionales. planes 5ectoriales. Plan Nacionalde Desarrollo?	1.5.1 Forma en que el diseño y los planes de acción del período 2012-2017, de la PIEG establece la trazabilidad de la política en elnivel nacional. en el regionaly en el local. 1.5.2. Definición en eldiseño y planes de acción, de la PIEG, del proceso de articulación y coordinación de la politlca, en los tres niveles de planificación. 1S 3 Ejecución de análisis de Vlabi!idac técnica, política y financiera para la ejecución de la PIEG y sus planes de acdón (2012-2017).
2-Analizar aa gesuon interinstitucional de laS entidades responsables de la PIEG. durante la ejecución de los Planes de Acción del periodo 2012-2017, identificando lOS principales desaf10s derivados de dicho modelo de gestión.	1 tt-II,;A .;IA Medida en que las acciones implementadas y los bienes y seMoos entregados han contnbuldo a generar algún cambio. en la dirección de los electos esperados y en términos de efectos no planificados.	2.1¿Incorpora la PIEG y sus planes de acción delperiodo 2012-2017 el enfoque de Gestión para Resunados del DesarrOllo (GpRD) y elementos de la teoría de la Intervención? 2.2 ¿Qué gestiones llan realizaclo laS jerarquías encargadas, para promover y viabilizar los Programas o Acciones. comprometidas por sus instituciones en la PIEG?	1.1.1.-resenc1a de los criterios de GPRD en la gestión realizada por las ilstiludiones responsables de la PIEG y de sus planes de acción (2012-2017). 2.1 2 comprensión y forma de ejealción, de los actores clave. respecto de la relaCIÓn entre la GpRD y las metas compromebdas en la PIEG y sus planes de acoón (2012-2017). 2.1.3 Pnncipales limrtac10nes en elniVelde oestión que han obstaculizado e fumpl1moen1o de metas PIEG. 2.2 1 Caracterización del tipo de comu01caoón entre las jerarquía: Institucionales y las personas encargadas de la ejecución de las metas comprometidas en la PIEG, según sea elcaso en cacla Institución
		¡1.;j¿.;ua1na s1ao 1a capac1aaa ae coordinación y articulación del INAMU	11.J 1. KO.lae1 .;omne 1 cmco InterInslltuclonal de la PIEG para el desarrollo y coordinación en

CUADRO No.3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS			
Obietivos esoecílicos	CRITERIO DE	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
		como ente rector con las 1nsmuoones ejecutoras de la PIEG?	1omo a 1emas o asumos de ejecucion conjunta lnterlnstttuclonal. 2.3 2. Tipo y eficada de las gestiones de coordinación y articulación que se llevan a cabo desde la Secretaría Técnica de la PIEG, con el fin de que se cumpla lo dispuesto en los planes de acción(2012-2017) 2 3.3Principales logros y obstáculo durante la gestión rectora del INAMU a lo largo delperíodo 2012-2017. 2 3.4 Formas de Slstematlzacl6n y tipos de controlde tos avances y cumplmientos de la PIEG y sus planes de acción (2012-2017). EticacJa de didlas prácticas.
	EFICIENCIA Medida en que tos insumos diSponibles se trasfonnan en bienes y/o servicio! optimiZando los recursos Esto Incluye el antllisls de lé ejecuaón presupuestaria, dE los llempos y costos de transacCión. yde la sinergié y/o dupllcadón de esfuerzo! entre vanas instituciones.	2.4 ¿Cuálha sido la relación entre la inversión económica y en reaxsos h rnanos de la intervención ejecutac:la enet marco de la PIEG,y tos logros obtenidos a lo largo de período 2012-2017?	2.4.1. Inversión 11s1Jtucional durante la ejecuCIÓn de lOS compromisos anotados en lOS planes de acdOn 2012-2017 de la PIEG ha sklo • menor que los efectos conseguidos, • JUSta en relación con lOS logros obtenidos. ó • muy atta en retadón con los log obtenidos. 2.4.2 DeSde elpunto de Vista de eficiencia : va1orac16n delmodelo de gestión utiliZado en las Instituciones, para la ejecudón de los compromisos inscntos en la PIEG y en los planes de acción2012-2017 que lé acompallan.

CUADRO No. 3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS

Objetivos esoeciflcos	CRITERIO DE	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
	SOSTENIBIUDAD: Medida en que los beneficios generados se pueder mantener en eltlempo má! allá del ciclo dE Implementación de ur programa o proyecto, < medida en que se observan condiciones propicias para ello .	2.5 ¿Cuales han sido las mejores prácticas ejecutadas en elmarco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017 y cómo éstas podrían mantenerse en eltiempo? 2.6 ¿Qué factores han posibilitado o amenazando la sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017?	2.6.1 Estrategias, metodologías E Instrumentos utilizados para fomentar la Institucionalización de los Programa! vinculados a la PIEG y sus p anes de acción 2012-2017. 2.6.2. ExiStencia de acuerdos al interior de las inslltuciones, que consoliden algunas prácticas a favor de la IQualdad entre mujeres y hOmbres deriVadas de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017, o bien a partJr de otras motivaciones, políticas o compromisos. 2 6 3 Medida en que los y las jerarcas de la nstlluCIOiles responsables de ejecución de la PIEG se han aproptado de la PIEG. 2 6 4 Forma en que las mujeres y la organiZaCIOnes de mujeres hall participado en elmejOramiento de los Programas y SeMCIOS 2 6 s Principales recomendadones qlll podrían hacerse para que los modelos de gestión usados en pos de la igualdad de género en su institución, perduren en el tiempo, se consoliden y sean mejorados, tanto desde la visión de las instituciones como delequipo evaluador.

CUADRO No. 3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS

Objetivos específicos	CRITERIO DE EVALUACION	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
3. Anauzar 1a encaaa y 1a erlclencla en la ejecución de los programas seleccionados en cada uno de los objetivos de la PIEG.	tt-ICACIA Medida en que las acciones Implementadas y los bienes y servicios entregados han contribuido a generar algún cambio, en la dirección de los erectos esperados y en términos de efectos no planificados. EFICIENCIA Medida en que los insumos dlspombles se trasforman en bienes y/o servicios opt mizando los recursos. Esto Incluye elanálisis de la ejecucJ6n presupuestana, de los llempos y costos de transacciÓn, y de la sinergia y/o duplicación de esfuerzos entre varias instituciones.	p.1 ¿ue que manera 1os rogramas selecciOnados ontribuyen alcumplimiento de os objetivos de la PIEG en el esarrollo de capacidades• de as mujeres?	3 1 1. con!r ouc1on. aesde 1os servtcios que presta la REDCUDI a través de diferentes programas estratégicos al desarrollo de capacidades de las mujeres y su inserción al mercado laboral. 3.12 Contribución de los programas y acciones desarrolladas por elMinisterio de Trabajo MTSS. Ministerio de Economía. MEIC, Ministerio de Agricultura e INAMU, en el desarrollo de capacidades de mujeres para generar cambios en su SituaciÓn económica 3. 1.3 Contnbuclán de la Plataforrn< Integrada de Servicios de Atención a la Víctima (PISAV) del Poder Judicial y el Programa del Centro de Información y orientación del INAMU (CIO) en el desarrollo de capaCidades de las mujeres. 3 1 4 Contnbución de las acciOnel desarrolladas en el marco del Convenio IFED- INAMU en relaCión con la participaciÓn políti ca de las Mujeres, su liderazgo, la democracia pantana en el desarrollo de capacidades de las mujeres.

CUADRO No 3 RESUMEN DE OBJETIVOS CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS

Objetivos específicos	CRITERIO DE EVALUACION	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
			.1.5 Contnbuctón del Programa del lnlsterlo de Trabajo, Ministerio de conomla, Ministerio de Agricultura y el NAMU, asociados a Se!Vicios para micro y pequella empresa de mujeres en el desarrollo e capacidades de las mujeres
		3.2 De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumpfimiento de los objetivos de la PIEG según eltomento de la participaCIÓIl de las mujeres .	3.2.1 Contribución,desde los servicios que presta la REDCUDIa través de diferentes programas estratégtcos al tomento de le participación de las mujeres 3.2.2 ContnbuCIÓn de los programas y acciones desarroladas por elMinisterio de Trabajo-MTSS, Mtmsteno de Economía MEIC, MmiSteno de Agricultura e INAMU,er el tomento de la pafbclpación de las mujeres 3.2.3 Contribución de la Platafonm. Integrada de SerVICios de Atención a 1. Vlcttma (PISAV) del Poder Judicial y e Programa del centro de lntonmación y ortentadón deiiNAMU (CIO),en eltoment(de la parttclpactón de las mujeres

CUADRO No.3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS

Oblettvos esoeclficos	CRITERIO DE	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
			F' "L 4 -;omnouc1oo e las accione! esarrolladas en el marco del Convenio FEO- INAMU en relación con la participación poiítica de las Mujeres, su liderazgo, la pemocracla paritaria en el fomento de la partidpaclón de las mujeres. .2.5 COntribución del Programa del lnlsterio de Trabajo, Ministerio de conomía. Ministerio de AgricuHura y el NAMU, asociados a servicios para micro y ueila empresa de mujeres en el fomento
		3.3 Adecuación de la articulación territorial – de los programas para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.	pe la participación de las mu¡eres. 3.3.1 AnáliSis de la articulación territoria Cielos programas para contribuir al cumplrntento de los obJetivos de la PIEG.
		3.4 ¿De qué manera se ha dado la '"dusión de los temas de Salud Sexualy saJud Reproductiva en la educación formal de adolescentes en Costa Rica?	3 4 1 ¿Cómo se ha llevado a cabo la 111clusión de los temas de salud Sexual y 5akld Reproductiva en la educaaón formal en Costa Rtca? 3 4 2 ¿Cuáles la percepción del personal docente respecto al tema de saJud Sexualy 5akld reproductiva? 3.4.3 ¿Qué percepción ttenen las personas adolescentes usuanas de ese servicio? 3 4 4 ¿Cómo se ha caradenzado el contexto nacional al respecto de la diSCusión publica del tema de Salud sexual y Salud Reproductiva? 3.4.5 ¿Cuáles han sido los principales retos? 3.4.6 ¿Cuáles serán las principales oportunidades a ruturo?

CUADRO No. 3 RESUMEN DE OBJETIVOS, CRITERIOS Y PREGUNTAS VINCULADAS			
Ob(eUvos especirlcos	CRITERIO DE	PREGUNTAS CENTRALES	ASPECTOS A CONSIDERAR
4 Identificar los erectos de la PIEG sobre las mujeres en el nivel nacional, medidos a partir del comportamiento de los indicadores de resultaao de la PIEG a lo largo delperiodo. asl como lOS erectos obtenidos por la ejecución de los programas seleccionados en esta evaluación.	EFICACIA Medida en que las acciones Implementadas y los bienes y servicios entregaelos han contribuido a generar algún cambio, en la Clirección de los erectos esperaelos y en términos de efectos no planificados	4.1 ¿Cuáles son las brechas de género más inportantes en Costa Rica, mecidas con corte a junio 2017 ele l os indicadores de resultado de la PIEG, contenidos en elSistema de monitoreo y evaluación C!lseñado para ello en 2008?	4.1.1 Comportamiento de los Indicadores de resultado del Sistema de seguimiento a la PIEG, medidos Clurante el año 2017 4.1.2 Resultaaos. conclusiones y recomendaciones que arrojan los datos analizaelos comparabvamente con las mediciones de los mismos Indicadores nacionales realizadas en 2007 y en 2011.

A contmuac16n se definen los conceptos menciooados en los puntos 3.1, 3 2 y 33 de la Matnz de EvaluaciÓn

"Por desarrollo de capacidades se entenderá:

Conjunto de recursos y aptitudes que tienen las personas (mujeres y hombres) para desempeñar detenninada tarea o cometido y decidir sobre ello. En el caso de las mujeres, dada la diferencia de oportunidades que, en general, han tenido con respecto a los hombres, los programas y proyectos públicos en elmarco de la política naciooal PIEG convinieron en fortalecer dichas capacidades en distintas áreas priorizadas a partir de estudios de brechas. Las capacidades, derivadas de los servicios públicos, deben entonces estar orientadas aldesarrollo de su autonomía (de las mujeres), entendida como "la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en elcontexto histórico que las hace posibles•, la autonomía se desagrega en autonomía económica, flsica y autonomfa desde la toma de decisiones, considerando sus interrelaciones Esta definición incluye además elconcepto de "capacidades" de Amartya Sen, a partir de lo cual las mujeres deben tener condiciones para convertir sus derechos en autonomías reales.

Es importante valorar en este aspecto cuál ha sido la participación de las mujeres y otros actores.

•• En cuanto al fomento de la pilrticipación de las mujeres, ésta supone:
Un acto de voluntad individual. Incluye acceso a información actualizada y oportuna, así como el desarrollo de condiciones (Amartya Sen) materiaI y subjetivo que faciliten su intervención. Las condiciones materiales se refieren a aspectos como acceso a transporte y las subjetivas como a su empoderamiento y autonomía para la toma de decisiones de manera libre. Tener parte en una actividad o acción, intervenir en su curso y beneficiarse de ella.

...Por artlculilclón t•rritoriill se va a entender lo siguiente:
¿Cómo los actores 1nstJtuc•onales comprometen recursos púbicos (humanos, matenales y financieros), hac1a un objellvo o acción especifiCa y bien acordada?, en este caso particular, se refiere a cómo dichos actores articulan en VIrtud de ejecutar los compromisos públicos anotados en la Polibca Naoonalpara la lguaJdad y la Equidad de Género -PIEG 2007-2017.
¿Cómo articulan esos actores en el plano regiona territoria local y en los niveles nacionaly loca de acuerdo con las definiciones de división política y territorial que para estos temas tienen las leyes y decretos vigentes en Costa Rica? ¿Cómo se han expresado las acciones públicas comprometidas en la PIEG en cada región?
¿Cuál ha sido la generctción de capacidades en el ámbito institucional?

7. METODOLOGÍA

Es responsabilidad] del equipo evaluador presentar en su propuesta (y una vez adjudicado el contrato, con mayor precisión en el informe preliminar} el marco teórico-metodológico adecuado al propósito, los objetivos y la utilidad prevista de la evaluación. Cabe recordar que la metodología no es una mera enumeración de técnicas, sino que implica una posición teórica y 'epistemológica, orienta la manera en que se va a enfocar la evaluación para cumpl'ir con los objetivos establecidos y adelanta la fonna (técnicas especificas} en las que se va a recolectar, clasificar, analizar y presentar los datos, con el objetivo de que los hallazgos resulten sólidos y los productos de la evaluación cumplan con los estándares de calidad.Con el fin de dotar de mayor robustez al análisis, la metodología propuesta deberá indicaT de manera concreta el tipo de infonnación que se busca obtener con cada técnica, cómo se asegurará la complementariedad y el contraste entre los métodos, técnicas y fuentes de infonnación, y anticipará las posibles limitaciones o condicionantes de la evaluación.

La propuesta técnica tendrá como eje una matriz de evaluación. La matriz deberá contener una primera operacionalizaci6n que incluya el encaje entre el planteamiento teóriaHnetodológico, las preguntas, los indicadores y las distintas fuentes y técnicas (meátOS de verificación}. la operacionalización no tiene que suponer una rnodi1icación de las preguntas de evaluación planteadas, sino su desarrollo en subpreguntas, en cohereocia con el resto de la fonnulación de cada una de las columnas de la matriz de evaluación. Por ello, no se valorará como mejora la ampliació.n o variación de las preguntas de evaluación.

En ténninos generales, se propone un *enfoque* melodológioo *mixto,* cuantitativo y cualitativo. A partir de una base de información documental sobre los principales avances cuantitativos en la implementación de la PIEG (por ejemplo, el ClMTlplimiento de los indicadores planteados, los niveles de ejecución financiera, los bienes y ser.ricios entregados, la cantidad y la ubicación de unidades de género creadas, entre otros}, se intentará identifica,. y analizar otros elementos de análisis cualitativo que ayuden a responder a las preguntas de la evaluación; ya sea via entrevistas o grupos focales.

El enfoque mixto de la evaluación se corncreta en las técnicas utilizadas, tanto cualitativas corno cuantitativas y relacionando datos c:tJaOO!ativos y cua tativos, asl como, combinando un enfoque deductivo de análsis, a partir de categorías predefinidas, con uno inductivo que deja espacio a Ilpótesis y elementos no previstos en el cf1seño inicial de la evaluación y que puedan surgir durante las entrevistas en elcampo.

carácter participativo de las investigaciones evaluativas: Es de suma importancia que elmayor número de actores sociales participantes, beneficiarios(as) o usuarias de los servicios públicos que serán evaluados, sean tomados en cuenta de distintas maneras y de acuerdo con los recursos, cobertura y poblaciones priorizadas.

Al ser la PIEG la concreción en un documento de un conjunto de acciones que derivan en servicios públicos especlliícos, es indispensable considerar la opinión, conclusiones o recomendaciones tanto del personal público o privado encargado, como de las personas usuarias, especialmente la opinión de las mujeres, ya documentada en algunos archivos, o bien, indagada durante elproceso evaluativo.

7.1. Técnic;ss de recopil;sión y ;snfllisis de inform;sión

La propllleSta metodológica deberá indicar también las técnicas de recopilación y análisis de información para responder a estos requerimientos. Sin ser exhaustivos, a continlll3ción, se enumeran algunas técnicas que podrán ser aplcadas durante el ejercicio evaluativo:

i) Revisión documental

La revisión documental abarcará infonnes de cumplimiento de indicadores de la PIEG, evaluación de los dos primeros Planes de Acción, estadisticas sobre indicadores, informes nacionales para los Comités de Seguimiento de compromisos internacionales (CEOAW, por ejemplo), documentos sectoriales, informes de rendición de cuentas, documentos con disposiciones normativas de incorporación del enfoque de género en elnivel institucional público, documentos varios con resultados de evaluaciones similares u otros documentos que ayuden a entender y analizar los avances logrados y el proceso de implementación con base en evidemcia.

Esta revisión documental debe incluir, además, el estudio de la Evaluación de la Pollltica de Equidad de Género para las Mujeres en Colombia, de forma que se puedan extraer elementos de comparación que enriquezcan el análisis de la PIEG, que quedarán plasmados específicamente en una de las recomendaciones de la evaluación.

ii) Entrevistas y entrevista a personas clave

Coherentemente con elenfoque mixto de la evaluación, las entrevistas serán semi-estructuradas. Estas últimas, se desarrollarán alrededor de un punteo de temas que

serán abordados sistemáticamente con las per.sonas entrevistadas. Asimismo, se dejará un espacio para que ellas puedan hacer observaciones sobre aspectos que no hayan sido incluidos inicialmente. Dependiendo de los interlocutores y de los temas a tratar, las entrevistas podrán ser individuales o colectivas. Para garantizar la eficacia de la metodología y la imparcialidad de la evaluación será importante encontrar un balance entre entrevistas colectivas y entrevistas individuales. Asimismo, será importante que el equipo evaluador pueda conducir las entrevistas con los socios y contrapartes y con la población destinataña sin la presencia del Equipo Gestor de la evaluación.

iii) Grupos Focales

Además de fas entrevistas, se podrán realizar grupos focales con dest natar os/as directos/as e indirectos/as. Los temas a tratar y las participantes de los grupos focales se definirán en detalle una vez que se hayan seleccionado los lugares a visita.-3.

iv) Observación Directa

De ser pertinente, dependiendo del tipo de iniciativas que se pretende analizar durante las visitas al terreno, se elaborarán guías de observación para recoger de manera sistemática algunas impresiones sobre cobertura, acceso y calidad de servicios o sobre otras dinámicas locales que puedan proporcionar insumos significativos para el análisis.

v) Encuesta

La evaluación podría incluir una encuesta con funcionarias/os de las instituciones o con destinatarios/as de servicios, con el fin de cuantificar sus percepciones respecto a una seria de temas como, por ejemplo, la calidad de un servicio o el nivel de transversalización del enfoque de género en una determinada institución. Dicha encuesta podrá administrarse por vía electrónica o físicamente dependiendo del contexto en que se conduzca y de los recursos disponibles.

Una vez terminada la etapa de recopi ación de información, ésta será sintetizada en el marco de los criterios y preguntas incluidos en la matriz de evaluación, lo cual permitirá analizar distintos bloques de información de manera sistemática. Finalmente, los hallazgos de la evaluación serán valdados con la triangulación de las fuentes de información y los métodos utilizados.A manera de ejemplo, los resultados de una encuesta, o los datos numéricos reportados en algún documento, se

---

[1] GtVpo focal : t4cnia eu lttativa de e:tudJO de llopinlone o .aiwde: p.tt'tidpt un Crupo ptOmecho de lO per""...ora , ul<ttt una pef""..ona moderadora encargada de hacer pregunta" y dirigir la discusm. Su labor es -enfocar" la di:scu:sión para que no 1-e ale,e del tema de inter-és. Debe crear un ambiente relajado para que las preguntas sean respondidas por la interacción del grupo, en ooa dinámica en que Sos participantes se sienten cómodos y libres d : hablar y comentar sos opiniones. Normalmente los grupos focales requierencerca doe dos 'loras para cumplir su tarea (Adaptación de Wikipedia).

triangularán con las percepciones recopiladas en las entrevistas o con los datos que se generen de la observación directa de un servicio. Este procedimiento permitirá llegar a una descripción y anáfisis de los hechos que puede asumirse como válida e imparcial.

El equipo evaluador deberá realizar una propuesta respecto a la cantidad de entrevistas, encuestas, grupos focales y observaciones que se aplicarán a la población e insmuciones vinculadas a cada programa.

Se establecen seguidamente una serie de aspectos conceptuales y metodológicos que se deben atender para las dos dimensiones establecidas (institucional y resultados):

Establecer un marco conceptual y teórico que respalde elcomponente de la evaluación a realiiz:arse.
Considerar de manera precisa las categorías y variables de análisis, así como los indicadores.
Relacionar cada pregunta de investigación a las categorias y variables de análisis identificadas.
Presentar la metodología de revisión y análisis de fuentes secundarias.
Definir los instrumentos de captura de información y técnicas de levantamiento de información.
Identificar y analizar los resultados o las contribuciones de los programas respecto a la articulación territorial, desarrollo de capacidades, fortalecimiento de la participación de las mujeres, en los programas a evaluar. Así como un análisis comparativo entre los programas en las dimensiones antes establecidas, considerando los aspectos que han logrado mayores avances y los que han tenido mayores dificultades. Ello permitirá también extraer lecciones aprendidas para la construcción de la próxima PIEG
Los factores que inciden positiva o negativamente en elcumplimiento de las metas establecidas

8. GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN

La estructura de gestión de la evaluación incluirá:

Un Comité de Gestión integrado por representantes nombrados por el MIDEPLAN y la FIIAPP, F.S.P. Le corresponden las siguientes funciones:

Diseñar y aprobar los términos de referencia de la evaluación, en consulta con elComité de Seguimiento.

- Valorar las ofertas para la selección delequipo evaluador.
- Mantener una interlocución pem1anente con elequipo evaluador, conel Com:ité de Seguiniento.
- Asesorar y supefVisar metodológicamente elproceso evaluativo.
- uevar a cabo el control de calidad de la evaluación y velar por el cumplimiento de los plazos.
- Validar el informe preparatorio y aprobar los diferentes productos de la evaluación, previa consulta con elComité de Seguimiento.
- Facilitar la órfusión de los resultados de la evaluación

Un Comité de Seguimiento constituido por representantes nombrados por las siguientes instituciones:

Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) delMinisterio de la Presidencia de Uruguay
Ministerio de Hacienda de Paraguay
Sinergia de Colombia (Departamento Nacionalde Planeación)
MIDEPLAN e INAMU de Costa Rica

Las funciones del Comité de Seguimiento, son las siguientes:

- Trasladar sus comentarios, sugerencia y necesidades infonnativas al Comité de Gestión para la elaboración de los términos de referencia de la evaluación.
- Participar en la retroalimentación constante del proceso de evaluación, recibir los productos entregados por el equipo evaluador, y trasladar al Comité de Gestión sus comentarios y sugerencias a los mismos.
- Facilitar al equ po evaluador los contactos y el acceso a toda !la información relevante para la evaluación.
- Contribuir a la difusión de los resultados de la evaluación.
- Facilitar la utilización de las reaomendaciones de la evaluación.

9. PLAN DE TRABAJO. CRONOGRAMA Y PRODUCTOS DE LA CONTRATACÓN

a) Plan de trabajo V metodolooía V técnicas para el abordaje completo de la evaluación de la política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género en Costa Rica y sus dos planes de acción ejecutados durante el período 2012-2017.

Constituye el documento que describe, planifica y operaáonaliza en su

conjunto, el desarrollo del proceso de evaluación; es decir es la "hoja de ruta" sobre la cual el Equipo Evaluador deberá guiarse para alcanzar los productos de la evaluación. Es deseable que este documento contenga al menos los siguientes elementos:

Aspectos y Diseño metodológico:

- Desaipción del objeto de evaluación.
- Objetivos, criterios y preguntas de evaiUiación con la estrategia para su cumplimiento.
- Diseño metodológico para elabordaje de cada uno de los objetivos de la evaluación.
- Mapeo de actores por cada objetivo
- Matriz de evaluación definitiva {relación entre criterios, preguntas, técnicas, instrumentos, fuentes).
- Descripción de técnicas e instrumentos con base en la matriz de evaluación.
- Aspectos para la recolección y análisis de datos:unidades de estudio, muestra, recursos, entre otros.
- Estrategia de sistematización y análisis de información.

Cronograma detallado:

- Según etapas de la evaluación.
- Actividades.
- Responsables y dedicación temporal.
- Plazos.
- Fecha de entrega de productos intennedios y finales.
- Requerimientos específicos de información.
- Considerar ern el cronograma, almenos 10 dias hábiles para la recepción de observaciones y retroalimentación, emitida respecto de los productos que se entreguen y la revisión de instrumentos previo al trabajo de campo.

Este diseño completo debe presentarse al Comité gestor una semana después de iniciada la contratación.

b) Infoone preliminar o inicial: Teoría de la intervención y Modelo de Gestión de la PIEG

Se refiere al primer informe que resume el proceso y la lógica de la intervención pública evaluada, en este caso de la política PIEG y sus tres planes de acción, enfatizando eldiseño originalde cada documento {política y sus planes de aoción

2012-2017). Para lo anterior, deberá considerar la "Guía de la Teoría de la Intervención, Orientaciones metodológicas para la evaluación" de MIDEPLAN (2017) (www.mide!llan.ao.a). Este informe incluirá, además de la sistematización anterior del proceso, un balance de oportunidades de mejora para et siguiente diseño de políticas proyectado para 2018. Lo anterior para determinar et grado o nivel de evaluabilidad diagnosticado en et caso PIEG. Este informe con la teoría de la intervención (o teoría del programa} debe entregarse a más tardar un mes y medio (6 semanas) después de iniciada la contratación por parte det equipo evaluador. Previo a la entrega formal de este informe, et equipo evaluador presentará este informe ante et Equipo Gestor de la evaluación con et fin de va'lidar esta reconstrucción de la Teoría de la Intervención.

Además se espera un informe preliminar de un Modelo de Gestión pública de la PIEG en Costa Rica para llevar a cabo la PIEG 2018-2030.1Esto induye:

- Caracterizar, sistematizar y analizar las estructuras PIEG de ejecución y seguimiento. Así corno las relaciones entre la Secretaria Técnica de la PIEG y las Áreas estratégicas det INAMU con et resto de las instituciones y Poderes de la República involucrados durante el período de la política PIEG.
- Caracterizar, sistematizar y analizar las coordinaciones bilaterales y multilaterales que se han dado a lo largo det período 2007-2017, ()las más significativas; que han permitido a las instituciones públicas ejecutar programas y dar seMcios comprometidos en cada Plan de acción PIEG y si algunos de estos consorcios han sobrevivido en et tiempo.
- Caracterizar, sistematizar y analizar silas articulaciones, coordinaciones o simples acciones institucionales individuales han logrado ponerse en práctica en las regiones programáticas det país que son seis_ Y donde se expresan consorcios de instituciones con poderes más relativos (a veces bajos) de la acción pública costarricense.
- Caracterizar las negociaciones que se áteron en general, en la mayor cantidad de niveles posibles. Y en et nivel interno de cada institución entre por ejemplo las jerarquías y los niveles técnicos encargos y a su vez con elenlace respectivo de género enla institución.

En un anáflsis posterior de este mismo producto (11fonne final) se espera que se indique valoraciones respecto de articulaciones exitosas y otras no tanto, en elmarco det Modelo de gestión, así corno recomendaciones para los siguientes planes de acción.

e) Informe borrador de Pnncipales Hallazgos de la evaluación

Una vez finalizada las fases de estuá10 de gabinete y de trabajo de campo, y dentro

de las 13 semanas del inicio de la evaluación, el equipo evaluador deberá entregar este informe, que deberá contener los siguientes elementos; Antecedentes, alcance y objetivos de la evaluación; descripción del objeto de evaluación; preguntas de la evaluación y dimensiones de análisis; metodología; condicionantes y limites de la evaluación; hallazgos de la evaluación, que incluya la evaluación del modelo de gestión de la PIEG.

Este informe deberá ser validado por el Equipo Gestor y será la base para la preparación delInfonne Final de EvaluaCión.

d) Presentación y Talter de Discusión de hallazgos y resultados

Con el apoyo de la contraparte, el equipo evaluador organizará y convocará a, al menos un taller para la presentación y discusión de resultados y hallazgos de la evaluación PIEG con la participación de diversos actoces involucrados (Secretaria Técnica de la PIEG y ComM técnico del INAMU, Comité técnicointerinstitucional PEG, y con Representantes de organizaciones de mujeres y /o foros de mujeres), dos semanas después de entregado el Borrador de Pñncipales Hallazgos de la evaluación.

e) Infonne Flllal de la evaluación. ilfonne evaluativo del Modelo de gestión integral de la política PIEG y sus planes de acció111delperiodo 2012-2017.

Este infocme final deberá entregarse a más tardar dos semanas después deltaller de discusión de resultados (16 semanas después de iniciada la contratación) y su estructura deberá cumplir con la establecida para la entrega delinforme preliminar, a lo que se adicionará un conjunto de recomendaciones precisas y una propuesta de plan de aplicación de las mismas. Este 00c1Imer to deberá incorporar las observaciones y recomendaciones erritíclas por el Equipo Gestoc y avaladas por todas las partes incluyendo al Comité de Gestión y Seguimiento confocmados por miembros de la Cooperación Sur-Sur, para su recibo a satisfacción.

la presentación de este informe, deberá contener al menos, los elementos induidos en la "Guia de Infocmes de Evaluación, Orientaciones para su elaboración:estructura y contenido" de MIDEPtAN (2017) (https:l/documentos.mideplan.go.cr/sharels/14gOmfbZSRy_ZeOnsMW9sA), así como un esquema o tabla restmen del trabajo de campo (técnica de recopilación de infocmación, actores a los que se aplicó, muestra propuesta, muestra efectiva, comentarios, entre otros), que servirá para verificar el cumplimiento de la fase anterior.

El informe final tendrá una sección titulada Restn1en Ejecutivo. Sobre el mismo se espera que sea un documento "desprendible" del infoone final no mayor de 7 páginas, es deár, un informe por si mismo que pueda circularse a un nivel estratégico; y que contenga de manera resumida los aspectos centrales del infoone final (objeto de evaluación, metodología, respuestas a las preguntas de evaluación, principales conclusiones y recomendaciones), por lo que es necesario presente un nivel alto de síntesis que permita una sinopsis de aspectos estratégicos, principales recomendaciones y el uso efectivo de herramientas visuales. Debe ser en idioma español conteniendo una traducción alinglés.

En elrespeto del principio de la independencia del equpo evaluador, éste solo será obligado a mocfrficar el infonne donde se demuestre que hay errores u omisiones en la descripción y anáIsis de los hallazgos, que pudieran implicar cambios en las conclusiones y recomendaciones. Asimismo, el equipo evaluador deberá hacer los cambios que corresponda cuando elgrupo de referencia (equipo gestor y/o equipo decisor) encuentre que haya hallazgos que no se fundamentan de manera suficiente en la evidencia recopilada.

f) Presentación CPPT> con los resu tados finales de la evaluación PIEG :

Esta presentación debe permitir a las entidades gestoras dar cuenta de los principales resultados de la evaluación en forma posterior alcierre del estudio y para diferentes audiencias. Por ello, debe estar diseñada para permitir una adecuada comprensión y comunicación de los hallazgos.

El Equipo Evaluador en plerno debe realizar almenos una sesión de presentación de los resultados de la evaluadón, en las fechas definidas por el Equipo Gestor, sin excepción alguna.

los actores a los que se deben presentar los resultados de la evaluación son:

Jerarquias institucionales
Jefaturas y profesionales ejecutores (personalpúbfico en el nivell técni co)
Grupo de mujeres organizadas

10. PREMISAS DE LA EVALUACIÓN, AUTORÍA Y PUBLICACIÓN

La evaluación se guiará por los *Estándares de Calídad para la Evaluación del Desarrollo* del CAD de la OCDE y los Estándares de Evaluación de la Unión Europea

para Cooperación al Desarrollo (Evaluation Matters, 2014, file:///C:/Users/iM%20Anaei%20Lombardo/Downloads/fpdfl. A lo largo del proceso de evaluación el equipo evaluador deberá observar las siguientes premisas:

Independencia e imparcialidad: El equipo deberá garantizar su independencia respecto del objeto evaluado. Las personas integrantes del equipo adjudicatario suscribirán una declaración de ausencia de posibles conflictos de intereses[4], prestarán un tratamiento respetuoso y no discriminatorio a todas las personas y colectivos implicados en el proceso de evaluación y desempeñarán sus tareas con integridad y honestidad.

Anonimato y confidencialidad: durante el desarrollo de la evaluación se deberá garantizar el respeto a la intimidad y el adecuado tratamiento de los datos personales. Especialmente, en contextos de conflicto o riesgo para la integridad personal, se extremarán las medidas para evitar posibles daños derivados de la identificación de las personas que participen en la evaluación.

Credibilidad: para que sus productos resulten creíbles y asumibles ante los diferentes actores implicados, la evaluación deberá responder a las diversas necesidades de información; habrá de llevarse a cabo de acuerdo al cronograma previsto; y se realizará de una forma sistemática, metodológicamente rigurosa y suficientemente argumentada, mostrándose una línea clara de razonamiento; los hallazgos, las conclusiones y las recomendaciones estarán fundados y se presentarán por separado, con una distinción clara y lógica entre ellos.

Utilidad: los productos de la evaluación deberán reconocer sus propias limitaciones, reflejar las diferentes visiones sobre el objeto de la evaluación, y mostrar una imagen equilibrada de éste, que permita apreciar sus logros y fortalezas, así como sus posibles carencias y debilidades. En caso de que existan discrepancias importantes en el seno del equipo evaluador o entre éste y los órganos de gobernanza de la evaluación, se dejará constancia de las mismas en el informe final

Comunicación: la comunicación de los hallazgos y recomendaciones se realizará de forma clara, concisa y concreta, utilizando formatos adaptados a las diferentes audiendas.

[4] Ver cláusula en el Anexo S.

Incidencias: En el supuesto de detecáón de posibles irregularidades o comportamientos inadecuados, éstos deberán ser comunicados inmediatamente al Equipo Gestor Qntegrado por la FIIAPP, F.S.P.y el MlDEPLAN), que los pondrá en conocimiento de los responsables oportunos. En el caso de aparición de problemas imprevistos durante la reariZación del trabajo de campo o en cualquier otra fase de la evaltl<'lción, éstos deberán ser igualmente comunicados de inmed ato alEquipo Gestor. De no ser así, la existencia de dichos problemas en ningún caso podrá ser utiizada para justificar el incumplimiento de lo establecido en los Pliegos de Condiciones.

Entrega de los Informes: En caso de retraso en la entrega de los informes o en el supuesto de que la calidad de los informes entregados sea manifiestamente inferior a lo pactado, serán aplicables las medidas previstas en Real Decreto legislativo 312011, de 14 de noviembre, por elque se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Púbfico.

Sin peJjuicio del reconocimiento de la autoría moral del equipo evaluador, corresponderá al MIDEPLAN la maquellación, reproducción y publicación de los documentos, infonnando previamente a la RIAPP, F.S.P.,quien cederá los derechos de explolación no comercial de la evaluación.El informe completo de evaluación será de acceso público a través: de Internet, sin peJjuicio de su posible difusión total o pardal a través de otros mecfJOS.

11.PERFILES DEL EQUPO EVALUADOR

Para acreditar la solvencia requerida en el Punto 10 del Pliego de Condiciones Administrativas Partirulares, los proponentes deberán ino1uir los CVs no nominales en el Sobre n• 1.

El equipo evaluador deberá estar compuesto por un rminirno de 3 personas con capacidad, experiencia y cuaificación profesionaldemostrables para llevar a cabo una evaluación de esta naturaleza.

los perfiles presentados deberán ser en todo caso no nominales.

la persona responsable de la coordinación del equipo evaluador deberá acreditar una experiencia mínima de 5 años en evaluación o investigación social(posterior al 2010) y fluidez oral y escrita en castellano, en caso de que ésta no sea su lengua materna.

los requisitos que se presentan a continuación deberán ser acreditados por el equipo de evaluación en su conjunto, es decir, no es necesario que cada miembro del equipo rumpla específicamente con cada uno de reunirlos el

equipo de manera global:

Foonación universtaria de licenciatura o ingenieria con maestria en el ámbito de políticas públicas, gestión o especialidades sectoriales (salud, educación, gobemabilidad, género, medioambiente...)
Experiencia en almenos cinco evaluaciones o investigaciones sociales sobre igualdad o equidad de género, derechos humanos, o violencia contra las mujeres, posteriores a 2008.
Formación específica acreditada o experiencia profesionalde almenos dos años en estadística, técnicas de investigación social cuantitativa o manejo estadístico de bases de datos poblacionales o económicas.

Conocimiento demostrable delcontexto institucional latinoamericano.

Se valorarán como mejoras los siguientes aspectos:

Experiencia profesional en instituciones del sector público costarricense.
Formación académica de posgrado en materia de igualdad de género (cursos de más de 500 horas lectivas).

La persona responsable del equipo evaluador actuará en todo momento como interlocutora y representante ante elEquipo Gestor.

Será necesaria la inclusión en la propuesta técnica de las tareas a desarrollar, los tiempos de dedicación a la evaluación de cada integrante del equipo evaluador, así corno elcompromiso formal de pertenecer almismo durante el tiempo de vigencia del contrato. Cualquier cambio en la composición del equipo evaluador deberá ser previamente acordado con el Equipo Gestor, debiendo mantenerse, como mínimo et número de personas indicado en la propuesta original presentada.

12. CONDICIONES A CUMPLIR EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO

1. Ofertas:

Los interesados ofertarán según las condiciones expuestas en el pliego administrativo.

13. ENTREGA Y FACTURACIÓN

La entrega de los productos se realizará en la sede de FIIAPP, F.S.P. La empresa adjudicataria se compromete a cumplir con el plazo de entrega acordado, para cada trabajo.

El abono se realizará mediante transferencia bancaria en un plazo no superior a treinta días, contados a partir de la presentación de la factura.

14. VERIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DEL CONTRATO

La supervisión, verificación y coordinación de todos los aspectos técnicos-logísticos, relacionados con el proceso de evaluación o referentes a la Política misma, así como los productos establecidos en los presentes Pliegos Técnicos, estarán lideradas por el Comité de Gestión apoyados en el Comité de Seguimiento de la evaluación.

El Equipo Evaluador debe estar en disposición de ser contactado por diversos medios (Skype, correo electrónico, reuniones presenciales, otros), los cuales deben figurar en su propuesta y en su plan de trabajo.

Todos los productos mencionados deberán ser entregados en formato digital, en PDF y Word, para garantizar su adecuada publicación posterior, según los formatos que se consideren oportunos y para ser revisados por el Comité Gestor y Comité de Seguimiento. Los productos deben respetar los elementos de visibilidad que especifiquen la financiación de la Unión Europea según el Manual de Comunicación y Visibilidad de la Unión Europea en la acción exterior.

El Comité de Gestión tendrá la obligación de comprobar la idoneidad y grado de cumplimiento y satisfacción los productos (informes o entregables), así como de su respectiva aprobación administrativa; los mismos estarán sujetos, a un control de calidad, supervisión, seguimiento y verificación de cumplimiento acorde a lo estipulado en estos Pliegos. Para tal fin, se utilizará el modelo para la valoración de criterios del informe de evaluación detallado en el Anexo 3.

El Comité de Gestión, establecerá sus recomendaciones y comentarios a cada producto entregado, en pro de aumentar su calidad y utilidad, en estricto apego al criterio de independencia que reviste a una evaluación externa.

Para la socialización y puesta en común de los productos, así como de las observaciones del Comité de Gestión, se realizarán reuniones e intercambio de documentos. Las personas profesionales del Equipo Evaluador deben estar presentes en las reuniones que se realicen para tal fin.

El Comité de Gestión podrá solicitar la incorporación de algún aspecto a los productos de la evaluación sin que ello lesione la independencia del Equipo Evaluador.

Debe quedar constancia, tanto de la valoración de los productos entregados antes de las observaciones y recomendaciones, como de los productos finalmente entregados y aceptados y/o rechazados.

Los productos de la presente contratación se deben entregar a las siguientes direcciones:

- Física: FIIAPP, F. S.P., en la dirección y horarios que éste determine;
- Electrónica: Jll!!!Qml!;!!J;!Qfllml!m§.l !!ll!li!!C! i.go.cr, ericka.valerio@mideplan.

El plazo de entrega de los productos dellerá realizarse según el cuadro siguiente:

Cuadro 3. Plazo de Entrega de los Productos

Producto	Plazo de entrega •
Plan de Trabaio	1 semanas
Teona de la rntervenaon y ' de Gestión de la PIEG Cinfonne oretiminarl	6semanas
Presentación de resultados	11 semanas
nfonne de Principales HaDazgos	13semanas
nfonne Final de Evaluación	16semanas

*Semanas contadas a partir de la orden de inicio (acumulativas)

ANEXOS

ANEXO N" 1: LISTADO PRELIMINAR DE DOCUMENTACIÓN

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL DE LA PIEG

La PIEG tiene sustento juridico nacional e internacional. A nrvel internacional sus prinCipales referentes son la Convención sobre todas las formas de Oiscñminaci6n contra la Mujer (CEOAW). la Plataforma de Acción de Beijing. la Convención Belén Do Par.i para Prevenir. Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, propuestos por las Naciones Unidas. Otros instrumentos, como los que se detallan en la siguiente tabla, forman parte de la normativa:

n!otnom•ento Internacional	Año de ratifieaciOn
Declaración Univeraatle Derechos Humanos	1948
Declaración americana de Jos deberes y derechos del hombre	1948
C.onven.1on•111 *y* Recomendeci6n n•t 11 .obro lo dtterimlnoción (empleo y	1958
Convenion• 100 sobreIgualdad de remuneración	1960
Convenlon'122 y Reeomendación n'122 sobre la política delempleo	1966
Pacto lntem.acional de DerechosCivilesy Políticos.	1966
Convención Internacional para la ElimNción de todas tas formas de	1967
Pacto fntemacionalde Derechos Económicos, Sociales y Cultura1es4	1968
ONU. Pacto Intemocionolde Oerec:hoo Econbmicoo. Sodales y Culturales	1968
Pacto Internacionalde Oereehoo Civlles y Pol Icos	1968
Convención ameñcana sobre derechos humanos o Patto de San Jose	1970
OIT, Recomendación n•165 sobre los trabajadores con responsabilidades	1981
Convenciónsobre la Ermi'naci6n de Todas la Formas de Dis.criminac:ión Contra de	1984
ONU, CEDAW. Recomendación General n•13 de 1989: Igualremunemción por trabajo de igualvalor	1989
Convención sobre los Derechos del Niño	1990
Declaración sobre los derechos de las personaspertenecientes a minorias nacionales,étnieas, lingúísticas y religiosas	1992
Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos	1993
Declaración de fa Eliminación de la Violencia Contra la Mujer aprobada por la Asamblea Generall de las Nacionea Unidas	1993
Declaración y Programa de Acción de la Conferencca tntemacional sobre Pobtación y Desarrollo	1994
Declaración y Platafoona de Acción de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer.	1995
Declaración y Programa de Acción de la de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo	1995
Declaración y Platafonna de Acción de la JV Conferencia Mundial Sobre la Mujer	1995
Declaración y Platafonna de Acci6n de la rv Conferencia MundieaJ Sobre la Mujer	1995
ONU. Declaración y Platafotm4 de Acción dela Cuana Conferencia MtmialSobre	1995
Declaración y Plataform.a de Acción de la Cuarta ConJerenc.ia Mundia1Sobre la	1995
Declaración y Programa de Acción de la Conferencia lnlemaeional S<lbre POOiaeión y Desarrollo.	1995
ONU. Declaración y Plataforma de Acción dela Cuarta Conferencia Mundial Sobre	1995
Convención para Prevenir. Sancionar y Enadicer14 Vrt*ncia en Contra de la Mujer (Belem do Para).	1995
Declaración y Plan de Acción 11 Cumbre de las Américas	1998
Declaración dell a OJT relativa a los principios y derechos fundamentales en el	1998

Instrumento Internacional	Año de ratiftcaeión
8etJil9 • 5. Resolución aprobada pc>rla Asamblea General	2000
OIT. Recuneodación n"90 sobre igualdad dereroonernción.	2000
OIT. Recomendación n" 191 sobre la pr«ecc:ión dela maternidad	2000
Declaración del Milenio aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas	2000
con..;Odo oeguridad .Re801uc:ión 1325.	2000
Oedaración y Ptan de Acción 11 ClHnbre de las Américas	2001
Ptan de Acción 111 Cumbre de las Américas	2001
Protocolo Opcional o FaculatiYo de la CEDAW.	2001
Estatuto de la Corte Penal Intemacional	2001
Oedaración y Pro9rama de Acción de la Confe<encia Mundial contra el Racismo	2001
Ptan de Acción IV Cuml>re de las Améric:as	2005
Be jing + 10. Resolución a¡xollada por ta Asamblea	2005

Fuente: INAMU. coo datos de:Camacho.2006. PIEG-2007-2017.

MARCO NORMATIVO NACIONAL DE LA PIEG

CiJ3diO 1. costa RiCa:lnsln.merios jtM'idiCOS reJ3fiws 3 JOS defi!díOS de las IITIUJI!fes Trarrilados en la Asamblea L!!!Jislativa. 1973-2007		
	Noml>re	Fecha
	1 ley O<v4nlca del Ttibulal Supremo de Elecdo<let y R atrO Civi	1 de mayo de 1§
5476	1 Código de Farrilia	21 aeaaeu&e de 1973
5895	1 Relofmas el Código de Femlia, l<lb<e sucesíooes,mattmonlo y otrOs	23de mafZO de 1976
	RatJfic:eción de la Con""nci6n P<'fllla Elminación de todas las lo<maa de Oiael1minaaón contra la Moje<	AdoptacJa por a ONU el 18 de diciembre de 1979, enlró en VIgenCia el3 do Setiembre de 1981. Ratillc:ada en Cosla Rica en 1934
	Ley ele Promocióu ele la Igualelocl Socilll de le Mujer	o ae marzo"" 1""u
30	ley de Fomen10 de la lectancia Materna	1400 1 de 1994
7476	ley conlra el 10nto Sexual en el Empleo y la Ooeenca	>ae __. . . , ae """""
7499	Rallftc:ación de laeon. . .nclón Interametlcano para Preverw, sancionar y Erradicar la llioll!ncia c:on1ra la MUjer	Adoplado por a OEA el9 de junio de 1994, rati!lcada el22 de)Jnlo de 1995.

7538	Refonnao al COcllgo de Familia, sobre adopciOn, reoonodrrnento y oatrla ooteatad	22 ele-''''' de 1995
7532	Ley de Unión ele Hecho (reformas al Cclcli9<> de Familia)	8 de agosto ele 1995
7621	Refonnoa olarticulo 95 delCclclgo de Trabajo	5de-iiboOde1
7588	Ley eontro la Violenc a DoméoUea	10 ele ollri1ele 1998
7735	Ley Generalele Proleeclón a la Madre Adoletcente	19 elediCiembre '''''''''
7491	Refonna alarticUlo 95 CO<fIgo do Trabajo, eobre dereehoo en	19 de ellñ1de 1995
7653	e,onnao.• = .'''e ''''-!O re poruCip.&CIOO pouU<a''''...mu¡oreo (cuotaa monlmao de panlclpaclón).	= 996
1863-99 2837-E-99 918-E.OO 804-E2000 1543-E01 1544·E 1	**Resoluciones aelaratoñaa del Tribunal Supremo de Elecciones sobre las obligaciones y responsabiidades de los partidos politicos en acatamiento a las cuotas mínimas de participación potitica de las mujeres**	1999 2000 2001 2005
7654	Ley de Pensiona Alimentarias	19 di dtaembi'i de1996
7600	**Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad**	2 de mayo de 1996
	Reforma al CapitUlo Sétimo del Titulo Primero y loa art1culoa 69, 101, 102, 104 y 106 delCclcligo de Trabajo sobre et trabajo de mujeres menores de ...,.,¡ ... ... :10071	24 de julo de 1997
7801	Ley de Creación dellnatituto Naciional de laa Mujere•	30 de marzo de 1998
7794	Cclclioo Municipal	30 de abril de 1998
7739	Cóeligo de la Niñez y la Adolescencia	6 de enero de 1998
7935	Ley Integ!!!J>arala Pe• Adulta Mayor	2Sde-de1999
2791 on!	Decreto sobre Creación <fe la Comisión InterinatibJclonalaObre aeJu<f -odei•CE	9de lo de 1999
8101	Ley de Paternidad Responsable	deabrlde2001
8312	**Modificación de varios articutos de la ley General de Protección a**	12 de setiembre
8315	**Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas. especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de**	26 de setiembre de2002
8322	**Democratización de las instancias de decisión delBanco Popular y**	21 de de 2002
	Ley de Penalización de la Vtalenc¡¡¡ contra las Mujeres	JL Mayo det 2007

c. -''

Políticas Públicas de Igualdad de Género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado (Locena Rores, 2015)- WWW joamy oo ce
Diagnóstico de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Gérnero-PIEG y Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica 'WWWirmJuoo,q
Documentos, Decretos y Planes de la PIEG, pueden consultarse en www.inamu.go.a.

ANEXO N" 2LISTADO PRELIMINAR DE ACTORES

Resumende las unidades de análisis y población de interés a evaluar

Unidad de Análisis	Población de interés
PIEG y sus Planes de Acción (2012-2011)	Personal técnico, jerarcas, de la PIEG Comité Técnico lnteñnstituáonal de la PIEG. Comité Téalico INAMU, eriaces institucionales llinculados a los cocnpo..nisos PIEG.
ED de cuido para niños, niñas REOO.JOt	PetSOnaS fulcionarias de los centros de cuido en las 6 regioues y en los Programas ejerulados por PANI e IMAS PetSOnaS fulcionarias de la ST- REOO.JDI
Programa de es y Sexualidades lntegales del MEP PASI	de una muestra de cenlrOs de en las cuales se ha ejecutado el Programa. Profesorado o docentes, de los centros educai:Nos de las regioooes MEP en las ruales se ha ejecutado el Programa. Fl.lláonarias y funcionaños que el Poogoama PASI en el Ministerio de Educación Pública MEP
na integral de atención a la PISAV Progama Centro de i1tormación y Orientación ClO- INAMU	de diferentes regiones y edades que utilizan o han ado la plataforma PISAV Fl.lláonarias y que cooninan el P!ogoama PISAV en el Poder Juáocial de diferentes regiones y edades que utiizan o han utiizado e1 Progoama ao INAMU. Funcionañas que coordinan el Programa CIO en eiiNAMU
de capacita por IFED e INAMU sol Política de las Mujeres. liderazgo y Demoaacia paritaria CONVENIO IFEO.INAMU	Mujeres que han aspirado a que ac:tuameoteoo puesto y de algún pooceso de formaáón, en el maroo del oon'verio IFED-INAMU u oCros sirrilares. PetSOOal de IFED, INAMU y personas gestoras y facitadoias de los anos de capacilación.

Unidad de Análisis	Población de interés
Programas del Ministerio de Trabajo, Mirusterio de Economla, Mnisterio de Agricultura y eiiNAMU, asociados a ser.ñcios para micro y pequeña empresa de mujeres	Mujeres usuarias de los servicios Personas ejecutoras de los servicios en las instancias o instituciones.
Unidades, oficinas, planes o de igualdad institucional	erarcas de instituciones que ejecutan la PIEG Auloriclades de!INAMU u otras instituciones e instancias vinculadas Encargadas de Unidades para la Equidad de Género UPEGs Encargadas de las Oficms Municipales de la similares

ANEXO N" 3: CRITERIOS DE VALORACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN

Este documento tiene la finalidad de especificar los criterios de valoración de los productos (mfonnes) de la presente contratación. Para cada criterio se utilizará una escala de cinco niveles de valoración: excelente (90-100), muy bueno (9), bueno (60-79), incompleto (40-59), deficiente (menos de 40), los criterios a utif¡zar se detallan a continuación:

Numero	Criterio	Porcenta-
1	Cumplimiento de los objeti110s y preguntas de evaluación	20%
2	Fiabilidad de los datos	10%
3	Solidez del anáfrsis	10%
4	Credibi6dad de los hallazoos	10%
5	Validez de !las conclusiones	15%
6	Utilidad de las recomendaciones	20%
7	Claridad del informe	15%
TOTAL		100

1: Cumplimiento de Jos objetivos y preguntas de evaluación: Este criterio valo<a el ajuste del informe según lo señalado en los Pfregos de Condiciones. Se espera que los requisitos formulados en los Pliegos de Condiciones reciban una respuesta adecuada y las preguntas de evaluación sean abordadas satisfactoriamente; que el informe presente una perspectiva general de cómo se alcanzaron los objetivos, preguntas y aclare la lógica de inteNe ción.

v-..:i6	I6n
Excelente	Los objetivos y respuestas de las preguntas cubren lo solicitado en los Pliegos de Condiciones y ubican a la evaluación en un marco mucho más general, vinculándola con las bases de la política de desarrollo.

V.a.d6 Muy bueno	e ha ex to una buena perspectiva general de cómo se al canzaron los objetivos *y* preguntas *y* se ha aclarado la lógica de intef'lención. Se ha superado lo exigido por los Pliegos de Condiciones abordando otros temas de
Bueno	los requisitos formulados en los Pliegos de condiciones recibieron una respuesta de manera adecuada. los objetivos y las preguntas de evaluación fueron abordados satisfactoriamente.
Incompleto	Algunas preguntas de los Pliegos<de Cond ciones han sido tratadas de manera inadecuada abordadas parcialmente.
Deficiente	Muchas preguntas de los Plegos de Condiciones no son abordadas o son abordadas parcialmente.

2: Fiabilidad de los datos: Este criterio juzga la manera en la que el Equipo de Evaluación ha obtenido los dalos *y* cómo los ha utiflZado. por t.anto. no se cuestiona la validez 1ntñnseca de los dalos disponibles. Se aspera una identificación de las fuentes de datos cuantitativos y cualtativos y que se explique y justifique la fiabilidad de la información. Para esto se deben expresar con clandad las técntcas e tnstrumentos utiliZados.

ll!celente	;ehan ⊂ sistemáticamente los datos a través de fuentes o herramientas de recolección independientes entre sí. Se expuso claramente cuáles eran los límites de la validez y las herramientas de recolección de los datos.
Muy bueno	Se identifican las fuentes de datos cuantitativos y cualitativos. Existe confiabiidad en los datos uti izados por el Equipo de Evaluación. Se explicitaron con claridad las herramientas de recolección y las mismas están adaptadas a la información buscada.
Bueno	Mediante técnicas reconocidas, se analízan y corrigen todas las situaciones erróneas o datos pocos confiables que derivan de la información recopilada. la información es fiable.
Incompleto	La tntormacton cuantitativa y cualitativa proport10naoa no es muy hallle con nespecto a la pregunta planteada. Las herramientas de recolección de datos son discutibles (por ejemplo, muestras incompletas o técni cas mal conducidas).
uenaente	uetermtnaaos aatos son manmestamente erroneos. Las nerramlefltas ae recolección fueron aplicadas de manera incorrecta o arrojan información sesgada o inutmzabla.

3:Solidez del análisis: Un análsis sólido de los datos cuantitativos y/o cualitativos debe realizarse siguiendo rigurosamente los pasos pertinentes según los tipos de dlatos analizados. Deben explidarse las relaciones de causa -efecto entre la intervención y sus consecuencias. y debe existir una coherencia y secuencia lógica entre los pasos del proceso siguiente: 1. hallazgo; 2. conclusiones ; y 3. recomendaciones. Se uti izarán tácticas de análisis como i.el átseño de una estrategia del análisis, ii. relaciones causales de atnbuciónlleoria de programa, iü_ comparaciones, iv.triangulación, para conseguir validez interna, minoración de errores, objetividad. reducción de inferencias o efectos espurios. Es recomendable que se exprtquen los pasos del análisis y se especifique en cada paso su limitación.

Valonldó	
Excelente	Se examinaron sistemáticamente todas las limitaciones al análisis, proponiendo tácticas para superarlos y se presentaron junto con sus consecuencias sobre dichas limitantes. Incluye la multicausalidad de los hechos e los representa gráficamente.
Muy bueno	Se explicitan los pasos delanálisis y se especifica sus limitaciones. Asimismo, se explicitan los supuestos causales subyacentes. Se indican las limitaciones en cuanto de las comparaciones efectuadas.
Bueno	El análisis de los datos cuantitativos y/o cualitativos se realizó siguiendo rigurosamente los pasos reconocidos y pertinentes según los tipos de datos analizados. Se explicitan las relaciones de causa - efecto entre la intervención y sus consecuencias.
Incompleto	Varias de las tácticas para aumentar la validez del análisis están maltratadas
DefiCiente	¡ La mayona de las tactícas (de anátisos o 11e fuentes) para aumentar la va dez delanálisis están maltratadas o no son util zadas.

4: Credibilidad de los hallazgos: Se espera que los hallazgos producidos por el análisis sean fiables y equilibrados. los hallazgos deben reflejar de manera aceptable, por un lado, la realidad descrita por los datos y los elementos de prueba registrados, y por el otro. la realidad de la intervención tal como la perciben los actores y beneficiarios. Así mismo deberían aislarse los efectos de la intervención evaluada de los factores externos y de las restricciones delcontexto.

Vllolad6	l6n
Excelente	Se analizan sistemáticamente los desequilibrios entre la validez interna de los hallazgos y se explicitan sus consecuencias sobre la evaluación. Se aislaron los factores conte.xtuales y se pudo hacer análisis de contribución. los hallazgos están de ermonados con base a ta teoría de la intervencocin y a su
Muy bueno	Se explicitan y debaten los limites delos supuestos interpretativos. Se hace análisis de contribución de los efectos inmediatos de los procesos (sobre los productos) delprograma evaluado respecto a los factores externos y de las restricciones del contexto. la validez interna (ausencia de sesgo delanálisis) es satisfactoria.
Bueno	Los hallazgos producodos por elanálisis son fiables y equilibrados, en especial, habida cuenta del contexto en elque se evalüa la intervención. Los hallazgos reflejan de manera aceptable,por un lado,la realidad descrita por los datos y los elementos de ptueba registrados.y por el otro, la realidad de la Intervención lalcomo la perciben los actores y beneficiarios. Los supuestos son aceptables.
Incompleto	¡ Los análiSIS parecen 11esequílíbral1os o poco cre bles. No se ex:plíC1ta el contexto. las generalimciones delanálisis no son pertinentes. No hay lógica entre los datos recopliados y los hall¡¡zgos.
uet1coente	Los anat1s1s parecen muy poco crelbles. t:l texto conl1ene 3hrmactones sm nlnqún sustento. Las¡¡eneralizaciones delanálisi s no son pertinentes.

7: Claridad del informe

El informe es de fácil lectura y su estructura es lógica. Es deseable que el desarrollo del informe sea breve, conciso y su lectura fluida. El informe debe describir claramente la intervención evaluada, su contexto, así como los hallazgos de la evaluación de modo que la información proporcionada sea comprensible con facilidad.

Valoración	Descripción
Excelente	El informe se deja leer de manera comprensible y su estructura aaon tiene una lógica irrefutable. El resumen es operativo en sí mismo. Los diferentes párrafos y apartados del informe muestran una fluidez en sus ideas y un ordenamiento lógico.
Muy bueno	El desarrollo del informe es conciso y su lectura es fluida. El resumen es claro y presenta las conclusiones y recomendaciones principales de manera equilibrada e imparcial.
Bueno	El informe es de fácil lectura y su estructura es lógica. El resumen ejecutivo es un reflejo del informe. Se presentan en anexo tanto los conceptos especializados como las demostraciones técnicas, con referencias claras a lo largo del desarrollo del texto.
Incompleto	El informe es difícil de leer y/o su estructura es compleja. Las referencias cruzadas son poco comprensibles o dificultan la lectura. El resumen es demasiado largo o no refleja el desarrollo del informe.
Deficiente	Ausencia del resumen ejecutivo. Informe ilegible y/o de estructura desordenada. Ausencia de capítulo de conclusiones (y de recomendaciones).

ANEXO Nº 4 MODELO DE MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS TÉCNICAS

CRITERIOS DE EVALUACIOtt	PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	TEMA DE ANALISISI SUBPREGUNTAS	INDICADORES	TÉCNICAS Y FUENTES

ANEXO N" 5 DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFUCTO DE INTERES

A continuación se presefltan las dos declaraciones de conflicto de ilterés que deberán ser firmadas, coincidiendo con la firma del contrato, por el/la representarnte legal de la empresa y por cada uno de los miembros del equipo evaluador:

Declaración de ausencia de conflicto de interés que deberá ser firmada por el/la representante legal de la empresa:

D./0"....., con DNI ....., en representación de la empresa ..... con CIF....., contratada para evaluar ..... a partir de la fecha.....de .....de 201 .

Declaro responsablemente que la empresa a la que represento se encuentra libre de cualquier conflicto de intereses que pudiera afectar a la imparcialidad de na evaluación Y. concretam€flte:

Que la empresa a la que represento no ha partícon anteriolidacf en ninguna actividad (diseño, seguimiento, ejecución) relativa al objeto de esta evaluación.

Que la empresa a la que represento rehúsa evaluar cualquier intervención que incluya a un beneficiario o un socio con el que haya mantenido relaciones profesionales durante los dos años anteriores a la evaluación objeto de la presente declaración.

Que la empresa a la que represento rehúsa mantener relaciones inst tucionales o profesionales con cualquier beneficiario o actor participante en la evaluación objeto de la presente declaración durante seis meses con posteriolidad a la finalización de la evaluación objeto de la presente declaración.

Que la empresa a la que represeflto rechaza la obtención de cualquier ventaja, financiera o en especie, que constituya una práctica ilegal o implique comupción, como incentivo o recompensa relacionada con el objeto de evaluación.

Que la empresa a la que represento informará irvnediatamente a la División de Evaluación de cualquier situación que constituya un conflicto de intereses o que pueda dar lugar a un conflicto de iltereses.

Que la empresa a la que represento Blevará a cabo la evaluación de forma completamernte independiente, sin presión ni influencia de ningún tipo.

Y para que asl conste, y surta los efectos oportunos, expído y firmo la presente declaración en....., a.....de.....de 20...Firma:

Declaración de ausencia de conflicto de interés que deberil ser flrm;¡dil por todos los miembros del equipo evaluador:

D.ID"..... con DNI/PASAPORTE....., actuando en mi propio nombre y derecho y como evaluador externo participante en la evaluación de.....

Declaro res¡oonsablemente que estoy libre de confl ctos de Wtereses de carácter económico o relacionados con afinidades políticas o con vinrulos familiares o afectivos que pudieran afectar aldesempeño imparáalde esta evaluación y, a tales efectos me comprometo a:

Informar a la FIIAPP, F.S.P. de cualquier actividad o relaáón personal o profesional previa o sobfevenida directamente relaciooada con el objeto de la evaluaáón, con el fin de que pueda verificarse la inexistencia de conflctos de intereses que pudieran sesgar el ejerácio de evaluaáón.

No introducir sesgos en la evaluaáón nialterar su diseño, proceso, o contenido como resultado de la recepción de un incentivo, recompensa o ventaja finanáera o en espeáe, ni para crear condiciones favorables que puedan influir en contratos, nombramientos o beneficios posteriores.

Abstenerme durante un periodo mínimo de seis meses con posterioridad a la finalizaáón de la evaluaáón de establecer relaciones contractuales con los responsables prinápales de la gestión de la intervención evaluada que impliquen el desarrollo de actividades de diseño o ejecución directamente vinculaclas al objeto evaluado.

Y para que así conste, y surla los efectos oportunos, expido y firmo fa presente ooclaración lliL....., a.....dll .....oo 20..

Firma:

Anexo 2. Instrumentos de recopilación de datos

Guía de entrevistas para expertas internacionales en género

Reciban un cordial saludo de parte del equipo evaluador de la PIEG, a cargo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Comentarle que toda la información es totalmente confidencial y que nos interesa su experiencia en el tema de evaluación y género.

Instrucciones generales:

• ROL DE PERSONA ENTREVISTADA (10 min)

- ¿Por favor podría darme su nombre completo y el puesto que ocupa en la actualidad?
- ¿Qué conoce usted sobre la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género de Costa Rica?

• EVALUACIÓN Y GÉNERO (25 min)

- Podría contarnos sobre su experiencia en materia de género y evaluación.
- Desde su experiencia podría comentarnos de su conocimiento en otras evaluaciones sobre políticas con perspectiva de género o de políticas nacionales de género en otros países. Podría comentarnos alguna experiencia exitosa.
- ¿Qué criterios son fundamentales para que una evaluación sea considerada que tiene incorporado el enfoque de género?
- ¿Cuáles son los principales retos en materia de género y evaluación?

• SOBRE MODELO DE GESTIÓN (25 min)

- ¿De las políticas públicas en materia de igualdad y equidad de género que usted conoce cuáles han sido los aspectos de éxito y aprendizaje identificados?
- ¿Cuáles experiencias exitosas en materia de transversalización de género en el aparato estatal conoce usted desde la formulación y ejecución de una política pública de igualdad y equidad de género?

- ¿Cuáles han sido aspectos claves identificados en los modelos de gestión ligados a las políticas de género, para que puedan lograr el objetivo de permear otras estructuras del Estado?
- ¿Cuáles son algunas recomendaciones que usted considere relevante, para que los modelos de gestión usados en pos de la igualdad y equidad de género perduren en el tiempo y se consoliden?
- ¿Cómo debe ser la articulación entre el mecanismo nacional para la igualdad y la equidad de género, y los mecanismos institucionales a niveles ministeriales?
- ¿Cómo debe ser la articulación entre el mecanismo nacional para la igualdad y la equidad de género, y los grupos de las mujeres de la sociedad civil organizada?
- ¿Tiene algún comentario que quisiera agregar y que no dijo a lo largo de esta conversación?

¡Muchas gracias por su tiempo y participación!

Guía para entrevistas a IFED

Buenos días/ buenas tardes / buenas noches. Mi nombre es _____ y formo parte del equipo evaluador de la PIEG. Quisiéramos reiterarle que toda la información es totalmente confidencial y que nos interesan los temas que nos pueda compartir para poder ajustar procesos.

Instrucciones generales:

- Solicitar autorización para grabación en audio.

• ROL DE PERSONA ENTREVISTADA (5 min)

- ¿Por favor explíqueme desde hace cuánto participa usted en las acciones desarrolladas por IFED y cuál ha sido su rol?

• DISEÑO, EJECUCIÓN, GESTIÓN Y RESULTADOS DEL PROGRAMA (25 min)

- La misión de IFED es Promover los valores democráticos, la participación ciudadana y la cultura cívica en agentes electorales, partidos políticos, ciudadanía y población en general. ¿Cómo se alinea esta misión con los objetivos de la PIEG?
- ¿Participó usted en esta vinculación IFED PIEG? ¿Cómo se gesta esta vinculación? ¿A qué necesidades de las mujeres responde?

- ¿Cuáles son según su opinión los objetivos de IFED en atención a las necesidades de las mujeres? ¿Cuánto se ha avanzado? ¿Están alineados con la PIEG?
- ¿Cómo se operacionalizan estos objetivos? ¿Qué acciones se planifican?
- ¿Es posible en su opinión alcanzar los objetivos y metas de participación femenina y liderazgo?
- ¿Cuáles son los procedimientos y mecanismos de evaluación para reportar el cumplimiento de los objetivos con los recursos asignados? ¿Cada cuánto se revisan estos indicadores? ¿Es en su opinión esa la frecuencia adecuada?
- ¿Es necesaria la articulación institucional para ejecutar las acciones de IFED? ¿Qué instituciones se vinculan?
- ¿Qué ha funcionado en la articulación institucional en relación con las acciones desarrolladas por IFED? ¿Por qué ha funcionado?
- ¿Considera usted que la estructura organizacional y la forma en que opera permite esa articulación? ¿Qué debería cambiarse? ¿Hay alguna duplicidad de funciones o por el contrario faltan recursos humanos adecuados?
- Y, ¿en cuánto a la colocación del presupuesto disponible? ¿Se cuentan con los recursos suficientes? ¿Se planifica adecuadamente? ¿Qué cosas podrían mejorarse? ¿Qué cosas funcionan bien?
- ¿Es eficiente el uso de los recursos financieros? ¿Quedan fondos no ejecutados en el plazo adecuado? ¿A qué se debe esto en su opinión? O, por el contrario, ¿faltan fondos? ¿A qué se debe esto en su opinión?
- ¿La interacción entre el área de asignación de presupuestos y el programa puede mejorarse para alcanzar los objetivos del programa? ¿en qué aspectos puede mejorarse? ¿Considera usted que es suficiente esa interacción? ¿O debería el área financiera estar más involucrada con la ejecución del programa o en la planificación?
- A través del tiempo, desde la creación del programa, ¿siempre ha funcionado de la misma forma? ¿Ha mejorado o ha empeorado? ¿Qué acciones se han tomado? ¿Qué acciones considera usted que han funcionado? ¿Qué no funcionó?

• CAPACIDADES DE LAS MUJERES Y
SU PARTICIPACIÓN DENTRO DEL PROGRAMA
(25 min)

- ¿En qué medida los programas y acciones de IFED han fomentado la participación política de las mujeres? ¿Ha fomentado su liderazgo? Y, ¿el desarrollo de capacidades de liderazgo de las mujeres?
- ¿Cuánto ha mejorado la participación política de las mujeres a raíz de esto? ¿Cuáles son los espacios de participación que se han abierto? Si no, ¿hace falta la participación de las mujeres?

  - ¿Qué ha funcionado? ¿Cuáles son aspectos positivos que reconoce en este ámbito?

- ¿En qué aspectos considera usted que se han visto beneficiadas las mujeres?

• ARTICULACIÓN TERRITORIAL

(25 min)

- ¿Cuál es el nivel de cobertura del programa? ¿Se han tomado en cuenta las características y necesidades regionales y locales? ¿Se han alcanzado los resultados a nivel nacional o están más enfocados en la Región Central? ¿De qué forma se han tomado en cuenta las necesidades particulares de las mujeres?
- Para el próximo plan de acción del programa, ¿qué aspectos desde el punto de vista financiero y de recursos humanos debe considerar el programa y cuáles debe considerar su área para que funcione mejor?
- ¿Qué aspectos desde el punto de vista técnico?
- Y, ¿desde el punto de vista político?
- ¿Podría mencionar 3 aspectos de mejora que podría incorporar el nuevo diseño de la PIEG?
- ¿Tiene algún comentario que quisiera agregar y que no dijo a lo largo de esta conversación?

¡Muchas gracias por su tiempo y participación!

Guía de entrevistas para Red de Cuido

Buenos días/ buenas tardes / buenas noches. Mi nombre es _____ y formo parte del equipo evaluador de la PIEG. Quisiéramos reiterarle que toda la información es totalmente confidencial y que nos interesan los temas que nos pueda compartir para poder ajustar procesos.

Instrucciones generales:

- Solicitar autorización para grabación en audio.

• ROL DE PERSONA ENTREVISTADA

(5 min)

- ¿Por favor explíqueme desde hace cuánto participa usted en las acciones desarrolladas por la alternativa de cuido y cuál ha sido su rol?

• DISEÑO, EJECUCIÓN,
GESTIÓN Y RESULTADOS DEL PROGRAMA
(25 min)

- ¿Participó usted en esta vinculación Alternativa de cuido y PIEG? ¿Cómo se gesta esta vinculación? ¿A qué necesidades de las mujeres responde?
- ¿Cuáles son según su opinión los objetivos de la red de cuido en atención a las necesidades de las mujeres? ¿Cuánto se ha avanzado? ¿Están alienados con la PIEG?
- ¿Cómo se operacionalizan estos objetivos? ¿Qué acciones se planifican?
- ¿Es posible en su opinión alcanzar los objetivos y metas de autonomía económica de las mujeres?
- ¿Cuáles son los procedimientos y mecanismos de evaluación para reportar el cumplimiento de los objetivos con los recursos asignados? ¿Cada cuánto se revisan estos indicadores? ¿Es en su opinión esa la frecuencia adecuada?
- ¿Es necesaria la articulación institucional para ejecutar las acciones de las alternativas de cuido? ¿Qué instituciones se vinculan?
- ¿Qué ha funcionado en la articulación institucional en relación con las acciones desarrolladas por la alternativa de cuido? ¿Por qué ha funcionado?
- ¿Considera usted que la estructura organizacional y la forma en que opera permite esa articulación? ¿Qué debería cambiarse? ¿Hay alguna duplicidad de funciones o por el contrario faltan recursos humanos adecuados?
- Y, ¿en cuánto a la colocación del presupuesto disponible? ¿Se cuentan con los recursos suficientes? ¿Se planifica adecuadamente? ¿Qué cosas podrían mejorarse? ¿Qué cosas funcionan bien?
- ¿Es eficiente el uso de los recursos financieros? ¿Quedan fondos no ejecutados en el plazo adecuado? ¿A qué se debe esto en su opinión? O, por el contrario, ¿faltan fondos? ¿A qué se debe esto en su opinión?
- ¿La interacción entre el área de asignación de presupuestos y el programa puede mejorarse para alcanzar los objetivos del programa? ¿en qué aspectos puede mejorarse? ¿Considera usted que es suficiente esa interacción? ¿O debería el área financiera estar más involucrada con la ejecución del programa o en la planificación?
- A través del tiempo, desde la creación del programa, ¿siempre ha funcionado de la misma forma? ¿Ha mejorado o ha empeorado? ¿Qué acciones se han tomado? ¿Qué acciones considera usted que han funcionado? ¿Qué no funcionó?

• CAPACIDADES DE LAS MUJERES Y
SU PARTICIPACIÓN DENTRO DEL PROGRAMA
(25 min)

- ¿En qué medida los programas y acciones de servicios de cuido han fomentado la autonomía económica de las mujeres?
- ¿Cuánto ha mejorado la participación económica de las mujeres a raíz de esto? ¿Cuáles son los espacios de participación que se han abierto? Si no, ¿hace falta la participación de las mujeres?

−¿Qué ha funcionado? ¿Cuáles son las buenas prácticas que reconoce en este ámbito?

- ¿En qué aspectos considera usted que se han visto beneficiadas las mujeres?

• ARTICULACIÓN TERRITORIAL (25 min)

- ¿Cuál es el nivel de cobertura del programa? ¿Se han tomado en cuenta las características y necesidades regionales y locales? ¿Se han alcanzado los resultados a nivel nacional o están más enfocados en la Región Central? ¿De qué forma se han tomado en cuenta las necesidades particulares de las mujeres?
- Para el próximo plan de acción del programa, ¿qué aspectos desde el punto de vista financiero y de recursos humanos debe considerar el programa y cuáles debe considerar su área para que funcione mejor?
- ¿Qué aspectos desde el punto de vista técnico?
- Y, ¿desde el punto de vista político?
- ¿Podría mencionar 3 aspectos de mejora que podría incorporar el nuevo diseño de la PIEG?
- ¿Tiene algún comentario que quisiera agregar y que no dijo a lo largo de esta conversación?

¡Muchas gracias por su tiempo y participación!

Guía de entrevistas para educación en afectividad y sexualidad

Buenos días/ buenas tardes / buenas noches. Mi nombre es _____ y formo parte del equipo evaluador de la PIEG. Quisiéramos reiterarle que toda la información es totalmente confidencial y que nos interesan los temas que nos pueda compartir para poder ajustar procesos.

Instrucciones generales:

- Solicitar autorización para grabación en audio.

• ROL DE PERSONA ENTREVISTADA (5 min)

- ¿Por favor explíqueme desde hace cuánto participa usted en temas relacionados con la educación en salud para la igualdad?

• EL INICIO DE PROGRAMAS DE SALUD
PARA LA IGUALDAD
(25 min)

- ¿Cómo define en sus términos EDUCACIÓN Y SALUD PARA LA IGUALDAD? ¿Cómo se gesta esto? ¿Responde a necesidades de las mujeres? ¿Responde a un concepto más amplio de derechos humanos?
- ¿Cuáles son según su opinión los objetivos de una educación y salud para la igualdad? ¿Cuánto se ha avanzado?
- ¿En qué medida considera usted que estos objetivos están alineados con la PIEG?
- ¿En qué medida las mujeres se han visto beneficiadas? ¿En qué aspectos considera usted que se han visto beneficiadas?
- ¿Es posible en su opinión alcanzar los objetivos del programa? ¿Cuáles son los procedimientos y mecanismos de evaluación para reportar el cumplimiento de los objetivos con los recursos asignados? ¿Cada cuánto se revisan estos indicadores? ¿Es en su opinión esa la frecuencia adecuada?

• SOBRE LOS RESULTADOS

(25 min)

Conversemos ahora sobre los resultados

- ¿En qué medida considera usted que las acciones en cuanto a la educación y la salud contribuyen a la equidad y la igualdad de género? ¿Cuánto ha mejorado el respeto a los derechos humanos en general y en particular de las mujeres?
  - ¿Qué ha funcionado? ¿Cuáles son las buenas prácticas que reconoce en este ámbito?
  - ¿Puede darme ejemplos en los que se ha alcanzado los objetivos del programa?
- ¿Cuál es el nivel de cobertura del programa? ¿Se han tomado en cuenta las características y necesidades regionales y locales? ¿Se han alcanzado los resultados a nivel nacional o están más enfocados en la Región Central? ¿De qué forma se han tomado en cuenta las necesidades particulares de las mujeres? ¿Hay cobertura para todas?

• SOBRE LA GESTIÓN

(25 min)

- ¿Qué instituciones deben coordinar en relación con este tema? ¿Existe esta coordinación? ¿Qué ha funcionado? ¿Por qué ha funcionado?
- ¿Qué no ha funcionado? ¿Por qué no ha funcionado?

- ¿Quién tiene la rectoría? ¿Se ejerce?
- ¿Considera usted que la estructura organizacional y la forma en que opera permite esa articulación? ¿Qué debería cambiarse? ¿Hay alguna duplicidad de funciones o por el contrario faltan recursos humanos adecuados?
- Y, ¿en cuánto a la colocación del presupuesto disponible? ¿Se cuentan con los recursos suficientes? ¿Se planifica adecuadamente? ¿Qué cosas podrían mejorarse? ¿Qué cosas funcionan bien?
- ¿Es eficiente el uso de los recursos financieros? ¿Quedan fondos no ejecutados en el plazo adecuado? ¿A qué se debe esto en su opinión? O, por el contrario, ¿faltan fondos? ¿A qué se debe esto en su opinión?
- ¿La interacción entre el área de asignación de presupuestos y el programa puede mejorarse para alcanzar los objetivos del programa? ¿en qué aspectos puede mejorarse? ¿Considera usted que es suficiente esa interacción? ¿O debería el área financiera estar más involucrada con la ejecución del programa o en la planificación?
- A través del tiempo, desde la creación del programa, ¿siempre ha funcionado de la misma forma? ¿Ha mejorado o ha empeorado? ¿Qué acciones se han tomado? ¿Qué acciones considera usted que han funcionado? ¿Qué no funcionó?
- Para el próximo plan de acción del programa, ¿qué aspectos desde el punto de vista financiero y de recursos humanos debe considerar el programa y cuáles debe considerar su área para que funcione mejor?
- ¿Qué aspectos desde el punto de vista técnico?
- Y, ¿qué aspectos desde el punto de vista de sostenibilidad?
- Y, ¿desde el punto de vista político?
- ¿Podría mencionar 3 aspectos de mejora que podría incorporar el nuevo diseño de la PIEG?
- ¿Tiene algún comentario que quisiera agregar y que no dijo a lo largo de esta conversación?

¡Muchas gracias por su tiempo y participación!

Guía de entrevistas para la empresariedad

Buenos días/ buenas tardes / buenas noches. Mi nombre es _____ y formo parte del equipo evaluador de la PIEG. Quisiéramos reiterarle que toda la información es totalmente confidencial y que nos interesan los temas que nos pueda compartir para poder ajustar procesos.

Instrucciones generales:

- Solicitar autorización para grabación en audio.

• ROL DE PERSONA ENTREVISTADA (5 min)

- ¿Por favor explíqueme desde hace cuánto participa usted en los programa de empresariedad de las mujeres y cuál ha sido su rol en el desarrollo de los programas?
- La gestión de los programas de empresariedad (25 min)
- ¿Participó usted en el diseño de los programas de empresariedad desarrollados por la Institución que usted representa? ¿Cómo se gesta su creación? ¿A qué necesidades de las mujeres pretendió dar respuesta?
- ¿En qué medida los objetivos de los programas de empresariedad contemplan el desarrollo de las capacidades de las mujeres y su inserción en el mercado laboral?
- ¿En qué medida los programas y acciones desarrollados por el Ministerio de Trabajo-MTSS, Ministerio de Economía, MEIC, Ministerio de Agricultura e INAMU, han contribuido al desarrollo de capacidades de mujeres para generar cambios en su situación económica?
- ¿Qué tipo de cambios se han generado en la situación económica de las mujeres y de qué forma se están midiendo?
- ¿En qué medida los objetivos de los programas de empresariedad contribuyen al fomento de la participación de las mujeres?
- ¿Cuáles son según su opinión los objetivos de los programas de empresariedad? ¿Cuánto se ha avanzado?
- ¿En qué medida considera usted que estos objetivos están alineados con la PIEG?
- ¿En qué aspectos considera usted que se han visto beneficiadas las mujeres?
- ¿Es posible en su opinión alcanzar los objetivos del programa?
- ¿Cuáles son los procedimientos y mecanismos de evaluación para reportar el cumplimiento de los objetivos con los recursos asignados?
- ¿Cada cuánto se revisan estos indicadores? ¿Es en su opinión esa la frecuencia adecuada?

• SOBRE LOS RESULTADOS (25 min)

Conversemos ahora sobre los resultados de los programas

- ¿De qué forma ha mejorado la autonomía económica de las mujeres a raíz de esto? ¿Podría mencionar los casos concretos? ¿En lo formal o en lo informal?
- ¿Qué ha funcionado? ¿Cuáles son las buenas prácticas que reconoce en este ámbito?
- ¿De qué forma ha mejorado la participación femenina debido a los programas de empresariedad? ¿Cómo se ha evidenciado esto? ¿Cuáles son los espacios de participación que se han abierto

  - ¿Qué ha funcionado? ¿Cuáles son las buenas prácticas que reconoce en este ámbito?

- ¿Cuál es el nivel de cobertura del programa? ¿Se han tomado en cuenta las características y necesidades regionales y locales? ¿Se han alcanzado los resultados a nivel nacional o están

más enfocados en la Región Central? ¿De qué forma se han tomado en cuenta las necesidades particulares de las mujeres?

• SOBRE LA GESTIÓN (25 min)

- ¿En su experiencia cuáles han sido los niveles de articulación entre los programas de empresariedad?
- Cuál es le modelo de gestión que deberían tener los diferentes programas de empresariedad?
- ¿Cuál es la organización que debería tener la rectoría en temas de empresariedad y género?
- ¿Qué ha funcionado? ¿Por qué ha funcionado?
- ¿Qué no ha funcionado? ¿Por qué no ha funcionado?
- ¿Considera usted que la estructura organizacional y la forma en que opera permite esa articulación? ¿Qué debería cambiarse? ¿Hay alguna duplicidad de funciones o por el contrario faltan recursos humanos adecuados?
- Y, ¿en cuánto a la colocación del presupuesto disponible? ¿Se cuentan con los recursos suficientes? ¿Se planifica adecuadamente? ¿Qué cosas podrían mejorarse? ¿Qué cosas funcionan bien?
- ¿Es eficiente el uso de los recursos financieros? ¿Quedan fondos no ejecutados en el plazo adecuado? ¿A qué se debe esto en su opinión? O, por el contrario, ¿faltan fondos? ¿A qué se debe esto en su opinión?
- ¿La interacción entre el área de asignación de presupuestos y el programa puede mejorarse para alcanzar los objetivos del programa? ¿en qué aspectos puede mejorarse? ¿Considera usted que es suficiente esa interacción? ¿O debería el área financiera estar más involucrada con la ejecución del programa o en la planificación?
- A través del tiempo, desde la creación del programa, ¿siempre ha funcionado de la misma forma? ¿Ha mejorado o ha empeorado? ¿Qué acciones se han tomado? ¿Qué acciones considera usted que han funcionado? ¿Qué no funcionó?
- Para el próximo plan de acción del programa, ¿qué aspectos desde el punto de vista financiero y de recursos humanos debe considerar el programa y cuáles debe considerar su área para que funcione mejor?
- ¿Qué aspectos desde el punto de vista técnico?
- Y, ¿desde el punto de vista político?
- ¿Podría mencionar 3 aspectos de mejora que podría incorporar el nuevo diseño de la PIEG?
- ¿De qué forma las evaluaciones realizadas a los programas deberían ser consideradas an el nuevo diseño de la PIEG?
- ¿Tiene algún comentario que quisiera agregar y que no dijo a lo largo de esta conversación?

¡Muchas gracias por su tiempo y participación!

Guía de entrevistas para enlaces PIEG

Buenos días/ buenas tardes / buenas noches. Mi nombre es _____ y formo parte del equipo evaluador de la PIEG. Quisiéramos reiterarle que toda la información es totalmente confidencial y que nos interesan los temas que nos pueda compartir para poder ajustar procesos.

Instrucciones generales:

- Solicitar autorización para grabación en audio.

• ROL DE PERSONA ENTREVISTADA (5 min)

- ¿Por favor explíqueme desde hace cuánto participa usted como enlace de la PIEG y cuál ha sido su rol en el proceso?

• EL INICIO DE LA PIEG (35 min)

- ¿Participó usted en el diseño de la PIEG? ¿Cómo se gesta su creación? ¿A qué necesidades de las mujeres responde?
- ¿A cuáles brechas de género pretendió dar respuesta el diseño de la PIEG?
- ¿Qué tipo de consultas se hicieron a las mujeres en el marco de la construcción de la PIEG y de qué forma fueron consideradas las necesidades particulares de las mujeres?
- ¿Cuál es el enfoque de derechos humanos que subyace en la construcción de la PIEG? Y, ¿cuál el de género? Y, ¿cuál el de diversidad?
- ¿De qué forma los planes de acción de su Institución fueron tomados en cuenta en el diseño de la PIEG y sus planes de acción?
- ¿De qué forma la PIEG vino a contribuir al fortalecimiento e implementación de las acciones que estaba desarrollando su Institución?
- ¿De qué forma el diseño de la PIEG, ha contribuido a la transversalidad de género en la Institución?
- ¿De qué forma se ve reflejado el enfoque de interseccionalidad de género en la construcción de la PIEG y cómo establece los niveles de interrelación entre los mismos?
- ¿Cuál es el marco normativo en el cuál se sustenta la PIEG?
- ¿De qué forma el diseño y la implementación de la PIEG posibilitó la mejora en la atención a las necesidades de las mujeres?

• SOBRE LA GESTIÓN

(35 min)

- Podría describirnos brevemente el modelo de Gestión de la PIEG.
- ¿Qué ha funcionado en la articulación institucional en el marco de la PIEG? ¿Cuáles son los factores de éxito y los factores críticos?
- ¿Considera usted que la estructura organizacional y la forma en que opera la PIEG permite esa articulación? ¿Qué debería cambiarse?
- En el caso de su institución, ¿dónde está ubicada su oficina en el organigrama institucional?
- ¿Cuál es el grado de complementariedad de la PIEG y sus planes de acción con los planes de acción de su Institución?
- ¿De qué forma el diseño de la PIEG establece los niveles de coordinación inter e intra institucional para el cumplimiento de sus objetivos?
- ¿Cómo se previó la existencia de partida presupuestaria para la ejecución de la PIEG y la coordinación inter e intra institucional?
- Para el próximo diseño de la PIEG, ¿qué aspectos técnicos se deberían de mejorar?
- Y, ¿desde el punto de vista político?
- ¿Considera usted que la estructura organizacional y la forma en que opera permite esa articulación? ¿Qué debería cambiarse? ¿Hay alguna duplicidad de funciones o por el contrario faltan recursos humanos adecuados?
- Y, ¿en cuánto a la colocación del presupuesto disponible? ¿Se cuentan con los recursos suficientes? ¿Se planifica adecuadamente? ¿Qué cosas podrían mejorarse? ¿Qué cosas funcionan bien?
- ¿Es eficiente el uso de los recursos financieros? ¿Quedan fondos no ejecutados en el plazo adecuado? ¿A qué se debe esto en su opinión? O, por el contrario, ¿faltan fondos? ¿A qué se debe esto en su opinión?
- ¿La interacción entre el área de asignación de presupuestos y el programa puede mejorarse para alcanzar los objetivos del programa? ¿en qué aspectos puede mejorarse? ¿Considera usted que es suficiente esa interacción? ¿O debería el área financiera estar más involucrada con la ejecución del programa o en la planificación?
- ¿Podría mencionar 3 aspectos de mejora que podría incorporar el nuevo diseño de la PIEG?
- ¿Tiene algún comentario que quisiera agregar y que no dijo a lo largo de esta conversación?

¡Muchas gracias por su tiempo y participación!

Guía de entrevistas para personas involucradas en el inicio de la PIEG

Buenos días/ buenas tardes / buenas noches. Mi nombre es _____ y formo parte del equipo evaluador de la PIEG. Quisiéramos reiterarle que toda la información es totalmente confidencial y que nos interesan los temas que nos pueda compartir para poder ajustar procesos.

Instrucciones generales:

- Solicitar autorización para grabación en audio.

• ROL DE PERSONA ENTREVISTADA (5 min)

- ¿Por favor explíqueme desde hace cuánto participa usted en la elaboración de la PIEG y cuál ha sido su rol en el proceso?

• EL INICIO DE LA PIEG (35 min)

- ¿Participó usted en el diseño de la PIEG? ¿Cómo se gesta su creación? ¿A qué necesidades de las mujeres responde?
- ¿A cuáles brechas de género pretendió dar respuesta el diseño de la PIEG?
- ¿Qué tipo de consultas se hicieron a las mujeres en el marco de la construcción de la PIEG y de qué forma fueron consideradas las necesidades particulares de las mujeres?
- ¿Cuál es el enfoque de género, de diversidad y derechos humanos que subyace en la construcción de la PIEG?
- ¿De qué forma los planes de acción están alineados con el enfoque teórico conceptual de la PIEG?
- ¿De qué forma se ve reflejado el enfoque de interseccionalidad de género en la construcción de la PIEG y cómo establece los niveles de interrelación entre los mismos?
- ¿Qué tipo de política o políticas (distributiva, redistributiva o asistencialista) están presentes en el marco teórico -conceptual de la PIEG?
- ¿Cuál es el marco normativo en el cuál se sustenta la PIEG?

• SOBRE LA GESTIÓN (35 min)

- Podría describirnos brevemente el modelo de Gestión de la PIEG.
- ¿Qué ha funcionado en la articulación institucional en el marco de la PIEG? ¿Cuáles son los factores de éxito y los factores críticos?
- ¿Considera usted que la estructura organizacional y la forma en que opera la PIEG permite esa articulación? ¿Qué debería cambiarse?
- ¿Cuál es el grado de complementariedad de la PIEG y sus planes de acción con otros planes regionales, sectoriales y locales?
- ¿De qué forma el diseño de la PIEG establece los niveles de coordinación inter e intra institucional para el cumplimiento de sus objetivos?
- Y, ¿en relación al tema presupuestario? ¿Se cuentan con los recursos suficientes? ¿Se planifica adecuadamente? ¿Qué cosas podrían mejorarse? ¿Qué cosas funcionan bien?
- ¿Es eficiente el uso de los recursos financieros? ¿Quedan fondos no ejecutados en el plazo adecuado? ¿A qué se debe esto en su opinión? O, por el contrario, ¿faltan fondos? ¿A qué se debe esto en su opinión?
- ¿La interacción entre el área de asignación de presupuestos y el programa puede mejorarse para alcanzar los objetivos del programa? ¿en qué aspectos puede mejorarse? ¿Considera usted que es suficiente esa interacción? ¿O debería el área financiera estar más involucrada con la ejecución del programa o en la planificación?
- Para el próximo diseño de la PIEG, ¿qué aspectos desde el punto de vista financiero y de recursos humanos debe considerar el programa y cuáles debe considerar su área para que funcione mejor?
- ¿Qué aspectos desde el punto de vista técnico?
- Y, ¿desde el punto de vista político?
- ¿Podría mencionar 3 aspectos de mejora podría incorporar el nuevo diseño de la PIEG?
- ¿Tiene algún comentario que quisiera agregar y que no dijo a lo largo de esta conversación?

¡Muchas gracias por su tiempo y participación!

Guía de grupos focales para jefaturas unidades regionales del INAMU

Fecha de aplicación 17 de enero.

Horario de 1:30 a 4:00

Equipo a cargo de la implementación: equipo evaluador de FLACSO.

Una de las técnicas para la recolección de información para la evaluación de la PIEG, es la aplicación de grupos focales, la cual es una técnica que genera un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de las personas, provocando discusiones para obtener datos cualitativos.

Para ello se utilizará una metodología participativa propiciando en primer lugar una comunicación colaborativa y adecuada en un espacio físico óptimo.

Para este grupo focal se aplicará la metodología del World Café, en el desarrollo de conversaciones en mesas de seis personas, que de manera simultánea analizan una pregunta durante un tiempo determinado. Al final de cada pregunta las personas participantes hacen un cierre tipo conclusión y se sigue con la siguiente pregunta.

Agenda:

I Bloque: Bienvenida y explicación. 1:30 a 1:50 pm

1. Firma de lista de asistencia. 5 minutos.
2. Presentación de las personas participantes y explicación por parte del equipo evaluador sobre la evaluación de la PIEG y su importancia en el uso en el proceso de construcción de la PIEG 2018-2030. 10 minutos.
3. Explicación de la metodología del World Café. 5 minutos.

II Bloque. Desarrollo de las preguntas. 1:50 a 3:30 pm

Se tendrán 20 minutos cronometro para discutir cada pregunta, y 5 minutos para que pongan de acuerdo y hagan consenso por medio del voto, sobre tres ideas centrales de la discusión:

Pasos:

1. Lectura de cada pregunta por parte de la persona facilitadora.
2. Cada persona deberá anotar su respuesta en una tarjeta en 5 minutos, se tendrán tarjetas de colores para cada pregunta.
3. Discusión grupal de las respuestas para lo cual tendrán un tiempo máximo de 15 minutos.
4. Votación de las ideas centrales. 5 minutos.

Preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión sobre el modelo de gestión del PIEG? ¿Y en que medida ha logrado la articulación en el nivel regional? Favor mencionar fortalezas y oportunidades de mejora.
2. ¿Podrían poner un ejemplo para cada región de que qué tipo de coordinaciones, articulaciones, o acciones individuales se han logrado poner en práctica en relación a lo establecido en la PIEG?
3. ¿Qué tipo de mecanismos de articulación debería tener la PIEG con el nivel regional?
4. ¿Qué tipo de recomendaciones haría usted para el nuevo modelo de gestión de cara en la próxima política 2018-2030?

III Bloque. Cierre. 3:30 a 4:00 pm

1. Tres opiniones de cierre o complementarias al proceso de discusión. 10 minutos.
2. Cierre y agradecimiento por parte del equipo evaluador. 5 minutos.

Notas:

1. La dimensión modelo de gestión, se refiere específicamente a la función de PIEG como una herramienta o plataforma que permita la transversalización del enfoque de género en el Estado costarricense, cuya intencionalidad se expresa en gran medida en el objetivo 6 de la política[12]:

"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"

Se planteó mediante dos grandes acciones el alcance de este objetivo:

1. Fortalecer la institucionalidad pública que trabaja en favor de la igualdad
2. Crear condiciones políticas y procesos de trabajo adecuados para conducir, dar seguimiento, evaluar y rendir cuentas acerca de la PIEG

2. La articulación según Javier Marsiglia, en su artículo:¿Cómo gestionar la diferencias?: la articulación de actores para el desarrollo local, la articulación de actores para el desarrollo local podría definirse como un proceso por el cual se establecen relaciones permanentes entre los actores-agentes de desarrollo de un territorio, en función de la búsqueda de objetivos comunes que trascienden los intereses particulares o sectoriales, sin anularlos, aunque puestos en situación de cooperar. Implica la identificación del interés o del bien común, lo que se puede lograr en base a instancias de negociación, donde se establecen reglas de juego, en un marco de relaciones de poder que admiten cierta flexibilidad y que pueden cambiar en el tiempo.

Guía de entrevistas para personas nivel toma de decisiones

Buenos días/ buenas tardes / buenas noches. Mi nombre es _____ y formo parte del equipo evaluador de la PIEG. Quisiéramos reiterarle que toda la información es totalmente confidencial y que nos interesan los temas que nos pueda compartir para poder ajustar procesos.

Instrucciones generales:

- Solicitar autorización para grabación en audio.

• ROL DE PERSONA ENTREVISTADA (10 min)

12. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG). Abril 2007

- Podría darnos su nombre completo, el puesto que ocupa y si actualmente participa en el seguimiento de la PIEG

• DISEÑO, EJECUCIÓN, GESTIÓN Y RESULTADOS DEL PROGRAMA (35 min)

- ¿Por favor podría usted explicarnos como fue el proceso de diseño de la PIEG y cuál fue su rol en el proceso?
- ¿Podría describirnos brevemente el modelo de Gestión de la PIEG y darnos su opinión acerca del grado de efectividad de dicho modelo para el avance de la PIEG?
- ¿Qué ha funcionado en la articulación institucional en el marco de la PIEG? ¿Cuáles son los factores de éxito y los factores críticos?
- ¿Considera usted que la estructura organizacional y la forma en que opera la PIEG permite esa articulación? ¿Qué debería cambiarse?
- ¿Cuál es el grado de complementariedad de la PIEG y sus planes de acción con otros planes regionales, sectoriales y locales?
- Para el próximo diseño de la PIEG, ¿qué aspectos desde el punto de vista político se deben mejorar?
- ¿Podría mencionar 3 aspectos de mejora podría incorporar el nuevo diseño de la PIEG?
- ¿Tiene algún comentario que quisiera agregar y que no dijo a lo largo de esta conversación?
- Piensa usted que el país ha logrado superar algunas brechas de género a partir de la implementación de la PIEG, y cuáles serían ejemplos de esos avances.

Guía autoadministrada:
"PROGRAMA DE ESTUDIO SEXUALIDAD Y AFECTIVIDAD INTEGRAL"

Objetivo:

En el marco de la Evaluación de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género, siendo unos de sus objetivos estratégicos el componente de Afectividad y Sexualidad, nos interesa que nos proporcionen información sobre la manera en que se ha dado la inclusión de los temas de derechos sexuales y reproductivos en la educación formal de los adolescentes en Costa Rica.

La información es de carácter confidencial y será utilizada solo con los fines de los hallazgos de la evaluación y con el carácter de confidencialidad del caso.

Preguntas:

- ¿De qué manera el programa ha incrementado el nivel de conocimiento en los/as estudiantes sobre la salud sexual y reproductiva?
- ¿De qué manera consideran ustedes, la implementación del programa, ha modificado el comportamiento o conductas sobre la salud sexual y reproductiva de las/os estudiantes?
- ¿Cuáles han sido los principales retos en la ejecución del programa sobre sexualidad y afectividad integral?
- ¿Cuáles han sido los principales aciertos en la ejecución del programa sobre sexualidad y afectividad integral?
- ¿Cuáles capacidades desarrolla el programa en las/os educandos, sobre salud sexual y reproductiva?
- ¿De qué manera el programa trabaja temas o contenidos y diseña actividades sensibles al género?
- ¿De qué manera las/os docentes cuentan con conocimiento y competencias en temas sensibles al género, para trabajar el programa?
- ¿De qué manera el programa contribuye a la disminución de desigualdades de género entre los/as estudiantes?
- ¿De qué manera el programa provee información oportuna, veraz, comprensible y libre de prejuicios, vinculada a los derechos de afectividad y sexualidad?
- ¿De qué manera el programa provee servicios de educación, salud, consejería y orientación, estrategias y métodos de protección, servicios de protección frente a situaciones que vulneran derechos?

Entrevista a profundidad para identificar buenas prácticas del Modelo de Gestión de la PIEG

Introducción

Se aplicará una entrevista a profundidad a Enlaces PIEG, personal del INAMU, MIDEPLAN y Ministerio de Hacienda, con el propósito de indagar sobre buenas prácticas identificadas en el Modelo de Gestión de la PIEG. Para ello se considerará la siguiente definición de buenas prácticas y se detallarán los criterios a considerar para la recolección de la información requerida.

• Definición de “Buenas Prácticas, presentada por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2015):

“Una buena práctica no es tan sólo una práctica que se define buena en sí misma, sino que es una práctica que se ha demostrado que funciona bien y produce buenos resultados, y, por lo tanto, se recomienda como modelo. Se trata de una experiencia exitosa, que ha sido probada y validada, en un sentido amplio, que se ha repetido y que merece ser compartida con el fin de ser adoptada por el mayor número posible de personas.” (,2015, pág.1)

• Criterios de buenas prácticas que se utilizarán en la entrevista:

Efectiva y exitosa: Una “buena práctica” ha demostrado su pertinencia estratégica como medio más eficaz para obtener un objetivo específico, ha sido adoptada con éxito y ha tenido un impacto positivo en los individuos y/o en las comunidades.

Sostenible, desde el punto de vista ambiental, económico y social: Una “buena práctica” satisface las necesidades actuales, en particular las necesidades esenciales de los más pobres, sin comprometer la capacidad para hacer frente a las necesidades futuras.

Sensible al enfoque de Género: Una descripción de la práctica debe mostrar cómo cualquier acción que se planifique tiene implicaciones para hombres y mujeres, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles los actores que participan en el proceso, fueron capaces de disminuir las brechas de género que provocan desigualdad entre ambos.

Técnicamente posible: La viabilidad técnica constituye la base de una “buena práctica”: es fácil de aprender y de aplicar.

Es el resultado de un proceso participativo y de interacción inter e institucional: Los enfoques participativos son esenciales porque generan un sentido de pertenencia de las decisiones y de las acciones, en todos los ámbitos y niveles de ejecución.

Reciban un cordial saludo de parte del equipo evaluador de la PIEG, a cargo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Comentarle que toda la información es totalmente confidencial y que nos interesa su experiencia en el tema de evaluación y género.

• Rol de persona entrevistada

• ¿Por favor podría darme su nombre completo y el puesto que ocupa en la actualidad?

• Efectividad de la PIEG: acciones positivas con respecto a la capacidad de las estructuras de la PIEG en cuanto a su ejecución y seguimiento.

- Cuáles son algunas acciones que promueven la interrelación o coordinación entre la Secretaría Técnica de la PIEG, las Áreas Estratégicas el INAMU y el resto de las instituciones para la efectiva ejecución de los Planes de Acción?
- Cuáles son algunas acciones que realiza la Comisión Técnica Interinstitucional que apoyan el seguimiento y la coordinación interinstitucional, que demanda el proceso de ejecución de la PIEG?

Sensible al enfoque de Género y transversalidad: acciones positivas con respecto al avance de la igualdad de género y la realización de los derechos de las mujeres en la ejecución de la PIEG y en todos sus niveles.

- Cuáles considera usted han sido las acciones positivas que se han desarrollado en la ejecución de la PIEG y a través de los Planes de Acción, para disminuir las brechas de género?
- Cuáles han sido algunas acciones realizadas en la ejecución de la PIEG para transversalizar el enfoque de género en todas las estructuras e instituciones relacionadas con la PIEG?
- ¿Cuáles son algunas acciones positivas realizadas en la ejecución de la PIEG, que han permitido ejecutar los programas y servicios, plasmados en los Planes de Acción de la PIEG y que han permanecido?
- Podría mencionar algunas acciones positivas que han fortalecido la ejecución de la PIEG y planes de acción, mediante la articulación y coordinación a nivel interinstitucional e institucional?
- Conoce usted algunas acciones positivas interinstitucionales o institucionales que se hayan implementado a nivel regional para el fortalecimiento de la ejecución y planes de acción de la PIEG?
- Conoce usted algunas buenas prácticas relacionadas con coordinación institucional entre jerarquías, niveles técnicos y enlaces respectivos de género, para la ejecución de la PIEG en su diferentes niveles y de sus planes de acción?
- Algún comentario final acerca de las buenas prácticas identificadas en el modelo de gestión de la PIEG?

Entrevista a profundidad para identificar buenas prácticas de la PLATAFORMA INTEGRADA DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA VÍCTIMA (PISAV)

Introducción

Se aplicará una entrevista a profundidad a Enlaces PIEG y personal del INAMU, con el propósito de indagar sobre buenas prácticas identificadas en Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima (PISAV). Para ello se considerará la siguiente definición de buenas prácticas y se detallarán los criterios a considerar para la recolección de la información requerida,

- Definición de "Buenas Prácticas, presentada por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2015):

> "Una buena práctica no es tan sólo una práctica que se define buena en sí misma, sino que es una práctica que se ha demostrado que funciona bien y produce buenos resultados, y, por lo tanto, se recomienda como modelo. Se trata de una experiencia exitosa, que ha sido probada y validada, en un sentido amplio, que se ha repetido y que merece ser compartida con el fin de ser adoptada por el mayor número posible de personas." (2015, pág.1)

- Criterios de buenas prácticas propuestos por la FAO, (2015), que se utilizarán en la entrevista:

Efectiva: Una "buena práctica" ha demostrado su pertinencia estratégica como medio más eficaz para obtener un objetivo específico, ha sido adoptada con éxito y ha tenido un impacto positivo en los individuos y/o en las comunidades.

Sostenible, desde el punto de vista ambiental, económico y social: Una "buena práctica" satisface las necesidades actuales, en particular las necesidades esenciales de los más pobres, sin comprometer la capacidad para hacer frente a las necesidades futuras.

Sensible al enfoque de Género: Una descripción de la práctica debe mostrar cómo cualquier acción que se planifique tiene implicaciones para hombres y mujeres, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles los actores que participan en el proceso, fueron capaces de disminuir las brechas de género que provocan desigualdad entre ambos.

Es el resultado de un proceso participativo y de interacción inter e institucional: Los enfoques participativos son esenciales porque generan un sentido de pertenencia de las decisiones y de las acciones, en todos los ámbitos y niveles de ejecución.

Reciban un cordial saludo de parte del equipo evaluador de la PIEG, a cargo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) Comentarle que toda la información es totalmente confidencial y que nos interesa su experiencia en el tema las buenas prácticas de la Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima (PISAV).

• Rol de persona entrevistada

- ¿Por favor podría darme su nombre completo y el puesto que ocupa en la actualidad?

Efectividad de la PISAV: en cuanto al logro de un conjunto de acciones y medidas interdisciplinarias, para abordar de manera integral la atención, protección y seguimiento a las personas usuarias víctimas de violencia.

- Cuáles son, desde su opinión, algunas acciones positivas que realiza la PISAV, para la atención integral a las mujeres víctimas de violencia?
- Sabe usted cuáles son algunas buenas prácticas relacionadas con servicios brindados en la PISAV como:

  − Atención expedita de casos
  − Calidad de atención
  − Tiempos de espera, tramitación y resolución
  − Información brindada por la persona colaboradora del Poder Judicial
  − Privacidad en la atención

Sostenible, desde el punto de vista económico y social: Capacidad de la PISAV para brindar de manera sostenible y permanente los servicios a las mujeres usuarias del servicio.

- Desde su opinión, cuáles son algunas acciones positivas realizadas por la PISAV, que fortalecen la permanencia de sus servicios, para la atención de mujeres víctimas de violencia?
- ¿Cuáles son algunas acciones positivas realizadas por la PISAV que garantizan el respeto a los derechos de las personas víctimas de violencia?
- Cuáles son algunas acciones positivas realizadas por la PISAV para el alcance de los resultados esperados, en el tema de atención de necesidades de las mujeres en situación de violencia?
- ¿Cuáles son algunas acciones positivas de la PISAV, para el fortalecer el trabajo interdisciplinario e interinstitucional para el servicio integral a las mujeres víctimas de violencia?
- Acercamientos oportunos y expeditos con las oficinas e instituciones con las que se interactúan?

- Conoce usted algunas acciones positivas interinstitucionales o institucionales que se hayan implementado para el fortalecimiento y permanencia de la PISAV a nivel regional?
- Cuáles son algunas acciones positivas que contribuyen al logro de los objetivos de la PISAV?
- Algún comentario final acerca de las buenas prácticas identificadas en la PISAV?

FLACSO 1957 - 2017	Identificación de cambios	**Fecha: Enero 2018** **Consecutivo: V3** **Estudio Evaluación PIEG y Programas**
San José, Costa Rica		

Cuestionario para enlaces PIEG y personas a cargo de programas

DATOS DEL ENTREVISTADO (A)	
Nombre:	Casa:
Dirección:	Teléfono:
Barrio:	Celular:
Región:	Correo electrónico:

	Hora	Minutos	
Hora de inicio de la entrevista			am pm

	Hora	Minutos	
Fin de la entrevista			am pm

DÍA	MES	AÑO

B1.1 Hora de INICIO APLICACIÓN		
Hora MILITAR	Minutos	

B1.2 Hora Fin DE APLICACIÓN		
Hora MILITAR	Minutos	

B1.3 Fecha		
DÍA	MES	AÑO

Apartado de control (SE CARGA CON LA BBDD)	
A1. Nombre completo	
A1A. Edad	
A1B. Provincia Domiciliaria	
A1C. Programa al que corresponde	

A1D. TIPO DE BENEFICIARIA SEGÚN FUENTE (SE CARGA CON LA BBDD) RU

1	Red de Cuido	Cuota 100
2	Empresariedad	Cuota 100
3	Participación Política	Cuota 100
4	Educación y Salud a favor de la igualdad	Cuota 100

SECCIÓN: ABORDAJE

Entrevistador LEER:

Buenos días, mi nombre es _____, y le llamo de parte de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Costa Rica), institución a cargo del desarrollo de la evaluación de varios programas relacionados con el fortalecimiento de los derechos de las mujeres en diferentes temas, en todo el país. Nos interesa mucho conocer con mayor detalle la forma en que esos programas se han implementado en distintas comunidades, los aspectos positivos y las posibilidades de mejora del mismo.

Gracias a su participación en proyectos desarrollados dentro de estos programas, usted ha sido seleccionada para completar una pequeña encuesta telefónica, la cual tiene una duración aproximada de 5 minutos.

Es importante que sepa que toda la información que nos proporcione es de carácter confidencial, que la misma será utilizada únicamente con objetivos estadísticos, y que su participación es de forma voluntaria, por lo que no recibirá ningún tipo de pago o compensación.

Si usted tiene alguna consulta o comentario adicional, puede dirigirse a los números telefónicos: 2224-8059, 8349-1443 y 6052 2279.

B1. ¿Nos permite unos minutos para hacerle unas preguntas relacionadas con este tema? RU

1	NO desea participar	CONTINUAR
2	Sí desea participar	PASE A C1

B2. Entrevistador por favor indíquele a la persona que son preguntas básicas y rápidas, posterior consultar: ¿Le podría llamar en otro momento? RU PROGRAMADOR REGISTRAR COMO INCIDENCIA

1	SÍ ANOTAR CITA	AGRADEZCA Y TERMINE
2	NO	AGRADEZCA Y TERMINE

SECCIÓN: INICIO DE LA ENTREVISTA – CONTEXTO GENERAL

C1. ¿Cuál es en su opinión el principal problema que tiene la comunidad donde vive?

1	Mal desempeño del gobierno local	6	Desastres naturales	11	Falta de rendición de cuentas
2	Pobreza	7	Baja calidad de la educación	12	Mantenimiento de carreteras y puentes
3	Corrupción	8	Mala atención en centros de salud y hospitales	13	Falta dirección del país
4	Desempleo	9	Alto costo de la vida	14	No hay fuentes de empleo
5	Inseguridad y delincuencia	10	Mala aplicación de la ley	15	Otro ESPECIFIQUE

C2. En términos generales, ¿qué tan satisfecha se siente usted con su vida? Diría usted que está… ENCUESTADOR LEA ALTERNATIVAS

1	Muy satisfecha
2	Satisfecha
3	Insatisfecha
4	Muy insatisfecha
9	No sabe / no responde NO LEER

C3. ¿Diría Ud. que la comunidad donde vive...? ENCUESTADOR LEA ALTERNATIVAS Y MARQUE UNA SOLA

1	Está progresando
2	Está estancada
3	Está en retroceso
9	No sabe / no responde NO LEER

C4. Y, en los próximos doce meses cree usted que, ¿la situación económica de usted y su familia será mucho mejor, un poco mejor, igual, un poco peor o mucho peor que ahora? ENCUESTADOR LEA ALTERNATIVAS Y MARQUE UNA SOLA

1	Mucho mejor
2	Un poco mejor
3	Un poco peor
4	Mucho peor
9	No sabe / no responde NO LEER

SECCIÓN: CARACTERÍSTICAS DE LA ENTREVISTADA

Vamos a cambiar un poco de tema para preguntarle sobre usted

D1. ¿Podría decirme cuál es su estado conyugal actual?

1	Soltera
2	Casada
3	Unida
4	Viuda / Divorciada / Separada
9	No sabe / no responde

D2. ¿Cuál es el último grado o año de enseñanza aprobado? ENCUESTADOR CLASIFIQUE SEGÚN LA RESPUESTA

1	Primaria incompleta o menos
2	Primaria completa
3	Secundaria incompleta
4	Secundaria completa
5	Universidad o más
9	No sabe / no responde

D3. ¿Tiene usted un trabajo remunerado en este momento?

1	Sí PASE A D6
2	No

D4. ¿Cuál es el PRINCIPAL MOTIVO por el que NO trabaja?

- ◯ No encuentra trabajo en la zona donde vive
- ◯ No encuentra trabajo en lo que se ha capacitado / oficio
- ◯ Por asuntos personales (cuidado de la familia, salud, otros)
- ◯ Continúa estudiando
- ◯ No desea trabajar

} PASE A D8

- ◯ Está pensionada
- ◯ Otro. Especifique: _____

D5. ¿A qué atribuye la dificultad para conseguir empleo?

- ◯ A la escasa experiencia laboral
- ◯ A la baja demanda de personas en su oficio / estudios
- ◯ A que no hay empleo en la zona para nadie
- ◯ A que las ofertas que ha tenido le han parecido poco atractivas
- ◯ A su situación personal (edad, sexo, lugar de residencia, otros)

} PASE A D8

- ◯ A que no tiene estudios u oficio
- ◯ Otra razón. Especifique: _____

D6. ¿El trabajo o actividad que realiza es… ENCUESTADOR CLASIFIQUE SEGÚN LA RESPUESTA

1	Negocio, empresa o actividad propia
2	Como empleada de una empresa o institución

D7. ¿Cuenta usted con seguro social?

1	Sí
2	No

D8. ¿Tiene usted hijos que viven con usted?

1	Sí
2	No PASE A D11A

D9. ¿Cuántos hijos tiene? /___/___/

D10. Por favor, dígame si tiene hijos en los siguientes rangos de edad

	Sí	No
Menores de 4 años	1	2
4 a 5 años	1	2
6 a 12 años	1	2
13 a 17 años	1	2
18 años y más	1	2

D11A. ¿Cuántas personas viven en su hogar, contándose usted? /___/___/

D11B. ¿Cuántas personas que viven en su hogar, aportan al ingreso familiar? /___/___/

D12. ¿Hay personas con alguna discapacidad en su hogar que requieren su atención o cuidados?

1	Sí
2	No

D13. ¿Hay personas adultas mayores (65 años y más) que requieren su atención o cuidados?

1	Sí
2	No

SECCIÓN: USO DE PROGRAMAS O ACTIVIDADES

P1. Ahora le voy a leer unos programas o actividades que puede brindar el Estado y quisiera que me diga si usted los ha usado o ha participado o recibido un beneficio de ellos o alguien en su hogar (sus hijos, por ejemplo), en los últimos 10 años.

P2. ENCUESTADOR, PARA CADA PROGRAMA CON SÍ EN P1, PREGUNTE: **¿Todavía recibe o usa ese programa o beneficio?**

PROGRAMA / ACTIVIDAD	P1. HA RECIBIDO O USADO		P2. TODAVÍA LO RECIBE O USA	
	SÍ	NO	SÍ	NO
Bono de vivienda	1	2	1	2
Ayuda de CEN-CINAI o CECUDI o PANI	1	2	1	2
Dinero del IMAS	1	2	1	2
Avancemos	1	2	1	2
Capacitaciones de parte de IMAS, INA o Ministerio de Trabajo	1	2	1	2
Capacitaciones en la Caja del Seguro o el Ministerio de Salud	1	2	1	2
Capacitaciones para poner su propio negocio o desarrollar su empresa con el Ministerio de Economía o el de Agricultura	1	2	1	2
Capacitaciones en liderazgo y participación en organizaciones de la comunidad o del país	1	2	1	2
Asesoría sobre problemas de violencia en la familia	1	2	1	2
Atención en EBAIS o clínicas	1	2	1	2
Atención en el Hospital de la Mujer u otro hospital nacional	1	2	1	2

P3. ¿En términos generales cuáles han sido los beneficios que usted ha tenido gracias a estos programas o actividades en las que ha participado? ¿Algo más? ENCUESTADOR NO LEA – CLASIFIQUE SEGÚN RESPUESTA

1	Acceso a empleo	6	Mejorar las condiciones de vida de la familia	11	Oportunidades para participar en organizaciones comunitarias
2	Desarrollo de su empresa	7	Mejorar su salud física	12	Oportunidades para participar en organizaciones políticas
3	Mejorar ingresos familiares	8	Protegerse de violencia de la pareja	13	Practica alguna actividad deportiva
4	Permanecer en el trabajo	9	Proteger su salud	14	Practica alguna actividad artística
5	Oportunidades para seguir estudiando	10	Recibir mejor atención	15	Otro ESPECIFIQUE

P4. ENCUESTADOR, PARA CADA PROGRAMA CON SÍ EN P1, PREGUNTE:
En qué medida el programa… LEER EL PROGRAMA CON SÍ EN P1, **ha contribuido a mejorar su calidad de vida y la de su familia…** LEER ALTERNATIVAS **mucho, algo, poco o nada**

PROGRAMA / ACTIVIDAD	MUCHO	ALGO	POCO	NADA
	4	3	2	1
Bono de vivienda	4	3	2	1
Ayuda de CEN-CINAI o CECUDI o PANI	4	3	2	1
Dinero del IMAS	4	3	2	1
Avancemos	4	3	2	1
Capacitaciones de parte de IMAS, INA o Ministerio de Trabajo	4	3	2	1
Capacitaciones en la Caja del Seguro o el Ministerio de Salud	4	3	2	1
Capacitaciones para poner su propio negocio o desarrollar su empresa con el Ministerio de Economía o el de Agricultura	4	3	2	1
Capacitaciones en liderazgo y participación en organizaciones de la comunidad o del país	4	3	2	1
Asesoría sobre problemas de violencia en la familia	4	3	2	1
Atención en EBAIS o clínicas	4	3	2	1
Atención en el Hospital de la Mujer u otro hospital nacional	4	3	2	1

P5. ENCUESTADOR, PARA CADA PROGRAMA CON SÍ EN P1, PREGUNTE:
En qué medida el programa… LEER EL PROGRAMA CON SÍ EN P1, **ha contribuido a mejorar sus oportunidades de empleo o para desarrollar su empresa** … LEER ALTERNATIVAS **mucho, algo, poco o nada**

PROGRAMA / ACTIVIDAD	MUCHO	ALGO	POCO	NADA
	4	3	2	1
Bono de vivienda	4	3	2	1
Ayuda de CEN-CINAI o CECUDI o PANI	4	3	2	1
Dinero del IMAS	4	3	2	1
Avancemos	4	3	2	1
Capacitaciones de parte de IMAS, INA o Ministerio de Trabajo	4	3	2	1
Capacitaciones en la Caja del Seguro o el Ministerio de Salud	4	3	2	1
Capacitaciones para poner su propio negocio o desarrollar su empresa con el Ministerio de Economía o el de Agricultura	4	3	2	1
Capacitaciones en liderazgo y participación en organizaciones de la comunidad o del país	4	3	2	1
Asesoría sobre problemas de violencia en la familia	4	3	2	1
Atención en EBAIS o clínicas	4	3	2	1
Atención en el Hospital de la Mujer u otro hospital nacional	4	3	2	1

P6. ENCUESTADOR, PARA CADA PROGRAMA CON SÍ EN P1, PREGUNTE:
En qué medida el programa… LEER EL PROGRAMA CON SÍ EN P1, **ha contribuido a desarrollar sus habilidades de liderazgo** … LEER ALTERNATIVAS **mucho, algo, poco o nada**

PROGRAMA / ACTIVIDAD	MUCHO	ALGO	POCO	NADA
	4	3	2	1
Capacitaciones de parte de IMAS, INA o Ministerio de Trabajo	4	3	2	1
Capacitaciones en la Caja del Seguro o el Ministerio de Salud	4	3	2	1
Capacitaciones para poner su propio negocio o desarrollar su empresa con el Ministerio de Economía o el de Agricultura	4	3	2	1
Capacitaciones en liderazgo y participación en organizaciones de la comunidad o del país	4	3	2	1
Asesoría sobre problemas de violencia en la familia	4	3	2	1

P7. ENCUESTADOR, PARA CADA PROGRAMA CON SÍ EN P1, PREGUNTE:
En qué medida el programa… LEER EL PROGRAMA CON SÍ EN P1, **ha contribuido a mejorar sus oportunidades para participar en organizaciones de la comunidad o de índole política** … LEER ALTERNATIVAS **mucho, algo, poco o nada**

PROGRAMA / ACTIVIDAD	MUCHO	ALGO	POCO	NADA
	4	3	2	1
Capacitaciones de parte de IMAS, INA o Ministerio de Trabajo	4	3	2	1
Capacitaciones en la Caja del Seguro o el Ministerio de Salud	4	3	2	1
Capacitaciones para poner su propio negocio o desarrollar su empresa con el Ministerio de Economía o el de Agricultura	4	3	2	1
Capacitaciones en liderazgo y participación en organizaciones de la comunidad o del país	4	3	2	1
Asesoría sobre problemas de violencia en la familia	4	3	2	1

P8. ¿En qué tipo de organizaciones de la comunidad o del país participa usted? ¿Alguna otra?

Comités en centros educativos
Comités de desarrollo comunal
Comités de seguridad
Grupos religiosos
Grupos ambientalistas
Partidos políticos
Gobiernos locales
Otro ESPECIFIQUE _____
No participa en organizaciones

P10. ¿Hay alguna necesidad que usted tenga y que estos programas no le han resuelto? ¿Podría explicarme? ¿Algo más?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Muchas gracias por su colaboración!

FLACSO 1957 - 2017 San José, Costa Rica	Modelo de gestión	**Fecha: Enero 2018** **Consecutivo: V2** **Estudio Evaluación PIEG y Programas**

Apartado de control (SE CARGA CON LA BBDD)	
A1. Nombre completo	
A1A. Institución	
A1C. Área	
A1D. Programa al que corresponde	

SECCIÓN: ABORDAJE

Entrevistador LEER:

Buenos días, mi nombre es _____, y le escribo de parte de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Costa Rica), institución a cargo del desarrollo de la evaluación de varios programas relacionados con el fortalecimiento de los derechos de las mujeres en diferentes temas, en todo el país. Nos interesa mucho conocer con mayor detalle la forma en que esos programas se han implementado en distintas comunidades, los aspectos positivos y las posibilidades de mejora del mismo.

Gracias a su participación en proyectos desarrollados dentro de estos programas, usted ha sido seleccionada para completar una pequeña encuesta en línea, la cual tiene una duración aproximada de 5 minutos.

Es importante que sepa que toda la información que nos proporcione es de carácter confidencial, que la misma será utilizada únicamente con objetivos estadísticos, y que su participación es de forma voluntaria, por lo que no recibirá ningún tipo de pago o compensación.

Si usted tiene alguna consulta o comentario adicional, puede dirigirse a los números telefónicos: 2224-8059, 8349-1443 y 6052 2279

B1. ¿Nos permite unos minutos para hacerle unas preguntas relacionadas con este tema? RU

1	NO desea participar	TERMINE
2	Sí desea participar	CONTINÚE

SECCIÓN: INICIO DE LA ENTREVISTA – CONTEXTO GENERAL

C1. ¿Ha leído la Política de Igualdad y Equidad de Género? 1. Sí 2. No

C2. ¿Con cuál o cuáles de los grandes temas de la PIEG está asociado su rol dentro de la institución para la que labora?

1	Acceso y permanencia en mercado laboral
2	Acceso a infraestructura de cuido y educación formal básica
3	Acceso a una vida sana incluyendo la salud sexual y reproductiva
4	Acceso a una vida libre de violencia
5	Acceso a la participación política
6	Acceso a una institucionalidad a favor del cierre de brechas de género
7	Otro Especifique
9	No sabe / no responde

C3. ¿En qué medida la política institucional de igualdad y equidad de género está alineada a estos objetivos de la PIEG?

1	Mucho
2	Algo
3	Poco
4	Nada
9	No sabe / no responde
0	No hay política institucional

C4. ¿En qué medida el plan operativo institucional está relacionado con estos objetivos?

1	Mucho
2	Algo
3	Poco
4	Nada
9	No sabe / no responde

C5. ¿En qué medida la institución ha contado con los recursos humanos para atender ese tema?

1	Mucho
2	Algo
3	Poco
4	Nada
9	No sabe / no responde

C6. ¿En qué medida la institución ha contado con los recursos financieros para atender ese tema?

1	Mucho
2	Algo
3	Poco
4	Nada
9	No sabe / no responde

C7. ¿Qué tan satisfecha(o) se siente usted con los mecanismos de que dispone la institución para dar seguimiento y evaluar el avance dentro de ese tema?

1	Muy satisfecha
2	Satisfecha
3	Insatisfecha
4	Muy insatisfecha
9	No sabe / no responde

C8. ¿En qué medida el accionar institucional ha permitido reducir las brechas de género?

1	Mucho
2	Algo
3	Poco
4	Nada
9	No sabe / no responde

C9. ¿En qué medida el sistema de control interno permite monitorear el cumplimiento de las acciones institucionales para atender este tema?

1	Mucho
2	Algo
3	Poco
4	Nada
9	No sabe / no responde

C10. ¿Qué tan satisfecho se siente usted con los programas de sensibilización y capacitación sobre igualdad y equidad de género en que ha participado y que ha recibido?

1	Muy satisfecha
2	Satisfecha
3	Insatisfecha
4	Muy insatisfecha
9	No sabe / no responde
0	No ha participado / no ha recibido

C11. ¿Ha visto, escuchado o leído alguna campaña de sensibilización de las instituciones hacia las personas?

1	Sí
2	No

C12. ¿Ha visto, escuchado o leído alguna campaña de sensibilización hacia las personas de la población en general?

1	Sí
2	No

C13. ¿Qué tan satisfecha(o) se siente usted con los mecanismos de coordinación intra-institucional para alcanzar los objetivos asociados a la PIEG?

1	Muy satisfecha
2	Satisfecha
3	Insatisfecha
4	Muy insatisfecha
9	No sabe / no responde

C14. ¿Qué tan satisfecha(o) se siente usted con los mecanismos de coordinación inter-institucional para alcanzar los objetivos asociados a la PIEG?

1	Muy satisfecha
2	Satisfecha
3	Insatisfecha
4	Muy insatisfecha
9	No sabe / no responde

C15. ¿Qué tan satisfecha(o) se siente usted con el servicio que su institución brinda a las mujeres en particular?

1	Muy satisfecha
2	Satisfecha
3	Insatisfecha
4	Muy insatisfecha
9	No sabe / no responde

C16. ¿Ha participado usted en reuniones para coordinar acciones y alcanzar los objetivos?

1	Sí
2	No

C17. ¿En qué medida la institución ha buscado comprender las necesidades de las mujeres desde su perspectiva y ha rediseñado su atención específica a esta población?

1	Mucho
2	Algo
3	Poco
4	Nada
9	No sabe / no responde

C18. ¿En qué medida está usted de acuerdo con los enfoques o ejes de la PIEG?

1	Mucho
2	Algo
3	Poco
4	Nada
9	No sabe / no responde

C19. ¿Para la próxima PIEG qué recomendaciones haría usted?

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Muchas gracias por su colaboración!

Preguntas personas de departamentos financieros

Requerimos documentar esfuerzos de las instituciones sobre comunicaciones y finanzas relacionadas con la PIEG y los programas asociados, para responder a las siguientes inquietudes

1) Han realizado esfuerzos de comunicación o campañas, talleres de promoción y otros esfuerzos en esta dirección, para promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres?

2) Cuántas actividades de este tipo realizaron durante el año 2017?

3) Cómo miden la efectividad de estas actividades?

4) Y por otro lado, qué porcentaje del presupuesto total de la institución se dedica a acciones que promueven la equidad de género y los derechos de las mujeres? Puede ser un dato aproximado.

5) Es posible tener el monto también?

Anexo 3. Lista de documentos examinados

Del INAMU (56)
Análisis Presupuesto Ordinario y POI 2018 DE-477-2017 Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria STAP
CGR. Solicitud de información adicional relacionada con las disposiciones 4.6 y 4.7 contenidas en el informe N.° DFOE-SOC-IF-12-2015.
Cuestionario para los gobiernos sobre la aplicación de la declaración y la plataforma de acción de Beijing y el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) para la preparación de las evaluaciones y exámenes regionales que tendrán lugar en el 2010 para la conmemoración de Beijing+ 15
Cumplimiento de las disposiciones de la Contraloría General de la República DF03-SOC-IF-12-2015. 2016
DFO3-SOC-IF-12-2015 Informe PIEG Contraloría General de la República
Equipo interinstitucional para el desarrollo con igualdad y equidad de género (EIDIEG)
Fichas Técnicas 85 acciones de Plan de Acción PIEG 2008-2012
Fichas Técnicas del Plan de Acción PIEG 2012-2014
Fortalecimiento de la Secretaría Técnica de la PIEG
III Plan de Acción 2015-2108
INAMU-PE-UPI-053-2017 Presentación Equipo Evaluador
Informe anual de evaluación de la estructura del plan operativo institucional 2015
Informe anual de evaluación presupuestaria de la gestión física y financiera del período económico 2014
Informe anual plan de acción 2012, 2014
Informe Balance de Cumplimiento 2008-2010 PIEG 31 octubre
Informe PIEG 2012 final
Informe PIEG 2015-2016
Informe PIEG 2015-2016 final 13 07
Insumos conceptuales diseño de la PIEG
Ley de Creación del INAMU 7801
Ley de Promoción de la Igualdad 7142
Lista de informantes clave evaluación PIEG
Lista de representantes ante la Comisión Interinstitucional (actualizada)
Memoria de la presentación consultiva del III Plan de acción 2015-2018 con organizaciones de mujeres y feministas del país. Agosto 2015
Metodología de auditoría social: herramienta para la negociación e incidencia a favor de la equidad de género
Minuta de reunión Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG 13-oct-2016
Minuta de reunión Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG 21-jun-2016
Minuta de reunión Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG 24-ago-2017
Minuta de reunión Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG 25-ago-2016
Minuta de reunión Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG 25-feb-2016
Minuta de reunión Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG 27-abr-2017
Minuta de reunión Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG 28-abr-2016
Minuta de reunión Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG 28-feb-2016
Minuta de reunión Comité Técnico Interinstitucional de la PIEG 8-dic-2016
PEN. Presentación de la propuesta de sistema de indicadores de la PIEG. Línea Base
PEN. Propuesta Sistema de Indicadores de la PIEG Línea Base. 2008
PIEG Actualización de indicadores Estado de la Nación 2007-2017
PIEG Avances Consejo de Alto Nivel Político marzo 2017
Plan de Acción 2008-2012
Plan de Acción 2012-2014
Política de Igualdad y Equidad de Género. Una historia en construcción
Política PIEG 2007-2017
Presentación Chorotega Diálogo Regional (final firmado)
Presentación Consejo de Gobierno marzo 2017 (rvavnp)
Presentación HC Diálogo Regional
Presentación Pacífico Central Diálogo Regional
Presupuesto Ordinario 2018
Primer Estado de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica (ENPEDEMU 2011)
Propuesta de acuerdos sesión Consejo Alto Nivel Político PIEG
Protocolo de coordinación interinstitucional para el cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción
Segundo Estado de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica (ENPEDEMU 2013)
Sistema de indicadores por resultado de la PNI
Sistematización final proceso consultivo 2017
Talleres de consulta de negociación 25-set-2017
Escalante, Ana Cecilia. Propuesta de organización interna y articulación externa del INAMU para la coordinación y seguimiento de la PIEG 2007-2017 y de su plan de acción 2008-2012
Escalante, Ana Cecilia y Meoño, Carmen. Gestión de rectoría para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres. 2012

Red de Cuido (12)
Ana María Ortiz. La Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil y su vínculo con los derechos humanos a partir del Decreto Ejecutivo No. 36020
CGR. DFOE-SOC-IF-18-2015 Auditoría de carácter especial sobre la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil
CICAP. Evaluación del diseño gestión y ejecución del beneficio de red de Cuido Informe final evaluación I fase período 2014-2015
Comisión Técnica Interinstitucional de la REDCUDI. Mecanismo de seguimiento de las alternativas de atención directa a niñas y niños que se articulan en el marco de la REDCUDI. 2016
Estrategia de Inserción Laboral Red Cecudi
Informe de gestión 2012-2014
Informe de gestión 2014-2015
Manual de procedimientos para el otorgamiento de beneficios
Modelo de atención pedagógica y gestión CECUDI Costa Rica
Plan de acción 2012-2014
Plan de trabajo 2016, 2017

Educación y Salud (9)
Análisis Conceptual y Metodológico de la Unidad de Afectividad y Sexualidad Integral incorporada en los Programas de Ciencias de Educación Secundaria en el Ministerio de Educación Pública 2015
CCSS Manual de supervisión de desempeño PSM2015 final
CCSS Manual de consejería
CCSS Manual técnico y de procedimientos
CCSS Norma nacional de atención de adolescentes
CCSS Plan de acción política institucional para la igualdad y la equidad de género
CCSS Política Institucional CCSS. Versión oficial
CCSS Reglamento interno contra el hostigamiento sexual
CCSS Situación actual de aseguramiento de las trabajadoras domésticas en los seguros sociales de Costa Rica. 2013

Empresariedad (5)
Contratación de un equipo evaluador para realizar la evaluación del Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Informe Final. 2017
Estado de la situación de la población atendida por el proyecto Emprende. 2017
Informe final EMPRENDE
Manual de funcionamiento EMPRENDE
MIDEPLAN. MEIC. ICAP. Evaluación del programa mujeres empresarias. 2018

Liderazgo y participación (5)
ACALIGL-0222-11-2017 Bases de datos participantes formación política
INAMU Comisión interinstitucional y civil de seguimiento e incidencia sobre los derechos políticos de las mujeres. De la cuota a la paridad. 2009
INAMU Informe de Evaluación de diseño del Centro de Formación Política de las Mujeres
INAMU Sistematización procesos formativos del Centro de Formación Política de las Mujeres. 2010-2013
ONU Mujeres e INAMU. Sistematización de experiencias de acoso político que viven o han vivido las mujeres que ocupan puestos de elección popular en el nivel local

PISAV (4)
Manual de procedimientos PISAV
Violencia social en Costa Rica
Protocolo víctimas de violación
Informe para la Secretaría Técnica de Género

Otra revisión documental (49)
Auditoría Coordinada sobre el Tema de Equidad de Género realizado entre las entidades de fiscalización superior de Puerto Rico, Chile y Costa Rica
Banco Mundial. La evaluación de impacto en la práctica
Barros da Silva & Rodríguez. Una nueva visión del Cuadro de Mando Integral para el Sector Público
Boletín de Bridge. Género y Desarrollo en breve. 2007
Bridge. Gender and indicators. Overview Report 2007
CEDAW. Observaciones finales a Costa Rica del comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. 2011
CEPAL. Autonomías de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. 2016
CEPAL. Indicadores de Género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing
Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. INFORME EJECUTIVO DE EN EL PNUD CHILE. 2006
Evaluation matters. Evaluation Policy for European Union Development Co-operation
Fernando Filgueira and Juliana Martínez Franzoni The Divergence in Women's Economic Empowerment: Class and Gender under the Pink Tide
FIIAP. Guía para el diseño, gestión y utilización de evaluaciones de programas y políticas públicas
Flores, Lorena. Tesis doctoral Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado. 2016
Fundación Foro Cívico. Mecanismo para la participación de las mujeres, las organizaciones de mujeres y las mujeres víctimas, en la evaluación de los CONPES 161 y 3784 de 2013
Fundación Kellogg. Manual de evaluación. 1998
García Evangelina. Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming ¿de qué estamos hablando? Marco conceptual. 2008
Guillermo Monge. Guía para evaluar el impacto de programas estatales sobre la igualdad de género
IEO. Global Evaluation Report Assessment and Analysis System (GERAAS)
INEC INAMU UNA. Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT2017)
La evaluación-sistematización: una propuesta metodológica para la evaluación en promoción de la salud. Un estudio de caso en Cali, Colombia.
MIDEPLAN. El desarrollo regional y los COREDES: Oportunidad para una sociedad más inclusiva y para una gestión pública eficaz
MIDEPLAN. Guía de informes de evaluación
MIDEPLAN. Guía de la Intervención
MIDEPLAN. Guía de productos de evaluación
MIDEPLAN. Guía sobre el enfoque de igualdad de género
MIDEPLAN. Informe anual de seguimiento y cumplimiento de metas 2017. PND 2015-2018
MIDEPLAN. Manual de evaluación de intervenciones públicas
MIDEPLAN. Manual de la evaluación del Estado Costarricense
MIDEPLAN. Manual de planificación con enfoque en gestión para resultados en el desarrollo. Marco teórico y práctico 2016.
MIDEPLAN. Marco Conceptual y Estratégico para el fortalecimiento de la gestión para resultados en el desarrollo de Costa Rica. 2016
MIDEPLAN. PEN y UCR. Manual explicativo de los organigramas del sector público costarricense. 2007
MIDEPLAN. Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018
MIDEPLAN. Sector público costarricense y su organización. 2010
Observatorio de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo
OECD. Seguimiento y evaluación: instrumentos, métodos y enfoques
ONU Mujeres. Cómo enfocar evaluaciones con perspectiva de género. Manual de Evaluación. 2015
ONU MUJERES. El Progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos.
ONU Mujeres. Guía de Evaluación de Programas y Proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad
PEN. Informe Estado de la Nación. Equidad e Integración Social. 2017
PEN. IV Informe Estado de la Región. Institucionalidad pública en Centroamérica. 2011
PEN. Aportes para el análisis de las brechas de equidad entre los géneros. Insumos para su medición. 2002
Plan de trabajo de PUENTE
PNUD. Guía para la transversalización de género
Reflexiones en torno a la evaluación centrada en el uso, propuesta por Michael Patton
Seguimiento a los indicadores del tablero de control del CONPES 161 del 2013. 2015
UNEG UN-SWAP Evaluation Performance Indicator Technical Note

Presentaciones Encuentro FIAPP (7)
Evaluación Equidad de Género
MIDEPLAN e INAMU. Presentación de la Evaluación de la PIEG Costa Rica. 2018
DNP y SINERGIA. Guía metodológica para el seguimiento y la evaluación a políticas públicas. 2014
DNP. Presentación del Sistema Nacional de Evaluación y Resultados SINERGIA
DNP. Clasificador Equidad de Género en Bancos de Proyectos de Inversión
DNP. Evaluación institucional y de resultados con enfoque participativo de la Política de Equidad de Género para las Mujeres, de acuerdo con lo previsto en el CONPES 161 de 2013
DNP. Diseño de la Evaluación de la Política de Equidad de Género para las Mujeres

Anexo 4. Lista de personas entrevistadas

Encuesta en línea

	En línea
Número	37
Acceso a una institucionalidad a favor del cierre de brechas de género	44%
Acceso y permanencia en mercado laboral	36%
Acceso a una vida libre de violencia	33%
Acceso a infraestructura de cuido y educación formal básica	25%
Acceso a la participación política	17%
Acceso a una vida sana incluyendo la salud sexual y reproductiva	14%

Asamblea Legislativa	1
CCSS	1
Cen-Cinai	1
Comex	1
Conapdis	1
Ifam	1
Imas	5
Ina	1
Ina	1
Inamu	2
Inec	1
ITCR	2
Micit	1
Mideplan	1
Migración	1
MAG	2
MEP	2
Ministerio de Hacienda	1
Ministerio de Salud	1
MTSS	2
MIVAH	1
Pani	2
Poder Judicial	3
TSE	1
UCR	1

Masculino	4
Femenino	33

Listado de personas entrevistadas a profundidad

Institución	Sexo	Tipo	Nombre	Fecha	Posición
MEP	Masculino	INICIO PIEG	Leonardo Garnier	11/12/17	Acompañamiento político
TSE	Femenino	INICIO PIEG	Eugenia Zamora	18/12/17	Acompañamiento político
UCR	Masculino	INICIO PIEG	Pablo Sauma	04/12/17	Consultor componente RED CUIDO
AED	Femenino	EXPERTAS	Silvia Lara	15/01/18	Empresa Privada
Asamblea Legislativa	Femenino	ENLACES PIEG	Haydee Hernández	06/12/17	Enlace PIEG - Asamblea Legislativa
CCSS	Femenino	ENLACES PIEG	Lorna Gámez	20/12/17	Enlace PIEG - CCSS
ICE	Mixto	ENLACES PIEG	Erick Quesada y Dalia Vega	04/01/18	Enlace PIEG - ICE
IMAS	Femenino	ENLACES PIEG	Marjorie Salas	22/12/17	Enlace PIEG - IMAS
ITCR	Femenino	ENLACES PIEG	Paola Solano (Ana Rosa Ruiz)	06/12/17	Enlace PIEG - ITCR
MAG	Masculino	ENLACES PIEG	Robin Almendarez	21/12/17	Enlace PIEG - MAG
MEIC	Femenino	ENLACES PIEG	Ruth Obregón	13/12/17	Enlace PIEG - MEIC
MEP	Femenino	ENLACES PIEG	Adriana Sequeira	07/01/00	Enlace PIEG - MEP
Ministerio de Salud	Femenino	ENLACES PIEG	Edda Quirós	03/01/18	Enlace PIEG - Ministerio de Salud
MTSS	Femenino	ENLACES PIEG	Yamileth Jiménez	04/12/17	Enlace PIEG - Ministerio de Trabajo
Poder Judicial	Femenino	ENLACES PIEG	Jeannette Arias y Angie Calderón	20/12/17	Enlace PIEG - Poder Judicial
MIDEPLAN	Femenino	ENLACES PIEG	María Elena Castro	05/12/17	Enlace PIEG - MIDEPLAN
UCR	Femenino	ENLACES PIEG	Paola Brenes	24/01/18	Enlace PIEG- UCR
PEN	Femenino	INICIO PIEG	Isabel Román	18/12/17	Equipo Consultor Diseño PIEG
PEN	Femenino	INICIO PIEG	Juliana Martínez	12/01/18	Equipo Consultor Diseño PIEG
PEN	Femenino	INICIO PIEG	Ana Cecilia Escalante	10/01/18	Equipo Consultor Diseño PIEG
PROCESOS	Femenino	INICIO PIEG	Florisabel Rodríguez	15/01/18	Equipo Consultor Plan Acción I
EXPERTAS	Femenino	EXPERTAS	Silvia Salinas	11/01/18	Experto Internacional Modelo de Gestión
EXPERTAS	Femenino	EXPERTAS	Fabiola Amariles	09/01/18	Experto Internacional Modelo de Gestión
INAMU	Femenino	COMITÉ TÉCNICO INAMU	Eugenia Salazar y Evelyn Piedra	06/12/17	INAMU
INAMU	Femenino	COMITÉ TÉCNICO INAMU	María Esther Vargas	20/12/17	INAMU
MIDEPLAN	Femenino	INFORMANTES ENTES CLAVE	Karol Barboza	22/12/17	MIDEPLAN Modelo de Gestión
MIDEPLAN	Femenino	INFORMANTES ENTES CLAVE	María del Milagro Muñoz	22/12/17	MIDEPLAN Modelo de Gestión
Asamblea Legislativa	Femenino	INICIO PIEG	Maureen Clark	11/12/17	Secretaría Ejecutiva INAMU
Defensoría de los Habitantes	Femenino	INICIO PIEG	Janeth Carrillo	30/11/17	Secretaría Ejecutiva INAMU
INAMU	Femenino	SECRETARÍA TÉCNICA PIEG	Antonieta Fernández	28/11/17	Secretaría Técnica PIEG
INAMU	Femenino	SECRETARÍA TÉCNICA PIEG	Ericka López	08/12/17	Secretaría Técnica PIEG
INAMU	Femenino	SECRETARÍA TÉCNICA PIEG	Ana Victoria Naranjo	08/12/17	Secretaría Técnica PIEG
TSE	Femenino	INICIO PIEG	Lorena Flores	14/12/17	Secretaría Técnica PIEG (Diseño)
SOCIEDAD CIVIL	Femenino	SOCIEDAD CIVIL	Emma Chacón	11/12/17	Sociedad Civil
SOCIEDAD CIVIL	Femenino	SOCIEDAD CIVIL	Ana Felicia Torres	21/12/17	Sociedad Civil
UNFPA	Femenino	INICIO PIEG	Sary Montero	08/12/17	UNFPA
UNFPA	Femenino	INICIO PIEG	Patricia Salgado	20/12/17	UNFPA
MIDEPLAN	Femenino	ENTES DECISORES	Pilar Garrido	21/12/17	Viceministra Planificación - Modelo de Gestión

Institución	Sexo	Tipo	Nombre	Fecha	Posición
ONU MUJERES	Femenino	EXPERTAS	Florencia Tateossian	23/01/18	Experto Internacional - ONU Mujeres
CGR	Masculino	INFORMANTES ENTES CLAVE	Jose Fabio Jiménez	25/01/18	Fiscalización de programas y proyectos sociales CGR
Presidencia	Femenino	INICIO PIEG	Ana Helena Chacón	23/01/18	Acompañamiento político
INAMU	Femenino	ENTES DECISORES	Alejandra Mora	24/01/18	Secretaría Ejecutiva INAMU
INA	Femenino	ENLACES PIEG	Victoria Araya	30/01/18	ENLACE PIEG -INA
ICE	Mixto	PROGRAMAS	Kenneth Araya e Itzel Granados	10/01/18	Secretaría Técnica Red de Cuido IMAS
IMAS	Femenino	PROGRAMAS	Isabel Brenes	22/01/18	IMAS
CEN-CINAI	Femenino	PROGRAMAS	Lidia Conejo	27/02/18	CEN-CINAI
CCSS	Masculino	PROGRAMAS	Hugo Chacón	24/01/18	CCSS
Poder Judicial	Masculino	PROGRAMAS	Róger Mata	25/01/18	Oficina Atención a la Víctima PISAV
Poder Judicial	Femenino	PROGRAMAS	Marielos Rojas	23/01/18	PISAV
TSE	Femenino	PROGRAMAS	Ileana Aguilar	24/01/18	IFED
INAMU	Femenino	PROGRAMAS	Shirley Gayle	07/12/17	EMPRENDE
MEIC	Masculino	PROGRAMAS	Esteban Villalobos	02/02/18	DIGEPYME

Perfil de mujeres encuesta telefónica y encuesta en el CIO

	Usuarias CIO	Red de Cuido	Empresariedad (MEIC, MAG, MTSS, INAMU)	Liderazgo y participación	Asesoría en VCM	Atención y capacitación en oficinas regionales INAMU
Tamaño muestra	74	97	156	224	133	161
Casada	34%	41,2%	46,8%	43,3%	41,4%	42,9%
Soltera	22%	23,7%	23,7%	29,0%	27,8%	26,7%
Unión libre o de hecho	14%	27%	13%	9%	14%	12%
Viuda / Divorciada / Separada	31%	8,2%	16,7%	18,3%	16,5%	18,0%
Primaria incompleta o menos	9%	10,3%	7,1%	3,6%	9,8%	9,3%
Primaria completa	26%	29,9%	32,1%	26,3%	35,3%	29,2%
Secundaria incompleta	22%	27,8%	18,6%	16,5%	21,8%	14,3%
Secundaria completa	22%	17,5%	21,2%	15,2%	12,8%	15,5%
Universidad o más	20%	14,4%	20,5%	37,9%	20,3%	30,4%
No tiene trabajo remunerado	72%	82%	43%	51%	52%	45%
Sí tiene trabajo remunerado	28%	18%	57%	49%	48%	54%
Como empleada de una empresa o institución	24%	11%	48%	37%	41%	39%

	Usuarias CIO	Red de Cuido	Empresariedad (MEIC, MAG, MTSS, INAMU)	Liderazgo y participación	Asesoría en VCM	Atención y capacitación en oficinas regionales INAMU
Tamaño muestra	74	97	156	224	133	161
Negocio, empresa o actividad propia	4%	4%	8%	12%	6%	13%
No tiene seguro	36%	17,5%	18,6%	17,4%	18,8%	20,5%
Sí tiene seguro	64%	81,4%	81,4%	82,1%	81,2%	78,9%
Familiar asegurado directo	30%	42,3%	29,5%	25,9%	31,6%	26,7%
Asalariada	20%	1,0%	1,9%	9,8%	1,5%	9,9%
Pensionada IVM CCSS o de otro régimen	7%	2,1%	7,7%	11,6%	9,8%	10,6%
Por el Estado	4%	13,4%	11,5%	8,5%	12,0%	9,3%
Voluntaria / trabajador independiente	1%	20,6%	22,4%	21,0%	18,0%	17,4%
No tiene hijos que viven con usted	28%	4,1%	26,9%	27,7%	21,1%	25,5%
Sí tiene hijos que viven con usted	72%	95,9%	73,1%	71,9%	78,9%	73,9%
Promedio hijos	2,20	2,19	2,51	2,38	2,66	2,83
Menores de 4 años	12%	76%	8%	7%	17%	10%
4 a 5 años	16%	24%	5%	4%	12%	5%
6 a 12 años	26%	44%	30%	25%	33%	33%
13 a 17 años	41%	15%	41%	41%	44%	37%
18 años y más	36%	13%	68%	70%	62%	66%
Tamaño promedio hogar	3,40	4,24	3,53	3,59	3,75	3,57
Número personas aportan al ingreso	1,31	1,22	1,56	1,72	1,49	1,65
Solo personas con discapacidad	16%	11%	17%	14%	13%	14%
Solo personas adultas mayores	16%	7%	19%	17%	17%	15%
Ambos tipos de personas que requieren de su cuidado	15%	6%	6%	6%	8%	6%
Ninguno	53%	75%	58%	63%	63%	66%

Anexo 5. Matriz de evaluación.

Objetivo específico: Analizar la pertinencia del diseño de la PIEG en el contexto nacional y marcos normativos suscritos a través de sus planes de acción del período 2012- 2017.

Criterio Pertinencia

Preguntas	Sub preguntas	Indicadores	Técnicas y fuentes de recolección.
1.1 ¿Cuál es el grado de correspondencia del diseño de la PIEG, con los intereses y necesidades de las mujeres en Costa Rica?	¿Cuáles documentos diagnósticos sobre necesidades de las mujeres y brechas de género fueron considerados en el diseño de la PIEG?	Medida en que los documentos considerados en el diseño reflejan las necesidades, intereses y necesidades de las mujeres y las brechas de género existentes.	Análisis documental : Fuentes documentales (diagnósticos y otros documentos consultados para el diseño de la PIEG, memorias de los procesos de consulta, los tres planes de acción, listas de participantes de los procesos de consulta, documento de la PIEG) Entrevista semi estructurada a informantes claves en el diseño de la PIEG Grupo focal con personal de las Instituciones que participaron en el diseño. Análisis de información estadística. (registros administrativos)
	¿En qué medida el diseño de la PIEG cuenta con información desagregada por región y edad?	Nivel de desagregación por región y edad de la PIEG	
	¿Cuál fue el grado de participación de las mujeres de la sociedad civil organizada en la construcción del diseño de la PIEG?	Tipo y número de consultas realizadas a mujeres de la sociedad civil. Tipo de representatividad de la sociedad civil en el proceso de consulta y construcción de la PIEG.	
	¿Cuáles fueron los criterios de participación en la consulta de participación de la PIEG y de que forma se tomaron en cuenta la diversidad de condiciones, intereses y necesidades de las mujeres en Costa Rica?	Tipo de criterios utilizados para la incorporación de las mujeres en el proceso de construcción.	
	¿Cuáles son los criterios de cobertura que se consideran en la ejecución de los diferentes programas que conforman la PIEG?	Medida en que los criterios de cobertura de los diferentes programas consideran las necesidades e intereses de las mujeres en su diversidad.	
	¿El diseño de la PIEG tomo en cuenta de forma diferenciada las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres?	Medida en que la definición de objetivos, acciones y resultados esperados se encuentran diferenciados por necesidades prácticas y estratégicas	

1.2 ¿Qué enfoque teórico-conceptual y de política pública, subyace a la construcción de la PIEG?	¿Cuál es el enfoque de género, de diversidad y derechos humanos que subyace en la construcción de la PIEG?	Medida en que el diseño de la PIEG es coherente con los enfoques de diversidad y derechos humanos.	
	¿De qué forma los planes de acción están alineados con el enfoque teórico conceptual de la PIEG?	Grado de alineamiento entre los planes de acción y el enfoque teórico conceptual de la PIEG.	
	¿De qué forma se ve reflejado el enfoque de interseccionalidad de género en la construcción de la PIEG y cómo establece los niveles de interrelación entre los mismos?	Medida en que el diseño de la PIEG es concordante con el enfoque de interseccionalidad y sus niveles de interrelación?	
	¿Qué tipo de política o políticas (distributiva, redistributiva o asistencialista) están presentes en el marco teórico -conceptual de la PIEG?	Medida en que el marco teórico de la PIEG incorpora el marco normativo y la problemática que le da origen.	
1.3 ¿De qué manera el diseño de la PIEG y sus planes de acción del periodo 2012-2017, consideraron los marcos normativos nacionales e internacionales?	¿En qué grado el diseño de la PIEG se ajusta al marco normativo nacional e internacional?	Grado en que el diseño se ajusta al marco normativo nacional e internacional	Análisis documental: Análisis de los documentos de diseño de la PIEG, análisis de la normativa nacional e internacional (CEDAW, Declaraciones de Naciones Unidas, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing (1995), La Convención Belén Do Pará para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la violencia contra las Mujeres, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Leyes de Promoción de la Igualdad, ley de penalización de la violencia contra las mujeres, etc.) Entrevista semi estructurada con personas claves colectiva e individual. Grupo focal con personal de las Instituciones que participaron en el diseño. Matriz de análisis de concordancia de objetivos.
	¿El esquema de operación de la PIEG se ajusta al marco normativo nacional e institucional y a los compromisos asumidos por el país en el marco de los derechos humanos de las mujeres?	Grado en que el esquema de operación de la PIEG se ajusta al marco normativo nacional e internacional en materia de derechos humanos y específicamente en igualdad de género y derechos de las mujeres.	
	¿Los objetivos de la PIEG se ajustan al marco normativo nacional e institucional y a los compromisos asumidos por el país en el marco de los derechos humanos de las mujeres?	Grado de coincidencia entre los objetivos que se ajustan al marco normativo nacional e institucional y los compromisos asumidos por el país en el marco de los derechos humanos de las mujeres entre el número total de objetivos de la PIEG. Grado de concordancia entre los objetivos de la PIEG y marco normativo nacional e internacional.	

1.4 ¿Cuál es el grado de coherencia entre los objetivos PIEG y sus Planes particularmente el último (2015-2018), y cómo incide ello en los resultados?	¿Cuál es el nivel de relación de los tres planes establecidos por la PIEG y particularmente el último (2015-2018) con los objetivos de la PIEG?	Nivel de relación de los planes de PIEG con los objetivos establecidos. Número de acciones de los planes de acción que están alineados con los objetivos de la PIEG entre el número total de acciones.	Análisis documental: Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, 3 planes de acción) Entrevista semi estructurada a informantes clave en el diseño de la PIEG. Grupo focal con personal de las Instituciones que participaron en el diseño. Matriz de análisis de concordancia de objetivos y resultados.
	¿En qué medida los resultados alcanzados de la PIEG son coherentes con los objetivos planteados en el diseño?	Número de resultados alcanzados por la PIEG que tiene coherencia con los objetivos entre el número de objetivos total de la PIEG. Grado de coherencia de los resultados alcanzados y los objetivos planteados en el diseño de la PIEG.	
	¿Es proporcional la relación entre los recursos humanos, financieros y tecnológicos y los resultados alcanzados?	Grado de relación entre los recursos humanos, financieros y tecnológicos y los resultados alcanzados. Grado de proporcionalidad entre los recursos humanos, financieros y tecnológicos y los resultados alcanzados.	Análisis documental Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, los tres planes de acción). Análisis presupuestarios. Entrevista semi estructurada con personas clave a nivel presupuestario en las diferentes instituciones.

1.5. ¿En qué medida el diseño de la PIEG y sus planes de acción del período (2012-2017), se vinculan con otros instrumentos de planificación nacional: ¿Planes regionales, planes sectoriales, Plan Nacional de Desarrollo?	¿Cuál es el grado de complementariedad de la PIEG y sus planes de acción con otros planes regionales, sectoriales y locales?	Nivel y tipo de articulación de la PIEG con otros planes nacionales, regionales y locales. Número de acciones que se coordinan desde la PIEG, las Instituciones y los programas adscritos en los niveles regionales, sectoriales y locales	Análisis documental: Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, tres planes de acción) Entrevistas semi estructuradas a informantes clave. Entrevistas a personal de las áreas administrativo financieras de las instituciones vinculadas a la PIEG. Entrevistas a jerarcas y personas tomadoras de decisión. Análisis de concordancia entre las acciones ejecutadas por las Instituciones y los programas adscritos a la PIEG. Análisis de la estructura organizacional de la PIEG. Análisis de las herramientas de programación que se tenga en las instituciones. Análisis del mapeo de procesos, procedimientos y manuales de los programas seleccionados en el marco evaluativo de las Instituciones adscritas a la PIEG. Encuesta en línea con personas funcionarias de las Instituciones.
	¿De qué forma el diseño de la PIEG establece los niveles de coordinación inter e intra institucional para el cumplimiento de sus objetivos?	Nivel y tipo de articulación de los objetivos intra e inter institucional de la PIEG en los diferentes niveles regionales, sectoriales y locales	
	¿Cuáles son los mecanismos formales e informales existentes a nivel inter e intra institucional para la trazabilidad de la PIEG?	Tipo y número de mecanismos formales e informales existentes para la trazabilidad.	
	¿Cuál es el grado de trazabilidad de la PIEG, en los niveles nacional, regional y local?	Nivel y tipo de trazabilidad de PIEG en los niveles nacional, regional y local. Grado de coherencia de la trazabilidad en los diferentes niveles de la PIEG en los niveles nacional, regional y local.	
	¿Cuál es el grado de incorporación de la PIEG en el Plan Nacional de Desarrollo?	Número de objetivos de la PIEG incorporados en el Plan Nacional de Desarrollo entre número total de objetivos de la PIEG. Grado de concordancia entre los objetivos de la PIEG y el Plan Nacional de Desarrollo.	
	¿La estructura organizacional y el esquema de funcionamiento son adecuados para la ejecución de los objetivos y acciones de la PIEG?	Grado de vinculación entre la estructura organizacional y el esquema de funcionamiento de la PIEG y la ejecución de los objetivos y acciones.	

	¿Cuáles son los criterios que se usan para la asignación presupuestaria de los diferentes programas e Instituciones adscritas a la PIEG en los diferentes niveles regionales, sectoriales y locales?	Tipo de criterios que se usan para la asignación presupuestaria. Nivel de conocimiento de las personas encargadas de los programas sobre la asignación presupuestaria y los procesos que implica dicha asignación.	
	¿Cuál es el grado de viabilidad política, técnica y financiera para la ejecución de la PIEG y sus tres planes de acción?	Grado de viabilidad política, técnica y financiera para la ejecución de los tres planes de acción. Nivel de conocimiento de las personas jerarcas y tomadoras de decisión sobre la PIEG, sus planes de acción y los compromisos institucionales. Grado de cumplimiento de los compromisos PIEG y sus planes de acción de parte de cada una de las Instituciones involucradas.	

Objetivo específico: Analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los Planes de Acción del período 2012-2017, identificando los principales desafíos derivados de dicho modelo de gestión.

Criterio Eficacia

Preguntas	Sub preguntas	Indicadores	Técnicas y fuentes de recolección.
2.1 ¿Incorpora la PIEG y sus planes de acción del período 2012-2017 el enfoque de Gestión para Resultados del Desarrollo (GpRD) y elementos de la teoría de la intervención?	¿En qué grado los planes de acción de la PIEG y los planes de acción de las Instituciones responsables de la misma presentan los elementos de GpRD?	Grado de incorporación de los elementos de GpRD en los planes de acción.	Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, minutas de reuniones del Comité, planes de acción) Entrevistas semi estructuradas individuales a informantes clave. Grupos focales con representantes institucionales. Encuesta en línea a personas funcionarias. Análisis del organigrama de la PIEG.
	¿Cuál es la lógica de la teoría de la intervención de la PIEG?	Medida en que Teoría de la intervención de la PIEG tiene una lógica causal.	
	¿En qué medida los actores clave que ejecutan los planes de acción de la PIEG, tienen clara la relación entre GpRD, y las metas comprometidas en la PIEG y sus planes de acción?	Grado de relación entre las metas y los planes de acción de la PIEG y los elementos de la GpRD. Nivel de conocimiento de los diferentes actores claves sobre el marco de GpRD y las metas de la PIEG	
	¿Cuáles son las principales fortalezas para el cumplimiento de las metas de la PIEG de acuerdo a los diferentes actores?	Tipo de fortalezas que han obstaculizado el cumplimiento de metas por tipo de actor y en el grado en que han incidido.	
	¿Cuáles con las amenas y oportunidades identificadas por tipo de actor en la ejecución de las metas de la PIEG?	Tipo de amenazas y oportunidades que se han identificado para el cumplimiento de metas por tipo de actor, y en el grado en que han incidido.	
	¿Cuáles son las principales limitaciones que han obstaculizado el cumplimento de metas de la PIEG de acuerdo a los diferentes actores?	Tipo de amenazas y oportunidades que se han identificado para el cumplimiento de metas por tipo de actor, y en el grado en que han incidido	

2.2 ¿Qué gestiones han realizado las jerarquías encargadas, para promover y viabilizar los Programas o Acciones, comprometidas por sus instituciones en la PIEG?	¿Qué tipo de comunicaciones se han dado entre las jerarquías institucionales y las personas encargadas de la ejecución de las metas comprometidas en la PIEG?	Tipo de comunicaciones relacionadas con el cumplimiento de metas. Medida en que las comunicaciones están alineadas con las metas de la PIEG	
	¿Qué tipo y número de gestiones de promoción de la PIEG han realizado las Instituciones encargadas de gestionar la política?	Tipo y número de gestiones de promoción de la PIEG a lo interno de las Instituciones.	
	¿En qué medida el contenido y la imagen gráfica de las campañas de promoción de la PIEG están alineadas con los objetivos y metas planteadas en la PIEG?	Medida de alineación de las campañas y las acciones de promoción y divulgación con la lógica de la PIEG	
	¿Qué tipo de actividades y número de acciones de visibilización de la PIEG han realizado las Instituciones encargadas de gestionar la política?	Número y tipo de actividades de visibilización realizadas por las instituciones encargadas de gestionar la PIEG.	
2.3 ¿Cuál ha sido la capacidad de coordinación y articulación del INAMU como ente rector con las instituciones ejecutoras de la PIEG?	¿Qué tipo de rol de coordinación y articulación que ha jugado el Comité técnico interinstitucional?	Tipos de coordinación y articulación establecidos por el Comité técnico interinstitucional.	
	¿Cuál es el grado de eficacia del INAMU como ente rector en su papel de coordinación y ejecución de la PIEG?	Nivel de cumplimiento del INAMU como ente rector según lo establecido en el diseño de la PIEG.	
	¿Cuál es el grado de eficacia de la Secretaria Técnica en relación a la coordinación y articulación para el cumplimiento de lo dispuesto en los planes de acción?	Nivel de cumplimiento de las acciones de coordinación y articulación de los planes de acción.	Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, minutas de reuniones del Comité, planes de acción) Entrevistas semi estructuradas individuales a informantes clave. Grupos focales con representantes institucionales.
	¿Cuáles son los principales logros y obstáculos del INAMU como Institución rectora en la gestión de la PIEG?	Tipo de logros y obstáculos organizacionales (técnicos, financieros, de apoyo político, liderazgo) identificados en el desarrollo de la PIEG.	

			Encuesta en línea a personas funcionarias. Análisis del organigrama de la PIEG. Análisis de los procesos, procedimientos y manuales de los programas asociados a la PIEG Análisis de los informes de control interno y riesgos de la PIEG a nivel de cada una de las Instituciones.
	¿Cuáles son las formas de sistematización y tipos de control de los avances y cumplimientos de la PIEG y sus planes de acción?	Tipos de sistematización identificados en las diferentes instituciones ejecutoras de la PIEG. Tipos y número de controles establecidos en la ejecución de la PIEG.	Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, minutas de reuniones del Comité, planes de acción) Entrevistas semi estructuradas individuales a informantes clave de presupuesto. Grupos focales con representantes institucionales. Encuesta en línea a personas funcionarias. Análisis presupuestario.
	¿Qué tan eficaces son las formas de control de los avances y cumplimientos de la PIEG y sus planes de acción?	Grado de eficacia de los controles establecidos en los planes de acción. Tipos de control establecidos en los planes de acción.	

Objetivo específico: Analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los Planes de Acción del período 2012-2017, identificando los principales desafíos derivados de dicho modelo de gestión.

Criterio Eficiencia

2.4 ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG, y los logros obtenidos a lo largo de período 2012- 2017?	**¿Es eficiente la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG, y los logros obtenidos a lo largo de período 2012- 2017.**	**Cantidad de recursos económicos invertidos en relación al cumplimento de los logros.** **Cantidad de recursos humanos invertidos en relación al cumplimento de los logros.** **Porcentaje de los presupuestos institucionales que se destina a la acciones establecidas en la PIEG.**	**Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, minutas de reuniones del Comité, planes de acción).** **Entrevistas semi estructuradas individuales a informantes clave de presupuesto.** **Grupos focales con representantes institucionales.** **Encuesta en línea a personas funcionarias** **Análisis de estudios de caso exitosos de buenas prácticas.**
	¿Es eficiente la relación del modelo de gestión para la ejecución de los compromisos de la PIEG y los planes de acción	Grado de eficiencia del Modelo de gestión en relación con el cumplimiento con los planes de acción.	

Objetivo específico:

Analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los Planes de Acción del período 2012-2017, identificando los principales desafíos derivados de dicho modelo de gestión.

Criterio sostenibilidad.

Preguntas	Sub preguntas	Indicadores	Técnicas y fuentes de recolección de información.
2.5 ¿Cuáles han sido las mejores prácticas ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017 y cómo éstas podrían mantenerse en el tiempo?	¿Cuáles son los criterios utilizados para definir las mejores prácticas ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017?	Tipo de criterios utilizados para la definición de las buenas prácticas. Medida en que los criterios es escogencia de las buenas prácticas incorporan análisis de las variables de género, territorialidad, diversidad y curso de vida.	Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, minutas de reuniones del Comité, planes de acción) Entrevistas semi estructuradas individuales a informantes clave de presupuesto. Grupos focales con representantes institucionales. Encuesta en línea a personas funcionarias Análisis de estudios de caso exitosos de buenas prácticas.
	¿Cuál es el grado de sostenibilidad de las prácticas exitosas identificadas en el marco de la PIEG?	Grado de sostenibilidad financiera y política de las buenas prácticas identificadas en la PIEG.	
	¿Cuáles son las mejores prácticas ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017?	Cantidad y tipo de buenas prácticas identificadas y ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017	
	¿Cuáles son los mecanismos que tiene la PIEG para replicar las mejores prácticas ejecutadas?	Cantidad y tipo de mecanismos para la replicabilidad de las buenas prácticas.	

2.6¿Qué factores han posibilitado o amenazando la sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017?	¿Cuáles son las estrategias, metodologías e instrumentos utilizados para fomentar la institucionalización de los Programas vinculados a la PIEG y sus planes de acción?	Tipos y número de estrategias, metodologías e instrumentos para fomentar la institucionalización de los Programas vinculados a la PIEG y sus planes de acción Grado de concordancia de las estrategias, metodologías e instrumentos para fomentar la institucionalización de los Programas vinculados a la PIEG y sus planes de acción con su modelo de gestión.	Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, minutas de reuniones del Comité, planes de acción) Entrevistas semi estructuradas individuales a informantes clave y jerarcas. Grupos focales con representantes institucionales. Encuesta en línea a personas funcionarias Matriz de concordancia con el diseño y las estrategias.
	¿Qué tipo de acuerdos existen al interior de las Instituciones ejecutoras de la PIEG para consolidar las prácticas de igualdad entre hombres y mujeres?	Tipo y número de acuerdos existen al interior de las Instituciones ejecutoras de la PIEG para consolidar las acciones derivadas o no de las acciones que las instituciones inscribieron en los Planes de Acción de la PIEG Grado de concordancia de los acuerdos con el modelo de gestión y los principios de la igualdad y la equidad de género.	
	¿Qué tipo de acciones existen al interior de las Instituciones ejecutoras de la PIEG para consolidar las prácticas de igualdad entre hombres y mujeres?	Tipo y número de acciones existen al interior de las Instituciones ejecutoras de la PIEG para consolidar las prácticas de igualdad entre hombres y mujeres Grado de concordancia de las acciones con el modelo de gestión y los principios de la igualdad y la equidad de género.	
	¿Qué tipo de factores han posibilitado o amenazado la sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción?	Tipos y número de factores de amenaza o sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción? Nivel de institucionalización de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG.	

	¿En qué grado los y las jerarcas de la instituciones responsables de la ejecución de la PIEG se han apropiado de la misma?	Grado de apropiación de la PIEG por parte de los y las jerarcas de la instituciones responsables de la ejecución. Grado de conocimiento de la PIEG por parte de los y las jerarcas de la instituciones responsables de la ejecución. Tipo de percepción de la PIEG por parte de los y las jerarcas de la instituciones responsables de la ejecución.	
	¿Qué tipo de participación han tenido las mujeres y las organizaciones de mujeres en el mejoramiento de los Programas y servicios ejecutados en el marco de la PIEG?	Tipo y número de participación han tenido las mujeres y las organizaciones de mujeres en el mejoramiento de los Programas y servicios ejecutados en el marco de la PIEG. Tipo y número de acciones de mejoramiento propuestas por las mujeres y las organizaciones de mujeres. Tipo y número de acciones de mejoramiento `propuestas por las mujeres y las organizaciones de mujeres que han sido tomadas en cuenta.	Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG. Entrevistas semi estructuradas individuales y colectivas. Encuesta a mujeres beneficiarias y no beneficiarias.
	¿Cuáles son las principales recomendaciones que podrían hacerse para que los modelos de gestión usados en pos de la igualdad de género en su institución, perduren en el tiempo, se consoliden y sean mejorados, tanto desde la visión de las instituciones como del equipo evaluador?	Tipo y número de recomendaciones a los modelos de gestión que se hagan en pos de la igualdad de género en su institución, para que perduren en el tiempo, se consoliden y sean mejorados, tanto desde la visión de las instituciones como del equipo evaluador.	

Objetivo específico:

Analizar la eficacia y la eficiencia en la ejecución de los programas seleccionados en cada uno de los objetivos PIEG.

Criterio eficacia y eficiencia.

Preguntas	Sub preguntas	Indicadores	Técnicas y fuentes de recolección de información.
3.1 ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG en el desarrollo de capacidades de las mujeres?	¿En qué medida los servicios que presta la REDCUDI y sus programas contribuyen al desarrollo de capacidades de las mujeres y su inserción en el mercado laboral?	Tipo y número de servicios que han contribuido al desarrollo de capacidades de las mujeres y su inserción en el mercado laboral y en que grado han incidido directamente en la problemática. Medida en que los servicios prestados tiene una concordancia con los objetivos propuestos en la PIEG. Medida en que los servicios prestados han contribuido con el desarrollo de las capacidades de las mujeres y su inserción en el mercado laboral.	Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, planes de acción). Encuesta a mujeres beneficiarias y no beneficiarias. Grupos focales con población beneficiaria. Evaluación e informes de la Contraloría de la Redcudi. Análisis del rediseño propuesto para la Redcudi.
	¿Cuáles de las acciones desarrolladas Programa del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, Ministerio de Agricultura y el INAMU, asociados a servicios para micro y pequeña empresa de mujeres han aportado al desarrollo de capacidades económicas de las mujeres, y en qué medida el cambio es atribuible a dichas acciones?	Medida en que los programas y acciones desarrolladas tienen una concordancia con los objetivos propuestos en la PIEG. Medida en que los programas y acciones fomentan el desarrollo de las capacidades de las mujeres para generar cambios en su situación económica.	Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG. Encuesta a mujeres beneficiarias y no beneficiarias. Evaluación realizada a los programas de empresariedad y empleabilidad.
	¿En qué medida la Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima (PISAV) del Poder Judicial y el Programa del Centro de Información y orientación del INAMU (CIO) contribuyen al desarrollo de capacidades de las mujeres para la toma de decisiones en materia de violencia de género?	Medida en que los servicios de PISAV y CIO tienen concordancia con los objetivos propuestos en la PIEG. Medida en que los programas y acciones fomentan el desarrollo de las capacidades de las mujeres para la toma de decisiones en materia de violencia de género.	Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG Encuesta a mujeres beneficiarias y no beneficiarias.

	¿Cuáles de las acciones desarrolladas en el marco del Programa IFED - INAMU en relación con la participación política de las Mujeres, su liderazgo, la democracia paritaria han contribuido al desarrollo de capacidades de liderazgo de las mujeres y en qué medida el cambio es atribuible a dichas acciones?	Medida en que los servicios de IFED INAMU tienen concordancia con los objetivos propuestos en la PIEG. Medida en que los programas y acciones que fomentan la participación política de las Mujeres, su liderazgo, la democracia paritaria han incidido en el desarrollo de capacidades de liderazgo de las mujeres.	Grupos focales con población beneficiaria. Observación participante y encueta de la plataforma CIO Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG
	¿En qué medida las acciones desarrolladas por Programa del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, Ministerio de Agricultura y el INAMU, asociados a servicios para micro y pequeña empresa de mujeres en el desarrollo de capacidades económicas de las mujeres?	Tipo y número de servicios con sus respectivos resultados y relación con los objetivos de la PIEG Medida en que los servicios tienen concordancia con los objetivos propuestos en la PIEG. Medida en que los programas y acciones fomentan el desarrollo de capacidades económicas de las mujeres.	Encuesta a mujeres beneficiarias y no beneficiarias. Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG Encuesta a mujeres beneficiarias y no beneficiarias. Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG
3.2 ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG según el fomento de la participación de las mujeres?	¿De qué manera los servicios que presta la REDCUDI y sus programas contribuyen al fomento de la participación de las mujeres?	Medida en que los servicios fomentan el desarrollo de la participación de las mujeres	
	¿De qué manera los programas y acciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo-MTSS, Ministerio de Economía, MEIC, Ministerio de Agricultura e INAMU, contribuyen al fomento de la participación de las mujeres?	Medida en que los servicios fomentan el desarrollo de la participación de las mujeres	
	¿De qué manera la Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima (PISAV) del Poder Judicial y el Programa del Centro de Información y orientación del INAMU (CIO), contribuyen al fomento de la participación de las mujeres?	Medida en que los servicios fomentan el desarrollo de la participación de las mujeres	

	¿De qué manera las acciones desarrolladas en el marco del Convenio IFED-INAMU contribuyen con la participación política de las Mujeres, su liderazgo, la democracia paritaria en el fomento de la participación de las mujeres?	Medida en que los servicios fomentan el desarrollo de la participación de las mujeres	beneficiarias. Entrevistas semi estructuradas individuales y colectivas Análisis de indicadores. Escala de valoración para cuantificar el grado de articulación.
	¿De qué manera las acciones del programa del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, Ministerio de Agricultura y el INAMU, asociados a servicios para micro y pequeña empresa de mujeres contribuyen al fomento de la participación de las mujeres?	Medida en que los servicios fomentan el desarrollo de la participación de las mujeres	
3.3. ¿Adecuación de la articulación territorial de los programas para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG?	¿Cuál es el grado de articulación territorial de los programas para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG?	Grado y tipo de articulación territorial de los programas para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.	
	¿Es efectiva la articulación territorial de los programas para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG?	Nivel de efectividad de la articulación territorial de los programas para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.	
3.4 ¿De qué manera se ha dado la inclusión de los temas de Salud Sexual y Salud Reproductiva en la educación formal de adolescentes en Costa Rica?	¿Cuál es el grado de inclusión de los temas de Salud Sexual y Salud Reproductiva en la educación formal en Costa Rica?	Grado de inclusión de los temas de Salud Sexual y Salud Reproductiva en la educación formal.	
	¿Cuál es la percepción del personal docente respecto al tema de Salud Sexual y Salud reproductiva?	Nivel de percepción del personal docente respecto al tema de Salud Sexual y Salud reproductiva?	
	¿Qué percepción tienen las personas adolescentes usuarias de ese servicio?	Nivel de percepción de las personas adolescentes usuarias de ese servicio.	
	¿Cuáles son las características del contexto nacional al respecto de la discusión pública del tema de Salud Sexual y Salud Reproductiva?	Características de la discusión pública respecto del tema de Salud Sexual y Salud Reproductiva.	
	¿Cuáles han sido los principales retos del tema de Salud Sexual y Salud Reproductiva?	Número y tipo de retos del tema de Salud Sexual y Salud Reproductiva identificados.	
	¿Cuáles serán las principales oportunidades a futuro del tema de Salud Sexual y Salud Reproductiva?	Número y tipo de oportunidades del tema de Salud Sexual y Salud Reproductiva identificados.	

Objetivo específico:

Identificar los efectos de la PIEG sobre las mujeres en el nivel nacional, medidos a partir del comportamiento de los indicadores de resultado de la PIEG a lo largo del período, así como los efectos obtenidos por la ejecución de los programas seleccionados en esta evaluación.

Criterio eficacia

Preguntas	Sub preguntas	Indicadores	Técnicas y fuentes de recolección de información.
4.1 ¿Cuáles son las brechas de género más importantes en Costa Rica, medidas con corte a junio 2017 de los indicadores de resultado de la PIEG, contenidos en el Sistema de monitoreo y evaluación diseñado para ello en 2008?	¿Cuáles son los indicadores de resultado del Sistema de seguimiento a la PIEG, medidos durante el año 2017?	Tipo de indicadores de resultado del Sistema de seguimiento a la PIEG, medidos durante el año 2017	Estudio de indicadores de la PIEG.
	¿Cuáles son los resultados, conclusiones y recomendaciones que arrojan los datos analizados comparativamente con las mediciones de los indicadores?	Tipo y número de resultados, conclusiones y recomendaciones que arrojan los datos analizados comparativamente con las mediciones de los indicadores.	
	¿Cuáles son las brechas de género más importantes en Costa Rica, medidas con corte a junio 2017?	Tipo y número de brechas de género más importantes en Costa Rica, medidas con corte a junio 2017.	

Anexo 6 Ruta metodológica preguntas, población y técnicas

Unidad de análisis	Preguntas de evaluación	Población de interés (informantes)	Técnicas de recolección de datos que se utilizaron
PIEG 2007-2017 y sus planes de acción (fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género)	- ¿Cuál es el grado de correspondencia del diseño de la PIEG, con los intereses y necesidades de las mujeres en Costa Rica? - ¿Qué enfoque teórico-conceptual y de política pública subyace a la construcción de la PIEG? - ¿De qué manera el diseño de la PIEG y sus planes de acción del período 2012-2017, consideraron los marcos normativos nacionales e internacionales? - ¿Cuál es el grado de coherencia entre los objetivos	Personal de INAMU y de otras instancias que participaron en el inicio de la PIEG 2007-2017 y en la definición del modelo de gestión: Informantes clave (Programa Estado de la Nación, Fondo de Población de Naciones Unidas, Representantes de la Sociedad Civil, etc.). Secretaría Técnica de la PIEG, Enlaces institucionales miembros del Comité Técnico Interinstitucional	Revisión documental de PIEG, planes de acción, fichas técnicas de los planes de acción, informes de cumplimiento, informes de la Contraloría General de la República, presentaciones al Consejo de Alto nivel político y minutas de reuniones. Revisión de normativa nacional e internacional. Revisión de procesos, procedimientos y manuales de procedimientos. Identificación de ubicación de la UPEG en el organigrama institucional.

	PIEG y sus Planes? - ¿En qué medida las PIEG y sus Planes de acción se vinculan con otros instrumentos de planificación a nivel nacional: planes regionales, planes sectoriales, Plan Nacional de Desarrollo? - ¿Incorpora la PIEG y sus planes de acción del período 2012-2017 el enfoque de Gestión para Resultados del Desarrollo (GpRD) y elementos de la teoría de la intervención? - ¿Qué gestiones han realizado las jerarquías encargadas, para promover y viabilizar los programas o acciones, comprometidas por sus instituciones en la PIEG? - ¿Cuál ha sido la capacidad de	PIEG.	Taller de reconstrucción de la teoría de la intervención con informantes clave. Taller sobre el modelo de gestión con funcionarias de INAMU. Taller sobre el modelo de gestión con enlaces PIEG. Taller con funcionarias de oficinas regionales de INAMU. Grupo focal de alto nivel de coordinación MIDEPLAN + HACIENDA + INAMU. Entrevistas a profundidad para definir el modelo de gestión y su eficacia y eficiencia con informantes clave y personas del Comité Técnico. Encuesta *en línea* a enlaces PIEG.
	coordinación y articulación del INAMU como ente rector con las instituciones ejecutoras de la PIEG? - ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG y los logros obtenidos a lo largo del período 2012-2017? - ¿Cuáles son las brechas de género más importantes en Costa Rica medidas con corte a junio 2017 de los indicadores de resultado de la PIEG, contenidos en el sistema de monitoreo y evaluación diseñado para ello en el 2008?		
	- ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en	Enlaces institucionales asociados a la REDCUDI	Revisión documental de informes de cumplimiento,

y trabajo remunerado y generación de ingresos)	recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG, y los logros obtenidos a lo largo de período 2012-2017? - ¿Qué gestiones han realizado las jerarquías encargadas, para promover y viabilizar los programas o acciones, comprometidas por sus instituciones en la PIEG? - ¿Cuál ha sido la capacidad de coordinación y articulación del INAMU como ente rector con las instituciones ejecutoras de la PIEG? - ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG en el desarrollo de capacidades de las mujeres?	en el marco de la PIEG. Funcionarios del área financiera institucional. Mujeres beneficiarias a nivel regional.	evaluaciones realizadas previamente de REDCUDI. Revisión de procesos, procedimientos, manuales asociados e informes de control interno y riesgos a nivel institucional. Bases de datos, subministradas por CEN-CINAI e IMAS. Entrevistas a profundidad con funcionarios relacionados con programas CEN-CINAI, PANI e IMAS a nivel regional y con funcionarios y funcionarias del ámbito financiero. Encuesta en línea con funcionarios y funcionarias que tienen relación con la REDCUDI. Encuesta telefónica con mujeres beneficiarias. Revisión de informes de la
	- ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG según el fomento de la participación de las mujeres? - ¿Cuál ha sido la articulación territorial de los programas para el cumplimento de los objetivos de la PIEG? - ¿Cuáles han sido las mejores prácticas ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017 y cómo podrían mantenerse en el tiempo? - ¿Qué factores han posibilitado o amenazando la sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017?		Contraloría General de la República. Incorporación de la evaluación de la Red Nacional de Cuido, realizada por MIDEPLAN.

Derechos sexuales y reproductivos (Educación y Salud a favor de la igualdad)	- ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG, y los logros obtenidos a lo largo de período 2012-2017? - ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG según el fomento de la participación de las mujeres? - ¿Cuál ha sido la articulación territorial de los programas para el cumplimento de los objetivos de la PIEG? - ¿De qué manera se ha dado la inclusión de los temas de derechos sexuales y reproductivos en la educación formal de los adolescentes en	Enlaces institucionales asociados al Programa en el marco de la PIEG. Funcionarios del área financiera institucional. Mujeres beneficiarias a nivel regional.	Revisión documental de Informes de cumplimiento, evaluaciones realizadas previamente. No se dispuso de bases de datos subministradas por MEP o CCSS. Entrevistas a profundidad con funcionarios o funcionarias que tienen relación con Educación y Salud a favor de la igualdad y funcionarios del ámbito financiero. Encuesta *en línea* con funcionarios y funcionarias que tienen relación con los Derechos sexuales y reproductivos. Grupos focales con mujeres adolescentes beneficiarias.
	Costa Rica? - ¿Cuáles han sido las mejores prácticas ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017 y cómo podrían mantenerse en el tiempo? - ¿Qué factores han posibilitado o amenazando la sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017?		
Programa integral de atención a la víctima PISAV Programa Centro de información y Orientación CIO-INAMU (Protección de derechos frente a	- ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG, y los logros obtenidos a lo largo de período 2012-2017? - ¿Cuál ha sido la articulación	Enlaces institucionales asociados a PISAV y CIO en el marco de la PIEG Mujeres que utilicen los servicios de CIO.	Revisión documental de Informes de cumplimiento, evaluaciones realizadas previamente. Entrevistas a profundidad con funcionarias y funcionarios que tienen relación con PISAV y CIO.

formas de violencia)	territorial de los programas para el cumplimento de los objetivos de la PIEG? - ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG según el fomento de la participación de las mujeres? - ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG en el desarrollo de capacidades de las mujeres? - ¿Cuáles han sido las mejores prácticas ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017 y cómo podrían mantenerse en el tiempo? - ¿Qué factores han posibilitado o amenazando la sostenibilidad		Encuesta *en línea* con funcionarios y funcionarias que tienen relación con estos programas. Encuesta a mujeres que asisten al Centro de Información.

	de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017?		
Cursos de capacitación impartidos por IFED e INAMU sobre participación Política de las Mujeres, liderazgo y democracia paritaria.	- ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG, y los logros obtenidos a lo largo de período 2012-2017? - ¿Cuál ha sido la articulación territorial de los programas para el cumplimento de los objetivos de la PIEG? - ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG según el fomento de la participación de las mujeres? - ¿De qué manera los programas	Enlaces institucionales asociados al Programa en el marco de la PIEG. Funcionarios del área financiera institucional. Mujeres beneficiarias a nivel regional.	Revisión documental de Informes de cumplimiento, evaluaciones realizadas previamente. Revisión de procesos, procedimientos, manuales asociados e informes de control interno y riesgos a nivel institucional. Bases de datos subministradas por TSE-IFED e INAMU. Encuesta *en línea* con funcionarias y funcionarios que tienen relación con el programa Grupos focales con mujeres beneficiarias Encuesta telefónica con mujeres

	seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG en el desarrollo de capacidades de las mujeres? - ¿Cuáles han sido las mejores prácticas ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017 y cómo podrían mantenerse en el tiempo? - ¿Qué factores han posibilitado o amenazando la sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017?		beneficiarias
Programas del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, Ministerio	- ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el	Enlaces institucionales asociados al Programa en el marco de la PIEG Funcionarios del área	Revisión documental de informes de cumplimiento, evaluaciones realizadas previamente (Informe de

de Agricultura y el INAMU, asociados a servicios para micro y pequeña empresa de mujeres (Empresariedad, Trabajo remunerado y generación de ingresos).	marco de la PIEG, y los logros obtenidos a lo largo de período 2012-2017? - ¿Cuál ha sido la articulación territorial de los programas para el cumplimento de los objetivos de la PIEG? - ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG según el fomento de la participación de las mujeres? - ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG en el desarrollo de capacidades de las mujeres? - ¿Cuáles han sido las mejores prácticas ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017	financiera institucional. Mujeres adolescentes beneficiarias a nivel regional.	PRONAMYPE, MEIC y Emprende). Revisión de procesos, procedimientos, manuales asociados e informes de control interno y riesgos a nivel institucional. Bases de datos subministradas para EMPRENDE y Avanzamos Mujeres. Encuesta *en línea* con funcionarios y funcionarias que tienen relación con el programa. Encuesta telefónica con mujeres beneficiarias.

	y cómo éstas podrían mantenerse en el tiempo? - ¿Qué factores han posibilitado o amenazando la sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción 2012-2017?		

Anexo 7 Ruta metodológica preguntas, sub-preguntas y técnicas según criterios

Objetivo específico: analizar la pertinencia del diseño de la PIEG en el contexto nacional y marcos normativos suscritos a través de sus planes de acción del período 2012- 2017.

Criterio de pertinencia

Preguntas	Sub-preguntas	Técnicas y fuentes de recolección
1.1 ¿Cuál es el grado de correspondencia del diseño de la PIEG, con los intereses y necesidades de las mujeres en Costa Rica?	¿Cuáles documentos diagnósticos sobre necesidades de las mujeres y brechas de género fueron considerados en el diseño de la PIEG?	Análisis documental: Fuentes documentales (diagnósticos y otros documentos consultados para el diseño de a PIEG, memorias de los procesos de consulta, los tres planes de acción, listas de participantes de los procesos de consulta, documento de la PIEG). Entrevista semiestructurada a informantes clave en el diseño de la PIEG. Grupo focal con personas de las instituciones e informantes clave que participaron en el diseño.
	¿En qué medida el diseño de la PIEG cuenta con información desagregada por región y edad?	
	¿Cuál fue el grado de participación de las mujeres de la sociedad civil organizada en la construcción del diseño de la PIEG?	
	¿Cuáles fueron los criterios de paricipación en la consulta de participación de la PIEG y de qué forma	

	se tomaron en cuenla la diversidad de condiciones. inte<eses y necesidades de las mujeres en Cosla Ric:a?	Análisis de Informadón esladlstica (registros administrativos).
	¿CUáles son los cñterios de coberrura que se conslde<an en la ejecución de los diferentes programas que conforman la PIEG?	
	¿Eldiseño de la PIEG tomo en cuenta de forma diferenciada las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres?	
1.2 ¿Qué enfoque teórtc:o • conceptualy de polltlca pública, subyace ala construcción de la PIEG?	¿Cuál es el enfoque de género. de diversidad y derechos humanos que subyace en la construcción de la PIEG?	
	¿De qué forma los planes de acción están alineados con el enfoque teórico conceptual de la PIEG?	
	¿De qué forma se ve reflejado el enfoque de inlerseccionalidad de género en la construcción de la PIEG y oómo eslablece los niveles de interrelación entre estos?	
	¿Qué tipo de polltica o politicas (diSIIi>utiva.redistributiva o asistencialista) están presentes en el marco teóric<H:onceptual de la PIEG?	
1.3 ¿De qué manera el dl sefto de la PIEG y sus planes de acción del periodo 2012 2017, consideraron los marcos normativos nacionales e Internacionales?	¿En qué grado el diseño de la PIEG se ajusta al marco normativo nacionale internacional?	Anáilsis documental: Anáilsis de los documentos de diseño de la PIEG, análisis de la normativa nacional e internacional (CEDAW, Declaraciones de Naciones Unidas, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Beljlng (1995), la Convención Be én Do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Leyes de Promoción de la Igualdad, Ley de Penalización de la Vidlencia contra las Mujeres, etc.).
	¿El esquema de operación de la PIEG se ajusla al marco normativo nacionalle institucional y a los compromisos asumidos por el pais en el marco de los derechos humanos de las mujeres?	
	¿Los objetivos de la PIEG se ajustan al marco normativo nacionalle institucional y a los compromisos asumidos por el pais en el marco de los derechos humanos de las mujeres?	Entrevista semlestructurada con personas

		daves colectiva e IndMdual. Grupo focalcon personal de laS nsbtuclones e intonnantes daves que partlciparon en el diseoo.
1.A ¿Cuáles elgrado de coherencia entre los objetivos PIEG y sus Planes particularmente el Oltlmo (2015·2018),y cómo Incide ello en los resultados?	¿Cuáles el nivel de relación de los tres planes establecidos por la PlEG *y* particularmente el último (2015-2018) oon los objetivos del a PlEG? ¿En qué medida los resultados alcanzados del a PIEG son coherentes oon los objetivos planteados en el diseño?	Matriz de análisis de ooncorctancia de objetivos. Análisis documental: Fuentes documentales (diagnósticos. informes de gestión Informes de gestión y de resultados del a PIEG, fuentes estadlsticas de las instituciones Involucradas en el desarrollo de la PIEG. 3 planes de acción). Entrevista semlestructurada a Informantes claves en et dlsefto de la PlEG. Grupo local con personas que participaron en el disello.
1.5. ¿En qué medida el dlsefto de la PIEG y sus planes de acción del periodo (2012 2017) se vinculan con otros Instrumentos de planlftcaclón nacional ¿planes	¿Es adecuada la relación entre los recursos humanos. financieros y tecnológioos *y* los resultados alcanzados? ¿Cuál es el grado de oomplementariedad de la PIEG y sus planes de acción con otros planes regionales, sectoriales y locales? ¿De qué forma el diseño de la PIEG establece los niveles de coordinación intere intrainstitucional para el cumplimiento de sus objetivos?	Matriz de análisis de c:oncordanda de objetivos y resultados. Análisis documental Fuentes documentales (diagnóstioos. intoones de geslión infoones de gesdOn *y* de resultados de la PEG, fuentes esladlstlcas de las Inslituciones inVOlucradas en el desarrOllO de la PIEG, los tres planes de acción). Análisis presupuestarios. Entrevista semlestructurada oon personas claves enlaces PIEG. Análisis documental: Fuentes documentales (diagnósticos. Informes de gestión Informes de gestión y de resultados del a PIEG, fuentes estadlsticas de las Instituciones Involucradas en el desarrollo de la PIEG, tres planes de acción). Entrevistas semlestructuradas a Informantes

regionales, planes sectoriales, Plan Nacional de Desarrollo?	¿Cuáles son los mecanismos formales e informales existentes a nivel inter- e intrainstitucional para la trazabilidad de la PIEG?	claves. Entrevistas a jerarcas y personas tomadoras de decisión. Análisis de concordancia entre las acciones ejecutas por las instituciones y los programas adscritos a la PIEG. Análisis de la estructura organizacional de la PIEG Análisis de las herramientas de programación
	¿Cuál es el grado de trazabilidad de la PIEG, en los niveles nacional, regional y local?	
	¿Cuál es el grado de incorporación de la PIEG en el Plan Nacional de Desarrollo?	
	¿La estructura organizacional y el esquema de funcionamiento son adecuados para la ejecución de los objetivos y acciones de la PIEG?	
	¿Cuáles son los criterios que se usan para la asignación presupuestaria de los diferentes programas e instituciones adscritas a la PIEG en los diferentes niveles regionales, sectoriales y locales?	de las instituciones.
	¿Cuál es el grado de viabilidad política, técnica y financiera para la ejecución de la PIEG y sus tres planes de acción?	

Objetivo específico: analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los Planes de Acción del período 2012-2017, identificando los principales desafíos derivados de dicho modelo de gestión.

Criterio de eficacia

Preguntas	Sub-preguntas	Técnicas y fuentes de recolección de información
2.1 ¿Incorpora la PIEG y sus planes de acción del período 2012-2017 el enfoque de Gestión para Resultados del Desarrollo (GpRD) y elementos de la teoría de la intervención?	¿Cuál es la lógica de la teoría de la intervención de la PIEG?	Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, minutas de reuniones del Comité, planes de acción) Entrevistas semiestructuradas individuales a informantes claves. Grupos focales con representantes institucionales. Encuesta *en línea* a personas funcionarias. Análisis del organigrama de la PIEG.
	¿En qué medida los actores claves que ejecutan los planes de acción de la PIEG tienen clara la relación entre GpRD y las metas comprometidas en la PIEG y sus planes de acción?	
	¿Cuáles son las principales fortalezas para el cumplimiento de las metas de la PIEG de acuerdo con los diferentes actores?	
	¿Cuáles con las amenas y oportunidades identificadas por tipo de actor en la ejecución de las metas de la PIEG?	
	¿Cuáles son las principales limitaciones que han obstaculizado el cumplimento	

	de melas de la PIEG de acuerdo con 10s diferentes actores?	
2.2 ¿Qu6 gHiiones han realludo las ¡.rarqulas encargadas, parapromowr y Ylablllzar los programas o acciones, comprometldu por sus Instituciones en la PIEG?	¿Qué 11po de COOUiicaciones se han dado entre las las insliruclonales y las personas encargadas de la e,ec:ución de las melaS cornpromeiiCias en la PIEG? ¿Qué bpo y rUnero de gestiones de promoción de la PIEG han realizado las lnslllluclones encargadas de gesdonar la polllica? ¿En qué medida el contenido y la inagen gráfiCa de las campañas de promoolón de la PIEG están aineadas con los objetivos y metas planteadas en la PIEG? ¿Qué tipo de aCIMdades y número de acaones de vlslbilización de la PIEG han realizado las lns1i1uciooes encargadas de gestionar la polfllea?	
2.3 ¿Cujl ha sido la capacidad de coordinación y art cul.c6n del INAMU como ente rector con las Instituciones e¡.tutoras de la PIEG?	¿Qué tipo de rol de coordinación y articulación que ha jugado et Comité técnico interinstitucionat? ¿Cuál es el grado de eficacia deiiNAMU oomo ente *reciOl* en su papel de ooordinación y ejecución de la PIEG? ¿CUál es el grado de eficacia de la Seaetaña Técnica en relación con la ooordinación y articulación para el cumplimiento de lo dispuesto en los planes de acción? ¿Cuáles son los principales logros y obstáculos del INAMU como Institución rectora en la gestión de la PEG? ¿Cuáles son las formas de sistematización y tipos de control de los avances y cumplimientos de la PIEG y sus planes de acción? minutas ¿Qué tan eficaces son las formas de control de los avances y cumplimientos de la PIEG y sus planes de acción?	Fuentes documentales (diagnósticos, Informes de gestión informes de gesdón y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las Instiluclones involucradas en eldesarrollo de la PIEG. de reuniones del Comité, planes de acción). Entrevistas semlestructuradas Individuales a informantes claves.

		Grupos focales con representantes institucionales. Encuesta *en línea* a personas funcionarias. Análisis del organigrama de la PIEG. Análisis de los procesos, procedimientos y manuales de los programas asociados a la PIEG. Análisis de los informes de control interno y riesgos de la PIEG a nivel de cada una de las instituciones.

Objetivo específico: analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los Planes de Acción del período 2012-2017, identificando los principales desafíos derivados de dicho modelo de gestión.

Criterio Eficiencia

Preguntas	Sub-preguntas	Técnicas y fuentes de recolección de información
2.4 ¿Cuál ha sido la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG, y los logros obtenidos a lo largo de período 2012- 2017?	¿Es eficiente la relación entre la inversión económica y en recursos humanos de la intervención ejecutada en el marco de la PIEG, y los logros obtenidos a lo largo de período 2012- 2017 ¿Es eficiente la relación del modelo de gestión para la ejecución de los compromisos de la PIEG y los planes de acción?	Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, minutas de reuniones del Comité, planes de acción). Entrevistas semiestructuradas individuales a informantes claves de presupuesto. Grupos focales con representantes institucionales. Encuesta *en línea* a personas funcionarias. Análisis presupuestario.

Objetivo específico: analizar la gestión interinstitucional de las entidades responsables de la PIEG, durante la ejecución de los Planes de Acción del período 2012-2017, identificando los principales desafíos derivados de dicho modelo de gestión.

Criterio Sostenibilidad

Preguntas	Sub-preguntas	de
2.5 ¿Cu,les han sido las mejores prictlcas ejecutadas en el marco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012·2017 y cómo podrlan mantenerse en eltiempo?	¿Cuales son los criterios utilizados para definir las mejo<es prácticas ejecutadas en elmarco de cumplimiento de la PIEG y sus planes de acción 2012·2017? ¿Cual es el grado de sostenibilidad de las practicas exnosas identificadas en el marco de la PIEG? ¿Cuales son las mejores practicas ejecutadas en elmarco de \.iUlllJJiimitmtu Ula PIEG y us planes eJe acción 2012·2017? ¿cuales son los mecanismos que tiene la PIEG para replicar las mejores prácticas ejecutadas?	Fuel\tes documenlales (diagnósticos. Informes de ges!Dn y de resultados de la PIEG. fuentes estadísticas de las Instituciones Involucradas en el desarrollo de la PIEG, minutas de reuniones del Corrité, planes de acción). Entrevistas semlestructuradas Individuales a informantes claves. Gru os focales con representanles Institucionales. Encuesta en *linea* a personas funcionarias.
2.6 ¿Qu• factores han posibilitado o amenazado la sostenlbllldad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción 2012·2017?	¿Cuales son las estrategias, metodologías e instrumentos utilizados para lomenlar la institucionalización de los Programas vinculados a la PIEG y sus planes de acción? ¿Qué tipo de acuerdos existen al interior de las instituciones eje(:utoras de la PIEG para consolidar las practicas de igualdad entre hombres Y mujeres? ¿Qué tipo de acciones existen alinterior de las instituciones ejecutoras de la PIEG para consolidar las practicas de igualdad entre hombres y mujeres? ¿Qué tipo de factores han posibilitado o amenazando la sostenibilidad de los servicios públicos ejecutados en el marco de la PIEG y sus planes de acción? ¿En qué grado los y las jerarcas de las Instituciones responsables de la ejecución de la PIEG se han apropiado de esta? ¿Qué tipo de participación han tenido las	Fuer,tes documentales (diagnósticos, Informas de ges!Dn informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadlsocas de las Instrtuciones involucradas en el desanollo de la PIEG, minutas de reuniones del Comité, planes de acción). Entrevistas semlestructuradas Individuales a informantes claves y jerarcas. Grupos focales con representantes Insbtucionales. Encuesta *en linea* a personas funcionarias. Matriz de concordancia con el dlsel\o y las estrategias. Fuentes documentales (diagnóstiCOs, Informes de

	mujeres y las organizaciones de mujeres en el mejoramiento de los programas y servicios ejecutados en el marco de la PIEG?	gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG.
	¿Cuáles son las principales recomendaciones que podrían hacerse para que los modelos de gestión usados en pos de la igualdad de género en su institución, perduren en el tiempo, se consoliden y sean mejorados, tanto desde la visión de las instituciones como del equipo evaluador?	**Entrevistas semiestructuradas individuales y** colectivas. Encuesta a mujeres beneficiarias.

Objetivo específico:
Analizar la eficacia y la eficiencia en la ejecución de los programas seleccionados en cada uno de los objetivos de la PIEG, considerando el fortalecimiento de la participación de las mujeres, el desarrollo de capacidades y la articulación territorial de la PIEG.

Criterio de eficacia y eficiencia

Preguntas	Sub-preguntas	Técnicas y fuentes de recolección de información
3.1 ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG en el desarrollo de capacidades de las mujeres?	¿En qué medida los servicios que presta la REDCUDI y sus programas contribuyen al desarrollo de capacidades de las mujeres y su inserción en el mercado laboral?	Fuentes documentales (diagnósticos, informes de gestión informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadísticas de las instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG, planes de acción). Encuesta a mujeres beneficiarias. Evaluación e informes de la Contraloría de la Redcudi.
	¿Cuáles de los programas y acciones	Fuentes documentales (diagnósticos,

	desarrollados por el Ministerio de Trabajo- MTSS. Ministerio de Economía, MEIC, Ministerio de Agñcultura e INAMU oootribuyen al desarrollo de capacidades de mujeres para generar cambios en su situación económica y en qué medida elcambio es atribuible a los programas?	informes de gestión Informes de gestJOn y de resultados de la PIEG. fuentes estadlslicas de lasInsti!udones involucradas en eldesarrollo de la PIEG. Encuesta a mujeres benellclarlas.
	¿En qué medida la Plataforma Integrada de Servicios de Atención a la Víctima (PISAV) del Poder Judicial y el Programa del Centro de Información y orientación de iiNAMU (CIO) contribuyen al desarrollo de capacidades de las mujeres para la toma de decisiones en materia de violencia de género?	Evaluación realizada a los programas de empresariedad. Fuentes documentales (doagnósticos. informes de ges!lón Informes de ges!lón y de resultados de la PtEG. fuentes estadlstcas de las Instituciones involucradas en el desarrollo de la PIEG. Encuesta a mujeres beneficiarlas.
	¿Cuáles de las acciones desarrolladas en el marco del Programa IFED- INAMU en relación con la participación polfdca de las mujeres, su liderazgo, la democracia paritaria han contribuido al desarrollo de capacidades de liderazgo de las mujeres y en qué medida el cambio es atribuible a die/las acciones?	Encuesta de la plataforma CIO. Fuentes documentales (diagnósticos. Informes de gestión Inlormes de ges!lón y de resultados de la PIEG. fuentes estadlstlcas de las Insllluciones involucradas en et desarrollo de la PIEG.
	¿Cuáles de las acciones desarrolladas Programa det Ministerio de Trabajo, Ministerio de Eoooomfa, Minislerio de Agrioultura y et INAMU asociados a servicios para micro y pequeña empresa de mujeres han aportado al desarrollo de capacidades económicas de las mujeres. y en qué medida el cambio es atribuible a dichas acciones?	Encuesta a mujeres benellclarlas y no beneficiarias. Fuentes dOCUmentales (diagnósticos. infonnes de ges!lón Infonnes de ges!lón y de resunados de la PIEG, fuentes estadlstlcas de las Insbruclones involucradas en el desarrollo de la PIEG.
3.2 ¿De qué manera los programas seleccionados contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la PIEG según el fomento de la participación de las mujeres?	¿De qué manera los servicios que presta la REDCUDI y sus programas contribuyen al fomento de la participación de las mujeres?	Encuesta a mujeres beneficiarlas.
	¿De qué manera los programas y acciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo- MTSS, Ministerio de Economla. MEIC, Ministerio de Agricultura e INAMU contribuyen al fomento de la participación de las mujeres?	Fuentes documentales (diagnósticos. Informes de gestión Informes de gestión y de resultados de la PIEG, fuentes estadlstlcas de las Inslituciones Involucradas en eldesarrollo de la PIEG.
	¿De qué manera la Plataforma Integrada de	

	Servicios de Atención a la Vlctima (PISAV) del Poder Judicial y el Programa del Centro de lnfonnación y orientacóón del INAMU (CIO) contribuyen al fomento de la participación de las mujeres?	Enruesta a mujeres benelida as. Fuentes doCumentales (dlagnósllcos. Infonnes de gestión lnlonnes de gestión y dE resultadOs de la PIEG-fUentes
	¿De qué manera las acciones desarrolad: en el marco del Convenio IFED- INAMU contribuyen con la participación polllica de las mujeres, su liderazgo, la democracia paritaria en el fomento de la participación de las mujeres?	est drst as do lat: Instituciones invducradas en eldesarrollo de la PIEG- Encuesta a mujeres beneftclaMs. Entrevistas semlestructuradas individuales y colectivas-
	¿De qué manera las acciones del programa del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economla, Ministerio de Agricultura y el INAMU asociados a servicios para micro y pequeña empresa de mujeres contribuyen al fomento de la participación de las mujeres?	Anallsls de Indicadores. Escala de valoración para cuantificar el grado de articulación.
3.3. ¿Adecuación de la articulación terrhorlal de los programas para el cumplimiento de los ob)edvos de la PIEG7	¿Cuál es elgrado de articulación territorial de los programas para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG? ¿Es efectiva la articulación territorial de los programas para el cumplimiento de los objetivos de la PIEG?	
3.4 ¿De qu' manera se ha dado la Inclusión de los temas de salud sexualy salud reproductiva en la educación formal de adolescentes en Costa Rica?	¿Cuántos temas de salUd sexual y salud rep<odudiva han sido incluidos en el pensum curricular de la educación formal en Costa Rica? ¿Qué percepción lienen las personas adolescentes usuarias de ese seiVicio? ¿Cuáles son las caracterlslicas del contexto nacional al respecto de la discusión pública del tema de salud sexualy salud reproducliva? ¿Cuáles han sido los principales retos deltema de salud sexualy salud reproducliva? ¿Cuáles serán las principales oportunidades a futuro del tema de salud sexual y salud reproducliva?	

Objetivo específico:
Identificar los efectos de la PIEG sobre las mujeres en el nivel nacional, medidos a partir del comportamiento de los indicadores de resultado de la PIEG, a lo largo del período, así como los efectos obtenidos por la ejecución de los programas seleccionados en esta evaluación.

Criterio eficacia

Preguntas		recolección d información
4.1 ¿Cuáles son las brechas de género más Importantes en Costa Rica, medidas con corte a junio 2017 de los Indicadores de resultado de la PIEG, contenidos en el Sistema de monltoreo y evaluación disenado para ello en 20087	¿Cuales son los indicadores de resultado del Sistema de seguimiento a la PIEG, medidos durante el año 2017? ¿Cuáles son los resultados, conclusiones y recomendaciones que arrojan los datos analizados comparativamente con las mediciones de los indicadores? ¿Cuáles son las brechas de género más importantes en Costa Rica. medidas con corte a junio de 2017?	los Indicadores.

Anexo 8. Biografías breves

Cathalina García Santamaría cuenta con una maestría en Estadística de Iowa State University (U.S.A.) de 1991 y una Licenciatura en Estadística de la Universidad de Costa Rica en 1987. Ha trabajado en investigación de mercados y opinión pública desde 1985. La mayor parte de su experiencia profesional proviene del área de investigación cuantitativa de mercados, en toda clase de productos y servicios. En particular tiene amplia experiencia en encuestas cara-a-cara, telefónicas y por Internet, así como en análisis multivariado y uso de modelos especiales. También ha efectuado moderación de sesiones de grupo y conducción de entrevistas a profundidad desde 1997. Es profesora de la Universidad de Costa Rica y Lead University, Vicepresidenta del Consejo Directivo del INEC, investigadora para FLACSO y el Programa Estado de la Nación.

Ana Luisa Guzmán Hernández Docente de la Universidad de Costa Rica (UCR), Facultad de Educación. Consultora del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública, CICAP, UCR. Participante del Grupo de Coordinación del Proyecto de Fomento de Capacidades en Evaluación-Instituto Alemán de Evaluación del Desarrollo (FOCEVAL-DeVAL) para Costa Rica; la Plataforma de Regionalización para el Fortalecimiento de Capacidades en Evaluación, Ministerio de Planificación y Política Económica de Costa Rica; y la Red de Mujeres Latinoamericanas para Fortalecer el Desarrollo Personal y Social de las Mujeres. Consultora independiente en los campos de la educación, niñez, adolescencia, género y evaluación y el seguimiento de políticas, programas y proyectos de desarrollo.

Maritza Rojas Poveda cuenta con una maestría en Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo (2001) y una licenciatura en Psicología, ambas en la Universidad de Costa Rica. Cuenta con más de 20 años de experiencia en temas de género, y desarrollo social desde diversos ámbitos en organizaciones no gubernamentales, gobiernos locales, tiene amplia experiencia en la administración pública costarricense, y en investigación y trabajo de campo de tipo cualitativo. Es profesora de la Universidad de Costa Rica en las Escuelas de Administración Pública y en los Posgrados de Administración Pública y Evaluación de Programas y Proyectos. Investigadora para FLACSO, y consultora independiente.